

**Universidad Empresarial Siglo 21**

**Los derechos laborales en la  
personería gremial en Argentina**



**Trabajo Final de Grado**

Carrera: Abogacía

Alumno: Pablo Maccarini

Año: 2013

## Resumen

La sociedad actual se caracteriza por una aceleración en los procesos de cambio. Los mismos se producen por la revolución científico-tecnológica, que entre otros aspectos, nos permite estar conectados con las diferentes partes del mundo.

Las transformaciones tienen gran alcance en lo político, económico, social y, especialmente, inciden en los profundos cambios de los procesos productivos y en las formas de trabajo. Tal como se verá reflejado en la presente investigación.

Con el propósito de vislumbrar si el sistema de unicidad inducida para la obtención de la personería gremial, garantiza la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores en el derecho argentino, se analiza en este trabajo, el marco jurídico que regula la situación del movimiento obrero en lo atinente al procedimiento administrativo para la obtención tal personería. Se describe la relación de causalidad que surge entre éste y el paradigma de gobierno de cada coyuntura, sin dejar de tener en cuenta la importancia de los sindicatos para la sociedad argentina. Caber destacar, que nuestro país cuenta con la mayor tasa de sindicalización mundial, indefectiblemente, esta institución es la parte activa de la vida social argentina.

Este análisis pormenorizado del procedimiento administrativo para la obtención de la personería gremial, tiene como fin descubrir aquellos grises que necesitan de una reformulación para que la unidad se represente o por lo menos se efectivice más, a la hora de aplicar la ley, como así también vislumbrar con mayor claridad, los alcances políticos, económicos y sociales de los cambios estructurales en la situación de los trabajadores argentinos.

## **Abstract**

The society is characterized by an acceleration in the process of change. They are produced by the scientific and technological revolution, which among other things, allows us to be connected to different parts around the world. The changes also involve a process of globalization that impacts on society and related to my topic on workers.

The workers should have a clear idea about the political, economic, social scope, and especially those that relate to the profound changes in production processes and ways of work.

That's why, in order to discern whether the system for obtaining induced uniqueness of recognition, ensures the promotion and defense of the interests of workers in the Argentine law, was analyzed in the present legal framework the situation of the labor movement as it pertains to the administrative procedure for obtaining of recognition, describing the causal relationship that is emerging between the procedure and the paradigm of government in each situation.

Given the importance to this institution to Argentina's society, community with the highest rate of global organizing unions, who are an invariably active part of social life of Argentina, the analysis was narrowed to display the administrative procedure for obtaining the union status, in order to be able to highlight those gray's zones that would require a reformulation for the unit to be represented or at least make it more effective when the law is applied.

The paperwork was also made to be able to glimpse more clearly the political, economic and social scope of structural changes in Argentine workers.

# Índice

Resumen .....	1
Abstract.....	2
Tema .....	6
Problema de investigación .....	6
Capítulo 1.....	7
1.1    Introducción .....	7
1.2. Justificación .....	9
1.3. Objetivos .....	10
1.4. Preguntas .....	11
Capítulo 2.....	13
2.1 Marco metodológico .....	13
2.2 Fuentes.....	15
2.3. Delimitación temporal.....	15
Capítulo 3.....	17
<i>Marco Teórico</i> .....	17
3.1. Delimitación de términos .....	17
3.2. Movimiento Obrero: Evolución .....	18
3.3. Antecedentes .....	20
3.4. Movimiento Obrero: orígenes y desarrollo .....	28
3.4.1. Las primeras asociaciones .....	28
3.4.2. Las primeras organizaciones sindicales .....	30
3.4.3. Federalización del movimiento obrero.....	32
3.4.4. Los años trágicos (1916-1922).....	37
3.4.5. Auge y declinación.....	39
3.4.6. Transición .....	42
3.4.7. Sindicalismo de Estado .....	45
3.5. Constitución Nacional .....	51
3.5.1. El derecho a trabajar en la Constitución Nacional.....	53
3.5.2. El derecho colectivo del trabajo en la Constitución Nacional .....	55
3.6. Diversas etapas históricas de regulación.....	58

3.6.1. Desde la organización del país hasta 1943 .....	58
3.6.2. El decreto 2669 del año 1934 .....	60
3.6.3. La Ley 23852 del año 1945 .....	60
3.6.4. La Ley 9270 del año 1956 .....	62
3.6.5 La Ley 14455 del año 1958 .....	63
3.6.6. La Ley 20615 del año 1973 .....	64
3.6.7. La Ley 22105 del año 1979 .....	65
3.6.8. La Ley 23551 y su decreto reglamentario .....	66
3.7. De la libertad sindical .....	67
3.7.1. De las asociaciones sindicales de los trabajadores .....	69
3.7.2. Representantes sindicales .....	75
3.7.3. De las prácticas desleales .....	79
3.7.4. Órganos administrativos y judiciales .....	80
3.8. Proyectos de reforma con estado parlamentario .....	81
3.8.1. Proyecto del diputado Patricio Solanas (FPV-PJ) .....	81
3.8.2. Proyecto del diputado Carlos Heller (NV ENCUENTRO- FPV) .....	85
3.9. Personería gremial .....	87
3.10. Procedimiento administrativo para la obtención de la personería en la ley 23 551 de asociaciones sindicales .....	89
3.11. Diferencia entre las asociaciones sindicales con personería gremial y las simplemente inscriptas .....	97
3.11.1. Asociaciones sindicales simplemente inscriptas .....	97
3.11.2. Asociaciones sindicales con personería gremial .....	102
3.11.3. Cuadro de diferencias de los derechos que la ley 23551 le otorga a las dos clases de asociaciones sindicales; con o sin personería gremial .....	106
3.12. Análisis de los Convenios número 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo .....	107
3.12.1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización número 87 de 1948 .....	108
3.12.2. Convenio sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva número 98 de 1949 .....	115
3.12.3 “Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales” C.S.J.N - Resuelto el 11 del 11 del 2008 .....	119

Conclusiones .....	127
Bibliografía .....	130
Doctrina. ....	130
Jurisprudencia .....	131
Legislación.....	131
Formulario descriptivo del Trabajo Final de Graduación .....	133
Identificación del Autor .....	133
Identificación del Trabajo Final de Graduación .....	133
Autorización de publicación en formato electrónico .....	134

## **Tema**

Los sindicatos y su regulación, como medio para el cumplimiento de los derechos laborales.

## **Problema de investigación**

¿Está garantizada la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores en el sistema de unidad inducida para la obtención de la personería gremial en el derecho argentino?

# Capítulo 1



## *1.1 Introducción*

El trabajo se ha constituido en todos los tiempos, como una actividad humana esencial. Ha cobrado diferentes sentidos o ha atendido a diferentes necesidades a lo largo del desarrollo de la humanidad.

La vida del hombre se fue complejizando en cuanto a sus necesidades, objetivos y expectativas. Del hombre que lo ejercía para su supervivencia, al hombre actual, con una vida familiar, social, económica, cultural, el trabajo se presenta con diferentes aristas o aspectos a considerar, que van más allá de lo meramente individual o del rédito económico.



Uno de los aspectos es el de considerar al trabajo como una actividad trascendente para la vida social. No se trata sólo de que satisfaga las necesidades individuales, también debe responder a las demandas sociales.

La sociedad actual se caracteriza por una aceleración en los procesos de cambio. Los mismos se producen por la revolución científico tecnológica, que entre otros aspectos, permite estar conectados con las diferentes partes del mundo. Es preciso prepararse para esos cambios y para servirnos de la ciencia y de la técnica en pro del progreso individual y del avance social.

Las transformaciones implican también un proceso de globalización que impacta en la sociedad y se relaciona con el tema que se plantea aquí. Los trabajadores deben tener claro los alcances políticos, económicos, sociales y, especialmente, aquellos que tienen relación con los profundos cambios en los procesos productivos y en la forma de trabajo. Difícilmente el trabajador puede confiar en la globalización y en los procesos de integración económica, cuando ve a diario el empleo informal, la falta de seguridad social y la imposición de una cultura autoritaria por parte de las empresas.

Se advierte que nuevos procesos económicos y sociales repercuten en el mundo del trabajo y, por ende, en el del trabajador. Para éstos los movimientos organizados son insustituibles y los sindicatos se perfilan en su real magnitud. Han sido y siguen siendo uno de los sucesos históricos más importantes para el progreso del mundo y el desarrollo de la sociedad.

## *1.2. Justificación*

Comprender el sistema político coyuntural actual en lo atinente a las relaciones sindicales genera la necesidad de ofrecer al movimiento obrero, desde nuestro humilde lugar, nuevas herramientas a la hora de analizar la superación de la fragmentación del mismo. Es innegable que a pesar que la ley actual de asociaciones sindicales brega por un sistema de unicidad promocionada, hoy tenemos a los gremios distribuidos en cinco centrales sindicales: CGT Balcarce conducida por Antonio Caló; CGT Azopardo conducida por Hugo Moyano; CGT Azul y Blanca conducida por Luis Barrionuevo; la CTA conducida por Pablo Michelli y, por último, la CTA más afín al gobierno nacional conducida por Hugo Yasky. Lo enumerado se traduce sólo en debilidad para encasillar las garantías y de efectividad de los derechos laborales en vías de una mayor eficacia y resguardo de los mismos.

Es inconcebible reconocer las centrales sindicales sin imperium a la hora de exigir la efectivización de los derechos laborales, sin la unidad que es el fin principal por el cual los trabajadores, en algún momento de la historia, decidieron organizarse. Para aspirar a que los trabajadores de la patria realcen el nivel de cultura y alcancen así todos los medios que, sistemáticamente, les fueron negados por gobiernos al margen de procesos constitucionales. Dicha unidad se traduce no sólo en pragmatismo sino que es necesario dotarla de instrumentos jurídicos que la establezcan y aseguren en la realidad.

En este sentido, el análisis se acotará a visualizar el procedimiento administrativo para la obtención de la personería gremial, en miras de poder destacar o, por lo menos, se efectivice más a la hora de aplicar la ley.

El interés se centra en poder vislumbrar si los parámetros de organización sindical que establece la actual ley son el medio más idóneo para el eficiente cumplimiento de los fines sindicales: el resguardo de los derechos y garantías de los trabajadores.

### *1.3. Objetivos*

✓ **Generales:**

- Analizar si el sistema de unicidad inducida para la obtención de la personería gremial garantiza la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores en el derecho argentino.
- Realizar aportes propositivos, superadores o reforzadores de la ley actual.

✓ **Específicos:** satisfacen gradualmente objetivos de menor complejidad y alcance y, de este modo, lograr los objetivos generales:

- Analizar las diferentes normas y convenios que regulan la situación del movimiento obrero argentino en lo atinente al procedimiento administrativo para la obtención de la personería gremial.
- Describir la relación de causalidad que se vislumbra entre el paradigma de gobierno y las diferentes normas históricas que fueron regulando el procedimiento para la obtención de la personería gremial.

- Analizar si las normas que actualmente regulan el procedimiento administrativo para la obtención de la personería gremial se adecuan a los paradigmas de la OIT.

- Examinar el procedimiento para el otorgamiento de la personería gremial de la LAS y el modo en que esta regulación afecta las garantías de los trabajadores.

- Indagar sobre la extensión de la legitimidad procesal de los sindicatos en el derecho argentino para la defensa de los trabajadores.

#### *1.4. Preguntas*

✓ ¿Cuáles son las normas y convenios que regulan el procedimiento administrativo para la obtención de la personería gremial de los sindicatos en Argentina?

✓ ¿Cuál es la relación entre paradigma de gobierno y regulación del procedimiento administrativo para la obtención de la personería gremial?

✓ ¿De qué forma se adecua el procedimiento actual para la obtención de la personería gremial a los convenios 87 y 98 de la OIT ,específicos sobre la materia?

✓ ¿Cómo es el procedimiento para la obtención de la personería gremial desde el sindicato?

✓ ¿Cuál es el alcance del concepto de personería gremial en relación a los diferentes tipos de modelos sindicales, establecidos en el ordenamiento jurídico argentino?

✓ Conforme a la personería gremial, ¿cuál es la legitimación procesal de los sindicatos en Argentina?

Estas preguntas son relevantes porque implican cuestiones a dilucidar, con respecto a si esta ley es la más adecuada para el eficaz condicionamiento de las acciones sindicales, en resguardo de los derechos de los trabajadores.

## Capítulo 2

### *Marco metodológico de la investigación*



#### *2.1 Marco metodológico*

La metodología tiene por finalidad definir el diseño, es decir los pasos, instrumentos y técnicas para llevar a cabo el respectivo trabajo. A partir del planteo del problema se realiza una investigación bibliográfica. El análisis del material supone contrastar opiniones, clarificar conceptos, describir el proceso histórico en cuanto a la regulación de las asociaciones sindicales.

Se puede tomar la definición de “*metodología*” de Yuni y Urbano que enuncia:

*“Se ocupa tanto del estudio de los procedimientos y las acciones que debe seguir el investigador para construir conocimiento científico, como de una serie de criterios y reglas que permitan valorar si ese conocimiento alcanza o no el rango científico” (Yuni y Urbano, 2003, página 10).*

El método entonces establece cuál es la forma más óptima para adecuar los medios y poder lograr conocimiento científico.

Esta investigación se centrará en el procedimiento administrativo que determina la ley para la obtención, por parte de estas agrupaciones de trabajadores, de aquello que las dotará de capacidad y aptitud para la representación de sus trabajadores, entendiendo como tal a la personería gremial.

Lo que se busca es medir cuál es el grado de protección de derechos laborales por parte de las asociaciones sindicales. Se pone en marcha un método descriptivo de los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales que regulan la materia, para poder sobre la base de la hipótesis identificar y efectuar predicciones sobre el resguardo de los intereses laborales conforme a los diversos sistemas de obtención de la personería gremial. Con respecto a la estratégica metodológica se busca contrastar los antecedentes sobre el funcionamiento de las asociaciones sindicales, sosteniendo que sería más efectivo el resguardo de los derechos si se pasara a un sistema de sindicalización monopolizada. Por ende, será necesario mirar los datos obtenidos a través de un método cualitativo ya que el énfasis de éste se encuentra en la explicación y medición objetiva de los fenómenos sociales.

## 2.2 Fuentes

✓ **Primarias**: se utilizará la legislación nacional (Ley 23551) y comparada, como así también las diversas interpretaciones de las mismas que hacen los jueces a través de la jurisprudencia; pues, hacen al objetivo de la investigación bibliográfica y brindan datos de primera mano.

✓ **Secundarias**: dentro de éstas se analizará en forma exhaustiva las distintas corrientes de pensamientos que expresan sus ideas con respecto a la efectividad de la protección de los derechos del trabajo en el modelo sindical argentino. El punto central o quid de la cuestión radica en la forma de unicidad promovida para la obtención de la personería gremial única, reflejada en las diferentes posiciones doctrinarias.

La técnica que se utilizará en este trabajo es la de observación de datos o documentos. Entonces, se analizará la variada regulación legal del tema, como así también su interpretación doctrinaria y su efectivización jurisprudencial con la finalidad de reflexionar si se resguardan o no de forma completa los derechos del trabajador.

## 2.3. Delimitación temporal

El trabajo se efectuará teniendo en cuenta principalmente la efectivización de los derechos laborales por parte de los sindicatos, en un lapso temporal que va desde 1990 hasta 2010. Es necesario relacionar el tema con las diferentes coyunturas sociales y económicas por las que transitaron los destinos de la patria.



En cuanto al nivel jurídico, este trabajo comprenderá el estudio de la legislación nacional, como así también del derecho comparado y la doctrina y jurisprudencia propias del ámbito provincial y nacional. Teniendo en cuenta que los antecedentes relacionados con el tema son abundantes, se van a comparar la regulación y su aplicación con los diferentes paradigmas políticos de gobierno.

## Capítulo 3

### *Marco Teórico*



**La manifestación** [Antonio Berni - 1934]

#### *3.1. Delimitación de términos*

En el desarrollo del escrito se mencionan conceptos como: trabajo- gremio- sindicato y otros que se irán considerando oportunamente.

Los tres mencionados se explican a continuación, con los siguientes sentidos o significados:

**TRABAJO:** (del latín “*tripalium*”(tres palos) y del verbo *tripaliare*, que significa “torturar o torturarse”). Ocupación retribuida.// Obra, producto, resultante de una actividad física o intelectual. // Esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas, actividad de

un hombre encaminada a un fin. // Ocupación estable en la que se ejerce un oficio. (Diccionario Larousse Ilustrado-2010).

GREMIO: (latín “*gremiun, regazo, seno*”). Conjunto de personas que tienen un mismo ejercicio, profesión, etc.// Asociación o agrupación de personas que tienen el mismo oficio o profesión y defienden sus intereses según estatutos que los contienen.(Diccionario Larousse Ilustrado-2010).

SINDICATO: (del griego “*sindico*”, persona que defiende a alguien en un juicio, que lo protege). Es la asociación de un grupo específico de trabajadores de un mismo gremio que se unen para sus intereses. El objetivo del sindicato es asumir la representación y legítima defensa de las asociaciones, además de promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos.(Diccionario Larousse Ilustrado- 2010).

### *3.2. Movimiento Obrero: Evolución*

Hablar del movimiento obrero organizado es, sin ninguna duda, hablar de la coyuntura política actual. Es innegable que los sindicatos en Argentina tienen, desde 1945, un papel principal en la realidad política, económica y social. De esta forma es necesario dotar al movimiento obrero organizado, de avances científicos en cuanto a su funcionamiento, que se traduzcan en la mayor eficiencia para el resguardo de los trabajadores en cuanto a sus derechos y garantías.

Cuando se habla de sindicato supone una aglutinación de trabajadores con el fin de defender los derechos del colectivo al que pertenecen. Pero, esa agrupación que es

organizada y estable no siempre fue reconocida por nuestra legislación como tal, es necesario recordar que la evolución del movimiento obrero organizado se dio en todo el mundo en tres etapas. Una primera, de prohibición absoluta, en la cual se considera que organizarse para el resguardo de los derechos laborales es actuar al margen de la ley; la misma no se dio de forma clara en Argentina, pero sí se la puede vislumbrar en el período de proscripción del peronismo (1955-1973), ya que desde la institucionalización del movimiento obrero se consideró a éste como columna vertebral del movimiento peronista. Una segunda etapa, denominada de tolerancia, en la cual se permite la organización de los trabajadores en resguardo de sus derechos, pero no se dictan normas que reglamenten tal accionar. Y una tercera etapa, denominada del reconocimiento, donde surgen las legislaciones específicas para reglamentar el funcionamiento y desarrollo de los sindicatos.

Es relevante destacar que a diferencia de la situación de otros países en los cuales las tres etapas a priori mencionadas se dieron de forma clara, y que en un análisis historicista se puede vislumbrar fácilmente, no fue ése el caso de Argentina. El surgimiento de gobiernos al margen de los procesos constitucionales y democráticos, consiguió que durante varias décadas la reglamentación del movimiento obrero organizado fuera una especie de péndulo entre las tres etapas mencionadas hasta el retorno a la democracia, situación que se extiende hasta nuestros tiempos.

El fin principal de los trabajadores organizados en sindicatos es la unidad de la táctica y estrategia sindical, de modo tal que puedan lograr un reclamo más eficiente en cuanto a la protección de las leyes que aseguren al trabajador, al decir de nuestra

Constitución, condiciones dignas y equitativas de trabajo, jornada limitada, descanso y vacaciones pagas, retribución justa, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración con la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática, reconocido por la simple inscripción en un registro especial.

Esto implica dotar de capacidad jurídica a estas organizaciones, dotarlas de personería para poder garantizar al sector que representan, concertar convenios colectivos, recurrir a la conciliación y al arbitraje, y ejercer el derecho a huelga.

Es digno de destacar que en la actualidad confluyen tres posturas en cuanto a esta realidad: una primera, denominada de pluralidad sindical, que considera la existencia de tantas personerías gremiales como sindicatos haya; una segunda, ubicada en la antípodas de la anterior, denominada de monopolio sindical, que proclama que el gremio más representativo en la actividad es el único que puede adquirir la personería gremial; y una tercera postura, a la cual adhiere nuestra actual Ley de Asociaciones Sindicales (23551), que es el sistema de unicidad promocionada, que otorga personería al gremio más representativo, pero no impide el funcionamiento de los sindicatos que no la obtengan.

### *3.3. Antecedentes*

En la Argentina, el capitalismo se desarrolló sobre la base de una dependencia económica y política estructural e incorporándose al mercado mundial como abastecedor

de materias primas agropecuarias a los países ya industrializados; de modo que, el surgimiento de un sector industrial se fue subordinando a los intereses de un sector terrateniente- exportador.

Indefectiblemente lo antes dicho repercute en el movimiento obrero organizado nacional y sus respectivas luchas; esto indica la necesidad de una investigación de los caracteres del sindicalismo en relación a la estructura económica que lo condiciona. Estos van diversificándose conforme a la gestión política del país durante su vida histórica para lo cual es necesario una reseña histórica sobre el movimiento sindical argentino, como así también sobre las leyes que lo regularon en los diferentes periodos.

La evolución del sindicalismo se da en tres etapas sumamente diferentes: la primera, denominada la etapa “*de prohibición absoluta*”, la que al decir de Etala (*Derecho colectivo del trabajo*. Astrea.2º edición 2007) no se dio en Argentina; una segunda etapa, denominada “*de la tolerancia*”, donde se permite la acción de los mismos, pero no se dictan reglas que regulen su actividad; y, por último, la etapa “*del reconocimiento*”, donde surgen legislaciones específicas a tal fin, la cual perdura hasta la actualidad.

*“Un sindicato supone una agrupación organizada y estable de trabajadores cuyo propósito principal es la defensa de los intereses profesionales del colectivo al que pertenecen e intentan representar”.*  
(Rial,Machado,De Emanuele, 2011, página 311).

Atendiendo lo expresado por Néstor Corte, en “*El modelo sindical argentino*”, y otras lecturas efectuadas se puede argumentar que los rasgos característicos del modelo sindical argentino son:

✓ Reglamentarismo legal: en materia de derecho sindical existen dos corrientes de política legislativa. La primera denominada “abstencionista” responde al enunciado de que a mayor libertad sindical menor reglamentación y a menor libertad sindical mayor reglamentación, ya que para esta política el Estado debe limitarse a reglamentar sólo la creación y desarrollo para darle más lugar a la autonomía sindical. En cambio, en la gran mayoría de países de Latinoamérica se sigue la postura contraria, que tiende a una regulación sustancial como política de Estado. Esto es positivo ya que estas consideraciones no pueden estar libradas a la subjetividad; por el contrario, deben ser explícitas y detalladas.

✓ Forma asociativa fundada en la profesionalidad: el artículo 14bis de nuestra Carta Magna otorga el derecho a que los trabajadores organicen libremente su sindicato dándole facultades a los mismos para optar por las diversas formas de estructura organizativa, pero , en la práctica y desde nuestra legislación positiva, sólo se les concedió derecho sindical a las organizaciones que adoptaron la forma de asociación.

✓ Unidad de representación de los intereses colectivos: Más allá de que nuestro ordenamiento jurídico permite la pluralidad sindical, cuando éste tutela la organización sindical libre y el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos sin autorización estatal. La realidad es que la pluralidad es una hipótesis teóricamente posible; en la práctica se ve obstaculizada por el pensamiento y la

diversificación de centrales sindicales está en las antípodas de la reivindicación de derechos a través de la lucha sindical. Esto se puede parafrasear con el dicho popular “la unión hace la fuerza”. Esta tendencia fue plasmada en las sucesivas normas que regularon la materia desde el decreto 23852/45, dándole capacidad exclusiva de representación del interés colectivo en las cuestiones más relevantes al sindicato más representativo, a través del otorgamiento de la personería gremial.

✓ Concentración sindical: Es un carácter que va en la línea de lo antes dicho y se traduce en la idea de que conviene a las finalidades y metas del movimiento obrero organizado: la agrupación en grandes organizaciones de primer grado. Esto significa que con mayor número de afiliados, el poder o capacidad de movilización obrera aumenta considerablemente y, por ende, se incrementan las posibilidades de presionar y de negociar los aspectos reivindicativos. Es así como en nuestro país, la mayoría de los sindicatos han elegido ser sindicatos de actividad, lo cual consiste en afiliar trabajadores teniendo en cuenta la rama “... o especialidad de la economía en que corresponda incluir al establecimiento en el que presta servicios” (Rial, Machado, De Emanuele.2011). A un sindicato de este tipo pueden afiliarse todos los dependientes que trabajen para una empresa de esta rama aunque su propio oficio no guarde relación con la actividad principal.

✓ Estructura piramidal: El movimiento obrero organizado se agrupa según estratos y/o niveles que se ordenan en forma de una pirámide, cuya base está dada por las organizaciones de primer grado: gremio, sindicato (CEC, S.A.D.O.P); en segundo nivel, se ubican las federaciones, que son agrupaciones de primer nivel o



base (ATE, UOM, etc.); en el nivel más alto (cúspide) se constituye una federación, tal es el caso de la CGT (Confederación General del Trabajo).

✓ Amplitud de los fines sindicales: El movimiento obrero organizado nacional desechó la concepción restrictiva en la cual el accionar del sindicato sólo se circunscribe a la reivindicación, concertación y vigilancia de las condiciones de trabajo. Y a diferencia de esto, las organizaciones sindicales nacionales persiguen un variado repertorio de medios para promover el mejoramiento del nivel y calidad de vida de la familia de los trabajadores.

✓ Representación unificada en los lugares de trabajo: Se instrumenta mediante delegados del personal elegidos por la totalidad de trabajadores; y para acceder a los cargos es necesario estar afiliado a la asociación sindical con personería gremial.

✓ Activo protagonismo político: Desde que el Estado tomó la decisión política de dignificar al trabajador y para esto se le dio voz y voto al movimiento obrero, se entendió que el rol que debía caracterizar al mismo era el de promover los intereses del sector social que representan en el plano político. Esto se traduce en la adhesión de la mayoría de los trabajadores al movimiento justicialista considerados como la columna vertebral del mismo.

✓ Alta tasa de sindicalización: El porcentaje de afiliación de los trabajadores argentinos supera los de otros países de Europa o el resto de América.

Actualmente las asociaciones sindicales nacionales están reguladas principalmente, por las normas constitucionales (art.14 bis) y también las normas contenidas en las convenciones internacionales elevadas a jerarquía constitucional por el artículo 75, entre las que se destacan el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación del año 1948 y el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva del año 1949; regulándose también por la ley 23551 y su decreto reglamentario 467/87.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina establece que: “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”. A este artículo se le deben agregar, después de la reforma de 1994, el artículo 75, inciso 22, que les da jerarquía constitucional a los convenios internacionales que regulan la materia. Los mismos son:

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) que en su artículo 8 establece: “ Los estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente para promover y proteger sus intereses económicos y sociales, el derecho de los sindicatos a formar federaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas, el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés

de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos, el derecho de huelga”.

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos, que en el artículo 16 establece: “Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines laborales”.

- La Declaración Universal de Derechos Humanos, que en su artículo 20 expresa: “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”.

- La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre que en el artículo 22 establece: “Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger su interés legítimo de orden sindical”.

- El Convenio 87 de la OIT que fue ratificado por la Argentina en el año 1959 y tiene jerarquía constitucional en virtud de lo dispuesto por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Resguarda la libertad sindical de los trabajadores y de los empleadores, quienes tienen el derecho de constituir las organizaciones que crean convenientes, como así también el de afiliarse a las organizaciones ya creadas con sólo observar los respectivos estatutos. Las organizaciones tienen el derecho de regular sus estatutos, elegir libremente sus representantes, organizar su propia administración y formular su plan de acción; además, los entes públicos deben abstenerse de toda intervención que limite este derecho, prohíbe la disolución o suspensión por vía administrativa y garantiza la facultad federativa de las organizaciones.

- El Convenio 98 de la OIT: que determina que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación a su empleo; protección que se ejerce contra todos los actos que tengan por objeto sujetar al empleado a condición de que no se afilie a un sindicato y despedir a un trabajador a causa de su afiliación sindical. Las organizaciones deberán gozar de protección contra todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración.

Cuando se habla de asociaciones sindicales indefectiblemente se antepone un concepto utilizado en exceso por los diferentes autores: el de libertad sindical. El que más allá de su alcance habría que ver hasta qué punto y qué tan eficaz es remarcar el mismo como algo inamovible, al relacionarlo con las características del movimiento obrero nacional.

La libertad sindical es *“el conjunto de derechos, potestades, prerrogativas e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos, para garantizar el desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo”* (Etala, 2007, página 61).

La libertad sindical se desarrolla en dos frentes: uno individual y otro colectivo. La diferencia entre uno y otro se funda en quién es el titular de los derechos, potestades, privilegios e inmunidades. Si el sujeto activo es el trabajador, se está hablando de

libertad sindical, en el aspecto individual; si, en cambio, el titular es la organización sindical es el aspecto colectivo el que está en juego.

Como correlato de lo antes dicho, es importante remarcar que una de las manifestaciones de la libertad sindical es la pluralidad sindical, entendida como la posibilidad de que coexistan dos o más asociaciones, con referencia a los mismos ámbitos territorial y profesional.

### *3.4. Movimiento Obrero: orígenes y desarrollo*

#### *3.4.1. Las primeras asociaciones*

Las primeras asociaciones de trabajadores se formaron en Europa. Surgieron a través de la reunión de los artesanos locales en defensa de ciertas cuestiones propias de su profesión. Los gremios se fueron definiendo en la Edad Media a través de un modo de asociación en el que cada uno tenía sus autoridades, las que controlaban la oferta y la demanda de los diferentes productos, cuidando el monopolio en cada ciudad. Además, éstos se adecuaban a reglas preestablecidas en cuanto a los requisitos de ingreso, para lo cual si se era joven y era aprendiz, después de tres años se convertía en oficial y ya podía desempeñar una función a cambio de un salario. El sistema se adecuaba a las circunstancias coyunturales, ya que a finales del siglo XVIII cuando las ciudades se industrializaban, el mismo entró en crisis.

En lo atinente a Argentina, las asociaciones de trabajadores se remontan a la confluencia de cofradías, gremios y hermandades, en el virreinato del Río de la Plata.

Eran grupos en los cuales el interés de la reunión recaía sobre lo religioso. Hay que tener en cuenta que en este momento histórico, el orden de la vida era natural. Cada persona tenía un lugar asignado y alterarse frente a eso era la consecuencia de rebelarse frente al orden divino.

La formación de gremios se dio en las ciudades, donde era relevante la actividad comercial. Para poder funcionar necesitaban autorización de la autoridad que en algunos casos podía ser el Cabildo y, en otros, el Virrey. Es importante destacar que a diferencia del Perú, en Argentina, fueron ineficientes los intentos de formar la organización de los gremios de artesanos, que según algunos historiadores era por motivos étnicos: *“una importante presencia de negros, pardos y mulatos habría dificultado la implantación de gremios, institución blanca en ese mundo regido por un sistema de castas”* (Di Stefano, Raúl; 2002).

Los primeros intentos de organización de gremios se dieron en los trabajadores del pan, de los zapatos, metalúrgicos, etc. Como consecuencia de no haberse extendido en el territorio donde actuaban empezaron a decaer y después de 1810 dejaron de existir. En ese momento se introdujo la libertad de trabajo y la libertad de consumidor que no necesitaban de los controles sobre los productos que hacían los maestros. Más allá de esto, la historia del movimiento obrero nacional se debe remontar indefectiblemente a estos antecedentes ya que fueron las primeras entidades de defensa, forjando los cimientos para las próximas asociaciones de trabajadores en contra de la explotación.

En forma de ejemplo para comprender la situación coyuntural en la que actuaban estos gremios, vale recordar que Cornelio Saavedra, que en el año 1795 era el

síndico procurador del Cabildo, pronunció un dictamen en contra de la formación de un gremio de zapateros, por no considerarlo y por poner trabas a la industria.( González Senen, S.; Bosoer, f.; 2009).

Desde 1823 hasta 1857 adquirieron auge en nuestras tierras las sociedades de beneficencia, que tenían como objetivo ayudar a los que habían quedado varados por la desaparición de las antiguas cofradías. Después de la sanción de la Constitución Nacional en 1853, éstas aumentan tanto cualitativa como cuantitativamente, producto de la nueva relación entre el Estado y la sociedad civil. Las sociedades de beneficencia se conformaban por pares que aportaban una cuota y con esa cuota se ayudaba a los que estaban afectados por una mala situación económica.

#### *3.4.2. Las primeras organizaciones sindicales*

En el año 1857 se funda la Asociación Tipográfica Bonaerense y la Sociedad de Zapateros San Crispín. Son las dos un ejemplo, ya que además de reunir a los trabajadores, a los cuales se les ofrecía diferentes servicios, son las primeras que se conforman como entidades de lucha, a través de periódicos en los cuales se reflejaban las reivindicaciones laborales. Estas organizaciones denotaban un carácter más mutualista que gremialista, ya que las sociedades de socorros mutuos eran una realidad extendida en el país; sus fines eran varios, pero coincidían en la idea central de la ayuda mutua.

En 1871 bajo la presidencia de Sarmiento se funda la oficina de Trabajo y seis años más tarde se constituye la primera estructura sindical de carácter moderno: Unión

Tipográfica Bonaerense. Ésta al año siguiente realizó una huelga por una circunstancia salarial que afectaba a sus afiliados, de lo cual es producto la reducción de la jornada laboral de 10 horas en invierno y se celebra el primer convenio colectivo de trabajo. El surgimiento de diferentes sindicatos: Comercio (1881); la Sociedad Obrera de Albañiles (1881); la Unión Obrera de Sastres (1882) y la Fraternidad (1887), agrupación que aglutinaba a los maquinistas y foguistas de locomotoras, con una orientación socialista en aquella coyuntura sindical, marca la voluntad de organizarse de los trabajadores.

Al ingresar Argentina al mercado mundial en una estrecha relación de dependencia del imperialismo Inglés, se fue consolidando el Estado nacional quedando el poder de las provincias subordinado al poder central en Buenos Aires. La oligarquía construye un estado conforme a los intereses de los europeos, utilizando una matriz económica de subordinación, siendo el principal proveedor de materias primas a las fábricas del viejo continente. Así empezó a tener una relevancia fundamental el puerto de Buenos Aires, lo que se tradujo en un desequilibrio interno, ya que mientras la ciudad del puerto crecía, en el interior se producían profundas desigualdades sociales. La economía agro-exportadora se asentó en la inmigración masiva. Los inmigrantes se aglutinaron en los centros urbanos donde engrosaron el mercado de trabajo, conformando así el primer proletariado nacional. Esta transformación provocó un gran impacto tanto social como económico en Argentina, lo que llevó a que los trabajadores maduraran su desarrollo gremial.

A finales del siglo XIX surge en Argentina una nueva cultura anarquista que gravitaba alrededor de algunos diarios como La Protesta, centros feministas,



antimilitaristas y sobre la actividad sindical. El anarquismo se desarrollaba por ese entonces en dos corrientes: anarquismo organizador y anarquismo anti-organizador. El primero de ellos bregaba por la organización sindical y la lucha por las reivindicaciones individuales; se oponían a toda forma de intervención estatal en la vida de los trabajadores, aún las medidas que beneficiaran a los trabajadores; para ellos todos los problemas se solucionaban con la huelga revolucionaria. El segundo, rechaza la lucha de clases y se opone a la organización sindical estable, insta a la formación de grupos de afinidad. Esta corriente ideológica fue de relevancia coyunturalmente en la política nacional, desarrollándose dentro de las restricciones de la república oligárquica. Al compartirse ciertas discusiones sobre el régimen político desde el Estado a la sociedad, a través de la sanción de la Ley Sáenz Peña y con la llegada al poder de un gobierno populista como el de Yrigoyen, ganan más lugar las corrientes sindicales socialistas y revolucionarias.

### *3.4.3. Federalización del movimiento obrero*

En junio de 1890 surge la primera organización gremial de alcance nacional en Argentina, la Federación de Trabajadores de la Región Argentina. Consideraba a los medios de producción la única fuente de la precarización que sufre la clase obrera. Se declara abolicionista de la propiedad privada. En su primer congreso efectuado en 1891 insta a desarrollar un programa análogo al que poseían los partidos obreros europeos: limitación de la jornada laboral de 8 horas diarias. Se declara socialista y, por ende, empieza a ser atacada por los anarquistas.

En 1984 se organiza la Federación Obrera Argentina, la segunda central sindical que agrupa en su mayoría a sectores representativos de trabajadores manuales. Debido a la represión constante tuvo poca vida y el 25 de mayo de 1901 anarquistas y socialistas se juntan para crear otra FOA. Los anarquistas conducían los gremios que representaban a los sectores laborales más desprestigiados y con más retrocesos en lo referido a condiciones laborales; por más que aceptan actuar unidos con socialistas, no reconocen la salida política a estas situaciones, consideran que la ley siempre es interpretada a favor de los capitalistas. En cambio, los socialistas, elijen el camino de la presión a través de cambios graduales progresivos.

En abril de 1902 se reúnen por segunda vez en congreso la FOA. En esta cita, el bloque que representa a los actores cercanos al socialismo se retira de la reunión. Estos, luego, crean un comité de propaganda sindical que en marzo de 1903 constituirá la Unión General de Trabajadores. La UGT define a la huelga como el medio idóneo para llevar a cabo la lucha y tiene un programa que se encuentra a la vanguardia de los reclamos del movimiento obrero nacional de la época, el cual, entre otras cosas bregaba por jornada de ocho horas, prohibición del empleo a menores, mínimo salario con base oro, igual producción igual salario tanto para la mujer como para el hombre, descanso dominical, responsabilidad de los patronos por accidentes de trabajo; abolición del trabajo nocturno, solamente a los casos estrictamente necesarios, y reconocimiento del primero de mayo como día festivo del movimiento obrero argentino. Tres meses más tarde, la FOA efectúa un tercer congreso donde afirma la organización sindical de los trabajadores hacia su emancipación.

En las dos centrales sindicales empiezan a vislumbrarse pronunciamientos claros contra la Ley 4144, denominada Ley de Residencia y Orden Social, o Ley Cané. Claramente el fin de la ley era perseguir y apaciguar al movimiento obrero argentino; por ende, la UGT la consideró inconstitucional y llamó a los compañeros a no omitir accionar en contra de la misma. La FOA creó un diario destinado a remarcar la posición obrera sobre la misma.

Mientras tanto, en esta circunstancia se producen importantes huelgas. En 1902 los obreros del mercado de frutos se organizan en huelga y la represión no tarda en llegar. Algunos compañeros de otros gremios al enterarse se solidarizan con los mismos y se forja así una huelga nacional que paraliza la actividad portuaria, talleres, fábricas y el transporte. La huelga terminó (había durado más de un mes) y como resultado obtuvo la declaración del gobierno del estado de sitio, dos locales sindicales allanados y el procesamiento de muchísimos compañeros sindicales. Es importante remarcar la solidaridad existente entre los gremios en ese momento, lo cual provoca que la cúpula de la FOA, mediante un escrito, le solicite al juez que impute a los directivos de la central sindical.

La celebración del primero de mayo pasa de ser un festejo popular a ser un hecho trágico en la historia nacional. El partido socialista junto con la UGT realiza un acto en Plaza Constitución mientras que los anarquistas de la FOA se reúnen cerca del Congreso. La heterogeneidad ideológica se refleja en los festejos, los anarquistas aclaran que ellos no celebraban una fiesta como los socialistas porque consideraban que el trabajo en la actualidad era una esclavitud. La policía con el pretexto de evitar el hipotético

enfrentamiento entre dos columnas, reprime y mata a dos compañeros. Esto da como resultado que el entonces diputado socialista Alfredo Palacios interpelara al ministro del interior Joaquín V. González, que es quien impulsa el proyecto de Código del Trabajo. La FOA lo rechaza alegando que sólo favorecería a los capitalistas, pues el proyecto tenía en verdad más puntos a destacar que falencias. Basta decir que fue hecho sobre la base del “Informe sobre el estado de la población obrera en el interior de la República Argentina” de Bialek Massé y con la redacción de Manuel Ugarte y José Ingenieros. Igualmente tampoco es aceptado por la UGT ni por las cámaras empresariales.

En el cuarto congreso de la FOA, realizado en julio de 1904 se le agrega la palabra Regional a la sigla de la organización convirtiéndose desde allí en la FORA. Un tiempo antes tiene lugar el segundo congreso de la UGT, tomando como decisión apoyar las próximas Cámaras del Trabajo que se iban a fundar con la admisión del arbitraje como medio para la resolución de los conflictos laborales. En 1905, el anarquismo se encuentra en constante crecimiento, por ende en el quinto congreso de la FORA se adhiere al comunismo anárquico y expone como único objetivo la revolución social.

La disparidad ideológica dentro del movimiento obrero organizado nacional se evidencia en el congreso de Unificación de las Organizaciones Obreras que se celebró en 1906. Allí los anarco-comunistas levantan las banderas del enfrentamiento a la lucha política, ya que consideraban que ésta no es un medio directo de confrontación y termina perjudicando a los compañeros. Proclaman el paro como gimnasia revolucionaria hasta llegar a una huelga general que destruya el poder económico y político. En cambio, los socialistas instan a agremiarse, logrando así la elevación material de la clase trabajadora,

y luchando para aglutinar a través del recorte de la jornada laboral. El congreso marca el fracaso en el intento de la unidad.

En los festejos del primero de mayo de 1909, la Policía reprime brutalmente al movimiento obrero dejando un saldo de ocho muertos y más de cincuenta heridos; entonces, los socialistas declaran la huelga general que se cumple en todo el territorio nacional, se une al paro la UGT y la FORA. El paro duró ocho días; se lo conoce como la semana de mayo y al no poder la Policía ni el Gobierno quebrar la unidad sindical, éste termina por considerar las peticiones obreras. En septiembre de ese año una comisión especial llama a un congreso de unidad sindical, participan cuarenta y ocho sindicatos, que representan a los dos centrales del momento, aunque en su mayoría eran gremios de la UGT. Surge así la Confederación Obrera Regional Argentina ( CORA), que tenía como objetivo, la defensa de los derechos de los trabajadores, tendiendo a la emancipación económica y política mediante la unión de todas las centrales obreras en la acción.

El 14 de noviembre de 1909 un atentado producido por Simón Radowitzky deja sin vida al jefe de policía coronel Ramón Falcón. Se desata el estado de sitio y vuelve la ola represiva. Los anarquistas armaban una huelga revolucionaria simultánea con los festejos del centenario; esto, sumado a que la CORA lanzaba un paro como medio de lucha para obtener la derogación de la Ley de Residencia, daba como resultado que las cárceles se llenaran de militantes sindicales detenidos. El Congreso presenta la Ley de Defensa Social (Ley 7029) , como complemento de la Ley de Residencia, que tenía como fin prohibir la actividad sindical en todos sus frentes. En octubre se hace cargo del Poder Ejecutivo nacional el doctor Roque Sáenz Peña, cuya gestión introduce el voto universal.

Fallece en agosto de 1914 y por acefalía gobierna el país Victorino de la Plaza, mientras tanto en el viejo continente se desata la Primera Guerra Mundial.

En septiembre de ese año mediante el congreso de “Concentración Obrera” se logra la fusión de las dos centrales sindicales, llegando así al IX Congreso de la FORA, al que acuden representantes de la CORA. Esta reunión es considerada una de las más relevantes para la historia del movimiento obrero nacional. El congreso adopta como banderas de reivindicación la elevación proporcional del salario como medio idóneo para la organización y formación del proletariado. Lograda esta fuerza sindical, se instó al Congreso Nacional, a la promulgación de diversas leyes, tendientes a mejorar la situación laboral: Ley 9653 - Caja de Jubilaciones y Pensiones para Ferroviarios; Ley 9658 - Multas para patrones que no cumplan la legislación obrera; Ley 9667 - Comisión Nacional de casas baratas y la Ley 9668 - Responsabilidad empresarial en los accidentes de riesgos de trabajo.

#### *3.4.4. Los años trágicos (1916-1922).*

Como resultado de la adquisición de la ciudadanía del sufragio universal asume a la presidencia de la Nación en 1916 el doctor Hipólito Yrigoyen. Durante el gobierno radical amplió la participación ciudadana, se democratizó la sociedad, se nacionalizó el petróleo, y la enseñanza universitaria, pero las condiciones de vida de los trabajadores se hicieron notar a través de protestas duramente reprimidas. Es importante destacar que en el primer periodo de gobierno del doctor Yrigoyen, se producen dos hechos que marcaron un hito en la represión al movimiento obrero en Argentina, la Semana Trágica y la Patagonia rebelde.

La Semana Trágica fue el resultado de un movimiento espontáneo de las bases trabajadoras. La huelga que había comenzado en 1919, entró en crisis cuando la empresa contrató agentes de seguridad destinados a la represión y cuando a éstos se le sumó la Policía del Escuadrón de Seguridad con la “justificación” de impedir que los trabajadores ingresaran a la empresa.

*“Los sucesos comenzaron el 7 de enero de 1919 con una huelga en los Talleres Metalúrgicos Vasena en la ciudad de Buenos Aires, se reclamaba la reducción de la jornada laboral, mejores condiciones de salubridad, la vigencia del descanso dominical, el aumento de los salarios y la reposición de los delegados despedidos. El conflicto terminó con un saldo de entre 600 y 1000 muertos”.* ( Héctor Recalde, 2012, página 45).

A posteriori en el sepelio de los obreros que cayeron en los primeros días de lucha, se rodeó la ceremonia fúnebre de policías armados. Tras la toma de la palabra de los compañeros de la FORA, descargaron sus armas sobre el público lo que sembró de muertes al lugar. Como respuesta, los compañeros de las bases sindicales llamaron a una huelga general. Esta tensa coyuntura hizo que el gobierno cambiara el jefe de policía que había tenido responsabilidad en la represión.

Yrigoyen ordena la libertad de los presos políticos y el dueño de la empresa Vasena accede a los reclamos obreros y firma un acuerdo con la FORA. La Semana Trágica fue el resultado de una política que cada vez se alejaba más de la protección de los derechos laborales, se subordinaba a las decisiones económicas y lograba así, un

Estado liberal, sin intenciones de intervenir, para un mejor resguardo de los derechos sociales.

La Patagonia comenzó su revuelta con la petición de mejoras en los lugares donde la explotación de los empresarios era sinónimo de esclavitud. La FORA había organizado a los trabajadores en Río Gallegos, conducidos por Antonio Soto. En octubre de 1920, la policía de Santa Cruz detiene a los sindicalistas y pretende aplicarles la Ley de Residencia. Los obreros se solidarizan y declaran la huelga en toda la provincia, pero una vez obtenida la liberación, el conflicto continuó con mejoras salariales y por las condiciones de trabajo. Diariamente se fusilaban entre cinco o seis obreros, se allanaban locales sindicales y se detenía a los obreros. El gobierno nacional interviene con el envío de tropas. Llegó a haber 1500 compañeros muertos. La huelga fue aplastada.

De la época obrerista de Yrigoyen sólo queda la relación con algunos dirigentes de la Unión Ferroviaria y el anhelo de su actuación en los conflictos marítimos y ferroviarios, exaltada a través de la propaganda radical.

#### *3.4.5. Auge y declinación*

Con la participación de delegados representantes de la diversidad de corrientes existentes en ese momento, en el año 1922 surge la Unión Sindical Argentina (USA), que reunía a los sindicatos de las FORA n° 9 y algunos autónomos. La declaración de principios de la USA es un verdadero manifiesto sindicalista. Esto se advierte en las determinaciones de que el único instrumento del proletariado, son los sindicatos que forman USA, y de negar que los partidos políticos intervengan en las cuestiones



consideradas por ésta, desconociendo así la participación de USA. en la política partidaria.

*“Por lo tanto, determina:*

*1- Desconocer todo derecho de intervención y tutelaje a las fracciones organizadas en partidos políticos en las cuestiones fundamentales que atañen e interesan al proletariado argentino que milita en las filas de USA.*

*2- Declinar toda invitación de partidos políticos para intervenir en campañas electorales o de protesta con fines políticos.*

*3- Proclamar como principio invariable, en el periodo de lucha, la insuperable superioridad de las armas que ofrece la acción directa.*

*4- Afirmar que la única vanguardia del proletariado la constituyen los aguerridos sindicatos que forman la USA.”* (Citado por Hugo del Campo, 2012, página 50).

El primer congreso de la USA, fue el resurgimiento de fantasmas que impedían la unión sindical. Se convirtió nuevamente en un problema: primero acerca del consabido rechazo de credenciales; después, sobre la adhesión a la internacional roja. Y así, la nueva central se fue disolviendo por diversas diferencias, llegando al punto más relevante de su decadencia con la separación de la Unión Ferroviaria de la USA: “...el alejamiento de los ferroviarios de la USA, dio por un lado una lucha interna en el gremio ferroviario y, por el otro, una cuestión de principios sobre el papel de la centralización.” (Hugo del Campo, 2012). Ante esta situación se comienza a organizar otra central obrera, la Confederación

Obrera Argentina, que en su declaración de principios sostenía que el sistema capitalista es para los obreros la causa de su explotación, lo que obliga a los trabajadores a organizarse para defender sus intereses y trascender al plano político creando un nuevo sistema que vuelva colectivos los medios de producción. (González Senen, S.; Bosoer, f.; 2009).

En marzo de 1929, la Federación Obrera Poligráfica Argentina convoca a todos los representantes sindicales y sus diversos núcleos, menos la FORA, al Congreso Constituyente de la CGT. Queda así establecida, en principio, la CGT el 31 de marzo. El documento de la unidad dice: “(...) Particularmente, los trabajadores afiliados gozarán de la más completa libertad, compatible con sus deberes y derechos sindicales para desarrollar las actividades que mejor satisfagan sus aspiraciones de renovación social [...]”(Citado por Gonzales Senen, S.; Bosoer, f.; 2009). Entonces, el 27 de septiembre de 1930 se constituye la CGT, dirigida por el Comité nacional encargado de elaborar los estatutos definitivos y convocar a un congreso constituyente encabezado por el entonces secretario general de la Unión Ferroviaria, Luis Cerutti.

*“Esta etapa terminará bruscamente en 1930, con la drástica transformación en la situación política y económica del país y el comienzo de un proceso que modificaría sustancialmente su estructura económico-social, influyendo en forma decisiva sobre el desarrollo de la clase obrera y sus orientaciones”* (Hugo del Campo, 2012, página 52).

### 3.4.6. Transición

En la década de 1930, el sindicalismo argentino se había desarrollado en un coyuntura económica y socialmente estable; a posteriori, con la profundización de la crisis económica internacional, la reorganización de las relaciones económicas internacionales y su repercusión en la situación interna del país hicieron que esa coyuntura se fuera cercenando.

Debido a la subordinación argentina a las decisiones económicas internacionales, la crisis mundial de 1929 no dejó de influir en nuestra economía nacional. Al caer la demanda en Europa, se disminuyó el valor de las exportaciones y se frenó la actividad agrícola-ganadera, lo que llevó al gobierno a aumentar los impuestos. Las consecuencias que produjeron todas estas medidas en la clase trabajadora es un aumento relevante en la desocupación:

*“Según los datos oficiales el número de desocupación llegaba en 1932 a 334.000, de los cuales 264.000 estaban en forma total y el resto en forma parcial...Por eso es que, a pesar de la reducción de los salarios y del consumo, las luchas reivindicativas alcanzaron por entonces los niveles más bajos de toda la historia del movimiento obrero”* (Del Campo, Hugo, 2012, página 55).

A todo esto la situación de fragmentación constante dentro del movimiento obrero argentino no cesaba, el Comité Nacional no convoca al esperado congreso de la unificación y entonces el 12 de diciembre de 1935 es depuesto por los representantes de

los sindicatos más fuertes, como ferroviarios, municipales, comercio, etc. Se cita a un Congreso Constituyente en marzo de 1936, uno de los congresos más relevantes de la historia sindical argentina. En el Congreso se puntualizaron fallas y desviaciones del periodo 1930-1935. En la carta orgánica se interpretaron los aspectos que presentaban los problemas sociales, y no se incluía ningún método de lucha que beneficiara a la clase trabajadora y defendiera sus derechos, para que en lo sucesivo las organizaciones pudieran tener en la CGT la representación que libremente quisieran darse. Se decidió que los afiliados a los sindicatos tenían libertad de hacer. (González Senen, S.; Bosoer, f.; 2009).

Así la CGT empieza de alguna forma a adquirir poder, empezando un camino de lenta pero efectiva aglutinación. Se va transformando en un ámbito de disputa por las diversas corrientes ideológicas existentes. Los sindicatos dirigidos por socialistas comenzaron a presionar a la conducción de la CGT para que coordinara una acción conjunta con el Partido Socialista. La respuesta de la Junta Ejecutiva generó una disputa casi inconciliable entre estas dos fracciones. La respuesta decía: "...salvo rarísimas y no reiteradas excepciones, los actos de la CGT no han sido molestados. Realizan regularmente sus asambleas sin que medidas especiales pesen sobre ellos o los obliguen a callar su pensamiento sobre ninguno de los asuntos que tengan entre manos. Si esto es exacto y no se ha documentado lo contrario ¿qué motivos tendría la CGT para prestarse a luchas que girarían en el vacío y no hallarían ambiente por lo mismo que carecen de fundamento serio?( Citado por Hugo del Campo, 2012). Esto más que tranquilizar, profundizó la disputa entre los socialistas y la corriente sindicalista de buen diálogo con el entonces gobierno, a través de su ámbito de poder que era la CGT. Se aprovechaban

todos los frentes de lucha existentes en ese momento para atacarse entre ellos, como por ejemplo, la prensa, los órganos directivos de la CGT, los mecanismos directos de lucha, etc.

Como resultado de este sin fin de disputas internas del movimiento obrero, se produce el primer golpe de estado en la CGT. La pérdida del apoyo de las bases por parte de los sindicalistas se profundizaba, situación que fue bien aprovechada por la otra corriente. De hecho, en el último tiempo, se había podido mantener al frente de la central obrera gracias a la alianza con Tramonti, que por entonces controlaba la Unión Ferroviaria, el gremio más relevante en términos cuantitativos. Esto provocaba entre la UF y la CGT una estrecha vinculación, de modo que la coyuntura dentro de los ferroviarios repercutía inmediatamente al ámbito interno de la CGT. Ante un mal accionar de Tramonti al frente de la U F, los demás gremios presionaron y entonces así se cambió la comisión directiva del gremio; ahora era conducida por José Domenech del Partido Socialista, lo que era un verdadero disfraz de un acuerdo. Ambas partes buscaron disimular lo que implicaba el cambio debido a que la nueva comisión era precaria y por el temor que implicaba que una decisión como la tomada los hiciera perder parte de su influencia. Ante la intención del nuevo secretario general de sustituir los miembros de la comisión directiva de la CGT y la posterior denegación por parte de la Junta Ejecutiva de la central comienza a tramarse el golpe de estado.

*“Domenech en nota al secretario general de la CGT le comunica que la comisión directiva de la Unión Ferroviaria había resuelto reemplazar a los seis delegados de la organización en el comité confederal, por considerar que al no estar ya en contacto directo con los problemas gremiales no podían*

*reflejar fielmente las opiniones del gremio. Exceptuaba de esa medida a Cerutti y a Tramonti....La Junta Ejecutiva de la CGT no reconocía a la Unión Ferroviaria atribuciones para cambiar ningún miembro del comité confederal, reservando ese derecho al próximo Congreso Constituyente....El 11 de diciembre la comisión directiva de la Unión Ferroviaria decidió suspender el pago de sus cotizaciones a la central y comunicar el hecho a los demás sindicatos. En la noche del 12 un grupo de dirigentes dirigidos por Domenech ocupó el local donde funcionaba la CGT; gracias a la complicidad de Cerutti que le franqueó la entrada, el grupo declaró la caducidad de las autoridades anteriores y constituyó una junta provisional encargada de dirigirla, confirmando a Cerutti como secretario general.”( .”(Hugo del Campo, 2012, página 126).*

Desde ese momento habrá dos CGT, la primera con comercio, municipales, gráficos, construcción, metalúrgicos, obreros y empleados del Estado; y la otra, con la Unión Ferroviaria, textiles, calzados, cerveceros.

#### *3.4.7. Sindicalismo de Estado*

Durante la década del 40 con la toma del poder por parte del GOU y a posteriori la llegada del General Perón a la Secretaria de Trabajo y Previsión, se produce un quiebre en la historia del movimiento obrero nacional y se pone en jaque todo el paradigma del cercenamiento de derechos laborales. Se cambia desde fines de 1943 la actitud del Estado frente a los trabajadores, pues desde que Perón se hace cargo de la política social del

régimen militar, esos contactos fueron buscados y cultivados con una intensidad sin precedentes y se convirtieron en la principal preocupación del personaje más importante del régimen. (Del Campo, Hugo, 2012).

*“Desde la secretaria de trabajo a cargo del general Perón se convocó al movimiento obrero, con excepción de algunos dirigentes comunistas. Se los impulsó a organizarse y presentar sus demandas. Esta cartera comenzó a dirimir conflictos específicos; por la vía de contratos colectivos se extendió el régimen de jubilaciones, de vacaciones pagas, de accidentes de trabajo, se ajustaron las categorías ocupacionales y, en general se comenzaron a equilibrar la relaciones patrón/obrero”* (Héctor Recalde, 2012, página 66).

En 1943 se crea la Secretaria de Trabajo, la cual a posteriori conduciría el general Perón y sería el instrumento idóneo para hacer efectivas las políticas sociales por él dirigidas: *“El 27 de noviembre de 1943, por decreto 15.074 es creada la Secretaria de Trabajo que entre los considerandos establecía: que mediante una dirección central y supervisora de toda la actividad que desarrolla el Estado a favor del mejoramiento moral y material de la clase trabajadora será posible arbitrar, las medidas que contribuyan a una pronta y efectiva elevación del nivel de vida de los que sólo cuentan para subvenir ella con un exiguo salario”* (González Senen, S.; Bosoer, f.; 2009).

La labor de Perón dentro de los ámbitos de poder fue sumamente relevante cuantitativa y cualitativamente para el desarrollo del movimiento obrero nacional, al decir de Recalde, las legislaciones vinculadas a la esfera laboral son las siguientes:

1. Decreto 1740/45 - Vacaciones pagas, 24 de enero de 1945.

2. Decreto Ley 31665 - Jubilación de Empleados de Comercio, mediante el cual el régimen de jubilación se extendía prácticamente al conjunto de los trabajadores del país. Con la promulgación de este decreto ley se dio pie al primer acto masivo mediante el cual Perón habló ante un gran número de trabajadores, frente a la secretaría, el 4 de diciembre de 1944. El acto fue organizado por Ángel Borlenghi, presidente del Segundo Congreso Extraordinario de la CGT y Secretario del Sindicato de Empleados de Comercio.

3. Decreto 23852/45 – Creación del Régimen para las Asociaciones Profesionales de Trabajadores.

4. Decreto Ley 33032/45 – Creación del Instituto Nacional de Remuneraciones, los estatutos y convenios colectivos de diversos gremios.

5. Decreto 19586- Eximición de pago de sellado al obrero, empleado y asociación gremial que realice gestiones relacionadas con leyes laborales.

6. Decreto Ley 19221/44 – Establecimiento del pago obligatorio de los días feriados nacionales a todos los trabajadores.

7. Ley 12867 - Estatuto de Choferes Profesionales.

8. Ley 12908 - Estatuto de Periodista Profesional.

9. Ley 12919 - Beneficios sociales para el personal incorporado al régimen jubilatorio de ferroviarios y el ocupado en el servicio doméstico.



10. Ley 12921 - Ley ómnibus que da rango de ley a decretos publicados mientras Perón era Secretario de Trabajo. Salario mínimo vital y móvil, salario básico, sueldo anual complementario, estabilidad en el empleo, indemnizaciones por despido.

11. Ley 12981- Estatuto de los encargados de la casas de renta.

12. Ley 13020- Salarios y condiciones de trabajo para los obreros rurales.

13. Ley 13047- Estatuto del personal docente de establecimientos de enseñanza privada.

14. Ley 13229 - Creación de la Universidad Obrera de Perfeccionamiento.

15. Ley 13591 - Creación de la Dirección Nacional de Servicios de Empleo.

16. Ley 14250 - Convenios Colectivos de Trabajo.

17. Ley 14324 - Ratificación de la enmienda a la constitución de la OIT.

18. Ley 14329 - Aprobación de Convenios Internacionales aprobados por la conferencia de la OIT.

Al asumir la conducción del Departamento Nacional del Trabajo, Perón decía:

*“Entiendo que el sindicato bien realizado es una de las bases fundamentales de la organización racional del Estado moderno. Consideró que para que sea eficiente y eficaz, el sindicato debe basarse en tres puntos esenciales: dirigentes capacitados que representen a los auténticos trabajadores y que estén absolutamente persuadidos de que para ellos no existirá mayor honor que ser exclusivamente dirigentes de sus propios gremios; absoluta disciplina gremial; defenderse contra la política, ejerciendo únicamente funciones específicas, vale decir, custodiar única y celosamente los intereses gremiales. Dentro de esas ideas el gobierno será respetuoso de las instituciones obreras y propenderá por todos los medios a formar y unir todo el movimiento sindicalista argentino”*( Citado por Hugo del Campo, 2012, página 191).

Al día siguiente de hacerse cargo del Departamento Nacional del Trabajo, Perón convoca a una reunión de dirigentes de la CGT, la USA y 22 gremios, excluyendo los comunistas, con los que trató de mantener el dialogo y en donde anunció la intención de que el Departamento se sustituya por el Ministerio de Trabajo. Decía el General Perón al respecto:

*“Existía el viejo DNT, instalado en 1907 y apenas remozado en 1912 y privado constantemente de facultades y medios de acción. Muchos legisladores, temerosos de perjudicar los intereses creados que tenían la consigna de defender, regateaban avariciosamente las facultades del organismo que debía aplicar las leyes del trabajo. Así, el departamento quedaba relegado a la categoría de simple recaudador de multas y*

*recopilador de los hechos sociales, sin poder desarrollar siquiera sus funciones conciliatorias, frecuentemente absorbidas por los directores oficiales de la política en boga. El resultado de tal situación bien lo conocemos todos nosotros. Bastaba un tropel de agitadores para sabotear toda una industria. Pero también bastaba la intransigencia de un solo patrono para que los trabajadores no tuvieran otra alternativa que renunciar a sus legítimas aspiraciones o convertirse en huelguistas perseguidos por la policía. Era necesario cambiar el rumbo de los hechos y canalizar las aspiraciones legítimas por causas bien estructuradas que le diese forma material y contenido jurídico... De esta manera nació el convencimiento de que debía acelerarse la creación de un organismo que fuera la casa de los trabajadores argentinos, así nació la Secretaria del Trabajo” (Citado por Hugo del Campo, 2012, página 193).*

La nueva Secretaria de Trabajo lejos de tener una esencia testimonial en su paso por la historia nacional, fue un mecanismo productor de un sinnúmero de medidas tendientes a efectivizar en la realidad el camino que el General Perón creía que había que darle a la política laboral, como una materialización de su conocido apotegma: “Mejor que decir es hacer y mejor que prometer es realizar” (Juan Domingo Perón – 1943). La primera medida que se toma, aunque sin darle difusión pública, es derogar el decreto que regulaba las asociaciones profesionales, luego se suspende la aplicación de la Ley de Residencia. A posteriori, comienzan a llevarse a cabo medidas que dignificarían al trabajador ferroviario, como por ejemplo: se aprueba un plan de salud presentado por la Unión Ferroviaria que estipulaba la construcción de un policlínico, la construcción de un

sanatorio, farmacias regionales y servicios para mujeres y niños. Y así sucesivamente es insaciable el trabajo de la Secretaria dignificando cada vez más a los trabajadores, cualquiera sea su rama, de Argentina. Por lo que era necesario un trabajo mancomunado con los diversos sindicatos y su central obrera, un trabajo en común y una misma línea política con la Secretaria.

Ante esta situación de necesidad el General Perón empezó a hacer sentir su influencia en los gremios y así surge una especie de nueva CGT. “La CGT nombra el 21 de septiembre de 1945 su nueva directiva, que está conducida por Silverio Pontieri como secretario general. El cuerpo da a conocer un amplio programa de reivindicaciones, del que se extractan: impedir la desocupación en el periodo de posguerra mediante la creación de fuentes de trabajo que permitan el empleo total de la mano de obra; implantación de la semana de 40 horas de trabajo; jubilación para todos los que trabajen; aumentos generales de salarios en relación con el costo de vida; construcción de viviendas populares; nacionalización de los servicios públicos; ampliación de la legislación del trabajo; establecimiento de un salario mínimo, vital y móvil y participación de los obreros en las ganancias patronales” (González Senen, S.; Bosoer, f.; 2009;).

### *3.5. Constitución Nacional*

Una vez finalizada la Primera Guerra Mundial comienza a tener auge en el mundo una progresista corriente constitucional, denominada el constitucionalismo social. Esta corriente llega con la intención de paliar las desigualdades sociales que eran producto del

sistema vigente, y que habían sido el motor productor de la guerra. Entre los puntos más relevantes de esta corriente podemos destacar:

- ✓ Incorporar a las constituciones un entramado de derechos económicos y sociales que tienden a regular los diversos ámbitos sociales en los que confluye una persona.
- ✓ Regula la relación que se da entre el capital y el trabajo.
- ✓ Se preocupa porque el sistema estructural que regula la sociedad de alguna forma rompa los obstáculos, permitiendo el acceso de todas y todos a una igualdad de oportunidades.
- ✓ Resalta la función social de los derechos.

Esta corriente de pensamiento plasmado en las diversas Cartas Magnas de la época, como por ejemplo la Constitución Mexicana de 1916, da lugar al Estado social y democrático de derecho, entendiendo por tal concepto al escalafón de valores en donde prevalece la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, sobre todo, la preeminencia de los derechos humanos. Estamos hablando de un Estado donde no haya explotación de unos ni coacción de otros, en donde el otorgamiento de derechos y la exigencia de los deberes sea mantenido, vigilado y protegido con un fin de justicia.

### *3.5.1. El derecho a trabajar en la Constitución Nacional*

La incorporación de la Reforma constitucional (1957) del artículo 14 bis viene a rectificar la decisión de los constituyentes de que el Estado tuviera un rol activo en la regulación de la relación entre el trabajo y el capital, y se dice que rectifica, ya que esta Reforma es el resultado de la derogación, por un gobierno de facto, de la Constitución Nacional de 1949, que había sido producto de las transformaciones que desde la gestión política dignificaron al trabajador argentino. De allí se continuó hasta esta Constitución que expresa el Estado social y democrático de derecho por excelencia, y busca el acceso de todos a la igualdad de oportunidades. Con la incorporación del artículo 14 bis (reforma de 1994) surge el respeto de los derechos de los trabajadores, los derechos sindicales y los emergentes de la seguridad social.

El artículo 14 bis regula las relaciones del trabajo en Argentina:

- ✓ Consagra los derechos a condiciones dignas de trabajo, limita la jornada laboral, establece la necesidad de las vacaciones pagas, brinda protección contra los despidos arbitrarios y resguardo al representante sindical.
  - ✓ En lo que hace al derecho colectivo, permite a los trabajadores organizarse sindicalmente de forma libre, y dentro de los estandartes de la democracia para luego, otorgarles a las asociaciones la posibilidad de celebrar convenios colectivos y establecer un plan de acción destinado al resguardo de los trabajadores.
  - ✓ En cuanto a la seguridad social, otorga beneficios irrenunciables, como por ejemplo: seguro social, jubilaciones y pensiones.

Su texto expresa: ” 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; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

### *3.5.2. El derecho colectivo del trabajo en la Constitución Nacional*

La Constitución Nacional Argentina es la principal y jerárquicamente superior fuente del derecho colectivo del trabajo por el artículo 31: Esta Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten por el Congreso y los tratados con las potencias extranjeras son la ley suprema de la Nación; y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ella, no obstante cualquiera disposición en contrario que contengan las leyes o constituciones provinciales, salvo para la provincia de Buenos Aires, los tratados ratificados después del Pacto de 11 de noviembre de 1859). Entendiendo como fuente todo aquello que es invocado como derecho aplicable. Cabe destacar que las normas constitucionales del derecho colectivo de trabajo, han sido caracterizadas tradicionalmente como normas programáticas, ya que requieren de otras normas que vuelvan aplicables los derechos expresados en la Constitución.

Nuestra primera Constitución de 1853 surge en una coyuntura donde se discutía la organización del país desde una óptica liberal, predominante en el mundo. Se subordinaba la cuestión social a otros intereses más relevantes para los constituyentes de la época. Entonces, el artículo 14 sólo prevé el derecho a trabajar y a ejercer toda industria lícita. Es durante el gobierno del Gral. Perón donde se sanciona la primera Constitución que expresa de forma clara un contenido protectorio en materia laboral, sobreabundante en el derecho individual del trabajo, pero no así en el derecho colectivo. Entre los derechos allí consagrados se pueden mencionar: derecho a trabajar, al bienestar y a la seguridad social, a la preservación de la salud, a la protección de la familia, al



mejoramiento económico, a la defensa de los intereses profesionales, y el otorgamiento de una función social a la propiedad privada.

Tras el Golpe de Estado que derrocó al gobierno peronista se derogó la Reforma Constitucional de 1949, y volvió a regir la Constitución de 1853. Para luego llamar a una Convención Constituyente en 1957 de la que surge el actual artículo 14 bis. En el año 1994 se produce la última Reforma Constitucional, que a pesar de no tocar lo relativo a los derechos laborales, produce una importante reforma en cuanto a los Tratados Internacionales que repercute en el derecho colectivo del trabajo. El artículo 75, inciso 22 de nuestra Constitución establece que le corresponde al Honorable Congreso de la Nación determinar qué tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. En la actualidad, son:

✓ La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño.

En las condiciones de su vigencia tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y son complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos.

La mayoría de estos convenios internacionales contienen disposiciones de importancia relativas al derecho colectivo del trabajo, como por ejemplo:

✓ La Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el artículo 16 establece que todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines sindicales.

✓ La Declaración Universal de Derecho Humanos, en el artículo 20 establece que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y asociación pacífica; nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación, y en el artículo 23 establece que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

✓ La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo 22 establece que toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden sindical.

✓ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 8 establece el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección para promover y proteger sus intereses económicos y sociales; el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales, a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que

sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

✓ El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 22 expresa que toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses con las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

### *3.6. Diversas etapas históricas de regulación*

En el desarrollo de la historia de la regulación argentina a las asociaciones sindicales se fueron dando diversas aristas como resultado de las diferentes situaciones coyunturales del país.

#### *3.6.1. Desde la organización del país hasta 1943*

El progreso de los sindicatos en la República Argentina empieza en el momento mismo en que son aceptados, plazo que se extiende desde los inicios de nuestra organización como Estado hasta el año 1943, aproximadamente. Durante este tiempo no

hay desconocimiento, se los menciona en algunas leyes asignándoles a ellos funciones de control sobre su cumplimiento. En este período surgen:

- La Ley 8999 del año 1912, creada por el Departamento Nacional del Trabajo, que establecía el deber del presidente del mismo de mediar en los conflictos entre el capital y el trabajo, sin hacer referencia al funcionamiento de la asociación sindical.
- La Ley 9148 del año 1913 que regulaba la situación sindical estableciendo que debía conformarse una comisión paritaria con representantes propuestos por las organizaciones más representativas.
- La Ley 11544 del año 1929 que determinaba que los reglamentos especiales para cada actividad específica se dictarán por el Poder Ejecutivo a propuesta de la autoridad de aplicación, pero antes debían ser escuchadas las organizaciones patronales y obreras representativa de la industria, comercio u otra actividad.
- La Ley 12731 de 1944 que instituye un reglamento sobre las asociaciones profesionales de patronos y obreros con relación al cumplimiento de sus fines determinando que las asociaciones sindicales se inscribirán mediante un pedido a la autoridad de aplicación, la cual reglamentará su constitución.

### *3.6.2. El decreto 2669 del año 1934*

A través del mencionado decreto, el Estado argentino institucionaliza las asociaciones sindicales de trabajadores, busca regular su constitución y funcionamiento. No se logró debido a que las reglamentaba conjuntamente con las asociaciones sindicales de los empleadores, lo que se interpretaba como una medida corporativista. Las disposiciones que más sorprenden a la hora de analizar el respectivo decreto es que por ejemplo, prohíbe la participación en política partidaria y restringe los cargos directivos sindicales sólo para nacionales.

### *3.6.3. La Ley 23852 del año 1945*

Ante las falencias del decreto anterior para regular de forma integral la constitución y funcionamiento del Movimiento Obrero Argentino, el Estado Nacional aprueba, a través de un acuerdo general de ministros, un cuerpo normativo que constituye el soporte del modelo sindical argentino. Las características a destacar son las siguientes:

✓ Libertad de afiliación: insiste en los derechos sindicales de los trabajadores, como así también en la libertad para la constitución de los sindicatos. Resalta la organización sobre el individuo porque establece que la constitución de las asociaciones sindicales es libre, sin necesidad de autorización previa, siempre que no sea contrario a la moral, la buena fe y las buenas costumbres. Se advierte que a través de dicha regulación, el derecho nacional se ubica a la vanguardia de los

parámetros internacionales de por entonces, ya que en la actualidad el tema está en el tapete y tiene intrínseca referencia con el trabajo actual.

✓ Organización sindical: La asociación profesional la forman los trabajadores manuales o intelectuales que desempeñan su actividad en una misma profesión para la defensa de sus intereses profesionales. Lo que denota claramente la horizontalidad como núcleo organizador, similar a los sindicatos horizontales actuales en el cual los trabajadores se aglutinan por profesión, en contraposición a la organización vertical donde el por qué de la aglutinación está dado por la actividad que realizan los trabajadores. No hay referencia alguna a la organización sindical por empresa. Se comparte lo expresado pues se piensa que la unidad en la representación sindical es el medio idóneo para la protección del trabajador, además la adhesión a los instrumentos jurídicos actuales, en cuanto a garantizar la unidad de los trabajadores argentinos, tal como ocurre en este caso.

✓ Partidos políticos: A diferencia del decreto 2669, aquí se les da la facultad a los gremios de participar en política partidaria. Sin embargo, la ley realiza una distinción entre la política circunstancial, que requería la necesidad de una resolución asamblearia, y la política permanente, que demandaba la adecuación del gremio al marco normativo de los partidos políticos. Es pertinente destacar la claridad en la regulación de este tema, tan discutido en la doctrina mundial, que además se adapta de la mejor forma a las características propias de la organización sindical nacional. El movimiento obrero argentino siempre concibió a la política partidaria como el medio para transformar la realidad de los trabajadores argentinos.

✓ Representación sindical: Los miembros duraban cuatro años en el cargo y podían ser reelectos indefinidamente para lo que requerían una antigüedad en la profesión de dos años. Ya se reconocía la estabilidad gremial, o sea la obligación del empleador de reservar el trabajo al representante sindical mientras despliega sus funciones.

#### *3.6.4. La Ley 9270 del año 1956*

La mal denominada Revolución Libertadora, gobierno de facto que se perpetuó en el poder político luego de derrocar inconstitucionalmente al gobierno democrático del año 1955, intenta desmontar toda la regulación sindical existente hasta ese entonces. Es así, como en el año 1956, se dicta la ley 9270 que tiende a regular al modelo sindical argentino conforme a la regulación del modelo sindical europeo.

Se buscaba, como objetivos primordiales, separar a los gremios de la actividad política y dotar sus funcionamientos de herramientas democráticas para la regulación la libertad sindical. Así, la nueva ley derogaba el sistema para la obtención de la personería gremial estableciendo que la formación de sindicatos debía ser libre, sin intermediación del Estado como ente regulador. Los gremios pasaron de obtener personería a ser asociaciones simplemente inscriptas. También, se prohibía expresamente la facultad de las asociaciones sindicales en sus diversas formas de participar en actividades políticas.

Como influencia de su condición liberal, la nueva ley no regulaba la representación sindical, dejándolo librado a cada estatuto en particular, como así también

no prohibía la coexistencia de dos asociaciones sindicales, lo cual se regulaba a través de una comisión intersindical que de alguna forma reconocería los derechos de las minorías, y que va en contra de la concepción liberal de no intervenir.

En síntesis, el verdadero fin es dismantelar todo el sistema de unidad promocionada para la obtención de la personería gremial porque el mismo implica una fortaleza y unidad que interfiere con las intenciones liberales de cercenar los derechos laborales. Entonces, la fragmentación sindical producto de un sistema de pluralidad para la obtención de la personería gremial implica una coyuntura más favorable para la flexibilización laboral.

### *3.6.5 La Ley 14455 del año 1958*

Con la asunción del doctor Frondizi a la presidencia de la República Argentina, como producto de elecciones fraudulentas, se prueba de inmediato esta ley, devolviendo personería gremial a las asociaciones que la habían perdido como resultado de la regulación anterior, y se retoman los lineamientos establecidos en su momento por la Ley 23852 del año 1945; sin embargo, se reconocen ciertas diferencias.

Se expresa la libertad sindical traducida como la facultad del trabajador de afiliarse o no a un gremio, y en caso de afiliarse surgía la posibilidad de elegir a cuál de ellos se asocia. Se permitía la organización sindical a través de los sindicatos por empresa lo que tiene una fuerte actividad en la industria automotriz. En todo lo demás tenía una similitud cuasi perfecta con la ley antes mencionada.



### 3.6.6. *La Ley 20615 del año 1973*

Con la recuperación de la democracia, y como consecuencia de la posterior toma del poder por el partido peronista nuevamente, se tiende a reforzar el denominado modelo sindical argentino, regulado y creado en un primer momento por la Ley 23582 surgida del primer gobierno peronista. Los aspectos más relevantes de la ley son:

✓ Libre afiliación.

✓ Organización sindical: La Ley tiende a la exclusión de la organización sindical por empresa y también de sindicatos por profesión. Si bien no lo prohíbe expresamente, en los hechos es prácticamente imposible que exista un sindicato de empresa o profesión, ya que solamente se autoriza el otorgamiento de personería gremial a un sindicato de empresa u oficio cuando no hubiera en la respectiva actividad una asociación de trabajadores de primer grado con ámbito territorial superior.

✓ Partidos políticos: La Ley autorizó a las asociaciones profesionales con personería gremial a fijar su posición en materia política, inclusive dando su apoyo a partidos políticos o candidatos a cargo electivos y/o propiciando a personas determinadas para que éstos les atribuyan carácter de candidatos.

✓ Representación sindical: El mandato de los miembros que ocuparan cargos electivos se extendió a cuatro años con posibilidad de ser reelectos. Se requería una antigüedad no menor de dos años de actividad. La totalidad de los cargos directivos debían ser desempeñados por argentinos nativos o naturalizados.

✓ Estabilidad sindical: La Ley garantizaba la estabilidad en sus empleos de los representantes gremiales por todo el tiempo que durara su mandato y hasta un año más. También, se consideraba la estabilidad de los candidatos y prohibía los despidos durante el proceso electoral sindical.

✓ Fuero sindical especial: Implicaba la posibilidad de ser procesados en sede penal, sin previo desafuero, ante el tribunal nacional de relaciones profesionales; tampoco, podían ser arrestados salvo que hubieran sido sorprendidos in fraganti en la comisión de un delito sancionado con pena de prisión. (Etala, año 2007)

### *3.6.7. La Ley 22105 del año 1979*

Ante la nueva y reincidente situación de gobiernos surgidos al margen de procesos constitucionales, que tiene por fin desarticular todo el andamiaje de regulaciones surgidas por las vías democráticas, surge la Ley 22105 el 15 de noviembre de 1979 que pretende reemplazar en su totalidad la ley anterior.

Esta Ley reconoce la libertad sindical y establece que las asociaciones gremiales deben tener como única finalidad la defensa de los intereses gremiales y laborales de los trabajadores, no permitiendo la realización de actividades sin fines de lucro. Prohíbe la organización sindical conjunta entre trabajadores jerarquizados y trabajadores comunes, como así también la posibilidad de constituir confederaciones; por lo tanto, incluye una norma que establece la desaparición de la Central General de los Trabajadores. También

cercena la facultad de intervenir en las negociaciones colectivas de trabajo y en la gestión de las obras sociales. Y por último, impide la participación en actividades políticas.

### *3.6.8. La Ley 23551 y su decreto reglamentario*

La recuperación de la democracia en la República Argentina en el año 1983 facilitó la sanción en 1988 de la actual Ley de Asociaciones Sindicales, Ley 23551, como producto del acuerdo entre las dos fuerzas mayoritarias en el Congreso: el Partido Justicialista y la Unión Cívica Radical, que deroga la regulación de las asociaciones sindicales por parte del gobierno de facto.

La democracia ha demostrado ser el único sistema de gobierno a través del cual el hombre puede realizarse. Esta Ley fue producto de la iniciativa del senador Oraldo Britos, quien presentó un proyecto de ley de libertad sindical, y que conjuntamente con otro presentado por el senador Luis Brasesco y una propuesta del Poder Ejecutivo Nacional dieron lugar al texto definitivo de la Ley. (Strega, 2004).

Se conjugan en su texto los principios establecidos en la Constitución, y los sancionados en los Convenios 87 y 98 de la OIT, y un modelo de organización sindical al que se le instala como columna vertebral de su regulación, la libertad sindical.

### *3.7. De la libertad sindical*

En su primera parte se fijan los principios generales de la libertad sindical: autonomía, democracia sindical y los derechos de los trabajadores y de las asociaciones. Se garantiza la tutela de la libertad sindical en las asociaciones profesionales, así la ley cumple con el mandato constitucional que establece la organización libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. De esta manera, se considera que la organización sindical es consecuencia de la libertad sindical. En este sentido creemos que la libertad debe encauzarse en un marco de idoneidad para los fines perseguidos por el movimiento obrero en su totalidad ya que de no ser así, ante la necesidad de constituir organizaciones porque sí, se pierde el verdadero sentido de asociación.

La libertad sindical es definida como “el conjunto de poderes individuales, colectivos, positivos y negativos que aseguran la independencia de sus titulares en orden a la fundación, organización, administración, gobierno y actividad externa de las asociaciones profesionales de trabajadores” (Strega, 2004). Se puede diferenciar la libertad sindical individual de la libertad sindical colectiva. La libertad sindical individual “consiste en la posibilidad del trabajador de afiliarse a un sindicato o de no hacerlo, o de desafilarse; de ahí que pueda hablarse de una libertad individual positiva y negativa”. En cambio, la libertad sindical colectiva se refleja en la facultad de la asociación sindical de regir su funcionamiento en forma autónoma e independiente de las intervenciones del Estado y de los empleadores. (Grisolia, 2011.) La Ley establece que el objeto principal de las asociaciones sindicales es la defensa de los intereses de los

trabajadores, entendiéndose por tal todas las acciones tendientes a mejorar las condiciones de vida y trabajo. Lo que permite incrementar los fines que persiguen los gremios, dando un abanico de posibilidades, porque las asociaciones tienen un objeto social amplio, entendido como la defensa y mejoras tanto cualitativa como cuantitativa de las condiciones de trabajo.

Es importante destacar que la asociación de las organizaciones sindicales se funda en la profesionalidad, cuya base radica esencialmente en una comunidad de oficio de los trabajadores o de actividad del empleador o de la empresa. Esta tendencia del sindicalismo argentino ha sido designada como de unidad inducida permitiendo que el sindicato más representativo obtenga la personería gremial. Así, logra encauzar en un camino eficiente la libertad sindical puesto que se estructura en una serie de reglas que facilitan el resguardo de los derechos del trabajador.

Además, la Ley persigue acreditar la efectiva democracia interna como consecuencia del mandato constitucional de garantizar una organización sindical democrática. Se entiende por ello el gobierno de la mayoría a través de un proceso electoral que también se refleja en la toma de decisiones, y que permite cumplir con los estándares de la libertad sindical, porque subsiste la libertad de optar por el gobierno que la mayoría estima pertinente. Al conceptualizar democracia sindical, se puede diferenciar un aspecto formal y un aspecto sustancial otorgado por:

✓ Principio de no discriminación del artículo 7 de la Ley 23551 (Art. 7): Las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo; deben abstenerse de dar un

trato discriminatorio a los afiliados. Lo dispuesto regirá también respecto de la relación entre una asociación de grado superior y otra de grado inferior.

✓ Pluralismo interno entendido como el reconocimiento y respeto a las diversas opiniones que coexisten en el mismo sindicato, que se expresa por la presentación de diversas listas.

✓ La representación de las minorías en los órganos deliberativos (Art. 8: Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar: d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos).

✓ Los afiliados deben inmiscuirse en la vida interna de las asociaciones.

Y, por último, a través del artículo 9 se busca proteger aún más la autonomía de las asociaciones sindicales estableciendo el “principio de pureza”, que impide toda ayuda económica de empleadores y organismos políticos.

### *3.7.1. De las asociaciones sindicales de los trabajadores*

En los artículos 10 al 30 se hace referencia a todo lo relativo a la organización sindical. En cuanto a la clasificación de los sindicatos, la Ley hace referencia en el artículo 10 a tres tipos: (Art. 10: Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por: a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines; b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en

actividades distintas; c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa). Es decir, que se pueden diferenciar los siguientes sindicatos:

✓ Horizontales: agrupan a los trabajadores de un mismo oficio, arte o profesión aunque se desempeñen en diferentes actividades, como por ejemplo: los viajantes de comercio.

✓ Verticales: reúne a los trabajadores de una misma actividad o actividades afines.

✓ De empresa: son una sub-especie de sindicato vertical, y su ámbito de representación comprende únicamente al personal que presta servicios en una misma actividad productiva sin importar las tareas o funciones que desempeña.

En este punto la diversidad presente en la Ley permite a las asociaciones sindicales que se van conformando, la libertad para adecuarse conforme a sus necesidades a cualquiera de las formas antes mencionadas. Demostración de lo antes dicho es lo que se observa en la realidad misma, sindicatos horizontales, verticales y de empresa. Conforme a un relato histórico, se vislumbra que los sindicatos verticales predominaron durante la industrialización nacional como producto de la necesidad de una conducción centralizada que administre y represente a la asociación sindical en todos los frentes posibles. Pero, con el devenir político de Argentina se fue aminorando para llegar a la actualidad en la que comparten esta predominancia con un sinnúmero de sindicatos organizados por las demás formas.

Con respecto a la diferenciación entre las asociaciones sindicales conforme al grado se ve la existencia de organizaciones de primer grado (son los llamados sindicatos o uniones), los de segundo grado, que son los que reúnen asociaciones de primer grado y se denominan federación; y, por último, los de tercer grado, que son las confederaciones, que agrupan sindicatos de primer o segundo grado: Art. 11: Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas: a) Sindicatos o uniones; b) Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado; c) Confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste.

La Ley 23551 se estructuró en este punto conforme a la situación del modelo sindical argentino, el cual se ordena a través de una pirámide. La base de la pirámide son las organizaciones de primer grado que mediante el ejercicio de su facultad de federación van escalando niveles en la misma hasta llegar a las asociaciones del grado superior. Lo señalado demuestra que en el derecho nacional, la defensa de los intereses laborales se realiza a través de un colectivo que asegura desde nuestro punto de vista una unidad total del movimiento obrero en el resguardo de los derechos. Esto, a su vez, implica el resguardo de los argentinos en conjunto. Es meritorio subrayar que la forma de la organización sindical es un derecho que les compete a los trabajadores, siempre que se respete la libertad y la democracia sindical.

También, la Ley establece el principio de libre afiliación: Art. 12: Las asociaciones sindicales deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo a esta ley y a sus estatutos, los que deberán conformarse a la misma). Cualquier trabajador que se



circunscriba al ámbito de la asociación tiene el derecho, con la simple observación de sus estatutos, de afiliarse a la misma, y la asociación debe aceptarla. Sólo se podrá denegar la misma conforme a los motivos que brinda el decreto reglamentario 467/ 88: incumplimiento de los requisitos de forma, como por ejemplo ser menor de 16 años; no adecuarse a los ámbitos territoriales y personales de la asociación; que lo hayan expulsado de un sindicato sin transcurrir un año de dicha sanción y hallarse procesado por un delito contra una asociación sindical. Es claro que, a través de la ley, se promueve la incorporación de todo trabajador al sistema de sindicalización, de esta forma se lograría una mayor y mejor protección de sus derechos.

En cuanto a la desafiliación, el trabajador deberá presentar su renuncia a la asociación sindical por escrito y se la considerará automáticamente aceptada, y deberá comunicársela al empleador para que no se le practiquen retenciones en sus haberes.

El conjunto de normas a las cuales debe sujetarse la asociación está determinado por los estatutos creados por los órganos deliberativos. A decir de Carlos Etala, los estatutos son la constitución del grupo, su Carta Magna, cuyos preceptos deben ajustarse a las demás determinaciones que exige la vida asociacional. “*Es inconcebible la asociación que carezca de una carta orgánica*”. (Etala, 2007, página 174). Todas deben redactar sus propios estatutos para asegurar la libertad sindical.

El artículo 16 establece por razones de seguridad jurídica, el contenido mínimo que debe reglamentar el estatuto; deberán ajustarse a lo establecido en el artículo 8 y contener:

- a) Denominación, domicilio, objeto y zona de actuación.

- b) Actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente.
- c) Derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa.
- d) Determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazos de los directivos e integrantes de los congresos.
- e) Modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones.
- f) Época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización.
- g) Régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la presente ley, sin la exigencia de presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados.
- h) Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas y congresos.
- i) Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical.
- j) Procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación. (Ley 23551).

Hay que tener en cuenta que los estatutos son normas aceptadas por todos los miembros, quienes están obligados a respetarlas para que el gremio cumpla los fines propuestos, y los órganos de gobierno, el consejo directivo y la asamblea de afiliados, actúen por lo antes dicho.

El órgano directivo que se encuentra regulado en el artículo 17 de la Ley es el centro ejecutivo de la asociación formada por 5 miembros mayores de edad y con una antigüedad en la afiliación de la asociación de por lo menos dos años. Los miembros son elegidos por votación secreta y directa de los afiliados que los representan en un congreso celebrado a tal efecto, actuando como órgano regulador el Ministerio de Trabajo.

Las asambleas se encuentran reguladas en los artículos siguientes y son el órgano jerárquicamente más relevante de las asociaciones. En ellas se tratan los estatutos y los convenios colectivos, se eligen las autoridades y se aprueban la gran mayoría de las decisiones administrativas. Es necesario el quórum para decidir y, para tal fin, se debe cumplimentar un trámite administrativo, anticipando la orden del día al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. En cuanto a las facultades de las asambleas se encuentran en el artículo 20 de la Ley: “ Será privativo de las asambleas o congresos: a) Fijar criterios generales de actuación; b) Considerar los anteproyectos de convenciones colectivas de trabajo; c) Aprobar y modificar los estatutos, memorias y balances; la fusión con otras asociaciones, afiliación o desafiliación a asociaciones, nacionales o internacionales; d) Dar mandato a los delegados a congresos de asociaciones de grado superior y recibir el informe de su desempeño; e) Fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados”.

Todo lo relativo al procedimiento administrativo para la obtención de la personería gremial y sus subsiguientes consecuencias será tratado en un capítulo aparte porque es el eje sobre el que versa la investigación.

### *3.7.2. Representantes sindicales*

Los temas que trata al respecto la Ley están vinculados con el rol del representante de la asociación sindical en todo lo referido a su actividad, y termina tratando la vinculación de éste, tanto con el sindicato como con el Estado y la patronal. Se desarrolla en los artículos 40 al 52.

Cuando hablamos de “representante sindical” se hace referencia a la persona elegida mediante el voto de los trabajadores de la empresa a la que representa, quien debe estar afiliada a la asociación sindical respectiva, encargada de defender sus intereses frente al empleador, al sindicato y a la autoridad administrativa estatal que en todos los casos es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Y también de representar la asociación sindical frente a los trabajadores y a los empleadores. El delegado es un nexo entre los trabajadores, el empleador y la organización sindical. “Es la voz de los reclamos e inquietudes de sus compañeros de trabajo ante el empleador y el sindicato, de éste ante los trabajadores y la empresa, y es un medio de comunicación de ésta con los trabajadores” Strega, 2004, página 263).

El artículo 41 establece los requisitos para ser un representante sindical, para lo cual es necesario estar afiliado al sindicato, ser mayor de edad y desplegar actividad

laboral en la empresa por lo menos un año antes de la elección de los mismos: “Para ejercer las funciones indicadas en el artículo 40 se requiere: a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y hora distintos, cuando existieren circunstancias atendibles que lo justificaran. Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente inscripta. En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año: b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección. En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.”

El representante sindical dura dos años en sus funciones y puede revocarse por medio de una asamblea convocada por el 10 % de los afiliados sindicales. Según el artículo 25 del decreto reglamentario de la Ley de las Asociaciones Sindicales, los representantes sindicales pueden ser reelectos, las elecciones deben realizarse con 10 días de anticipación al vencimiento del plazo en funciones de los representantes que se deben

remplazar. Una vez seleccionados los nuevos delegados sindicales, la asociación sindical con personería gremial debe comunicar al empleador de forma fehaciente.

Entre sus principales funciones debe verificar la aplicación de las normas que regulan todo lo atinente a las asociaciones sindicales, y ser la vía de pragmatismo de los reclamos tanto del trabajador ante los empleadores, como así también ante las autoridades de la asociación sindical respectiva: “Artículo 43: Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de esta ley, tendrán derecho a: a) Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo; b) Reunirse periódicamente con el empleador o su representante; c) Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva”. Los empleadores, independientemente de lo que determinen los convenios colectivos, tienen el deber por el artículo 44 de la Ley de dar tanto lugar físico como permiso horario para que el delegado sindical pueda desarrollar su actividad libremente.

Es importante destacar que el famoso “fuero sindical” es el conjunto de garantías que protegen al representante sindical. Las mismas pueden ser sintetizadas así:

1. Los representantes gremiales, que para cumplir sus funciones dejaron de prestar servicios, tienen derecho a gozar de una licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

2. Los representantes sindicales que continúan prestando servicio en la empresa gozan para el ejercicio de sus funciones de un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la respectiva convención colectiva y no pueden ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos hasta un año más, salvo que mediara justa causa.

3. Los candidatos a un cargo de representación sindical no podrán ser despedidos, suspendidos sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo por el término de seis meses a partir de su postulación.

4. La violación por parte del empleador de las garantías de estabilidad da derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación en su puesto con más los salarios caídos durante la tramitación judicial o en su caso el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

5. Toda perturbación al ejercicio de la representación sindical, que no fuera el despido, la suspensión o la modificación de las condiciones de trabajo y que pudiera provenir tanto de los poderes públicos del empleador o de cualquier otro particular puede obtener una reparación a través de la acción de amparo de la libertad sindical. (Etala, año 2007, página 217).

Como se puede vislumbrar, la regulación de los representantes sindicales es amplia. Ésta busca asegurar el despliegue de las actividades atinentes a este instituto del derecho colectivo del trabajo, siempre en miras de una protección del trabajador como base de esta aglutinación de normas.

### *3.7.3. De las prácticas desleales*

Los artículos que van desde el 53 al 55 refieren a prácticas desleales de los grupos económicos empresariales en contra de los trabajadores sindicalmente organizados, entendiendo por tales a las prácticas contrarias a las normas que rigen las relaciones laborales. Se trata de actos prohibidos por la ley y, por lo tanto, pasibles de sanciones. Ellos no son asimilables a los delitos previstos por el Código Penal, pero sí deben aplicarse a su juzgamiento ciertos principios propios de todo derecho contravencional. Por ser ilícitos laborales, se requiere una enumeración legal de los supuestos que la conforman; dicho listado debe ser taxativo para asegurar su sanción. Asimismo, se procederá con las que no se puedan incorporar por analogía, otras conductas tipificadas por la ley. En la Ley de Asociaciones Sindicales, en su artículo 53, se enumeran estas prácticas: “Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los represente: a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores; b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo; c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas; d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical; e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales; f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el



proceso de negociación; g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley; h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales; i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal; j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen; k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo”.

Además, en el resto del articulado se da la posibilidad de que la asociación sindical en conjunto con el damnificado o éste, individualmente, puedan promover querellas ante el juez competente. Él será el que entienda en materia laboral en sus respectivas jurisdicciones. Por último, el artículo 55 establece las respectivas sanciones aplicables.

#### *3.7.4. Órganos administrativos y judiciales*

En los últimos artículos la Ley de Asociaciones Sindicales se refiere a las autoridades administrativas y judiciales, como actores fundamentales en las relaciones

laborales, tendientes a garantizar el cumplimiento de la libertad, la autonomía y la democracia sindical.

Hace referencia en sí al Ministerio de Trabajo y a la justicia laboral. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es un organismo nacional dependiente del Poder Ejecutivo Nacional, que tiene como misión principal servir a los ciudadanos en su área de competencia. Elabora, diseña y fiscaliza las políticas para todas las áreas del trabajo y la seguridad social.

Repensar hoy, a veinte años de la sanción de la Ley 23551, si su aplicación es de efectivo pragmatismo en cuanto a características propias del modelo sindical argentino y en cuanto a la vanguardia jurídica en la regulación de las asociaciones sindicales, siempre en resguardo de nuestra Carta Magna, es parte del problema a solucionar, centrando la atención en el sistema de unicidad promocionada. Ya que éste, es el meollo de diferenciación de la regulación nacional con respecto a otras regulaciones en el mundo, es lo que le da ese plus necesario para que nuestra sindicalización sea única, no de suerte, en Argentina la sindicalización es mayor que en el resto de los países de Latinoamérica.

### *3.8. Proyectos de reforma con estado parlamentario*

#### *3.8.1. Proyecto del diputado Patricio Solanas (FPV-PJ)*

El diputado Solanas pretende modificar la Ley 23551 otorgando nuevos derechos a las asociaciones que pretendan la personería gremial como asociaciones de primer grado. Su fundamento radica en que es necesario, dado el crecimiento del país, después

de una crisis importante. Esto trajo aparejado un alto índice de ocupación efectiva, y la consecuencia es la trascendencia que cobran los sindicatos en el plano socioeconómico. Así, busca modificar el artículo 22, 26, 28 y 29 de la actual Ley.

En cuanto al artículo 22 y su plazo de noventa días para que la autoridad se pronuncie ante el pedido de inscripción mediante la verificación del cumplimiento de los requisitos del artículo 21 de la Ley, se contrapone con la jurisprudencia en que el plazo antes referido es imperativo para la autoridad de aplicación. Solanas sostiene que cercena toda posibilidad de discrecionalidad de la misma. Entonces, basa la modificación en la necesidad de que acreditado los requisitos que se exigen para la inscripción, la autoridad debe dictar el acto administrativo pertinente que imponga la misma. Complementa lo dicho con la afirmación que si han transcurrido treinta días y ello no sucede, se considere inscrita la asociación de pleno derecho. Establece que se modifique el artículo 22 de la Ley 23551 por el siguiente texto:

*“Acreditados los recaudos establecidos en el artículo anterior, la autoridad administrativa del trabajo deberá inmediatamente dictar resolución disponiendo la inscripción en el registro especial y la publicación sin cargo de la resolución que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el Boletín Oficial. Si no lo hiciere, transcurridos treinta (30) días, la asociación sindical adquirirá de pleno derecho personería jurídica con la plena capacidad que se le otorga a las asociaciones debidamente inscriptas (4755-D-2007 expediente, [www.diputados.gov.ar](http://www.diputados.gov.ar)).”*

En la misma línea de pensamiento se busca acortar los términos del actual artículo 26 de la Ley 23551, admitiendo que en caso de silencio, el mismo debe ser tomado como

una aceptación tácita a favor de la peticionante: *“Cumplido los recaudos, la autoridad administrativa del trabajo dictará resolución dentro de los sesenta días. Si no lo hiciere al vencimiento de dicho plazo, la asociación sindical podrá requerir a la autoridad de aplicación la pertinente resolución. Si dentro del plazo de treinta (30) días de efectuado dicho requerimiento no se expidiere, su silencio implicará el otorgamiento de la personería gremial solicitada (4755-D-2007 expediente, [www.diputados.gov.ar](http://www.diputados.gov.ar))”*.

El autor también hace referencia a la necesidad de una mejor adecuación de nuestra legislación a las resoluciones dictadas por la Organización Internacional del Trabajo, principalmente a las resoluciones 87 y 98 (a tratar en el capítulo siguiente). Sostiene que lo expresado por estas resoluciones va en gran medida direccionado al actual artículo 28 de la Ley 23551, en cuanto a la necesidad de que la peticionante de la personería gremial justifique y posea una cantidad de afiliados considerablemente superiores. La utilización del término “considerablemente” otorga a la autoridad de aplicación un margen de subjetividad, ya que puede incurrir en interpretaciones y decisiones arbitrarias. Por ende, busca que el artículo en tratamiento se sustituya por el *“Artículo 28: En caso que existiere una asociación sindical de trabajadores con personería gremial sólo podrá concederse igual personería a otra asociación para actuar en la misma zona y actividad o categoría cuando la peticionante contare con un número mayor promedio de afiliados cotizantes, calculadas sobre la cantidad promedio de trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito territorial de representatividad durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores al de la fecha de su petición. Presentado el requerimiento del mismo se dará traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte días a fin de que ejerza su defensa y ofrezca*

*pruebas. De la contestación se dará traslado por cinco (5) días a la peticionante. Las pruebas se sustanciarán con el control de ambas asociaciones. Cuando se resolviera otorgar la personería a la solicitante, la que poseía continuará como inscripta. La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este artículo cuando mediare conformidad expresa del máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía (4755-D-2007 expediente, [www.diputados.gov.ar](http://www.diputados.gov.ar))”.*

Siguiendo la misma línea, en cuanto a la interpretación de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo pretende modificar el artículo 29 permitiendo la personería gremial a un sindicato de empresa con un único requisito: que demuestre un mayor porcentaje de afiliados calculados sobre la cantidad promedio del trabajadores de la empresa en que se trate durante un plazo mínimo de seis meses.

La posición sustentada en que la recuperación de la institucionalidad y el posterior aumento en la ocupación efectiva implicaron un movimiento obrero organizado que recuperó la facultad de ser un actor con voz y voto en la toma de decisiones macro en el país, no quiere decir que en algún punto se hayan modificado las características propias de los sindicatos en Argentina, y como se cree que la Ley se adecua de la mejor forma a lo mismo, no se visualiza necesaria su reforma. Además, en la misma reforma no se tiene en cuenta la pérdida cultural que trajo aparejada la crisis económica y su posterior descreimiento en la aglutinación para una mayor eficacia en los reclamos.

### 3.8.2. Proyecto del diputado Carlos Heller (NV ENCUENTRO- FPV)

El proyecto que ingresó a la Cámara de Diputados el 23 de marzo de 2012, y que se encuentra en la comisión Legislación del Trabajo busca modificar los artículos 23, 31, 38, 39, 40, 41, 45, 48, y 63 de la actual Ley de Asociaciones Sindicales, Ley 23551.

Por razones metodológicas, necesidad de acotar el tema a investigar, sólo se concentrará la mirada en el proyecto de modificar los artículos 23 y 31, ya que es lo que está íntegramente relacionado con la pregunta problema del presente trabajo; no obstante se halla el proyecto total en la página: <http://www.carlosheller.com.ar/>.

El artículo 23 modifica el actual: “La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos: a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados; b) Representar los intereses colectivos cuando no hubiere en la misma actividad o categoría o asociación con personería gremial; c) Promover: 1º La formación de sociedades cooperativas y mutuales. 2º El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social. 3º La educación general y la formación profesional de los trabajadores; d) Imponer cotizaciones a sus afiliados; e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa. Ley 23 551), agregándole la posibilidad de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y la facultad de adoptar medidas de acción directa”.

Y en cuanto al artículo 31: “Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;

b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;

c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;

d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;

e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;

f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo (Ley 23551). Se busca quitar la denominación “exclusivos” de la primera parte del artículo.

El fundamento reside en que conforme al fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación- “Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo” (a tratar detenidamente en el próximo capítulo) el derecho de asociación es un derecho humano fundamental que ha merecido su incorporación a numerosos tratados internacionales y que, en nuestro país, tiene jerarquía constitucional. Es preciso para el autor profundizar en cuanto a la libertad sindical por considerarla como esencial para el progreso de los

pueblos, siempre con la intención de adecuarse a los instrumentos internacionales y a nuestra Constitución, que en el artículo 14 bis sostiene “la organización sindical será libre y democrática”.

Asevera que “las funciones limitadas que la ley 23551 reconoce a los sindicatos simplemente inscriptos podría tener por efecto indirecto restringir la libertad de los trabajadores para adherirse a organizaciones de su elección ya que es indudable que se sentirán inclinados a afiliarse al sindicato más apto para servirlos mientras por otros motivos sus preferencias lo hubieran llevado a afiliarse a otras organizaciones”. (Heller, C. Proyecto de modificación Ley 23551.2012).

Al respecto, se advierte que esta intención de reformar por la interpretación que la Corte Suprema hizo en el caso concreto, es factible en el sentido de que los contenidos de la ley no pueden ser inflexibles, sino que, por el contrario, deben adecuarse al caso en concreto, a cada situación; siempre teniendo en cuenta la necesidad de unificar las asociaciones sindicales si no se desvirtúan los fines de, valga la redundancia, asociarse.

### *3.9. Personería gremial*

Existen en el mundo tres sistemas jurídicos para otorgar personería gremial a las asociaciones sindicales: unidad monopolizada, unidad promocionada y pluralidad sindical. El primero permite que una sola asociación sindical por actividad tenga la personería gremial impidiendo el actuar de las que no la consiguen, haciendo de la asociación que tiene personería un monopolio. En estos casos se impone la representación



única de los trabajadores por una sola entidad, el ejemplo se da en Alemania, Brasil e Inglaterra.

Su antítesis es el de la pluralidad sindical en el cual existen tantos sindicatos con personería como tantas asociaciones sindicales existen. Es que una de las manifestaciones de la libertad sindical es la pluralidad sindical que se traduce en la facultad que tienen las asociaciones sindicales para actuar por más que se contrapongan los ámbitos de las mismas, como por ejemplo en España e Italia.

La vice-ministra del Ministerio de Trabajo de la Nación sostiene que *“en los países que existe una pluralidad de asociaciones siempre ha sido necesario incorporar algún tipo de regla o técnica para que esa diversidad no termine conspirando contra los intereses de los propios trabajadores al convertirse en división”* (Rial, Machado, De Manuele, 2011, página 324).

Políticamente hablando la eficacia en la lucha del movimiento obrero se pierde cuando se dispersan o se aglutinan para confrontar a otra asociación sindical, en vez de usar la fuerza en pro de un mayor resguardo de los derechos laborales. Por eso en estos sindicatos para ser eficaces en la negociación colectiva se hace una comisión que representa las diferentes corrientes sindicales con total participación de todos los gremios.

Y, por último, el sistema de unicidad promocionada, sistema angular de nuestra Ley de Asociaciones Sindicales, que otorga personería gremial a la asociación más representativa, en el contexto territorial y personal, en virtud de tener más afiliados cotizantes. La entidad sindical posee ciertos derechos distintivos, pero esto no le impide el actuar de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas. El modelo sindical

argentino se describe como de unidad inducida porque el sindicato con un número mayor de afiliados asume la representación del sector, incentivando a los demás trabajadores a afiliarse al mismo, admitiendo igualmente que existen otros sindicatos y permitiendo el funcionamiento de los mismos. (Rial, Machado, De Manuele, 2011).

Entonces, en referencia a la “personería gremial” se hace hincapié en la capacidad que adquiere una asociación sindical para representar los derechos de los trabajadores dentro de un ámbito territorial y personal. La misma otorga entonces a la asociación que la consigue, a priori el cumplimiento de una serie de requisitos, un cúmulo de derechos únicos como la facultad de intervenir en las negociaciones colectivas, administración de las obras sociales y la representación ante el Estado y la empresa de los intereses de los trabajadores de su actividad, sean afiliados o no a la asociación sindical, y sean estos intereses individuales o colectivos. Lo señalado es el resultado de que la mayoría de los trabajadores eligieron afiliarse al sindicato, y por lo tanto, se lo dota de herramientas para resguardar y defender de manera eficaz sus derechos, dejando latente desde siempre la posibilidad de optar a posteriori por una nueva central sindical.

### *3.10. Procedimiento administrativo para la obtención de la personería en la ley 23 551 de asociaciones sindicales*

El artículo 25 de la Ley 23551 regula todo lo concerniente a la obtención de la personería gremial, para lo cual es necesario que en primer lugar la asociación que la reclama sea la más representativa en su ámbito territorial y personal, lo que surge de la necesidad que tuvo el legislador de adecuar el principio de libertad sindical con la

unificación de la representación de los trabajadores para lograr una mayor eficacia de la misma. Ser la asociación más representativa implica que debe afiliar a más del 20 por ciento de los trabajadores que intente representar, es decir, la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, entendiendo por tal al trabajador que puede pagar la cuota de la seguridad social. Y estos promedios surgen sobre el proceso que se da en los seis meses anteriores a la solicitud de personería. El requisito supone, en primer lugar, la existencia de más de una asociación sindical para que de la confrontación surja cuál de las mismas es la más representativa, ya que en el caso que la asociación sindical sea solamente una el concepto de mayor representatividad se sustituye por el de suficientemente representada. Lo que constituye a la vez la regulación de la libertad sindical permitiendo así la confrontación entre dos o más asociaciones sindicales para ver quien obtiene la mayoría. Y en segundo lugar delimitar el ámbito personal y territorial de actuación. Entendiendo por “*ámbito personal*” a ese grupo de trabajadores de una determinada actividad que la asociación sindical agrupa, y por “*ámbito de actuación territorial*”, el espacio geográfico donde la asociación actúa. (Etala, C. 2007). Lo que refuta las críticas llevadas a cabo por cierta parte de la doctrina, y a la vez implica una reafirmación de la libertad sindical, porque se delimita el ámbito para actuar que posee una asociación sindical con personería gremial, dejando la posibilidad que los ámbitos no ocupados sean de actuación para otras asociaciones sindicales.

La Ley de Asociaciones Sindicales (23551) exige el cumplimiento de reglas objetivas a satisfacer por parte de las mismas para adquirir la personería gremial, ellas son:

1. Debe encontrarse inscripta.

2. Haber actuado durante un periodo no menor de seis meses. La antigüedad surge de la fecha de inscripción.

3. Tener el mayor número promedio de afiliados cotizantes con dos parámetros, uno temporal, seis meses anteriores a la fecha de la solicitud y otro personal, cantidad promedio de trabajadores que intenta representar. (Corte,N. El modelo sindical argentino.Rubinzal-Culzoni.1986). El otro requisito a cumplir para obtener la personería gremial por parte de las asociaciones sindicales es que la misma se encuentre inscrita de acuerdo a lo que prescribe la ley y que haya tenido una actuación efectiva durante un período no menor a seis meses. O sea, se exige como necesario que la asociación sindical esté simplemente inscrita conforme al artículo 21 de la Ley de Asociaciones Sindicales : “Las asociaciones presentarán ante la autoridad administrativa del trabajo solicitud de inscripción haciendo constar: a) Nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación; b) Lista de afiliados; c) Nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo; d) Estatutos ley 23551, la cual establece que las asociaciones deben presentar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social una solicitud de aplicación en la que estén establecidos los datos, integrantes y estatutos de la asociación sindical, es digno destacar que el ministerio en su página de internet (<http://www.trabajo.gov.ar/acciones/formularios/>) contiene un modelo para presentar dichos requisitos”. También, va ser necesario cumplimentar con el artículo 22 de la Ley de Asociaciones Sindicales: ”Cumplidos los recaudos del artículo anterior, la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los noventa (90) días de presentada la solicitud, dispondrá la inscripción en el registro especial y la

publicación, sin cargo, de la resolución que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el Boletín Oficial- Ley 23551), donde se establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social debe tomar parte luego de cumplimentarse todos los requisitos del artículo anterior y que debe determinar la inscripción dentro de los 90 días de presentada la solicitud en un registro especial y la a posteriori, publicación de manera gratuita en el Boletín Oficial del acto administrativo ministerial que ordena tales hechos”.

Entonces, una vez cumplimentados los requisitos que exige el artículo 25 de la Ley de Asociaciones Sindicales para el otorgamiento de la personería gremial:” La asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa obtendrá personería gremial siempre que cumpla los siguientes requisitos: a) Se encuentre inscrita de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses; b) Afilie a más de veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar. c) La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Los promedios se determinarán sobre los seis meses anteriores a la solicitud. Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial deberá precisar el ámbito de representación personal y territorial. Éstos no excederán de los establecidos en los estatutos, pero podrán ser reducidos si existiere superposición con otra asociación sindical. Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial no podrá reconocerse a la peticionante la amplitud de representación sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo

necesario para determinar cuál es la más representativa conforme al procedimiento del artículo 28. La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial”. (Ley 23551)

“El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá expedirse en el plazo de noventa días” (Artículo 26, Ley 23551), considerado el mismo plazo como de días hábiles administrativo que empiezan a correr desde el último día en que cumplimentó los requisitos exigidos a tal fin.

A fin de cuentas la personería gremial es otorgada por el Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación de la Ley. La autoridad judicial sólo interviene por vía de recurso contra las resoluciones definitivas en caso de controversia. En ambos casos, la resolución final debe determinar expresamente el ámbito de representación personal y territorial de la asociación sindical. (Etala,C.,2007). Tal afirmación va dirigida no sólo a ser precisos en cuanto al ámbito de aplicación, sino también para impedir futuros conflictos sindicales. A fin de cuentas, la intervención del Estado se encuentra enmarcada en un sistema de normas que determinan en forma expresa todos los requisitos necesarios para cercenar la posibilidad de decisiones administrativas arbitrarias.

La norma es la columna vertebral del modelo sindical argentino ya que como nota distintiva principal del mismo se encuentra el otorgamiento de personería gremial a la asociación más representativa y los derechos que le son otorgados en ese carácter. La libertad sindical se vincula con el sistema de unidad promocionada para la obtención de la personería gremial, ya que al otorgarle personería y reconocerle a estos gremios derechos exclusivos se forma en la realidad un sistema de unidad sindical que, para que

funcione sin lesionar derechos de los trabajadores, requiere que se adecue a los principios de la libertad sindical. De hecho son esos mismos principios los que permiten que el sistema de unidad sindical cumpla con las exigencias constitucionales a tal fin. Entonces, el sistema, tal como está planteado hoy, no sería una violación de la tan mencionada libertad sindical. Esto hace que el sistema se ajuste a nuestra Carta Magna, ya que el cumplimiento de los requisitos de la norma es la garantía para expresar las necesidades de los trabajadores. Es como una adecuación al sistema democrático porque el peso del número de los afiliados es el que terminará decidiendo cuál organización sindical tiene personería y cuál no.

Desde el punto de vista político, no se encuentra contradicción alguna en que la fragmentación del movimiento obrero organizado en un sinnúmero de pequeñas organizaciones débiles, tanto económica como políticamente, no tiene otro resultado que el de desvirtuar la herramienta sindical como actor social tendiente al progreso del país. Esto es así tanto para los trabajadores como para la otra cara de la moneda, el gobierno y los empleadores, ya que la dotaría de una multiplicidad de interlocutores sin saber cuál es el que realmente tiene la representación para negociar sobre un conflicto. Igualmente, la solución a lo antes dicho tiene que tener una prolijidad tal que de ningún modo lleve a una monopolización de las atribuciones sindicales y a la imposibilidad de renovación de ideas, personas y vanguardia de la acción del movimiento obrero organizado.

No obstante y teniendo en cuenta que de las contradicciones salen las mejores ideas, el sistema de unidad promocionada hoy establecido por la Ley de Asociaciones Sindicales es producto de una recepción constante de críticas fundadas por parte de la

doctrina. Luis Slavin en su libro “Teoría y práctica del encuadre sindical” (2001) establece que la metodología aplicada por la ley no obtuvo buenos resultados ante la enorme dispersión y fragmentación sindical actual, afirmando que la unidad inducida fracasó debido a los manejos del Ministerio de Trabajo. Se subordinaron a las presiones políticas para otorgar personería gremial a los sindicatos afines a los gobiernos de turno. (Slavin, L. 2001). Posición no compartida porque la proliferación de los sindicatos se debe a las características propias de cada rama laboral. Existen diversos sindicatos, pero al fin y al cabo siempre es uno el que tiene la personería gremial. Lo anterior demuestra que la ley con todas sus circunstancias está hoy cumpliendo sus fines. Y con respecto al desarrollo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y su respectiva crítica se explica que el órgano está destinado a llevar a cabo funciones políticas, que no son controlables judicialmente; no obstante, se comprende, conforme al articulado de la Ley, que su función es meramente automática, teniendo en cuenta que cumplidos los requisitos “debe” otorgar la personería gremial.

Adrián Goldin en su libro “*El sindicato único en la Argentina: un modelo agotado*”, califica al actual sistema de unidad promocionada como “*de sindicato único impuesto por la ley y habilitado por el Estado en sendas expresiones de máxima intervención legislativa y administrativa y que el mecanismo de personería gremial es la variante más ominosa de esa intervención*” (Goldin, 1992, página 396).

Denomina al actual régimen “*promocionado, excluyente y restrictivo porque éste virtualmente constituye el sindicato único, puesto que el sistema de personería*



*gremial torna ilusoria la posibilidad de que otro sindicato pueda disputarle aquella posición” (Goldin, 1992, página 396).*

En primer lugar, es necesaria la intervención de una autoridad como mero órgano de control en el procedimiento administrativo para la obtención de personería gremial, función que hoy le corresponde al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, quien tiene función de control, lo que no se traduce en una facultad, como expresa Goldin en la respectiva crítica. Además, aunque las posibilidades son irrisorias, está demostrado en la realidad que más de una vez se dio la anhelada situación; piénsese, por ejemplo, en la descentralización sindical que sufrió la rama Comercio en los últimos años.

Las opiniones son una amplia corriente doctrinaria que ha cuestionado el sistema de otorgamiento de personería gremial que rige en nuestro país calificándolo de monopolio sindical, entre ellos Juan Pozzo quien afirma que no es sino un disfraz que esconde la sindicalización única.(Strega,E.2004). Se sostiene la necesidad muchas veces, en nuestro sistema legal, de traducir ese cúmulo de cuestionamientos en una propuesta propositiva que de alguna forma sintetice y adquiera las mayorías necesarias propias de los mecanismos constitucionales para poder cambiar el sistema, cosa que por lo visto no pasa en la actualidad. Es importante remarcar esta cuestión ya que los destinatarios principales de esta ley son los trabajadores que, salvo una minoría, no han cuestionado la misma.

En el actual sistema como en cuasi todos los institutos del sistema jurídico se advierten no sólo posiciones en contra, sino también posiciones a favor del mismo. Destacados juristas han sostenido su constitucionalidad basados en sólidos argumentos,

como por ejemplo: Mario Deveali, Justo López, Guillermo López, Horacio Ferro, Juan Fernández Madrid, Antonio Vázquez Vialard y A. Figueroa.(Strega, año 2004). Caracterizando al derecho colectivo de trabajo como la herramienta que se acomoda al modelo sindical argentino, privilegiando a las asociaciones sindicales más representativas y otorgándoles personería gremial. Para darle un cierre a la discusión que surge del análisis del procedimiento para la obtención de la personería gremial, se remarca como ya se ha pronunciado antes que el modelo sindical argentino no fue ni siquiera discutido por los trabajadores que vendrían a ser los interesados directos

### *3.11. Diferencia entre las asociaciones sindicales con personería gremial y las simplemente inscriptas*

Las asociaciones sindicales son aglutinaciones de trabajadores para la defensa de sus intereses mediante la acción sindical. Dentro de las mismas se han distinguido dos clases: las con personería gremial y las simplemente inscriptas.

#### *3.11.1. Asociaciones sindicales simplemente inscriptas*

Se encuentran reguladas en los artículos 21, 22, 23 y 24 de la Ley de Asociaciones Sindicales- 23551, donde se encuentra todo lo relativo a inscripción, derechos y obligaciones. El artículo 21 expresa que la inscripción se debe presentar ante el Ministerio del Trabajo precisando: nombre, domicilio, patrimonio, lista de afiliados, lista de directivos y estatutos. Es de destacar que la asociación sindical deberá tener un

nombre, siempre que el mismo no sea ya utilizado ni induzca a error o confusión. En cuanto a la lista de afiliados es necesario que la misma contenga el ámbito geográfico en el que se desempeñe sumado a la acreditación de que los mismos se den en el ámbito personal de la asociación para prevenir la inflación artificial de los afiliados. Se requiere la nómina y nacionalidad de los integrantes del organismo directivo como corolario de la aplicación del último párrafo del artículo 18 de la Ley de Asociaciones Sindicales que exige que el 75% de los cargos jerárquicos deban ser de ciudadanos argentinos. Por último, los estatutos deben cumplimentar todo lo requerido por el artículo 16 de la Ley de Asociaciones Sindicales que establece que se deben ajustar los mismos a lo establecido en el artículo 8 y contener: a) Denominación, domicilio, objeto y zona de actuación; b) Actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente; c) Derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa; d) Determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazos de los directivos e integrantes de los congresos; e) Modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones; f) Época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización; g) Régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la presente ley, no pudiendo contener como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados; h) Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas,

y congresos; i) Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical; j) Procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación.

El artículo 22 de la Ley 23551 de Asociaciones Sindicales concede 90 días para que, una vez cumplidos los requisitos, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social inscriba a la asociación sindical en los respectivos registros y a posteriori publique el pertinente acto administrativo en el Boletín Oficial. El plazo es de días hábiles y comienza a correr desde que se presenta la solicitud de inscripción. Ante el silencio de la administración, una vez excedido el plazo de noventa días, la Ley 23551 en el artículo 62 establece la vía legal pertinente para la solución de este problema que consiste en la interposición de demanda por denegatoria tácita de una inscripción ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La asociación a partir de su inscripción adquirirá personería jurídica y tendrá derecho a representar los intereses individuales de los trabajadores a pedido de partes, y colectivos, cuando no existiera en la actividad un sindicato con personería gremial, a crear cooperativas y mutuales, a formar a sus trabajadores para así mejorar la legislación laboral, a imponer cotizaciones a sus afiliados y a realizar asambleas (Ley 23551). Por lo visto, lo primero a remarcar es que la asociación sindical adquiere la personería jurídica, o sea, es un ente susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones como consecuencia de su inscripción. Obtiene la capacidad jurídica para realizar sus objetos y sus fines como un sujeto jurídico diferente a las personas físicas que lo componen; por ende, son personas jurídicas de carácter privado.

La asociación sindical simplemente inscripta cuenta con la facultad de representar, a pedido de partes, los intereses individuales de los afiliados. Para lo antepuesto requiere el consentimiento escrito por parte de los interesados, y sólo los intereses de todos los trabajadores en conjunto cuando no existiera en la misma actividad asociación sindical con personería gremial. Debe considerarse que el fin primordial de las asociaciones sindicales es la defensa de los intereses de los trabajadores, para ello pueden llevar a cabo todos los actos jurídicos que no estén expresamente prohibidos dada la legitimación que poseen, siempre que actúen dentro del límite que les impone la legislación, que en este caso es la solicitud de parte interesada para tal fin.

Tienen además, el derecho de formar cooperativas y mutuales que son formas de propiedad social con participación de los trabajadores y usuarios, modelo utilizado para solucionar los problemas económicos que deben enfrentar los trabajadores organizados. Tiene el derecho de bregar por el perfeccionamiento de la legislación laboral, derecho que se tradujo en una acción permanente de las asociaciones sindicales que a través de sus equipos técnicos hacen aportes constantes y significantes a tal fin.

Y, por último, pueden con el fin de constituir el patrimonio destinado a la acción sindical, imponer cotizaciones a sus afiliados. Es preciso valorar este cúmulo de derechos como la demostración de la posibilidad de actuación que tienen las asociaciones sindicales sin personería gremial dentro del derecho argentino reafirmando una vez más la libertad sindical como derecho fundamental de las asociaciones y de los trabajadores sindicalizados. Lo que posiciona la actual Ley como el medio por el cual se cumplen los derechos e intereses laborales que plantea la Constitución.

El artículo 24 (LAS) establece que: “Las asociaciones sindicales están obligadas a remitir o comunicar a la autoridad administrativa del trabajo: a) Los estatutos y sus modificaciones a los efectos de control de la legislación; b) La integración de los órganos directivos y sus modificaciones; c) Dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio, copia autenticada de la memoria, balance y nómina de afiliados; d) La convocatoria a elecciones para la renovación de sus órganos en los plazos estatutarios; e) Los libros de contabilidad y registros de afiliados a efectos de su rubricación”. Se puede destacar en el artículo mencionado a priori una serie de deberes que pesan sobre la asociación sindical simplemente inscrita y que deben cumplir frente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Todos los plazos mencionados se computan en días hábiles. Los deberes son:

1. Debe emitir las modificaciones del estatuto a la autoridad administrativa para que la misma realice el control de legalidad pertinente sobre las mismas.

2. También debe emitir a la autoridad administrativa la conformación de los órganos directivos y sus subsiguientes modificaciones para acreditar su representación frente a diversos órganos, como por ejemplo, los bancos.

3. Remitir dentro de los 120 días hábiles la copia de la memoria, balance, y nómina de afiliados al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con el fin de que este órgano administrativo realice el control del acto.

4. Deben enviar un cronograma del proceso electoral que va a tomar parte en la asociación sindical a la autoridad administrativa en un plazo de 10 días hábiles antes de la celebración de las elecciones.

5. Debe rubricar los libros de contabilidad como la mayoría de los gremios.

### *3.11.2. Asociaciones sindicales con personería gremial*

Bajo el título “Procedimientos administrativos para la obtención de la personería” en la Ley 23551 de Asociaciones Sindicales se hace referencia a todo lo atinente a la conformación y obtención de la personería gremial, y a las discusiones con respecto a la adecuación o no de la misma a la Constitución Nacional. En este punto sólo se hará referencia a los derechos exclusivos que le otorga la Ley a estas asociaciones para diferenciarlas de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas.

“Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial defender y representar a los trabajadores, ya sea de forma individual o colectiva frente a los empleadores y al Estado, intervenir en instituciones de planificación y control de la normativa laboral, intervenir en la negociación colectiva que es producto del contrato colectivo de trabajo, colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores, constituir patrimonios de afectación y administrar las obras sociales “(Art. 31 - Ley 23551). La Ley le otorga a estas asociaciones sindicales una serie de derechos exclusivos que se traducen en facultades que carecen las asociaciones sindicales simplemente inscriptas, reconociendo de entrada la diferencia de trato que le otorga a una y a otra. Dicho análisis es producto de que estas asociaciones sindicales son las que posee legitimación para representar a los trabajadores.

En el primer inciso (Art. 31- inc. a) se le otorga la facultad a la asociación sindical con personería gremial de defender y representar los intereses de los trabajadores, sean éstos individuales o colectivos, y estén los trabajadores afiliados o no a la asociación sindical. En referencia a este derecho, aunque se discuta si la justicia diferencia entre la defensa y representación de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, requiriendo en el caso de los individuales un consentimiento por escrito de los interesados, la Corte señalaba que : “La asociación profesional que cuenta con la respectiva personería gremial y, por tanto, está encargada de representar frente al Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los empleadores tiene legitimación procesal para deducir la acción de amparo tendiente a que se declare la inconstitucionalidad del decreto 1123/99”(CS, 2003/07/04, “Sindicato Argentino de Docentes Particulares c. Estado Nacional - Poder Ejecutivo Nacional s. Acción de amparo”(cita de Strega,E., 2007).

En el segundo inciso (Art. 31- inc. b) se reconoce la facultad para que las asociaciones sindicales con personería gremial colaboren en funciones que trascienden sus fines principales a través de una participación secundaria en funciones públicas, logrando así ponerse al servicio de la comunidad en general. Esto implica reconocer el rol de los sindicatos en una sociedad democrática, puesto que en nuestro país se han caracterizado por una plena y activa participación en todos los ámbitos que están directamente vinculados con las relaciones laborales. Más allá del debate retrógrado sobre la participación o no de los sindicatos en la actividad política, es innegable no concebirllos como órganos políticos, ya que sería imposible garantizar un mayor y mejor resguardo de los derechos de los trabajadores si no cumplimentaran su rol que es, desde



la mirada de este trabajo, la actividad política y la participación en términos colectivos para avanzar como sociedad.

En el tercer inciso (Art. 31- inc. c) se hace referencia al derecho de intervenir en las negociaciones colectivas y de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social. Entendiendo por negociación colectiva: “el proceso por el cual los empresarios y trabajadores intercambian opiniones y transan intereses con la finalidad de arribar a un acuerdo que regule con carácter general las condiciones de trabajo y salario de un colectivo laboral”. (Rial, Machado y De Manuele, año 2011, página 363). Ella constituye la principal actividad a desplegar por las asociaciones sindicales con personería gremial como agente de negociación exclusivo; sin embargo, todo lo relativo a la negociación colectiva se encuentra regulado por la Ley 14250- Convenciones Colectivas de Trabajo, normativa que excede el tema de la investigación. No obstante, es digno de destacar el pensamiento siguiente: el gremio que tiene mayor representación, es el encargado de sentarse en la mesa de negociación. Con respecto al segundo derecho que garantiza este inciso (“vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social”), se puede decir que se cumple a través de la participación de la asociación sindical en la inspección del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El cuarto inciso le otorga a los sindicatos el derecho a colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores, que se puede complementar con el derecho previsto en el inciso b. Como ejemplo de la participación de la representación sindical se puede citar el caso del Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil. Es común que las asociaciones sindicales con personería gremial en función de su

rol, dentro de un Estado democrático de derecho, cooperen con el Estado en todas las materias que se relacionen con las condiciones de vida de los trabajadores.

El quinto inciso (Art.31- inc. e) hace referencia a los patrimonios de afectación, entendiendo por tal a “una universalidad de bienes destinado a cumplir una finalidad determinada que, en este caso, debe coincidir con los fines de las cooperativas y de las mutuales” (Etala, año 2007). Las asociaciones sindicales con personería gremial pueden, por ejemplo, crear un patrimonio para la construcción de viviendas populares para sus trabajadores, pero la contabilidad debe llevarse en separado.

Y el último inciso (Art.31- inc. f), le reconoce a las asociaciones sindicales con personería gremial la facultad de administrar sus propias obras sociales sean las mismas creadas por ley o por las convenciones colectivas de trabajo. Es claro que se constituye así en un derecho fundamental destinado a asegurar el derecho constitucional de acceso a la salud a los trabajadores cooperando de esta forma con las funciones del Estado y haciéndose cargo del rol en un Estado social de derecho.

El conjunto de derechos reservado a la asociación sindical con personería gremial es positivo para que se resguarden y defiendan los derechos de los trabajadores, fomentando así la sindicalización y haciendo valer la facultad de ser el gremio con mayor legitimación de sus trabajadores; en el caso contrario, es dado pensar que no tendría efecto tal característica, que es de suma importancia en nuestro país donde la tasa de sindicalización es muy alta.

3.11.3. Cuadro de diferencias de los derechos que la ley 23551 le otorga a las dos clases de asociaciones sindicales; con o sin personería gremial

<b><u>Asociaciones sindicales con personería gremial.</u></b>	<b><u>Asociaciones sindicales simplemente inscriptas.</u></b>
<p>Las asociaciones sindicales con personería gremial tienen derecho exclusivos a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Defender y representar los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores.</li> <li>• Participar en instituciones de control y planificación de la legislación laboral.</li> <li>• Ser el que lleva la negociación colectiva de donde a posteriori surge el contrato colectivo de trabajo.</li> <li>• Colabora con el Estado en lo atinente a las relaciones laborales.</li> <li>• Puede constituir patrimonios de afectación y administra sus propias obras sociales.</li> </ul>	<p>A partir de la inscripción las asociaciones adquieren la personería jurídica y tienen derecho a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Representar a pedido de parte interesada los derechos de los trabajadores individuales.</li> <li>• Representar los intereses colectivos cuando no hubiera en la misma actividad sindicato con personería gremial.</li> <li>• Promueve la formación de los trabajadores y del sindicato en su conjunto.</li> <li>• Puede imponer cotizaciones a sus trabajadores.</li> </ul>

### *3.12. Análisis de los Convenios número 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo*

A través del tratado de Versalles de 1919 que determina la paz sobre la primera Guerra Mundial surge la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de unificar o acercar legislaciones laborales entre aquellos Estados más radicalizados en cuanto a sus leyes laborales y aquéllos más liberales, ya que en ese momento histórico-coyuntural era una dicotomía pseudo-insalvable. Hoy, la Organización Internacional del Trabajo es “ un organismo tripartito, especializado en materia de derecho del trabajo, y de la seguridad social, con personalidad jurídica propia, vinculado con la Organización de las Naciones Unidas; toda su autoridad se basa fundamentalmente en el diálogo constante entre gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores y en él están representadas las aspiraciones de las fuerzas vivas de cada uno de los Estados miembros, inspirándose en las realidades que imponen la vida socioeconómica y sus permanentes mutaciones”. (René Mirolo; Patricia Sansinena, 2010).

Dentro del sistema normativo que emana de la Organización Internacional del Trabajo, y dada la necesidad de delimitar el campo de estudio, se centrará el análisis en los Convenios, que regulan los derechos humanos del trabajador internacional, admitiendo que para que tengan vigencia en los diferentes ordenamientos nacionales requieren de la manifestación positiva que los cuerpos constitucionales dispongan: el 87 y el 98. (Rene Mirolo; Patricia Sansinena, 2010)

El análisis de ambos surge como producto de una extensa discusión doctrinaria en cuanto a su efectividad sobre la legislación argentina en el derecho colectivo del trabajo.

*3.12.1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización número 87 de 1948*

Ratificado por Argentina el 18 de enero de 1860, este Convenio que entra en vigor para la Organización Internacional del Trabajo el 4 de julio de 1950, después de haber sido adoptado en 1848, viene a establecer los lineamientos generales sobre la relación permanente y sistemática entre la libertad sindical y el derecho a sindicalización. Él es ratificado por 150 países. Tiene para el sistema legal argentino jerarquía constitucional en virtud de lo dispuesto por el artículo 8, inciso tercero del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el artículo 22, inciso tercero del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC).

En el Preámbulo del Convenio se hace referencia a la libertad sindical como uno de los medios necesarios para garantizar la paz y mejorar las condiciones de trabajo, y como mecanismo esencial para el progreso constante. Indefectiblemente el medio idóneo perfecto para garantizar una efectividad en cuanto a la exigencia de mejores condiciones de trabajo por parte de los trabajadores es la sindicalización del movimiento obrero, su organización. Para que esta última, a la vez sea eficiente, requiere que los trabajadores actúen en plena conciencia y libertad; pero, no hay que dejar de remarcar que cada nación, aún cada grupo de pertenencia, tiene sus características propias y diferenciadoras, que urgen la necesidad de encontrar una materialización de la libertad sindical conforme a estas características.

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así

como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. (Art. 2 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización- 87 de 1948). La Ley de Asociaciones Sindicales – Ley 23551, se ajusta en numerosos artículos a esta primera disposición del Convenio. El artículo 4 reconoce como derecho de los trabajadores, en primer lugar, constituir en forma libre asociaciones sindicales y, en segundo lugar, la facultad de afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse: “ Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales: a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse; c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales; d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores; e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.” (LAS).

De la misma manera, el artículo 12 que admite la libre afiliación conforme a la observación de los estatutos y la conformación a los mismos: “Las asociaciones sindicales deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo a esta ley y a sus estatutos, los que deberá conformarse a la misma” (LAS).

Entonces, se puede vislumbrar, tanto en el sentido formal de la Ley como en el material, en el derecho sindical argentino se cumplimenta con lo exigido como lineamientos legislativos a seguir, por parte de la Organización Internacional del Trabajo, en su contenido político. Además, la opción de decidir libremente se constituye en un elemento altamente importante, ya que no la hay sin libertad.

El artículo 3 establece que las asociaciones sindicales tienen el derecho de redactar sus estatutos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar sus actividades sin intermediación de las autoridades políticas (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización- 87 de 1948). La legislación nacional retoma lo establecido por este artículo del Convenio en diversas normas que tienen en cuenta las características propias del modelo sindical argentino, lo que es importante para acomodarse a la realidad del ámbito territorial de aplicación de la ley. En Argentina dada la alta tasa de sindicalización se traduce en la necesidad de la intervención estatal como mediador, pero sin afectar los derechos exclusivos de las asociaciones sindicales. En cuanto a los estatutos es necesario que además de cumplimentar con el contenido mínimo exigido por el artículo 16 de la Ley de Asociaciones Sindicales : “Los estatutos deberán ajustarse a lo establecido en el artículo 8° y contener: a) Denominación, domicilio, objeto y zona de actuación; b) Actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente; c) Derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa. d) Determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazos de los directivos e integrantes de los congresos; e) Modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones; f) Época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización; g) Régimen electoral que asegure la democracia interna de

acuerdo con los principios de la presente ley, no pudiendo contener como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociaciones, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados; h) Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas, y congresos; i) Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical; j) Procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación)”. Además, la Ley le exige a los sindicatos que garanticen la comunicación constante entre los órganos directivos y los afiliados de la asociación sindical, que los delegados tengan mandato e informen luego de su gestión, la participación de todos los afiliados y las elecciones con representación de las minorías, lo que tiende a un abusivo reglamentarismo legal propio de nuestro modelo sindical argentino, pero que evita también el margen de discrecionalidad a la hora de la aplicación de la ley dejando las cosas más claras y no impidiendo el derecho de redactar los mismos. En cuanto a la elección libre de los representantes sindicales, que la norma argentina establece expresamente, además del requerimiento propio de cada organización para ser delegado: estar afiliado y tener una antigüedad mínima en el trabajo; y aclara que están legitimados para votar todos los trabajadores sean éstos afiliados o no a la asociación sindical. En lo atinente a la intervención de la autoridad pública en un Estado social y democrático de derecho, en el que confluyen normas tendientes a la regulación de la vida en sociedad, resulta imprescindible que la autoridad delimite e intervenga en el resguardo y aplicación de los diversos derechos, con la finalidad de lograr el máximo grado de efectividad en cuanto a su funcionamiento. En relación al derecho colectivo del trabajo argentino, las intervenciones del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social van en respuesta a estas consideraciones teniendo en cuenta las particularidades del modelo sindical



argentino, pero nunca en pro de limitar ni de entorpecer el ejercicio legal de tales derechos.

El artículo 4 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo determina la prohibición de que las organizaciones, ya sea de empleados o empleadores, sean disueltas o suspendidas por vía administrativa. Este artículo viene a ser el complemento de protección sobre las organizaciones sindicales garantizándolas frente a toda medida arbitraria asumida contra ellas; no implica, en ninguna medida, una inmunidad para que actúen al margen de la ley. Esto se encuentra en la Ley 23551 de Asociaciones Sindicales, a través del artículo 56 en sus incisos 3 y 4: en él se faculta a la autoridad administrativa, entiéndase por tal al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a pedir judicialmente la suspensión y cancelación de la personería en diferentes supuestos. Lo anterior aumenta las garantías para la preservación de la autonomía sindical como prevención de un ejercicio arbitrario de la administración; de no ser así afectaría indefectiblemente la libertad política de las mismas. Por ende, esta solución coincide con la exigida por el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

El artículo 5 del Convenio 87 hace referencia a la facultad federativa de las asociaciones sindicales estableciendo las acciones sindicales de constituir federación y confederaciones, y de afiliarse a las ya constituidas, aplicando a las mismas lo relativo a la libertad sindical. Las asociaciones sindicales se aglutinan en federaciones y, a la vez, las federaciones pueden constituir confederaciones con la intención de mantener una misma línea de acción sindical, con mayor eficacia. Sin dejar de vislumbrar esta realidad, la Ley de Asociaciones Sindicales- Ley 23551, en su artículo 11 faculta a las

asociaciones sindicales a asumir cualquiera de estas formas de aglutinación, en sintonía con los requerimientos de la Organización Internacional del Trabajo.

En el artículo número 7 se ubica el quid de la investigación. En él, se trata el tema pertinente a la personería jurídica de las asociaciones sindicales estableciendo que: *“La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio”* (Art. 7 - Convenio 87). La creación de esta norma orientó la mirada hacia el modelo de sindicalización europeo que es extremadamente diferente al argentino, único en el mundo; aquí hay una elevada tasa de sindicalización y de creación de asociaciones sindicales verticales que son las predominantes en la actualidad. Los sindicatos desde su nacimiento intervienen activamente en la vida política del país y, además, siempre se amplían sus fines asumiendo un rol de relevancia dentro del Estado social de derecho. Circunstancias que no ocurren en aquel modelo sindical; ante esto es necesario tomarse el trabajo de adecuar la norma en atención a la situación real de la República Argentina.

La personería jurídica de las asociaciones sindicales se obtiene desde su inscripción. En dicho proceso, el órgano administrativo está obligado, un vez observados los requisitos, a dictar el acto administrativo que determina la inscripción tal como fue analizado a priori anteriormente, lo que se encuentra en sintonía con el requerimiento del Convenio 87. Además, hay que tener en cuenta que las asociaciones sindicales en Argentina pueden adquirir una capacidad superior traducida en una amplitud de derechos, a través del cumplimiento de una serie de elementos, y que, por circunstancias

propias del modelo sindical argentino, exigen la necesidad de un rol más activo de la autoridad administrativa a la hora de determinar el cumplimiento o no de los mismos. A pesar de ser discutido constantemente por la doctrina nacional no llega al grado de una actividad discrecional de la administración, porque el trabajador a la hora de su afiliación libre es el que determina qué asociación sindical es la más representativa para la obtención de la personería gremial. Todo queda librado a la decisión de aquel sujeto social al que van destinados los fines de las asociaciones sindicales, el trabajador.

De hecho en un informe de la comisión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo en donde se cuestiona la Ley 23551 se establece que: “ no se ha opuesto a que existan organizaciones sindicales más representativas denominadas con personería gremial ni tampoco a que éstas gocen de ciertos privilegios, la Comisión señala que la determinación de la organización más representativa debería basarse en criterios más objetivos establecidos de antemano, y precisos con el fin de evitar toda decisión parcial” (Etala, E., 2004). Queda claro que se señala con parámetros determinados y tenidos en cuenta por la ley nacional.

El resto del Convenio hace referencia a una serie de disposiciones que no son relevantes relacionadas con el tema del presente trabajo y que, además, por una necesidad de brevedad, demandan un análisis posterior.

*3.12.2. Convenio sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva número 98 de 1949*

Este convenio, ratificado por la República Argentina el 14 de setiembre de 1956, entra en vigor para la Organización Internacional del Trabajo el 18 de julio de 1951. A través de él, se buscó regular lo relativo a la negociación colectiva y a los principios del derecho de sindicalización. Como el tema de la negociación colectiva excede a nuestro interés, serán motivo de análisis sólo cuatro artículos referidos a los principios del derecho de sindicalización.

En el primer artículo se establece como principio neurálgico del Convenio, la protección contra todo acto discriminatorio fundado en el derecho del trabajador a sindicalizarse o no a una determinada asociación sindical, y a posteriori determina donde centralmente debe ubicarse esa protección. Hace referencia a los actos que obliguen a un trabajador a afiliarse o desafilarse a un determinado sindicato, y a los que tengan por objeto despedir o perjudicar la relación laboral de un trabajador por las circunstancias de estar afiliado a un sindicato:”Artículo 1. 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”. (Convenio sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva número 98 de 1949).

Se considera que los actos discriminatorios antisindicales son aquellas conductas contrarias a los principios del derecho colectivo del trabajo; entre ellos se encuentra la libertad sindical. Éstos terminan afectando a los trabajadores en su conjunto y está relacionado con los actos de discriminación que sufren los trabajadores que desempeñan funciones sindicales. La ley 23551 tiene un conjunto de disposiciones como el artículo 7: “Las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados”; el artículo 47: “Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente Ley podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical”, y el 52: “Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente Ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa. La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar

judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo. Si se decidiera la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 666 bis del Código Civil durante el período de vigencia de su estabilidad. El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones. La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos”. Junto a éste, va la Ley 23592 sobre actos discriminatorios que tiende a establecer un mecanismo destinado a suplir todo lo relativo a la discriminación por la actividad sindical. Entonces, se advierte que es un mecanismo ineludible, no sólo para darle trámite al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, sino también como corolario de la necesidad de asegurar la libertad sindical traducida en la posibilidad de afiliarse a un sindicato determinado sin sufrir

consecuencias negativas, cuestión por la cual, la adhesión en este punto a la regulación que hace el ordenamiento jurídico sobre tal cuestión.

Se busca también a través del presente Convenio proteger las asociaciones sindicales contra todo acto de injerencia (son aquéllos actos dirigidos a favorecer el dominio, financiación o control de organizaciones de trabajadores por empleados u organizaciones de empleadores): Artículo 2. 1. (Convenio 98 OIT): “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”. Esta recomendación parece abstracta, ya que es menester acompañarla de una norma para volverla pragmática, y requiere la existencia de un órgano externo que actúe de mediador entre los operadores, función que se asemeja a la llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo en el derecho argentino.

Y, por último, se busca crear organismos que tiendan a garantizar y efectivizar el derecho de sindicalización: Artículo 3- Convenio 98 OIT: “Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicalización definido en los artículos precedentes”. Y se adoptan

medidas tendientes al fomento de la organización de los trabajadores en asociaciones sindicales: Artículo 4- Convenio 98 OIT: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”. Aspecto con el que no se acuerda, dada la alta tasa de sindicalización en Argentina.

Es necesario remarcar que las pruebas teóricas analizadas demuestran que nuestra Ley de Asociaciones Sindicales - Ley 23551 se acomoda perfectamente al modelo internacional dado por el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto al derecho de sindicalización.

*3.12.3 “Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales” C.S.J.N - Resuelto el 11 del 11 del 2008*

La causa comenzó a tramitarse en marzo del 2002 y tuvo diferentes etapas hasta llegar a la Corte Suprema de Justicia de la Nación que resolvió en el año 2008. Primero la causa instó al análisis de la Secretaría 6 Laboral de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y a posteriori por el Doctor Juan Carlos Maqueda integrante de la misma. En el año 2006 se corre vista a la Procuración General de la Nación, allí estuvo hasta el 2007, año en el que se dictaminó la necesidad de una nueva sentencia remarcando la existencia



de arbitrariedades en la tramitación del proceso; entonces, la Corte Suprema de Justicia de la Nación abre el recurso por arbitrariedad.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en su Sala VI confirma la resolución del Ministerio del Trabajo, Empleo y la Seguridad Social número 197 que rectifica el planteo de la asociación sindical Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA) de impugnar la convocatoria a elecciones de delegados del personal de la Asociación de Empleados del Estado (ATE), lo que a posteriori motiva un recurso extraordinario por parte de ATE, que ante su denegación da origen a la queja.

La Corte de Justicia de la Nación sólo se aboca a los casos en los que se discute la adecuación de una ley a nuestra Constitución o de una norma inferior, o porque en la tramitación de la causa se afecte la garantía de defensa en juicio. En este caso concreto, el dictamen de la Procuración General de la Nación Argentina entendió que el planteo de la recurrente conducentes para la disolución del caso, se configura una causal de arbitrariedad del pronunciamiento judicial y, además, la recurrente insta a discutir la adecuación de la Ley de Asociaciones Sindicales - Ley 23551 a la Constitución Nacional - artículo 14 bis; por lo que se dan las dos causales para que la Corte Suprema de Justicia de la Nación le hiciera lugar. A juicio de la Corte, los agravios son inadmisibles pero por el artículo 14. 3. de la Ley de Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales: “Una vez radicado un juicio ante los Tribunales de Provincia será sentenciado y fenecido en la jurisdicción provincial, y sólo podrá apelarse a la Corte Suprema de las sentencias definitivas pronunciadas por los tribunales superiores de provincia en los casos siguientes: 1. Cuando en el pleito se haya puesto en cuestión la validez de un Tratado, de

una ley del Congreso, o de una autoridad ejercida en nombre de la Nación y la decisión haya sido contra su validez. 2. Cuando la validez de una ley, decreto o autoridad de Provincia se haya puesto en cuestión bajo la pretensión de ser repugnante a la Constitución Nacional, a los Tratados o leyes del Congreso, y la decisión haya sido en favor de la validez de la ley o autoridad de provincia. 3° Cuando la inteligencia de alguna cláusula de la Constitución, o de un Tratado o ley del Congreso, o una comisión ejercida en nombre de la autoridad nacional haya sido cuestionada y la decisión sea contra la validez del título, derecho; privilegio o exención que se funda en dicha cláusula y sea materia de litigio. Ley 48), resultad admisible el planteo de impugnación constitucional y entonces así, hace lugar a la queja y habilita la instancia”.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación dice: “Que el desarrollo que ha tenido la regulación del derecho de asociación, reveló dos ejes centrales para su regulación. Por un lado las dos expresiones de éste, individual y colectivo y, por el otro, la característica especial de la asociación en los sindicatos, traducida en la profundización de la libertad sindical, cuestiones que se reflejan en los instrumentos internacionales con jerarquía constitucional” (“Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales” C.S.J.N).

En primer momento, el máximo tribunal argentino empieza a tener en cuenta la libertad sindical conforme a la percepción que tienen de ella los instrumentos internacionales que, a posteriori de la reforma constitucional de 1994, tienen jerarquía constitucional para nuestro sistema jurídico. Por lo que indefectiblemente tiene en cuenta el desarrollo de la Organización Internacional del Trabajo y su Convenio 87 que tiene una intensa relación con el problema que motiva el proceso pertinente.

A la hora de determinar qué se entiende por el derecho de asociación sindical, lo valoró como un derecho humano y se basó en el juzgamiento del mismo por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, estableciendo que:

“La libertad de asociación en materia laboral, por ende, así como en su dimensión individual no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicato, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad. En su dimensión social resulta “un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos. Y esta libertad, radica básicamente en la facultad tanto de constituir organizaciones sindicales, cuanto de poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. En todo caso son dos dimensiones que deben ser garantizadas simultáneamente, puesto que la libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles; de modo que la restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente un límite al derecho de la colectividad para alcanzar los fines que se proponga” (“Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales” C.S.J.N).

Para la Corte Suprema de Justicia de la Nación éstos son los parámetros dentro de los que tienen que ser interpretados el derecho a la asociación sindical y a la libertad sindical considerando los mismos como coexistentes, ya que el máximo tribunal plantea la cuestión en términos dicotómicos, o los dos existen simultáneamente, o directamente, no existen.

A posteriori en un camino de género a especie, y para ir centrándose en la adecuación que tiene el sistema jurídico nacional a los instrumentos internacionales, a los que les otorgó jerarquía constitucional después de la reforma de 1994, analiza el alcance y profundidad del artículo 14 bis de la Constitución de la República Argentina. El máximo tribunal nacional establece que el artículo 14 bis sigue la línea de los documentos internacionales que lo precedieron. También, se anticipó teóricamente a las normas que lo seguirían señalando como el tema principal de las asociaciones sindicales: organización sindical libre y democrática representada a través del derecho del trabajador a afiliarse, desafiliarse o no, y la libertad colectiva a través de los sindicatos con el propósito de que puedan ser fundados y realizar actividades sin limitaciones del Estado. La Constitución Nacional establece que la norma que regula la asociación sindical debe dejar en libertad los planos de acción del movimiento obrero organizado y el pluralismo de sindicatos que él mismo quiere darse. (“Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales” C.S.J.N). Se comparte la definición del artículo 14 bis que realiza el máximo tribunal argentino, pero no tiene en cuenta las repercusiones que provoca llevar un concepto abstracto a la práctica, ni tampoco las características peculiares de la conformación del movimiento obrero organizado en Argentina. Así como es inseparable el derecho de asociación al derecho de la libertad sindical, es imposible concebir a las asociaciones sindicales nacionales sin tener en cuenta que su mayor auge y efectividad se dio en un proceso de solidaridad con el gobierno de turno. Esto produjo que el universo laboral que la pluralidad de sindicatos quiere darse, en Argentina, es diverso al valorado abstractamente; pues, los trabajadores en su mayoría a través de la afiliación o no a un determinado sindicato, eligen mostrando

su apoyo a los sindicatos que poseen la personería gremial. Lo que demuestra la máxima representatividad que poseen estos con respecto al resto de las asociaciones sindicales.

El máximo tribunal centra su decisión en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y la labor de los dos órganos tendientes a bregar por la aplicación del mismo, el Comité de la Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Si sólo se expresa la concentración en las asociaciones simplemente inscriptas, la Corte diferencia entre las dos asociaciones estableciendo que: la división entre asociaciones sindicales más representativas y el resto debe ser el medio para privar a las minoritarias de las herramientas para defender los intereses de sus miembros, que mide el derecho de organizarse y plantear un plan de acción previsto por el convenio número 87. Apoyando o no a determinada organización, los gobiernos influyen en la decisión de los trabajadores cuando eligen una organización para afiliarse. Es indudable que estos últimos se sentirán inclinados a afiliarse al sindicato más apto para servirlos, mientras que por otros motivos lo hubieran llevado a afiliarse a otra organización. (Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales” C.S.J.N).

No resulta fácil compartir la visión política del máximo tribunal sobre la división de las asociaciones sindicales en más representativas o no. Primero, porque en los procesos democráticos es necesario que la asociación que obtuvo el poder del número, dé respuestas a los sectores que acompañaron con su voto, necesita ser dotada de privilegios

que de alguna forma pragmaticen esa legitimidad en el poder por tener la máxima representación. De no ser así, el centro de atención se debería poner en el proceso de decisión de los trabajadores y no en las consecuencias de dicha decisión.

Tampoco resulta fácil aceptar la visión simplista de los trabajadores que ejercen sus derechos civiles y sólo tienen en cuenta costos y beneficios de sus decisiones. Pues, está más que demostrado, ya sea a través de una percepción histórica o mirando el desarrollo actual del movimiento obrero organizado argentino, que los trabajadores argentinos siempre creyeron en la colectividad; de ahí que su posterior organización, como herramienta de transformación social, se visualiza en la alta tasa de sindicalización en relación a otros países.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación termina definiendo en el caso concreto: “que se sigue de cuanto ha sido expresado, que el artículo 41 inciso a de la ley 23551 viola el derecho a la libertad de la asociación sindical amparado tanto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional como por las normas de raigambre internacional de las que se ha hecho mérito en la medida en que exige que los delegados del personal deban estar afiliados a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegidos en comicios convocados por ésta. La limitación mortifica dicha libertad de manera tan patente como injustificada, en sus dos vertientes. La restricción excede el acotado marco que podría justificar la dispensa de una facultad exclusiva a los gremios más representativos. Por lo demás no se ha invocado la existencia de razón alguna que haga que la limitación impugnada resulte necesaria en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección

de los derechos y libertades ajenas” (“Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales”- C.S.J.N.).

Es digno destacar que la declaración que el artículo 41 inciso a de la ley 23551 sea contrario a la Constitución, sólo tiene efectos en el caso concreto. No obstante a ello, no se comparte la visión que tiene el máximo tribunal respecto de la personería gremial en las asociaciones sindicales, y sumado a los argumentos antes dados, está la creencia de que no se tiene cuenta el interés de los trabajadores o de la mayoría de los trabajadores que deciden optar y se sienten resguardados por las asociaciones sindicales que tienen la personería gremial. Se presenta una relación causa consecuencia, la mayor representatividad le permite gozar de ciertos derechos exclusivos con respecto al resto de las organizaciones. Se está al tanto de que un análisis más exhaustivo de la situación requiere comprender acabadamente la situación política coyuntural del momento en que el máximo tribunal decidió fallar de tal modo.

Para finalizar y con la intención de que el lector tenga un conocimiento profundo sobre este fallo, productor de un sinfín de repercusiones en la doctrina nacional, el máximo tribunal hizo lugar al recurso revocando la sentencia apelada de la cámara, en cuanto desconocía el derecho de ATE de intervenir en la celebración de los comicios de delegados del personal, y devolvió la causa, con el fin de que sea dictado un nuevo pronunciamiento con arreglo a esta decisión.

## Conclusiones

El trabajo es un derecho y el bien máspreciado en toda persona. Éste es el eje central de la vida. Por él hay integración a la sociedad, al conocimiento, al bienestar, a la salud y el desarrollo personal. Sin embargo, más allá de estas consideraciones, es dable advertir que el trabajo por sí solo no basta para dar bienestar y dignidad. El trabajo debe brindar sueldos decorosos, seguridad social y respeto por los derechos humanos de quienes lo ejercen.

Los sindicatos deben atender dichos objetivos. Sin embargo, estos en un primer momento, en la época de la colonia sólo alcanzaban la categoría de gremios. Además, existía discriminación respecto a quienes lo integraban: por ejemplo, los negros y los mulatos, que tenían una fuerte presencia en las actividades, no eran considerados merecedores de integrar dichas organizaciones.

A posteriori con la tentativa de organizar grupos de trabajo fue desapareciendo tal desprestigio, respecto a las diversas razas. Pero, aparecen intereses de clases sociales altas que indirectamente intervienen en la clase trabajadora cuando Argentina ingresa al mercado mundial. Progresivamente se fue dando en las organizaciones una serie de medidas que, en teoría, beneficiaban al trabajador; es el caso de limitación de la jornada laboral, salario, aspectos pertinentes al trabajo de los niños y de las mujeres, entre otras.

Se considera que estas medidas sirvieron de basamento a otras más puntuales, más específicas que son necesarias en un siglo de profundos cambios en lo tecnológico, en la necesidad de capacitación y en las variadas demandas que surgen de una sociedad en constante cambio.



Los movimientos obreros en sus reclamos, oscilaban entre posturas socialistas y anarquistas; planteos tan extremos dificultaban una construcción de unidad en pos del beneficio de los trabajadores, a lo cual se unieron situaciones políticas que no favorecieron una organización pacífica. Los trabajadores organizados eran caracterizados por parte del gobierno como amenazantes para el crecimiento económico de algunos pocos. Lo que generaba una desconfianza por parte del movimiento obrero organizado para la construcción desde la política partidaria y a los ámbitos de gestión gubernamental. Esto se traducía en un sinnúmero de dificultades para encontrar la mejor manera para la organización dentro de los mismos sindicatos.

Esta etapa fue superada por la configuración de vías superadoras que surgieron, precisamente de una organización política, que logró a través de la gestión gubernamental organizar y dotar de todos los derechos necesarios para su dignidad al movimiento obrero argentino.

Finalmente, en el año 1988 surge la Ley de Asociaciones Sindicales – Ley 2355, dictada en el Congreso Nacional. Que surja de este ámbito significa una mirada democrática de la problemática del trabajador, en la que se presentan las ideas de los representantes del pueblo y de las provincias. A lo que es digno agregar que se tuvieron en cuenta proyectos, iniciativas y propuestas que se encauzaron en un acuerdo entre los bloques de mayor representación parlamentaria: PJ (Partido Justicialista) y U.C.R (Unión Cívica Radical).

En este sentido, podemos enunciar que la Ley desde un comienzo significó un andamiaje que demuestra que en la construcción democrática de una sociedad se puede

acordar para llegar a construir herramientas, que aseguren una mejor organización de actores sociales relevantes, como son los sindicatos en Argentina.

En realidad, los trabajadores organizados representan, como pluralidad, el motor productivo de la economía nacional, que como tal requieren de herramientas legales que ayuden a dignificar cada día más su desarrollo.

Es por esto que se considera que la respuesta a la pregunta- problema es positiva, pues, sí se resguardan los derechos laborales que establece la Constitución Nacional en el sistema de unicidad promocionada para la obtención de la personería gremial. Primero, porque se tienen en cuenta todas las reglas objetivas de juego que establece la libertad sindical como concepto superior de la organización sindical y, además, porque se adecua a aquellas características propias del movimiento obrero argentino, que lo distinguen en el resto del planeta.

Todo esto, es para entender que en un estado social y democrático de derecho, las decisiones políticas colectivas deben prevalecer sobre los intereses individuales.

## Bibliografía

### *Doctrina.*

- ✓ Bosco, Luis. *La estructura de las negociaciones colectivas de trabajo*. Buenos Aires. Ed. Hammurabi.2011.
- ✓ Corte, Néstor. *El modelo Sindical Argentino*. Ed. Rubinzal – Culzoni. 1986.
- ✓ Del Campo,H. *Sindicalismo y peronismo.Los comienzos de un vínculo perdurable*.Siglo XXI.2012).
- ✓ Elias, Jorge. *Manual de derecho laboral para trabajadores*. Rosario.Ed. C.G.T. 2010.
- ✓ Elizondo, Jorge Luis. *Derecho colectivo del trabajo*. Rosario. Ed.Nova Tesis. 2008.
- ✓ Etala, Carlos. *Contrato de trabajo*. Buenos Aires. Ed. Astrea.2010.
- ✓ Etala, Carlos. *Derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires. Ed. Astrea.2007.
- ✓ Grisolia, Julio *Guía de estudio laboral*. Buenos Aires. Ed: Estudio.2011.
- ✓ Heller, Carlos. *Proyecto de modificación Ley 23551*. 2012.
- ✓ Mirolo, R., Sansinena, P.. *Los convenios de la O.I.T en el derecho del trabajo interno*. Cordoba. Ed. Advocatus.2010.
- ✓ Recalde, Hector. *Reforma laboral: flexibilidad sin empleo*. Buenos Aires. Ed: Mora.1994.
- ✓ Rial, N., Machado, J., De Manuele, A.. *Manual para representantes sindicales*. Buenos Aires. Ed: Rubinzal-Culzoni.2011.
- ✓ Strega, Enrique. *Ley 23551 comentada*. Buenos Aires. Ed: La Ley.2007.

- ✓ Slavin, Luis P. *Teoría y práctica del encuadre sindical*. Ed. La Ley.2001.

### *Jurisprudencia*

Fallo: “*Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales*”- C.S.J.N.- 2008.

### *Legislación*

- ✓ Constitución de la Nación Argentina.
- ✓ Constitución Federal de Brasil.
- ✓ Constitución de Venezuela.
- ✓ Constitución de Uruguay.
- ✓ Ley de Asociación sindicales - Ley 23551.
- ✓ Ley de Negociación Colectiva - Ley 23546.
- ✓ Convenio 98 O.I.T
- ✓ Convenio 87 O.I.T
- ✓ Convenio 135 O.I.T.
- ✓ Convenio 151 O.I.T.
- ✓ Ley 8999 de 1912.
- ✓ Ley 9148 de 1913.
- ✓ Ley 11544 de 1929.
- ✓ Ley 12713 de 1941.

- ✓ Decreto 2669/43.
- ✓ Decreto 23852/45.
- ✓ Decreto 9270/56.
- ✓ Tratados Internacionales.

## Formulario descriptivo del Trabajo Final de Graduación

### *Identificación del Autor*

Apellido y nombre del autor:	<b>Maccarini Pablo</b>
E-mail:	<b>pmaccarini@live.com.ar</b>
Título de grado que obtiene:	<b>Abogado</b>

### *Identificación del Trabajo Final de Graduación*

Título del TFG en español	<b>Los derechos laborales en la personería gremial Argentina</b>
Título del TFG en inglés	<b>Labour rights in Argentina unión status</b>
Tipo de TFG (PAP, PIA, IDC)	<b>Proyecto de investigación documental crítica (PID)</b>
Integrantes de la CAE	<b>Patricia Sanssinena; Esteban Rossi</b>
Fecha de último coloquio con la CAE	<b>16/07/2013</b>
Versión digital del TFG: contenido y tipo de archivo	<b>Tesis.pdf</b>

*Autorización de publicación en formato electrónico*

Autorizo por la presente, a la Biblioteca de la Universidad Empresarial Siglo 21 a publicar la versión electrónica de mi tesis. (Marcar con una cruz lo que corresponda)

**Autorización de Publicación electrónica:**

- Si, inmediatamente**
- Si, después de ..... mes(es)**
- No autorizo**

\_\_\_\_\_  
**Firma del alumno**