



G O B I E R N O D E L A P R O V I N C I A D E B U E N O S A I R E S

2020 - Año del Bicentenario de la Provincia de Buenos Aires

Resolución

Número:

Referencia: Resolución MT reglamentaria de procedimiento ante acuerdos enmarcados en artículo 223 bis LCT

STO el Expediente EX-2020-11210106-GDEBA-DSTAMTGP, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el artículo 39 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, los artículos 14 y 15 del Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, las Leyes Nacionales N° 20.744 (T.O. Decreto N° 390/1976), sus modificatorias, complementarias y de aplicación y N° 27.541, los Decretos N° 260/2020 y N° 297/2020 del Poder Ejecutivo Nacional y sus modificatorias, complementarias y de aplicación, las Leyes N° 10.149, N° 12.415 y N° 15.164, el Decreto N° 132/2020 del Gobernador de la Provincia de Buenos Aires, las Resoluciones N° 101 del 18 de febrero de 2020, N° 359 del 24 de abril de 2020 y N° 397 del 29 de abril de 2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional prescribe que *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario...”*;

Que el artículo 39 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires ordena: *“El trabajo es un derecho y un deber social. 1- En especial se establece: derecho al trabajo, a una retribución justa, a condiciones dignas de trabajo, al bienestar, a la jornada limitada, al descanso semanal, a igual remuneración por igual tarea y al salario mínimo, vital y móvil. A tal fin, la Provincia deberá: fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones del empleador y ejercer en forma indelegable el poder de policía en materia laboral; propiciar el pleno empleo, estimulando la creación de nuevas fuentes de trabajo; promover la capacitación y formación de los trabajadores, impulsar la*

colaboración entre empresarios y trabajadores, y la solución de los conflictos mediante la conciliación...3- En materia laboral y de seguridad social regirán los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador”;

Que el artículo 14 del Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, ordena que: *“Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible: (a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles; (b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.”* A su vez, el artículo 15 del mismo cuerpo normativo dispone: *“La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá: (a) ponerse en conocimiento de los interesados; (b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación; (c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción; (d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado”;*

Que la Ley N° 20.744 (T.O. Decreto N° 390/1976), en su artículo 223 bis –incorporado por la Ley N° 24.700-, establece que se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes N° 23.660 y N° 23.661;

Que la Resolución N° 101/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dejó sin efecto toda medida emanada de esa Cartera de Estado, que autorizara a las Administraciones Provinciales del Trabajo, en el marco de un procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013 y modificatorias y reglamentarias, y del procedimiento previsto en el Decreto N° 328 de fecha 8 de marzo de 1988, sustanciado en sus jurisdicciones, la posibilidad de disponer y/o afectar fondos y/o recursos del Estado Nacional, obligando a su remisión;

Que la Resolución N° 359/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, aclaró que su similar N° 101/2020, no inhibe las facultades de las distintas Autoridades Provinciales del Trabajo para la sustanciación y posterior homologación de acuerdos colectivos o individuales en los términos del art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (T.O. Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, en el marco de sus respectivas jurisdicciones y con arreglo a lo estipulado en el Decreto N° 329/2020 del Poder Ejecutivo Nacional.

Que las Autoridades Administrativas del Trabajo del Gobierno Nacional y del Gobierno Provincial han acordado en torno a sus competencias *“que el gobierno de la Provincia de Buenos Aires a través de la Secretaria de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 39 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires deberá: ejercer en forma indelegable el Poder de Policía en materia laboral (inciso 2), impulsar la resolución de los conflictos mediante la conciliación (inc.6), entender e intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten en su territorio (cláusula 3 inc. 6)”*.

Que por su parte la competencia y jurisdicción de esta Cartera Laboral para la intervención y decisión en la conciliación y arbitraje de las controversias individuales del trabajo y/o plurindividuales en las instancias voluntarias y en los conflictos colectivos de trabajo, es atribuida por los artículos 2°, 3° incisos a) y b), 7° y 19 de la Ley N° 10.149 y artículo 32, inciso 2, de la Ley N° 15.164.

Que la intervención de esta Cartera Laboral en las controversias individuales y/o plurindividuales del trabajo tiene como finalidad dirimir las diferencias existentes, registrar y/o homologar los acuerdos en las reclamaciones por cobro de salarios, por diferencias salariales, por indemnizaciones derivadas del despido o de cualquier otra causa, conforme lo prevé el artículo 7° de la Ley N° 10.149.

Que, por su parte, la intervención en los conflictos colectivos de trabajo en el marco de lo establecido por el Capítulo III de la Ley N° 10.149, tiene por finalidad que una vez suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deba, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo al Ministerio de Trabajo, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación (conforme artículo 20). Pudiendo esta Autoridad Administrativa del Trabajo intervenir de oficio (artículo 19) y disponer la celebración de las audiencias necesarias para lograr un acuerdo.

Que la Ley N° 27.541 declaró la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social.

Que esta situación de crisis económica, financiera, previsional, sanitaria y social en que se encontraba el país se vio agravada por el brote del nuevo Coronavirus, que diera lugar a la declaración de pandemia por COVID -19, por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Que en dicho contexto, el Poder Ejecutivo Nacional dictó el Decreto N° 260/20 por el que se amplió la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la citada ley, por el plazo de un (1) año a partir de la entrada en vigencia del mencionado decreto, con el fin de preservar la salud de la población.

Que con el objeto de atemperar el efecto devastador de dicha pandemia observado a nivel mundial y con el objeto de salvaguardar el derecho colectivo a la salud pública y los derechos subjetivos esenciales a la vida y a la integridad física, se dictó el Decreto N° 297/2020 del Poder Ejecutivo Nacional por el que se dispuso el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” de la población, cuya vigencia y sus alcances fueron prorrogados por los Decretos N° 325/2020, N° 355/2020, N° 408/2020, N° 459/2020 y N° 493/20.

Que, por su parte, el artículo 3° del Decreto 329/2020 del Poder Ejecutivo Nacional determinó la prohibición de las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de sesenta (60) días, contados a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

Que, sin embargo, el mismo artículo dispuso que quedan exceptuadas de esta prohibición, las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo;

Que la celebración de tales acuerdos, en el marco del artículo 223 bis de la LCT, ya sean alcanzados por las partes en forma individual o colectiva, requiere para su validez la correspondiente homologación administrativa o judicial.

Que dicha función homologatoria de los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios alcanzados por las partes, debe ser resuelta por esta autoridad administrativa o por autoridad judicial para su validez, mediante una resolución fundada que acredite que mediante tales actos que se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes, conforme lo determina el artículo 15 de la Ley 20.744 y a la luz de los principios protectorio y de irrenunciabilidad de derechos que dimanar de la Constitución Nacional y de la Constitución Provincial y en las normas que de ellas se derivan.

Que, sin perjuicio de lo dicho, tales acuerdos no le serán oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinados a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos

habidos entre las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social.

Que si bien tales acuerdos pueden ser arribados en el marco de los procedimientos establecidos por la Ley N° 24.013 y sus decretos reglamentarios y por el Decreto N° 328/88, nada obsta a que los mismos puedan ser alcanzados por las partes previo al inicio de la sustanciación de tales procedimientos, requiriendo para su validez la previa homologación administrativa o judicial conforme lo prevé el artículo 223 bis de la LCT.

Que la situación de emergencia derivada de la pandemia provocada por el virus COVID-19, la vigencia del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio, que impide el normal funcionamiento de esta Cartera de Estado, y la necesidad de dar respuesta inmediata y oportuna a los actores de las relaciones de trabajo que se han visto afectados, llevan a adoptar la presente medida que trata de agilizar los trámites, con la finalidad que trabajadores, trabajadoras y el sector empleador, puedan acceder a medidas que tiendan a paliar la situación socioeconómica actual, evitando de esta manera que el retardo en su implementación, las torne ineficaz o frustre un derecho o una necesidad impostergable o produzca un daño de difícil reparación.

Que, en función de ello, los representantes de la Confederación General del Trabajo y de la Unión Industrial Argentina solicitaron al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación certidumbre respecto de la situación de aquellas personas que se encuentren impedidos de prestar sus tareas habituales en el marco de la Emergencia Sanitaria.

Que la Resolución N° 397/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, establece pautas para tramitar los procedimientos administrativos tendientes a homologar acuerdos de suspensión celebrados en el marco del artículo 223 bis LCT y recomienda en su artículo 5° a las administraciones locales a adoptar medidas de similares alcances.

Que en virtud de la competencia otorgada por el artículo 39 inciso 1°, párrafo segundo, de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, artículos 2°, 3° incisos a) y b), 7° y 19 de la Ley N° 10.149 y artículo 32 inc. 2° de la Ley N° 15.164, resulta necesario a fin de unificar los criterios en todo el territorio provincial, establecer un procedimiento para la sustanciación de los acuerdos que se alcancen en el marco del artículo 223 bis de la LCT, así como las pautas para la homologación de los mismos.

Que la Dirección Provincial de Legislación del Trabajo y la Asesoría General de Gobierno han tomado la intervención que les compete;

Que la presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por las Leyes N° 10.149 y N° 15.164 y los Decretos N° 74/2020 y N° 89/2020.

Por ello,

LA MINISTRA DE TRABAJO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
RESUELVE

ARTÍCULO 1°.- Establecer que en cada oportunidad en que esta Autoridad Administrativa del Trabajo intervenga en el marco de la competencia establecida en los artículos 2°, 3°, incisos a) y b), 7° y 19 de la Ley N° 10.149 y artículo 32, inciso 2, de la Ley N° 15.164, en la celebración de acuerdos individuales y colectivos, en los que se acuerden suspensiones de la prestación laboral

que se funden en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, y establezcan el pago de asignaciones dinerarias en compensación de dichas suspensiones, en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (T.O. Decreto N° 390/1976) y sus modificatorias, deberán observarse las pautas establecidas en la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- Los acuerdos individuales o colectivos, en los que se convenga suspensiones y se prevea el pago de una suma compensatoria en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, que se presenten ante esta Autoridad Administrativa del Trabajo para su homologación, deberán acreditar los siguientes extremos:

a) Partes intervinientes.

Cuando se trate de acuerdos colectivos, serán parte necesaria:

I) la asociación sindical representativa de los intereses colectivos de las/os trabajadoras/es afectadas/os, que deberá acompañar la certificación de autoridades correspondiente; para el caso de participar además lo/as delegado/as de personal deberán acompañar la documentación que acredite dicho carácter;

II) la parte empleadora quien deberá acreditar debidamente la personería invocada.

Cuando se trate de acuerdos individuales y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5°, serán parte necesaria:

I) El trabajador, quien deberá en todos los casos acreditar su identidad y contar con asistencia letrada, o con asistencia o representación de la Organización Sindical –. En caso de no contar con el patrocinio letrado de un abogado particular o asistencia de la Organización Sindical, dicho patrocinio deberá ser ejercido por un letrado perteneciente a esta Cartera Laboral en los términos del artículo 64 de la Ley N° 10.149. En caso de contar con la representación o asistencia de la Organización Sindical, quien ejerza la misma deberá acreditar su condición de tal;

II) la parte empleadora, que deberá acreditar debidamente la representación invocada.

En todos los casos las partes deberán constituir domicilio físico dentro de la localidad donde tenga su sede la Delegación Regional actuante, y domicilio electrónico de acuerdo con lo previsto por la Resolución N° 94/2009 del Ministerio de Trabajo, y sus modificatorias, complementarias o de aplicación –para el caso de no contar con domicilio electrónico constituido en las bases de datos de este Organismo-.

b) Contenido del Acuerdo.

El acuerdo alcanzado deberá contener los siguientes datos:

Datos de la parte empleadora: Nombre o Denominación, número de CUIT, actividad desarrollada, domicilio de cada establecimiento donde efectivamente cumplen tareas los trabajadores a los que afectan las medidas dispuestas; el número de trabajadores/as que prestan tareas en el establecimiento y/o en la empresa, el número de trabajadores/as afectados por la medida de suspensión, detallando respecto de estos últimos nombre y apellido, número de CUIL, fecha de ingreso laboral, cargas de familia, área laboral donde revista, categoría profesional, especialidad y remuneración mensual, Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación a las/os trabajadoras/es de la empresa, monto acordado en concepto de suma no remunerativa por el período de suspensión, obligación de tributar sobre dicho monto acordado las contribuciones establecidas en las Leyes N° 23.660 y N° 23.661.

c) Documentación complementaria.

La Autoridad Administrativa del Trabajo podrá solicitar a las partes que acompañen:

I) La documentación que acredite las causas invocadas como fundamento de las medidas de suspensión acordadas, sean estas la falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada;

II) Cuando la empresa se encuentre en cesación de pagos, y atravesando un proceso judicial de quiebra o concurso preventivo, la documentación que acredite dichas circunstancias;

III) Cuando las causas invocadas sean la falta o disminución del trabajo, una certificación de ingresos (ventas en pesos (\$) y en unidades, de hasta los dos (2) últimos años), como así también una certificación de costos de mercaderías, y gastos operativos donde se pueda ver el incremento de los mismos) suscripta por contador público y certificada por el correspondiente colegio profesional;

IV) Informar en carácter de declaración jurada si la empresa es beneficiaria de subsidio, programa o cualquier tipo de asistencia por parte del Municipio, la Provincia y/o Nación.

ARTÍCULO 3°.- Cuando los acuerdos, individuales o colectivos, involucren a empresas de cien (100) o más trabajadores, los empleadores deberán, además de los requisitos previamente establecidos en la presente medida, acompañar los siguientes elementos:

a) Una relación de los hechos que fundamentan el acuerdo alcanzado; detallando las causas que justifican las suspensiones; si dichas causas afectan a toda la empresa o solo a alguna de sus secciones, fecha de iniciación y duración de las mismas;

b) Manifiestar, con carácter de Declaración Jurada, si son o no beneficiarias de subsidios, beneficios o cualquier tipo de asistencia del Estado Nacional, las Provincias o los Municipios.

ARTÍCULO 4°.- Cuando los acuerdos individuales involucren a empresas con menos de diez (10) trabajadores/as en relación de dependencia, o del número menor que disponga el Convenio Colectivo de Trabajo para elegir a un/a delegado/a, previa vista a la asociación sindical representativa, la Autoridad Administrativa del Trabajo verificará el cumplimiento de los requisitos dispuestos en la presente, y evaluará si los mismos comportan una justa composición de los derechos e intereses, en los términos del artículo 15 de la LCT y, de corresponder, previo dictamen jurídico, dispondrá la homologación del acuerdo.

De considerarse que la presentación no se ajusta a los requisitos de la presente medida, o los acuerdos no comportan una justa composición de derechos e intereses, se notificará de tal consideración a las partes al domicilio electrónico constituido para que en el término de cinco (5) días cumplimenten los requisitos, acompañen documentación respaldatoria y/o adecuen los términos del acuerdo, bajo apercibimiento de proceder a su registro en caso que así corresponda.

ARTÍCULO 5°.- Cuando los acuerdos individuales involucren a empresas que cuenten con diez (10) o más trabajadores en relación de dependencia -o un número igual o mayor de trabajadores al que disponga el Convenio Colectivo de Trabajo para la elección de al menos un/a delegado/ase, el Ministerio de Trabajo correrá traslado de la presentación efectuada a la asociación sindical representativa de los/las trabajador/as afectado/as para que en el término de tres (3) días, se pronuncie a su respecto o requiera la celebración de una audiencia conciliatoria.

La oposición de la entidad sindical a los términos del acuerdo, importará para las partes la apertura de una instancia de diálogo y negociación.

En los casos de ausencia de respuesta por parte de la referida representación sindical, la Autoridad Administrativa del Trabajo verificará el cumplimiento de los requisitos dispuestos en la presente, y evaluará si los mismos comportan una justa composición de los derechos e intereses, en los términos del artículo 15 de la LCT y, de corresponder, previo dictamen jurídico, dispondrá la

homologación del acuerdo.

De considerarse que la presentación no se ajusta a los requisitos establecidos en la presente medida, o los acuerdos no comportan una justa composición de derechos e intereses, se notificará de tal consideración a las partes al domicilio electrónico constituido para que en el término de cinco (5) días cumplimenten los requisitos, acompañen documentación respaldatoria y/o adecuen los términos del acuerdo, bajo apercibimiento de proceder a su registro en caso que así corresponda.

ARTÍCULO 6°.- En los casos en que se presenten acuerdos colectivos en los que se establezcan suspensiones con pago de una asignación compensatoria en los términos del artículo 223 bis de la Ley N° 20.744, la Autoridad Administrativa del Trabajo procederá a analizar el cumplimiento de los requisitos formales dispuestos en la presente, y evaluará si el/los acuerdo/s comportan una justa composición de los derechos e intereses, en los términos del artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo y, de corresponder, dispondrá la homologación del acuerdo, previo dictamen jurídico.

De considerarse que la presentación no se ajusta a los requisitos establecidos en la presente medida, o los acuerdos no comporten una justa composición de derechos e intereses, se notificará de tal consideración a las partes al domicilio electrónico constituido para que en el término de cinco (5) días cumplimenten los requisitos, acompañen documentación respaldatoria y/o adecuen los términos del acuerdo, bajo apercibimiento de proceder a su registro en caso que así corresponda.

ARTÍCULO 7°.- Los acuerdos deberán en todos los casos ser ratificados por las partes signatarias ante esta Autoridad Administrativa del Trabajo. En los acuerdos colectivos se requerirá, una vez homologado, que las partes signatarias comuniquen los términos del acuerdo por escrito a los trabajadores involucrados. La omisión de la comunicación a los trabajadores afectados por parte del empleador, será considerada una infracción grave en los términos previstos por el inciso g), del artículo 3°, Capítulo 2°, Anexo II, del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la Ley N° 12.415, sin perjuicio de las responsabilidades que estatuyan otras normas vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 8°.- Los acuerdos homologados por los titulares, o por quienes se encuentren a cargo del despacho, de las Delegaciones Regionales de Trabajo y Empleo de este Ministerio, serán informados inmediatamente a la Subsecretaría de Relaciones del Trabajo. Asimismo, todos los acuerdos homologados por esta Autoridad Administrativa del Trabajo deberán ser comunicados a la Subsecretaría de Fiscalización del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto por la Resolución N° 359/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 9°.- Los acuerdos presentados en el marco del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, previsto en los Decretos N° 260/2020 y N° 297/2020 del Poder Ejecutivo Nacional y en sus normas modificatorias, complementarias y de aplicación, que incluyan exclusivamente a aquellas personas que no puedan prestar sus servicios habituales -excepto las y los trabajadoras/es dispensadas/os del deber de asistencia al lugar de trabajo por hallarse en las situaciones previstas en la Resolución N° 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, respecto a las personas con riesgo de salud y las/ los trabajadoras/es que hayan establecido con su empleador las condiciones para prestar servicios desde el lugar de aislamiento- serán eximidos de la obligación de presentar la documentación requerida en el inciso c), apartados I al III del artículo 2° y de la relación de los hechos prevista en el inciso a), del artículo 3°, ambos de la presente medida.

La Autoridad Administrativa del Trabajo procederá a analizar el cumplimiento de los requisitos formales dispuestos en la presente, y evaluará si el/los acuerdo/s comportan una justa composición de los derechos e intereses, en los términos del artículo 15 de la Ley de Contrato de

Trabajo y, de corresponder, dispondrá la homologación del acuerdo, previo dictamen jurídico.

De considerarse que la presentación no se ajusta a los requisitos establecidos en la presente medida, o no se corresponde a la situación anteriormente descrita, o los acuerdos no comporten una justa composición de derechos e intereses, se notificará de tal consideración a las partes al domicilio electrónico constituido para que en el término de cinco (5) días cumplimenten los requisitos, acompañen documentación respaldatoria - pudiendo ser solicitada la documentación requerida en el inciso c), apartados I al III, del artículo 2° y la relación de los hechos prevista en el inciso a), del artículo 3°-, o para que se adecuen los términos del acuerdo, bajo apercibimiento de proceder a su registro en caso que así corresponda.

Asimismo, cuando la presentación sea efectuada en forma unilateral por la parte empleadora, la Autoridad Administrativa del Trabajo convocará a una audiencia de conciliación con la asociación sindical representativa de los/las trabajadore/as afectado/as.

ARTÍCULO 10.- Facultar a la Subsecretaría de Relaciones del Trabajo a establecer nuevos mecanismos y procedimientos digitales que faciliten la aplicación de la presente resolución.

ARTÍCULO 11.- Registrar, publicar, dar al Boletín Oficial y al SINBA. Dar publicidad en el sitio web institucional del Ministerio de Trabajo. Cumplido, archivar.