



Libertad Sindical: El modelo sindical argentino en contradicción con nuestra Constitución Nacional y recomendaciones de la OIT.

**Trabajo Final de Graduación**

Carrera: Abogacía

***¿El Modelo Sindical Argentino actual permite la Libertad sindical consagrada en la Constitución Nacional y Tratados Internacionales de Derechos Humanos?***

NOMBRE Y APELLIDO: Lucía de Carlos.

LEGAJO N°: VABG42200.

**LIBERTAD SINDICAL: MODELO, CONSTITUCIÓN Y OIT / FREEDOM OF ASSOCIATION: UNION SCALE, NATIONAL CONSTITUTION AND ILO.**

**Resumen ejecutivo / Abstract**

El presente trabajo analiza el Modelo Sindical Argentino a la luz de la Constitución Nacional, los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación emitidos desde 2008 a 2016 vinculados a la temática, los Tratados internacionales de Derechos Humanos y los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo con el objetivo de ponderar si la Libertad Sindical se encuentra plenamente garantizada en la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 o si es menester introducir una reforma a la misma para que dicha garantía sea operativa. Para ello se sopesan tanto los orígenes históricos del movimiento obrero, como los modelos de Unidad promocionada, vigente actualmente en Argentina, y de Pluralidad sindical que rige en otras latitudes a los efectos de extraer los pro y los contras de ambos en aras de concluir con una propuesta sintetizadora de las mismas que minimice las desventajas y potencie las ventajas de ambos modelos, que sea acorde a nuestro sistema constitucional y al Derecho Internacional, para beneficio de los trabajadores. La investigación muestra que si bien el modelo actual es perfectible, el modelo de la Pluralidad Sindical también puede ocasionar inconvenientes que perjudiquen al cuerpo de trabajadores organizados.

La metodología está basada en un estudio científico de naturaleza teórica, dogmática jurídica y doctrinaria, centrado en la consideración del derecho en sus aspectos normativo, valorativo y axiológico; sistematizando los sistemas jurídicos de normas positivas vigentes en combinación con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

*This research work analyses the Argentinian Union Scale in the light of the National Constitution, the Supreme Court decisions pronounced form 2008 to 2016 involved to this issue, the International Human Rights Treaties and the International Labour Organization Conventions N° 87 and N° 98 in order to weigh whether if the freedom of association is fully guaranteed under the Union Trade Law N°23.551 or if it is necessary to introduce a reform of the law to become operational this guarantee. For that, the historical origins of working class movement are weighed, as much as the Promoted Unity Model, currently in*

*force in Argentina, and the Model of the Trade Union Plurality, which is in force in other Countries; in order to extract the pros and cons from both models to conclude with a synthesizer proposal of them, that minimizes disadvantages and maximises advantages from both models that can be consistent with the constitutional system and the International Law, to benefit the workers. This research shows that although the actual Model in force can be improved, the Trade Union Plurality Model may also cause problems to the organized labour movement.*

*The methodology used is based on a theoretical, legal dogmatic and doctrinal scientific research, focussed on the regulatory, assessing and ethological aspects of the law; by systematising the positive regulations of legal systems in force, in combination with Supreme Court of Justice decisions.*

**Palabras clave / Keywords:**

Libertad sindical, Constitución Nacional, OIT, Corte Suprema de Justicia de la Nación, sindicato.

*Freedom of association, National Constitution, ILO, Supreme Court of Justice, trade union.*

## **Agradecimientos**

A la Universidad Empresarial Siglo XXI, institución que me ha permitido formarme, especialmente en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social al cual adscribe el presente trabajo, con total libertad de pensamiento y con valores profundamente arraigados en las garantías que otorga la Constitución de la Nación Argentina.

A las profesoras que evalúan este Trabajo Final, la Lic. Ana Porta, la Profesora Patricia Sansinena quien realizó valiosas observaciones que contribuyeron a enriquecer al mismo, y especialmente a mi Tutora, la Profesora Mirna Lozano Bosch quien no sólo guió el su desarrollo de manera efectiva, mejorándolo cualitativamente, ayudando a ampliar mi mirada sobre la temática de la Libertad Sindical, dándole equilibrio y balance a esta propuesta; sino que también me sostuvo, comprendió mis temores al dar algunos pasos y me ayudó a encontrar la entereza necesaria para darlos.

A mis amigas y excelentes investigadoras Dra. Mariana Lerchundi, docente de esta casa de altos estudios, Antrop. Paulina Álvarez, y Lic. Lorena Decca, quienes generosamente me ayudaron a avanzar en el desarrollo de este trabajo tanto desde lo metodológico como en la proposición de técnicas para que se desarrolle de la mejor manera posible la instancia de escritura.

A mi amiga L.D.G. Angelina Baldoni, que a través de la Cooperativa de Trabajo Al Toque, realizó un cuidadoso diseño y encuadernación de este TFG.

Un sentido agradecimiento a mis padres Susy y Roberto, mi hermana Carla, y mi compañero Mario, quienes fueron un gran sostén emocional, así como material para poder llegar hasta aquí. Gracias por creer en mí incluso más que yo misma. Gracias a mi abuela Pepa, que año a año promete vivir para verme recibida de abogada, al tiempo que prende una vela por cada examen a realizar, hoy próxima a cumplir sus 97 años quizás tenga la gracia de poder honrar dicha promesa. También a mi abuelo Cholo (QEPD) y a mi familia política, quienes acompañaron de cerca este proceso.

A los amigos que desde su praxis sindical me inspiraron para la elección del tema de investigación. A los sindicatos independientes que diariamente batallan por mejores

condiciones laborales para la clase trabajadora sin dejarse amedrentar por reiteradas prácticas antisindicales.

A los compañeros de trabajo en el Tribunal de Cuentas de la Municipalidad de Río Cuarto, que generaron un ambiente de contención, comprensión y el espacio necesario para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Al Vivero Comunitario Wichán Ranquén, que desde hace meses cuida con amor un ejemplar de árbol nativo para ofrecer al Bosque de Graduados de esta honorable institución.

A mis fuentes de inspiración, que aunque muy diversas, ofrecen sus miradas a la temática laboral desde profundas convicciones éticas: al gran jurista Arturo Sampay; el recientemente fallecido Dr. Rodolfo Capón Filas; y a Julio Macera, quien también dejó este mundo hace unos meses, no sin antes darnos su ejemplo de sindicalista combativo, con convicciones, y que no dejó una batalla sin dar.

A los afectos postergados en pos de este proceso.

## **Índice**

<b>Resumen ejecutivo / Abstract.....</b>	<b>2</b>
<b>Agradecimientos.....</b>	<b>4</b>
<b>1. Introducción.....</b>	<b>10</b>
<b>2. Problema de investigación.....</b>	<b>20</b>
<b>3. Justificación y relevancia de la temática elegida.....</b>	<b>21</b>
<b>4. Objetivos.....</b>	<b>24</b>
<b>4. 1. Objetivo general.....</b>	<b>24</b>
<b>4. 2. Objetivos específicos.....</b>	<b>24</b>
<b>5. Preguntas de investigación e hipótesis de trabajo.....</b>	<b>25</b>
<b>6. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.....</b>	<b>25</b>
<b>6. 1. Instrumentos internacionales.....</b>	<b>25</b>
<b>6. 2. Legislación Nacional.....</b>	<b>27</b>
<b>6. 3. Jurisprudencia.....</b>	<b>28</b>
<b>7. Marco metodológico.....</b>	<b>29</b>
<b>7. 1. Tipo de estudio o investigación.....</b>	<b>29</b>
<b>7. 2. Metodología.....</b>	<b>30</b>
<b>7. 3. Tipo de fuentes de información.....</b>	<b>30</b>
<b>7. 3. 1. Fuentes primarias.....</b>	<b>30</b>
<b>7. 3. 2. Fuentes secundarias.....</b>	<b>31</b>
<b>7. 3. 3. Fuentes terciarias.....</b>	<b>31</b>
<b>7. 4. Técnicas de recolección de datos.....</b>	<b>31</b>
<b>7. 5. Instrumento de investigación.....</b>	<b>31</b>
<b>7. 6. Determinación de la población y la muestra, o del corpus de análisis.....</b>	<b>31</b>

7.	7. Criterio muestral.....	31
7.	8. Delimitación temporal/nivel de análisis del estudio.....	31
7.	9. Nivel jurídico de análisis.....	32
	<b>Capítulo 1: El Movimiento sindical: Origen y evolución histórica.....</b>	<b>33</b>
1.	1. Diferencias preliminares entre Gremio y Sindicato.....	33
1.	2. Desarrollo a nivel internacional.....	34
1.	2. 2. Desarrollo en América Latina.....	46
1.	2. 3. Desarrollo en Argentina.....	53
	<b>Cuadro comparativo.....</b>	<b>56</b>
1.	3. Conclusiones parciales.....	56
	<b>Capítulo 2: El Modelo Sindical Argentino.....</b>	<b>59</b>
2.	1. Modelos Sindicales.....	59
2.	1. 1. De unicato o de sindicato único.....	61
2.	1. 2. De pluralismo o de la libertad sindical.....	62
2.	2. El Modelo Sindical Argentino actual.....	64
2.	2. 2. Representación directa.....	67
2.	2. 3. Tutela sindical.....	68
2.	2. 5. Encuadre sindical.....	70
2.	2. 6. Prácticas antisindicales.....	71
3.	Conclusiones Parciales.....	71
	<b>Capítulo 3: La Libertad sindical.....</b>	<b>73</b>
3.	1. Concepto.....	73
3.	1. 1. Caracteres.....	76
3.	1. 2. Contenido.....	78

<b>3. 1. 3. Tipos.....</b>	<b>80</b>
<b>3. 2. Diferenciación con la Democracia Sindical.....</b>	<b>83</b>
<b>3. 3. Conclusiones parciales.....</b>	<b>84</b>
<b>Capítulo 4: Marco legal y adecuación del instituto a la normativa vigente.....</b>	<b>86</b>
<b>4. 1. El Derecho internacional de los Derechos Humanos.....</b>	<b>86</b>
<b>4. 2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....</b>	<b>88</b>
<b>2. 2. 1. Convenio N° 87 sobre Libertad sindical y protección del derecho de sindicación.....</b>	<b>88</b>
<b>5. 2. 2. Convenio N° 98 de OIT sobre Derecho de Sindicación y negociación colectiva.....</b>	<b>91</b>
<b>4. 3. La Constitución Nacional Argentina y el art. 14 bis.....</b>	<b>92</b>
<b>4. 4. Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 del año 1988.....</b>	<b>92</b>
<b>4. 5. Fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.....</b>	<b>93</b>
<b>4. 5. 1. CSJN “Asociación Trabajadores del Estado” (ATE I) de 2008.....</b>	<b>94</b>
<b>4. 5. 2. CSJN “Rossi” de 2009.....</b>	<b>95</b>
<b>4. 5. 3. CSJN “ATE c/Municipalidad de Salta s/Recurso de inconstitucionalidad” (ATE II) de 2013.....</b>	<b>95</b>
<b>4. 5. 4. CSJN “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” de 2016.....</b>	<b>95</b>
<b>4. 6. Derecho comparado.....</b>	<b>96</b>
<b>7. Conclusiones Parciales.....</b>	<b>97</b>
<b>Conclusiones finales y proposiciones.....</b>	<b>99</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>101</b>
<b>Libros.....</b>	<b>101</b>
<b>Libros Electrónicos.....</b>	<b>102</b>



<b>Revistas Especializadas.....</b>	<b>103</b>
<b>Artículos on-line.....</b>	<b>104</b>
<b>Legislación.....</b>	<b>104</b>
<b>Leyes.....</b>	<b>104</b>
<b>Decretos-Ley.....</b>	<b>105</b>
<b>Jurisprudencia.....</b>	<b>105</b>
<b>Anexo E.....</b>	<b>106</b>

## **1. Introducción**

El movimiento sindical en Argentina se creó de manera espontánea y bajo la sombra del cambio en el proceso productivo que trajo aparejada la Revolución Industrial con el Taylorismo, el Fordismo y la creación de la línea de producción. Su objetivo fue unir esfuerzos de los trabajadores para defender sus derechos en procura de una mejor calidad de vida ya que al no existir regulación legal en esta primera etapa, no pocos eran los excesos cometidos por las patronales.

Entre los antecedentes legislativos pertinentes a la temática bajo análisis, es de destacar que la primera legislación al respecto fue un Decreto-Ley N° 2669 que data de 1943 dictado por un gobierno de facto y suspendido al año siguiente por otro Decreto. Luego se sucedieron algunos decretos más, hasta que se sancionan en 1954 la Ley N° 14.295 (Ley N° 14.295), (derogada por decreto un año después) de “Organización de las Asociaciones Profesionales de Empleadores”, y en 1958 la Ley 14.455 (Ley N° 14.445 de 1958) de “Régimen legal de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores”<sup>1</sup>, ambas derogadas, pero el recorrido exhaustivo por los antecedentes legales será desarrollado con mayor profundidad a *posteriori*. Entre los antecedentes más destacados nos encontramos con la Ley N° 22.105 de Régimen general de Asociaciones Gremiales de Trabajadores, sancionada el 20 de noviembre de 1979 (Ley N° 22.105, 1979) por el Poder Ejecutivo Nacional. Posteriormente se sanciona con fecha 23 de marzo de 1988 la Ley N° 23.551 de Régimen de las Asociaciones Sindicales (Ley N° 23.551, 1988), (de ahora en más LAS) que con algunas modificaciones, consagra el sistema vigente en la actualidad por el cual la representación de los trabajadores se reconoce por medio del otorgamiento de personería gremial al sindicato que a mayor número de trabajadores afiliados represente, reservando para las demás asociaciones sindicales la simple inscripción en un registro que a tal fin llevará el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Numerosos proyectos de modificación del Modelo Sindical Argentino han sido presentados en el Congreso de la Nación desde la entrada en vigencia de la Ley N° 23.551 que contemplan diversas miradas sobre este fenómeno jurídico, con ambición de

---

<sup>1</sup> Estas normas citadas con sus fechas de sanción y/o derogación han sido consultadas con fecha 10 de mayo de 2018 en el sitio oficial del Sistema Argentino de Informática Jurídica (SAIJ), dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Disponible en: [www.saij.gob.ar](http://www.saij.gob.ar).

modificarlo en todo o en parte, pero hasta la fecha ninguna ha prosperado. Se considera que ello se debe al dinamismo propio de la temática, que se mantiene en debate constante de sus postulados.

En el año 1957 se produjo una reforma de la Constitución Nacional Argentina, que incorporó a su articulado el art. 14 *bis*, el cual contiene tres párrafos en los que se enumeran las que se dieron en llamar garantías sociales. En el primer párrafo se contempla al Derecho Laboral en su aspecto individual, en el segundo se hace referencia al Derecho Laboral en sentido colectivo, y en el tercero se incluye a la Seguridad Social. Es así como la Libertad Sindical queda plasmada como un derecho-garantía en la carta magna en tanto la misma expresa en el primer párrafo del art. 14 *bis* 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.”. Bidart Campos (2003) refiere que los derechos de la segunda generación, surgidos durante aquella época consagrada como constitucionalismo social del siglo XX y cuyo nombre obedece a aquel momento histórico, fueron dados a conocer como derechos sociales, económicos y culturales.

Con la reforma de la Constitución Nacional producida en 1994 (Ley N° 24.430, 1995) se incorpora a la misma el artículo 75 inc. 22, que otorga jerarquía constitucional a los tratados internacionales de Derechos Humanos ratificados previamente por el Estado Nacional Argentino, así como los que posteriormente a la reforma, luego de ser aprobados por el Congreso y con el voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara, pasan a conformar junto con los anteriores el llamado *Bloque constitucional*, por el cual se los equipara a la Constitución Nacional con carácter de supralegales, es decir por encima de las leyes nacionales y el derecho interno del Estado, pero con preeminencia de la Constitución. Con esta reforma se profundiza la impronta del constitucionalismo social, agregándose a nuestra ley suprema los derechos de la tercera generación o de incidencia colectiva (Bidart Campos, 2003).

Los tratados que se incorporan con la reforma de 1994 al bloque constitucional de manera directa se encuentran enumerados en el citado inciso 22 del art. 75, los mismos 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 Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño. Como se verá más adelante, muchos de ellos garantizan de diversas maneras la Libertad Sindical, por ello se considera que la reforma constitucional de 1994 refuerza de manera significativa el concepto de Libertad Sindical como garantía constitucional.

De esta manera la libertad sindical se consagra como un derecho humano fundamental en Argentina, no obstante ello, hasta la fecha se sigue debatiendo acerca de si la Libertad Sindical actualmente se encuentra plenamente garantizada, o si por el contrario se hace necesaria una reforma legal integral que garantice el pleno goce de este derecho humano fundamental. En cambio, ha sido la jurisprudencia, principalmente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN o Corte Suprema) la que en consonancia con los reclamos de parte del movimiento sindical, ha ido marcando un camino a través de sus fallos en el sentido de ampliar el reconocimiento del derecho a la Libertad sindical.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) también ha tomado parte activa en el proceso de reconocimiento de este derecho, realizando en varias ocasiones desde la década de los 90 recomendaciones no vinculantes al Estado Nacional Argentino, de cuya lectura algunos autores indican que las mismas tienen la intención de que Argentina adapte su legislación en pos de asegurar la plena vigencia del mismo, mientras que otros autores resaltan otros pasajes de dichas recomendaciones, de los cuales deducen que nuestro Modelo Sindical actual garantiza plenamente la Libertad Sindical.

En el año 1991 se dividió la Confederación General del Trabajo de los argentinos (de ahora en más GGT de los argentinos o CGTA) y comenzaron a convivir dos Centrales sindicales, obteniendo solo una de ellas, la CGT, personería gremial por ser la más

representativa. La otra central, CTA tuvo que emprender acciones para su reconocimiento hasta obtener una simple inscripción, instalando tanto en la agenda social como en el ámbito académico la cuestión de la Libertad sindical y la posibilidad de un cambio en el Modelo Sindical Argentino. En la actualidad, y luego de un lapso en el que convivieron tres CGT y dos CTA, actualmente son tres facciones distintas de CGT que conviven bajo la figura de un triunvirato y tres de CTA (CTA de los argentinos, CTA Autónoma y desde principios de 2017 una escisión de esta última, que se dio en llamar CTA Perón) las que operan en la vida sindical, pero hay posturas que señalan que la figura del triunvirato está llegando a su ocaso, mientras que otras señalan que la tendencia actual del movimiento obrero será reagruparse bajo la figura de la CGT, con lo cual el tema se complejiza ante la atomización de las dos grandes Centrales sindicales argentinas<sup>2</sup>.

Esta situación es motivo de queja tanto de quienes abogan por un cambio de modelo que permita iguales derechos para todos los sindicatos, como de quienes se oponen a este pedido y ven con desconfianza los pronunciamientos que la Corte Suprema viene realizando desde 2004. Entre los primeros se incluyen tanto juristas como sindicalistas que consideran que es menester una reforma integral de la legislación en favor de la operativización del derecho a la Libertad sindical para garantizar a los trabajadores que ni el Estado ni las patronales opaquen dicha libertad. Entre los segundos se encuentran principalmente sindicatos con personería gremial, cámaras empresarias, los abogados de estos sectores y miembros de los tres niveles del Estado así como renombrados juristas. A su vez es de pleno conocimiento que la práctica de llevar a litigio cada caso concreto genera un desgaste judicial costoso en cuanto a tiempo y dinero; y que por otro lado ello atenta contra la seguridad jurídica al no existir la certeza sobre la aplicación de esta garantía constitucional.

---

<sup>2</sup> Esta información fue recuperada de los medios de comunicación nacionales y de las páginas oficiales de organizaciones sindicales en mayo de 2018, a saber: <http://www.infogremiales.com.ar/tag/cgt/> ; <https://www.lanacion.com.ar/1971114-la-cta-queda-ahora-dividida-en-tres> ; <http://www.cta.org.ar/> ; <http://ctanacional.org/dev/> ; <http://www.agenciacta.org/> ; <http://www.lavoz.com.ar/noticias/politica/tres-cgt-dos-cta-sindicalismo-partido-cinco> ; <https://www.cronista.com/economiapolitica/Schmid-sobre-la-crisis-en-la-CGT-El-ciclo-del-triunvirato-esta-agotado-20180216-0070.html> ; <https://www.infobae.com/politica/2018/04/05/la-cgt-despide-al-triunvirato-y-busca-afirmarse-para-negociar-con-el-gobierno-y-pesar-en-el-pj/> ; <https://www.tiempoar.com.ar/articulo/view/76506/sera-n-tres-las-elecciones-de-la-cta-que-se-realizara-n-este-aa-o> .

El presente trabajo se plantea el interrogante acerca de si es necesario un cambio en la legislación vigente, que contemple un modelo sindical adaptado a los tiempos actuales o si *contrario sensu*, el mismo debe mantenerse tal como fue concebido. Para ello se analizará si efectivamente en nuestro ordenamiento jurídico se respeta la libertad sindical como cláusula de garantía en los términos en que se encuentra prescripta por la Constitución Nacional, Tratados Internacionales con jerarquía constitucional y recomendaciones de la OIT, o si por el contrario la misma es restringida a través de su reglamentación legal; y si de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación se desprende un cambio de criterio que permita un avance en el reconocimiento de este derecho.

Para comenzar a desentrañar las aristas del tema se realizará una sinopsis del origen y raigambre del instituto de la Libertad sindical a la luz de los distintos modelos sindicales. Luego la investigación se focalizará en aspectos legislativos tanto nacionales como internacionales, en las Recomendaciones de OIT como organismo especializado en la temática. Finalmente se abordará el cambio de jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación producida a partir del *leading case* conocido como Fallo ATE I que data del año 2004, hasta llegar al último fallo del Supremo Tribunal argentino conocido como Fallo Orellano pronunciado en 2016, así como las últimas recomendaciones de OIT para nuestro país, por lo que el corte temporal se realizará desde el año 2004 a 2016, mientras que el corte espacial será acerca de la legislación nacional argentina, más allá de que se realicen necesarios cotejos con el mismo instituto abordado en el Derecho Comparado.

En un recorrido por los antecedentes de la temática y la bibliografía disponible en la materia se puede observar un gran desarrollo de la cuestión en décadas anteriores, pero no hay demasiada bibliografía actual al respecto luego del fallo ATE I, y esta ausencia de desarrollo doctrinario es importante teniendo en cuenta que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha realizado un giro jurisprudencial en favor de ampliar el alcance de la Libertad Sindical. En cambio sí se observa un mayor desarrollo de ponencias en congresos de Derecho del Trabajo, de artículos de destacada doctrina nacional, y en bastante menor medida de Tesis de grado y de posgrado así como pronunciamientos de organismos

internacionales, razones más que suficientes para centrar la mirada en el análisis del instituto convocante.

Respecto de los Tratados Internacionales sin dudas el más importante es la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que garantiza la libertad de asociación y reunión pacíficas, menciona que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación, prescribe diversas cuestiones relacionadas al derecho a trabajar, y agrega que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. El resto de los instrumentos se pronuncian en sentido similar, así tenemos que el Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos de 1966 avanza sobre la Libertad Sindical, garantizándola y aclarando que las únicas restricciones a la misma que pueden ser toleradas deben ser fundadas en la seguridad nacional, en la seguridad pública o en el orden público, la salud y moralidad públicos o las libertades de los demás. La excepción a este principio de Libertad Sindical sólo puede ser opuesta a las distintas Fuerzas de Seguridad. Exige que el Estado a través de la legislación vigente no menoscabe este derecho. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales de 1966 se pronuncia en igual sentido.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 a su vez regula la libertad de asociación en sentido amplio pero contemplando los fines laborales, y no puede ser coartada por ley salvo que así lo requiera el orden público y los valores democráticos.

Por su parte el Convenio 87 de OIT sobre Libertad sindical y protección del derecho de sindicación reconoce en sentido amplio la Libertad sindical, la posibilidad de los trabajadores de asociarse libremente a las entidades gremiales y crear nuevas entidades, con la prohibición de injerencia en las mismas por parte de los Estados miembro de OIT. El Convenio 98 del mismo organismo sobre Derecho de Sindicación y negociación colectiva regula más específicamente los derechos individuales de los trabajadores a no ser discriminados ni despedidos por su sola pertenencia a una organización gremial haciendo hincapié en la defensa de la negociación colectiva.

Respecto de la casuística, se tomarán para su análisis los fallos más relevantes de la temática dictados por el máximo tribunal argentino. Primeramente se examinará el fallo “Asociación Trabajadores del Estado” (ATE I) de 2008 que declara inconstitucional el art.

41 inc. a de la Ley de Asociaciones Sindicales porque exige que los delegados de personal e integrantes de las comisiones internas y organismo similares estén afiliados a una asociación sindical con personería gremial y ser elegidos en comicios convocados por ésta, exigencia que viola el derecho a la Libertad sindical receptado por la Constitución Nacional en su art. 14 bis y diversos tratados internacionales como el mencionado Convenio N° 87 de OIT, recalcando que esta afectación a los derechos de los trabajadores es injustificada.

En el fallo “Rossi” de 2009 se verá que se declara la inconstitucionalidad del art. 52 de la citada ley por excluir de la tutela sindical a representantes sindicales de asociaciones con simple inscripción, dejándolos desprotegidos y denegando una garantía constitucional.

Seguidamente se abordará el fallo “ATE c/Municipalidad de Salta s/Recurso de inconstitucionalidad” (ATE II) de 2013 en el que la Corte Suprema declara la inconstitucionalidad del art. 31 de la Ley de Asociaciones Sindicales por ser incompatible con el art. 14 bis de la Constitución Nacional y el Convenio N° 87 de OIT.

Finalmente se considerará especialmente el más reciente fallo de la Corte, “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” de 2016, de importancia clave debido a que marca un nuevo giro jurisprudencial que podría limitar nuevamente el ejercicio de la Libertad sindical; aunque por otro lado convalida una vez más la actividad gremial de asociaciones con simple inscripción.

Se parte del supuesto de que el tema seleccionado genera múltiples interpretaciones, y por lo tanto se produce una inseguridad jurídica por un lado, y una vulneración de derechos garantizados por la Constitución por el otro. Por ello se pretende realizar un aporte a la disciplina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en favor de avanzar hacia una solución de fondo respecto del problema que genera la regulación actual sobre la Libertad Sindical, en relación a su posible contradicción con la Constitución Nacional y Tratados Internacionales, y el consecuente desgaste que la mencionada inseguridad conlleva en la praxis judicial.

Por ello se analizará si efectivamente en nuestro ordenamiento jurídico se respeta la libertad sindical a la luz de la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional y las recomendaciones de la OIT. También se examinará si de la



jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación se desprende un avance en el reconocimiento de este derecho, y en qué sentido se produce ese avance. Ello permitirá responder al interrogante sobre si es el espíritu de la Constitución Nacional de la República Argentina garantizar la plena vigencia de la Libertad sindical, o en definitiva cuál fue el espíritu de la ley. Este interrogante ha sido un punto importante en el desarrollo de los considerandos del último fallo de la Corte.

La Libertad de asociación, es un concepto fuertemente ligado a la idea de Libertad sindical pero que la abraza en sentido amplio, siendo entendido como el

Derecho de raigambre constitucional que tienen todas las personas a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole. El ejercicio de este derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. (De Santo, V., 2005, p. 603).

Más específicamente, la Libertad sindical consagrada en el Artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional no es otra cosa que el “derecho constitucional que tiene 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” (De Santo, V., 2005, p. 606). Mientras que el término Sindicato es entendido “en sentido general, asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. En el siglo XIX surgió la necesidad de la creación de *sindicatos*, y los obreros estuvieron en constante lucha para lograr el reconocimiento del derecho de asociación, que no obtuvieron hasta finales de dicho siglo. Por lo general, en cada Estado se establecieron varias organizaciones sindicales como consecuencia de las diversas tendencias ideológicas. Sus principales intentos estaban dirigidos al logro de mayores beneficios salariales, laborales, etc. Si bien la agrupación puede referirse por igual a patronos y a trabajadores, en la práctica legislativa, y en el hecho en sí, se ha reservado la expresión *sindicato* a la asociación profesional de trabajadores, llamándose generalmente asociaciones profesionales a las

agrupaciones constituidas por patronos a efectos de defender sus intereses colectivos. La principal función de los *sindicatos* consiste en lograr, mediante la negociación colectiva, acuerdos con los empresarios. Los temas tratados en este tipo de negociación son muchos más que la mera negociación de horas de trabajo y salarios, lo que refleja la creciente complejidad de las sociedades industriales, la mayor fuerza de los *sindicatos* y el aumento de las exigencias de los trabajadores. En algunos casos los acuerdos colectivos especifican con gran detalle cuáles serán los salarios, el número de horas por jornada laboral, días de vacaciones, las condiciones de trabajo y otras ventajas. En otras ocasiones, los *sindicatos* usan su poder para forzar la promulgación de leyes a favor de todos los trabajadores, mayores pensiones de jubilación, un mejor seguro de desempleo, regulaciones sobre seguridad en el trabajo, más vacaciones, bajas por maternidad, viviendas de protección oficial, seguro médico obligatorio e incluso la creación de tribunales especializados en temas laborales y procedimientos conciliatorios que protejan a los trabajadores de decisiones arbitrarias” (De Santo, V., 2005, p. 879-880).

Por su parte cuando se hace referencia a Sindicato único se quiere hacer alusión al “régimen de organización sindical que admite una única asociación profesional por cada ocupación. Parte de la doctrina lo considera atentatorio contra la *libertad de asociación* (v)” (De Santo, V. 2005, p. 880).

La parte sustancial del presente Trabajo Final de Grado comienza con una breve sinopsis de la historia del Movimiento sindical con el objetivo de entender cómo se fueron dando los procesos históricos que decantaron en el actual Modelo sindical argentino, que es el del Unidad Promocionada o Promovida, analizando su estructura y características, así como los temas claves para comprender dicho modelo, es decir la representación directa, la tutela sindical, el problema del encuadre sindical y las prácticas antisindicales. Asimismo se expondrá también el Modelo de Pluralidad Sindical, sus características y sus diferencias con el Modelo de Unidad Promocionada, en aras de determinar si la Libertad Sindical se encuentra igualmente garantizada en ambos modelos, y de no ser así, la conveniencia de modificar en un todo o en parte la legislación vigente sobre la materia.

Luego se ahondará puntual y específicamente en la Libertad sindical, como punto clave de la presente investigación, desarrollando su contenido, caracteres, tipos de libertad sindical, ya que la misma puede ser entendida en sentido positivo y negativo, tanto desde sus aspectos individual como colectivo, e incluso en sentido amplio o pleno, y restringido. A su vez se la diferenciará de la democracia sindical, ya que ambos son institutos complementarios pero diferenciados.

Se analizará el alcance constitucional de la Libertad sindical, así como el espíritu de la norma, y se contrastarán las diferentes posturas doctrinarias en relación a este derecho. También se explorará el carácter de derecho humano fundamental de la Libertad sindical, otorgado por los tratados internacionales con jerarquía constitucional. Se buscará describir la vinculación del instituto bajo análisis, con los convenios 87 y 98 de OIT, y su Declaración de Filadelfia. En este sentido se examinarán además las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo al Estado Nacional Argentino sobre la adecuación del Modelo Sindical de este país a la normativa internacional y a los estándares de dicho organismo internacional. En última instancia se cotejará la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación desde el año 2004 en adelante en lo atinente al reconocimiento de este derecho.

Seguidamente se expondrá el marco legal a la luz del cual debe ser interpretado el instituto de la Libertad sindical, explicando las normas que lo contemplan. Es así como se tomará en primer término el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en el cual se encuentran contenidos diversos Tratados internacionales que con la reforma constitucional de 1994 adquieren para Argentina jerarquía constitucional. Entre ellos se encuentran: la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales de 1966 y la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969. También se tendrán en cuenta tanto el Convenio 87 de OIT sobre Libertad sindical y protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 de OIT sobre Derecho de sindicación y negociación colectiva, se tomarán especialmente en cuenta las recomendaciones llevadas adelante por el Comité de Libertad Sindical, como las expresadas por la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, ya que al formar parte de la Organización Internacional del Trabajo y haber ratificado estos

convenios, Argentina debe realizar un esfuerzo por adaptar su legislación vigente en consonancia con dichos convenios. Luego se expondrá la normativa nacional, comenzando por analizar el art. 14 bis de la ley suprema, sus alcances y limitaciones, y la incorporación de los tratados internacionales al bloque constitucional. Seguidamente se expondrá la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 de 1988, aún vigente. Se concluirá el estudio de esta sección con un breve análisis del derecho comparado.

Luego de ello se analizarán fallos claves de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los cuales la misma ha sentado un importante precedente en favor de ampliar los alcances de la Libertad sindical, los mismos son: el fallo “Asociación Trabajadores del Estado” de 2008 comúnmente denominado ATE I, el fallo “Rossi” de 2009 y el fallo “ATE c/Municipalidad de Salta s/Recurso de inconstitucionalidad” de 2013 conocido como fallo ATE II. También se analizará detenidamente el último fallo dictado por la Corte Suprema en relación a la temática, “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” de 2016, que ha despertado apreciaciones encontradas por parte de juristas, funcionarios públicos y sindicalistas, ya que por un lado convalida lo expresado en los anteriores fallos acerca de que una simple inscripción es válida para la actuación de los sindicatos, pero por otro lado vuelve a realizar como se mencionó anteriormente un cambio de jurisprudencia al expresar que en el caso concreto el demandado no tenía derecho a realizar determinada actividad en defensa de sus derechos como trabajador.

Finalmente se abordarán las conclusiones sobre la temática, no solo a modo de cierre de la misma sino también y especialmente de manera propositiva.

## **1. Problema de investigación**

---

¿El Modelo Sindical Argentino actual permite la Libertad sindical consagrada en la Constitución Nacional y Tratados Internacionales de Derechos Humanos?

---

El presente trabajo se plantea el interrogante acerca de si es necesario un cambio en la legislación vigente, que contemple un modelo sindical adaptado a los tiempos actuales

en los que se observa una creciente fragmentación del movimiento sindical, y que permita de esa manera el pleno ejercicio del derecho a la Libertad sindical por medio de la adaptación de la legislación nacional a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, y al art. 14 *bis* de la Constitución Nacional.

Para resolver este interrogante se realizará un recorrido somero por la evolución histórica del instituto de la Libertad sindical, para lograr un acercamiento a una definición clara y precisa del mismo. También se analizará exhaustivamente la normativa vigente en comparación con las recomendaciones de OIT y los tratados internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional. Luego se recorrerán en profundidad los diversos fallos de la Corte Suprema desde el año 2004, en los que la misma ha ido avanzando en el reconocimiento de este derecho. Finalmente se sugerirá un Modelo Sindical adaptado a las exigencias actuales, y refrendado en las mencionadas recomendaciones y fallos.

## **2. Justificación y relevancia de la temática elegida**

La libertad sindical es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, el cual se encuentra receptado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional Argentina desde la reforma de la misma en 1994. Dicha importancia posee una doble dimensión, tanto individual como colectiva. El art. 14 bis reza 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.”<sup>3</sup>. Asimismo esta libertad sindical es un derecho humano fundamental receptado en diversos Tratados Internacionales de Derechos Humanos, que gozan de jerarquía constitucional.

Este instituto implica, desde una doble perspectiva tanto individual como colectiva, la posibilidad de todo trabajador de afiliarse, desafiliarse o de no afiliarse a un sindicato, así como también de poder crear nuevos sindicatos, todo ello en pos de la mejor defensa de sus derechos laborales. Al decir de Carlos Etala (2007) es

“el conjunto de derechos y potestades, privilegios 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

---

<sup>3</sup> Constitución de la Nación Argentina. T. O. Ley N° 24.430/94.

las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo” (p. 58).

Pero para que este derecho sea operativo es menester la posibilidad de que el sindicato elegido por el trabajador sea reconocido tanto por el Estado como por los empleadores, y conjuntamente con ello pueda desarrollar todas las actividades que le son propias.

Actualmente en Argentina, la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 ofrece dos formas legales para el desenvolvimiento de sindicatos: los que mayor número de afiliados posean, es decir los más representativos, pueden solicitar la Personería Gremial si cumple con los requisitos de estar inscripta y que sus afiliados representen el 20% del total de trabajadores del rubro; mientras que el resto, según se desprende del art. citado *ut supra*, podrá solicitar la simple inscripción en un registro (Ildarraz, Zarza Mensaque y Viale, 1999). Ello en la práctica se traduce en una vulneración considerable del ejercicio pleno del derecho a la libertad sindical, tornándolo poco menos que en letra muerta.

Específicamente el sindicato más representativo ostenta exclusividad para defender y representar ante el Estado y los empleadores, los intereses individuales y colectivos de sus afiliados. Pueden participar en instituciones de planificación y control, así como intervenir en negociaciones colectivas, administrar sus propias obras sociales creadas por ley o por convenio colectivo, y en general vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social (Ildarraz et al., 1999).

En tanto que los gremios simplemente inscriptos sólo podrán representar los intereses individuales de sus afiliados, mientras que para la defensa de los derechos colectivos quedarán supeditados a la inexistencia de otra asociación con personería gremial para la misma actividad o categoría (Grisolia, 2004). Podrán imponer cotizaciones a sus afiliados, pero al no poseer personería el trámite para obtener el código de descuento y así materializar dichas cotizaciones se torna generalmente muy burocrático, demandando incluso años de litigios para el reconocimiento de esta facultad. También podrá este tipo de asociaciones sindicales realizar asambleas o reuniones sin necesidad de autorización previa.

Un problema que se suele suscitar en la práctica es el llamado “encuadramiento sindical” o de “encuadre sindical”, por el cual se produce un conflicto intersindical de

derecho en el que se chocan intereses entre dos o más entidades gremiales de primer grado con personería, acerca de la capacidad jurídica que emana de cada una de estas personerías (Recalde y Rodríguez, 1989). Este problema del derecho no pocas veces termina siendo dirimido en los estrados judiciales, con todas las complicaciones prácticas y el desgaste jurisdiccional que ello implica. En los llamados problemas de encuadramiento sindical no se discute sobre el origen de la personería y su otorgamiento, sino sobre cuál de las asociaciones sindicales en cuestión es la que efectivamente tiene la capacidad para representar a un grupo de trabajadores, ya sea por la extensión territorial o material. Como se puede ver, la temática de la Libertad sindical es amplia y suscita en la práctica distintos tipos de conflictos de intereses.

La actual regulación de las asociaciones sindicales a través de la Ley N° 23.551 pone en la práctica en una clara situación de desigualdad a los distintos sindicatos, y por ende a los trabajadores nucleados en ellos, vulnerando así el derecho a la libertad sindical, ya que una entidad gremial con simple inscripción tendrá menos herramientas para defender a los trabajadores, ya sea tanto desde lo económico como a través de las acciones que los mismos puedan desplegar. Y ello a su vez repercute en la decisión del trabajador a la hora de agremiarse, que no es libre sino condicionada por la conveniencia de adherir a un sindicato reconocido por el Estado y el empleador, el cual podrá efectivamente desplegar otro tipo de estrategias de defensa de derechos e intereses.

Indirectamente también se vulnera la Tutela sindical, ya que se observa en la praxis sindical que los delegados y miembros de las comisiones directivas de estos sindicatos quedan más expuestos, con menos herramientas para defenderse de arbitrariedades, y con sindicatos debilitados por la falta de reconocimiento. Asimismo esto genera un círculo vicioso en el que se fortalecen sindicatos no por sus posiciones ideológicas, ni la defensa efectiva que puedan hacer de los trabajadores sino simplemente porque son reconocidos. Y ello deriva a su vez en que haya una presión muy fuerte de los sindicatos más representativos para que su *status quo* no se vea modificado por una reforma legislativa que operativice la plena libertad sindical.

Por otro lado, es de destacar que para el caso de las asociaciones de empresarios no rige una normativa análoga, sino que gozan de libre asociación, pudiendo coexistir distintas

asociaciones patronales y/o empresariales que serán reconocidas por igual por parte del Estado y gozarán de los mismos derechos. Esta paradoja muestra claramente que la desigualdad se encuentra planteada a nivel normativo sólo para los empleados, reforzando la hipótesis de que dicha desigualdad no tiene razón de ser.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) hace ya varios años que viene realizando recomendaciones al Estado Nacional Argentino, así como a otros países que poseen la misma problemática también, a través de su Comité de Libertad Sindical para que Argentina adapte su sistema sindical vigente a los Tratados Internacionales suscriptos y ratificados por estos, y más específicamente a los Convenios N° 87 y N° 98 de dicho Organismo. Si bien en los últimos años la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) ha realizado un giro de su jurisprudencia en favor de otorgar personerías y representatividad a algunos sindicatos a través de los *leading cases* conocidos como “Fallo ATE I” y “Fallo ATE II”, una reforma de este punto clave en el modelo actual es necesaria para tornar operativo y efectivo este derecho, evitando la necesidad de tener que litigar en los casos concretos para que el mismo sea reconocido.

### **3. Objetivos**

#### **4. 1. Objetivo general**

- Analizar si efectivamente en nuestro ordenamiento jurídico se respeta la libertad sindical a la luz de la Constitución Nacional, Tratados internacionales con jerarquía constitucional y recomendaciones de la OIT, y si de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación se desprende un avance en el reconocimiento de este derecho.

#### **4. 2. Objetivos específicos**

- Analizar el alcance constitucional de la Libertad sindical, así como el espíritu de la norma.
- Contrastar las diferentes posturas doctrinarias en relación a este derecho.
- Explorar el carácter de derecho humano fundamental de la Libertad sindical, otorgado por los tratados internacionales con jerarquía constitucional.
- Describir la vinculación del instituto en análisis, con los convenios 87 y 98 de OIT, y su Declaración de Filadelfia.



- Examinar las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo al Estado Nacional Argentino sobre la adecuación del Modelo Sindical de este país a la normativa internacional y a los estándares de dicho organismo internacional.
- Analizar la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación desde el año 2004 en adelante en lo atinente al reconocimiento de este derecho.

## **5. Preguntas de investigación e hipótesis de trabajo**

- ¿Es el espíritu de la Constitución Nacional de la República Argentina garantizar la plena vigencia de la Libertad sindical?
- ¿Es el Modelo Sindical Argentino un modelo que garantice dicha vigencia? ¿Es el mismo perfectible?
- ¿Se encuentra la ley de asociaciones sindicales en consonancia con la Constitución Nacional? ¿Es contraria dicha ley a los tratados internacionales vigentes con jerarquía constitucional?
- ¿La legislación nacional se adapta a los lineamientos de la OIT?
- ¿Se ve en la jurisprudencia de la CSJN un indicio de que la libertad sindical debería ser entendida e incluso legislada de otro modo?

## **6. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales**

### **6. 1. Instrumentos internacionales**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Esta declaración regula desde su art. 1 hasta el art. 10 distintas cuestiones vinculadas a la libertad de las personas y su derecho a recibir un trato igualitario. Luego el art. 20 garantiza la libertad de asociación y reunión pacíficas en su inc. 1, y en el inciso 2 menciona que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación. Más específicamente el art. 23 prescribe diversas cuestiones relacionadas al derecho a trabajar, y en su inc. 4 agrega que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la mejor defensa de sus intereses. Finalmente en el art. 28 se deja en claro que toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades consagrados por dicha Declaración sean plenamente efectivos.

- Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos de 1966. En sus primeros tres artículos habla sobre la libertad y la igualdad de las personas, y la posibilidad de reclamaciones de particulares a través de la Organización para las Naciones Unidas (ONU) al Estado que habiendo ratificado el pacto, no las garantice. En el artículo 14 se expresa que esta igualdad de las personas se debe reflejar en los estrados judiciales. En el art. 22 se avanza sobre la Libertad Sindical, garantizándola y aclarando que las únicas restricciones a la misma que pueden ser toleradas deben ser fundadas en la seguridad nacional, en la seguridad pública o en el orden público, la salud pública y la moralidad pública o las libertades de los demás. La excepción a este principio de Libertad sindical sólo puede ser opuesta a las distintas Fuerzas de Seguridad. Exige en el apartado final del mencionado art. que el Estado a través de la legislación vigente no menoscabe este derecho.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales de 1966. En los primeros artículos se expresa que los Estados no pueden menoscabar los derechos incorporados a dicho pacto, salvo que ello sea necesario en pos del bien común, pero exige cautela para ello. En el art. 8 se garantiza la libertad sindical de una manera similar al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, diciendo que esta libertad no puede ser restringida salvo que sea ello necesario en una sociedad democrática en pos de intereses supremos de orden público, o para la protección de derechos de otras personas.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969. En su art. 16 regula la libertad de asociación en sentido amplio pero contemplando la libertad de asociación con fines laborales, la cual no puede ser coartada por ley salvo que así lo requiera el orden público y los valores democráticos, pero a su vez librando al arbitrio de cada Estado la posibilidad de impedir este derecho a las fuerzas de seguridad. En el art. 24 se garantiza la igualdad ante la ley.
- Convenio 87 de OIT sobre Libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Reconoce en sentido amplio la Libertad sindical con la consecuente posibilidad de los trabajadores de asociarse libremente a las entidades gremiales, y crear nuevas entidades, con la prohibición de injerencia en las mismas por parte de los Estados miembro de OIT, aclarando que dicha injerencia no puede ser realizada ni por vía legislativa, ni aun por vía administrativa.

- Convenio 98 de OIT sobre Derecho de Sindicación y negociación colectiva. Regula más específicamente los derechos individuales de los trabajadores a no ser discriminados ni despedidos por su sola pertenencia a una organización gremial. Ahonda en la protección por parte de los Estados, hacia los trabajadores y sus actividades sindicales, haciendo hincapié en la defensa de la negociación colectiva.

Estos dos últimos puntos serán abordados con mayor profundidad a lo largo del desarrollo del presente Trabajo.

## **6. 2. Legislación Nacional**

- Constitución de la Nación Argentina, Ley N° 24.430, del 22 de agosto de 1994, publicada en el Boletín Oficial el 23 de agosto de 1994.
- Decreto N° 2.669, del 4 de junio de 1943, sobre asociaciones profesionales patronales y obreras. Norma dictada por un gobierno militar.
- Decreto N° 23.852 del 2 de octubre de 1945. relativo al modelo normativo sobre el que se estructura hasta la actualidad la organización sindical argentina distinguiendo entre asociación sindical simplemente inscripta y asociación sindical con personería gremial.
- Ley 14.250, del 13 de octubre de 1953. Da continuidad a lo normado en el Decreto 23.852, al disponer que sólo las asociaciones sindicales con personería gremial puedan negociar convenios colectivos de trabajo. Dictado durante el gobierno de Domingo Perón.
- Decreto-Ley N° 9.270, del 23 de mayo de 1956. Elimina la distinción entre asociación sindical simplemente inscripta y asociación sindical con personería gremial. Dictado bajo el régimen de facto de Aramburu.
- Decreto N° 3.838, del 26 de mayo de 1957. Declara la necesidad de considerar una reforma de la Constitución Nacional de 1853, que resuelva si es necesaria la reforma de artículos vinculados al afianzamiento de la libertad individual y de expresión y de los derechos individuales y sociales (art. 2, inc. c).
- Ley N° 14.455, del 24 de agosto de 1958. Establece el régimen legal de asociaciones profesionales de trabajadores, atribuyendo personería gremial a la asociación sindical más representativa (art. 18), derogando el Decreto-Ley N° 9270. Dictado bajo el gobierno de Arturo Frondizi.

- Decreto N° 696, reglamentario de la ley 14.455, de marzo de 1966. Dictado bajo el gobierno de Arturo Illia.
- Ley N° 20.615, del 29 de noviembre de 1973, publicada en el Boletín Oficial el 17 de diciembre de 1973, sobre Asociaciones profesionales de trabajadores, mantiene el modelo normativo basado en la personería gremial. Modifica a la ley N° 14455 de 1958. Dictada durante el tercer gobierno de Domingo Perón.
- Ley N° 22.105 del Poder Ejecutivo Nacional (PEN), del 15 de noviembre de 1979, publicada en el Boletín Oficial con fecha 10 de noviembre de 1979. Modifica a la Ley N° 20.615 de régimen general de asociaciones profesionales de trabajadores, mantiene el diseño legal por lo que concede al sindicato más representativo la personería gremial. Sancionada bajo el régimen de facto de Jorge Rafael Videla.
- Ley de Asociaciones Sindicales, N° 23.551 del 23 de marzo de 1988, publicada en el Boletín Oficial N° 26366 del 22 de abril de 1988. Mantiene el diseño normativo basado en la personería gremial, introduciendo requisitos más objetivos para su obtención. Se abordará durante el desarrollo del presente trabajo. Sancionada bajo el gobierno democrático de Raúl Alfonsín.
- Decreto 467 del 14 de abril de 1988, reglamentario de la Ley 23.551.

### **6. 3. Jurisprudencia**

- CSJN “Asociación Trabajadores del Estado” (ATE I) del 11 de noviembre de 2008 (cita Fallos 331:2499). Este fallo declara inconstitucional el art. 41inc. a de la Ley de Asociaciones Sindicales que exige que los delegados de personal e integrantes de las comisiones internas y organismo similares deban estar afiliados a una asociación sindical con personería gremial y ser elegidos en comicios convocados por ésta, ya que con ello se viola el derecho a la Libertad sindical receptado por la Constitución Nacional en su art. 14 bis y diversos tratados internacionales como el Convenio N° 87 de OIT, recalcando que esta afectación a los derechos de los trabajadores es injustificada.
- CSJN “Rossi” del 9 de diciembre de 2009 (cita Fallos: 332:2715). Declara la inconstitucionalidad del art. 52 al excluir de la tutela sindical a representantes sindicales de

asociaciones con simple inscripción, dejándolos desprotegidos y denegando una garantía constitucional.

- CSJN “ATE c/Municipalidad de Salta s/Recurso de inconstitucionalidad” (ATE II) del 18 de junio de 2013. La Corte Suprema declara en este fallo la inconstitucionalidad del art. 31 de la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales por ser incompatible con el art. 14 bis de la Constitución Nacional y el Convenio N° 87 de OIT.
- CSJN “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” del 7 de junio de 2016. En este reciente fallo de la Corte Suprema el Correo Argentino despidió a un trabajador por participar de asambleas y reuniones en horario de trabajo, aduciendo que dichas asambleas eran ilegales al no estar convocadas por un sindicato legalizado. Además se argumentó que las mismas habían sido realizadas en una cantidad tal que afectaba a la distribución regular de la correspondencia, y por ende también a numerosos usuarios del servicio. El demandado se amparó en la Ley de Actos Discriminatorios N° 23.592<sup>4</sup> por considerar que se lo estaba persiguiendo en virtud de cuestiones sindicales. En primera y segunda instancia se resolvió reincorporar al trabajador, abonar salarios caídos y daño moral. Pero la Corte revocó el fallo, y sin decidir sobre la cuestión de fondo, se expresó sobre la libertad sindical y los alcances del derecho a huelga. Dicho fallo se encuentra al día de hoy en la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones aguardando ser rectificado y que se resuelva sobre la situación de Orellano.

## **7. Marco metodológico**

El presente trabajo se basará en un estudio científico de naturaleza teórica, dogmática jurídica y doctrinaria, ya que se centrará en la consideración del derecho en sus aspectos normativo, valorativo y axiológico. Para ello se sistematizarán e interpretarán los sistemas jurídicos de normas positivas vigentes en combinación con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en relación a la temática tratando de dar coherencia interna a dicho plexo normativo, y poniendo de manifiesto en caso de ser necesario aquellas lagunas del derecho en las cuales sea necesario impulsar reformas legislativas.

### **7. 1. Tipo de estudio o investigación**

---

<sup>4</sup> Art. 1. Ley de Actos Discriminatorios N° 23.592 de 1988.-

Si bien con la sanción de la Ley de Asociaciones Sindicales proliferó un desarrollo doctrinario bastante copioso, con el paso de los años se fue avanzando en el reconocimiento de derechos a las asociaciones sindicales y sus miembros, hasta finalmente dar en los últimos veinte años un giro Copérnico, en favor del reconocimiento de la Libertad Sindical en consonancia con nuestra Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y Convenios de OIT, llegándose a declarar a través de diversos fallos la inconstitucionalidad de parte importante del articulado de la mencionada ley. Luego de este cambio jurisprudencial es poca la doctrina desarrollada de manera sistemática y profunda, y en cambio se observa un mayor desarrollo de artículos científicos en revistas especializadas, ponencias en congresos, y trabajos tanto de grado como de posgrado acerca de la temática.

Es por ello que se ha elegido para el presente trabajo un tipo de estudio descriptivo que permita evaluar las distintas aristas de la Libertad sindical, así como la recepción legislativa y jurisprudencial de la misma, marcando dichas lagunas, las inconstitucionalidades reseñadas en fallos, e intentando reconfigurarlas con los aportes teóricos de escaso desarrollo más actuales. Pudiendo lograr un estudio exhaustivo, con una comprensión analítica más acabada sobre la materia convocante.

Además de analizar sus características se analizará su funcionamiento, requisitos y dificultades interpretativas y regulatorias.

## **7. 2. Metodología**

El método a utilizar será cualitativo ya que se busca profundizar de manera acabada sobre el sentido de la libertad sindical como institución socio-jurídica, por medio de la comprensión analítica para lograr un conocimiento sólido y crítico de este instituto en su dimensión normativa, valorativa y axiológica.

## **7. 3. Tipo de fuentes de información**

### **7. 3. 1. Fuentes primarias**

Las fuentes primarias que se utilizarán para esta investigación son las mencionadas sentencias de la CSJN en los casos ATE I, ATE II, Rossi, en comparación con la Ley de

Asociaciones sindicales, la Constitución Nacional, los tratados internacionales y los convenios N° 87 y 98 de OIT.

### **7. 3. 2. Fuentes secundarias**

Entre las mismas se tomarán los comentarios a los mencionados fallos realizados por diversos juristas, con especial hincapié en quienes impulsaron dichos fallos.

### **7. 3. 3. Fuentes terciarias**

Se seleccionará a los autores más destacados de la doctrina nacional.

### **7. 4. Técnicas de recolección de datos**

Se basará en un análisis documental de las fuentes citadas con anterioridad para lograr sistematizar el desarrollo teórico hasta la fecha.

### **7. 5. Instrumento de investigación**

Para llevar a cabo el análisis documental se hará uso de los instrumentos de exegesis normativa, es decir que se integrará el derecho en particular con el plexo normativo, las intenciones del legislador y los principios del derecho.

### **7. 6. Determinación de la población y la muestra, o del corpus de análisis**

El corte de selección será realizado teniendo en cuenta el giro jurisprudencial explicado precedentemente, por lo tanto se tomará la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a partir del año 2004 a la fecha, en combinación con las últimas recomendaciones de OIT a través de su Comité para la Libertad sindical.

### **7. 7. Criterio muestral**

Para el presente trabajo se utilizará un criterio muestral no probabilístico intencional u opinático para el análisis del material doctrinario, legislativo y jurisprudencial.

### **7. 8. Delimitación temporal/nivel de análisis del estudio**

Se realizará una sinopsis del origen y raigambre del instituto de la libertad sindical, pero la investigación se focalizará en el cambio de jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación producida a partir del *leading case* conocido como Fallo ATE I que

data del año 2004; así como las últimas recomendaciones de OIT para nuestro país, por lo que el corte temporal será desde el año 2008 a 2016.

## **7. 9. Nivel jurídico de análisis**

El nivel jurídico de análisis se realizará por medio de legislación, doctrina y jurisprudencia del ámbito nacional, probablemente con una breve alusión al derecho comparado iberoamericano, ya que en otras partes de Latinoamérica como México, Venezuela y Colombia se observa la misma problemática, y en cambio España es un caso paradigmático y ejemplar de un correcto funcionamiento del instituto bajo análisis.



*“Toda nueva condición de hecho tiende a crear su correspondiente condición de derecho”*

José Ingenieros (1946, pág. 195).

## **Capítulo 1: El Movimiento sindical: Origen y evolución histórica**

En el primer capítulo del presente trabajo se dilucidarán cuestiones previas al análisis de la libertad sindical, ya que se hará un breve pero contundente repaso por la historia del movimiento obrero desde sus orígenes en la Edad Media hasta la Edad Moderna. Esto permitirá entender en profundidad cuáles son las causas que moldearon los diversos institutos que componen la temática investigada, y de alguna manera poder proyectar cuáles son las posibilidades de los mismos a futuro.

El mencionado repaso no agotará todos los precedentes de la temática ya que los mismos son bastos debido a que el movimiento obrero se gestó al calor de las luchas por mejorar las condiciones laborales que no pocas veces en la historia han sido apremiantes; así como de las luchas por el reconocimiento del derecho a sindicarse, que en más de una ocasión fue negado e incluso proscripto y criminalizado. Por ello sólo se mencionarán los hitos más relevantes que fueron forjando y dando forma al movimiento sindical, con especial hincapié en los instrumentos legales.

Las cuestiones relativas a la historia reciente y sus particularidades locales serán relegadas al segundo capítulo, el que se introducirá de lleno en el Modelo Sindical Argentino.

Por otro lado el desarrollo de los acontecimientos se hará de manera cronológica y no diferenciando según países, debido a que los acontecimientos vividos en la historia del sindicalismo se fueron replicando de un país a otro, y toda Europa, donde tuvo origen el movimiento obrero, fue empapándose de las diversas experiencias, por lo que se observa un desarrollo análogo en ellos, y más que divisiones geográficas se observan períodos que engloban a todo el continente. Incluso en más de una ocasión se replican en algunos países de América.

### **1. 1. Diferencias preliminares entre Gremio y Sindicato**

Antes de proceder a describir la historia del movimiento obrero es preciso realizar una diferenciación de conceptos, generalmente asimilados como análogos, pero cuya diferenciación es un punto clave en el desarrollo y evolución de las asociaciones sindicales. Un gremio es una:

Corporación formada por los maestros, oficiales y aprendices de una misma profesión u oficio, regida por ordenanzas o estatutos especiales. (...). Su origen se remonta al siglo XI cuando el desarrollo del comercio y de la industria motivó a los artesanos y comerciantes a asociarse para regular su oficio y para controlar la producción y la venta. (v. *Asociación profesional*). (De Santo, 2005, p. 503).

En tanto que un sindicato es entendido

En sentido general, [como una] asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. En el siglo XIX surgió la creación de *sindicatos*, y los obreros estuvieron en constante lucha para lograr el reconocimiento del derecho de asociación, que no obtuvieron hasta finales de dicho siglo. Por lo general, en cada Estado se establecieron varias organizaciones sindicales como consecuencia de las diversas tendencias ideológicas. Sus principales intentos estaban dirigidos al logro de mayores beneficios salariales, laborales, etc. Si bien la agrupación puede referirse por igual a patronos y a trabajadores, en la práctica legislativa y en el hecho en sí, se ha reservado la expresión *sindicato* a la asociación profesional de trabajadores llamándose generalmente asociaciones profesionales a las agrupaciones constituidas por patronos a efectos de defender sus intereses colectivos. (De Santo, 2005, P. 879).

## **1. 2. Desarrollo a nivel internacional**

El desarrollo del presente apartado se hará cronológicamente y no diferenciando países ya que toda Europa fue empapándose de las diversas experiencias de sus países, por lo cual se observa un desarrollo análogo en ellos.

Pareciera entonces que en un primer estadio evolutivo de los términos, estos podían utilizarse por igual para mencionar tanto a los trabajadores como a los empleadores, siempre y cuando el denominador común fuese la actividad que compartían y la necesidad de acordar criterios

comunes para el desarrollo de la misma. Pero entonces ¿cuándo es que estas palabras comienzan a escindirse? Gallart Folch, A. (1957) sitúa esta escisión en Europa durante el siglo XIV y hasta el comienzo de la Edad Contemporánea, en circunstancias en que se empiezan a producir fisuras entre las agrupaciones de peones y oficiales o *compagnonages* frente a sus maestros o *bruederschaften*. Esta diferenciación no fue masiva, comenzó dándose en pequeños grupos de operarios que fueron gestando una tendencia divisionista o cismática, y que pasaron a la historia como una primera fase en la evolución del gremialismo medioeval al sindicalismo contemporáneo.

Menciona el citado autor que precisamente durante la edad Moderna en que se produce un proceso de decadencia, ya que se rigidizan las posibilidades que tenían los aprendices para ascender de oficial a maestro, cosa que anteriormente era una aspiración factible y que ahora quedaba relegada a los hijos y deudos del maestro, hecho que repercutió en los gremios, los cuales pasaron a ser entidades cerradas cuyos privilegios antes utilizados para estimular la actividad manufacturera, comenzaron luego a monopolizarse, obstaculizando al resto de la comunidad las posibilidades de mejorar su calidad de vida. Para mitad de la Edad Moderna, la situación era tan alarmante que los primeros en tomar medidas fueron los reyes y ministros del período de la ilustración, los cuales de distintas maneras estimularon el libre ejercicio de las diferentes actividades y profesiones. Un ejemplo icónico de ello fue un juicio adverso a la Institución semi-corporativa Chartered Company en Inglaterra ocurrido en 1752; mientras que otro caso paradigmático tuvo lugar en las Cortes de Cádiz el 8 de junio de 1813. Ambos precedentes se retomarán para ser desarrollados algunos párrafos más adelante.

Coinciden en esta apreciación acerca de los estadios evolutivos del sindicalismo en sus orígenes, otros autores como Collinet (en De Santo, 2005, p. 879), quien distingue tres etapas, a saber: una primera etapa de sindicalismo revolucionario o de minorías; una segunda etapa de sindicalismo de masas; y una tercera etapa de un sindicalismo burocratizado. Ello toma mayor claridad según este autor, si se analizan estas tres etapas en relación a su vinculación con el Estado, así se encontrará el lector con una primera etapa de prohibición y clandestinidad del sindicalismo; una segunda etapa de neutralidad del Estado; para finalizar en una tercera etapa de institucionalización de los sindicatos.

Tal como se adelantara en la introducción a este Trabajo Final de Grado, y para continuar con el desarrollo de la temática objeto de análisis en este primer capítulo, el origen y desarrollo del

movimiento sindical se encuentra indisolublemente ligado a los modos de producción y sus cambios históricos. Si bien el origen del término se acuña, como ya se dijo, en el siglo XII, es en el siglo XVIII en Europa occidental, especialmente en Francia e Inglaterra que cobrará vital importancia debido a que se produjo una transformación del sistema productivo, en la que el trabajo artesanal paulatinamente fue dando paso a un proceso de acumulación de capital y maquinarias, conocido como industrialización que luego en el siglo XIX se extenderá ampliamente a otros países y cobrará una fuerza tal que pasará a la historia con el nombre de Revolución Industrial, al producirse un cambio radical en cuanto al ritmo y volumen de la producción de bienes, producto de la incorporación de nuevas tecnologías, así como de la forma de vida y de consumo (Gallart Folch, 1957).

Este mismo autor, en una obra anterior señala como punto de partida de la sindicalización del movimiento obrero al momento histórico en el cual confluyen la Edad Contemporánea y la Revolución Industrial, destacando que a la par de ello se produjo una suerte de “Revolución ideológica que caracterizará a esta Edad” (Gallart Folch, 1952, p. 20) y que se distinguirá por relativizar todo tipo de reproche moral hacia este cambio en la forma de producir, que reemplaza al ser humano y su manufactura artesanal por una máquina que realiza trabajos en serie; y cambiará también la valoración sobre el consumo y la competencia, los cuales pasarán de ser disvalores a ser cuestiones de poca importancia.

Lo descripto hasta el momento es muy importante para entender que en un principio cuando se hablaba de sindicalismo se ponía la mirada en el jefe o maestro y sus pocos trabajadores artesanales que eran prácticamente asimilados a miembros de la familia, ya que incluso los discípulos vivían en las dependencias del Maestro, mantenían un trato familiar, profesaban el mismo culto a los santos protectores de cada oficio, y además su mano de obra era muy importante ya que de las habilidades de cada trabajador dependía cada una de las piezas finales (Gallart Folch, 1957).

El citado autor señala la importancia de los gremios e introduce una caracterización de los mismos a la luz de la época bajo análisis, de la siguiente manera:

constituye un sistema coherente, cuyos órganos cumplen múltiples y complejas funciones que comprenden no solo y principalmente la ordenación y disciplina del trabajo, la regulación en

cantidad y calidad de lo producido y el control de la observancia de sus propias ordenanzas, sino que además asegura la articulación de la profesión organizada con la autoridad política ante la cual a la vez defiende los intereses y derechos del gremio al exigir el reconocimiento periódico de sus privilegios laborales y facilita su acceso a la vida pública de los nacientes estados [sic.], pues los representantes gremiales se incorporaron, ya desde la segunda parte de la Edad Media, a los organismos municipales, y a través de ellos, participaron en la composición de los primeros parlamentos. (Gallart F., 1957, pág. 27).

Continúa explicando que el gremio cumplía también la función de ordenar funcionalmente la jerarquía de los distintos rangos, a saber: maestro, oficial, y aprendiz; cuyo ascenso se materializaba mediante la acreditación de antigüedad y pericia profesional en el oficio, hasta llegar a la prueba final que consistía en la ejecución de la obra maestra, que debía ser evaluada y aprobada por otros maestros, y con la cual el artesano obtenía este último rango, por lo que se puede decir que existía cierta posibilidad de una movilidad ascendente en el rango jerárquico descrito (Gallart F., 1957).

En el transcurso de los siglos se cambió de paradigma, con lo que la mirada dejó de estar puesta en el artesano y su trabajo manual, pasando a estar en las antípodas, es decir en la maquinaria que se agregó al proceso productivo serial. La herramienta que poco importaba anteriormente, ahora lo es todo, y ya no se requieren las cualidades especialísimas de las personas como antes, sino que la persona pasa a ser un simple operario que realiza una parte del proceso productivo de manera repetitiva, por lo tanto lo mismo da que a la tarea la realice éste u otro. La competencia deja de ser temida o repudiable moralmente para pasar a ser algo deseado, así como el crecimiento en los niveles de producción (Gallart Folch, 1957).

Con la decreciente importancia de la mano de obra calificada aumenta la importancia de los elementos de financiación de las empresas, las instalaciones y equipamiento de las mismas. Así, con este cambio de paradigma que deja de centrarse en las personas que producen para posar su mirada sobre las maquinarias, comienza a abrirse una brecha entre patrón y trabajador, contraponiéndose los intereses de cada uno. Se empieza a observar una relativización moral de las formas de producir. Así es como durante la Edad Contemporánea se empiezan a producir fisuras en los gremios, que hasta el momento habían sido caracterizados por la unicidad y solidez; y empiezan a aparecer pequeños grupos de operarios peones y oficiales divisionistas, conocidos como “*compagnones*”, tal

como se citara *ut supra*, o compañeros. Incluso algunos autores como Fanfani (en Gallart F., 1957), avanzan en indicar esta etapa como la primera fase de un tránsito del gremialismo del medioevo al sindicalismo moderno.

Promediando la Edad Moderna, ya la institución del gremio se encontraba en decadencia. Ello se manifestaba en la reserva del ascenso jerárquico a los familiares o deudos del maestro fallecido; y en la tasa que se cobraba para ingresar al gremio, la cual se vio aumentada de manera exponencial, haciendo restringido el acceso al mismo en los hechos. Éste se convirtió en un monopolio que lejos de cumplir una función social como antaño, cercenaba otras iniciativas (Gallart F., 1957).

Para fin del señalado periodo la situación era insostenible, al punto que la propia realeza de la Ilustración fue quien propulsó medidas en contra del monopolio creado por los gremios. Así se estimuló el desarrollo nacional de empresas manufactureras en rubros estratégicos, cuyos operarios quedaban al margen de la organización gremial jerárquica (Gallart F., 1957).

Como se mencionara en párrafos anteriores, el quiebre entre la Edad Moderna y la Edad Contemporánea se produjo debido a distintos factores, entre ellos grandes descubrimientos que cambiaron radicalmente la forma de vida y de producción como la máquina de vapor, el inicio de los procesos independentistas en América y la revolución francesa. Era necesario para consolidar esta nueva época que el derecho permitiera la libre creación de empresas e industrias privadas y la mano de obra flexible en cuanto a su pertenencia a gremios y corporaciones.

Es allí justamente donde emerge el hito que rompe con el viejo modelo gremial que no se adaptaba a estas nuevas formas de vida y de producción, el mismo se sitúa en 1752 en Inglaterra cuando la institución semi-corporativa Chartered Company intenta por la vía judicial evitar que otras empresas de su rubro prosiguieran sus actividades, y pierde en su pretensión, poniendo fin jurídico al monopolio gremial (Gallart F., 1957).

Por otro lado, en España Carlos III (Rey de España desde 1759 hasta 1788) dictaminó el libre ejercicio de profesiones y oficios, al tiempo que creó las Escuelas de Artes y Oficios como parte de un plan reformista más amplio que ejecutó durante su monarquía (Capel y Cepeda, 2006).

Cobra importancia en este período la incipiente burguesía industrial, sector social que se encuentra en posibilidades de invertir una y otra vez sus utilidades en pos de la ampliación de las

industrias, es decir en maquinarias y espacios; lo que termina propiciando en definitiva una expansión acelerada y aparentemente indefinida del proceso de capitalización. Es así como se consolida un nuevo modelo económico de carácter liberal, en el que las reglas son el libre juego de la oferta y la demanda, el no intervencionismo de los Estados y la abstención de pretensiones sectoriales en pos de regular el mundo del trabajo. Cooperan a esta situación el traspaso de obreros del pequeño taller artesanal a las grandes fábricas; y los éxodos del campo a la ciudad, estimulados por políticas que desincentivan el trabajo campesino, y que terminarán generando grandes urbes hacinadas. La idea de percibir un salario se vuelve tentadora ya que aunque será por montos insuficientes para una buena calidad de vida, estos montos serían fijos a diferencia de las utilidades por labrar la tierra, y además podían ser percibidos por niños y mujeres y no solo por hombres, hecho impensado en los tiempos del artesanado para ciertas labores manufactureras, por considerar a estas personas débiles físicamente. A su vez el salario era bajo, debido a que había una creciente oferta de mano de obra producto de lo señalado precedentemente. De esta manera la nueva época se verá signada por un gran deterioro social de las clases más bajas, un fuerte individualismo, una acumulación económica en las clases más altas y finalmente por lo que luego se dará a conocer como la división internacional del trabajo, creada a la luz de los desarrollos de las Teorías económicas de Adam Smith, David Ricardo y posteriormente John Stuart Mill (Capel y Cepeda, 2006).

El 12 de marzo de 1776 Anne Robert Jacques Turgot, ministro de Luis XVI dicta un Edicto que lleva su apellido y recoge ideas de la fisiocracia económica. Éste contempla la supresión de las Corporaciones de oficios, sus estatutos y sus privilegios, ya que su autor consideraba que las corporaciones obreras eran un mal para la economía de la sociedad, que iba en contra de la libertad de trabajo, dejando a un lado la libertad del trabajador (Machicado, 2010).

Con la Revolución Francesa, que tuvo lugar entre 1789 y 1799 queda inaugurada la Edad Moderna. Esta Revolución se llevó adelante con la intención de implantar un cambio radical, en el cual tanto la clase obrera como la pequeña burguesía intentaron luchar por abolir el régimen monárquico que los oprimía, y su acción más fuerte fue la Toma de la Bastilla, símbolo del absolutismo, el 14 de julio de 1789. No se lograron acabadamente sus objetivos, pero sí hubo un cambio trascendental para la historia de la humanidad. Se pasó de una monarquía absolutista al despotismo ilustrado y se acabó con los privilegios de los nobles, aunque los obreros siguieron igualmente oprimidos. Se instauraron como pilares de esta revolución los ideales de libertad,

fraternidad e igualdad, que luego quedaron también plasmados en la Constitución Francesa. La expresión legal del ideario liberalista se plasmó en la ley Le Chapelier, que fuera promulgada en Francia el 14 de junio de 1791 por la Asamblea Nacional, y lleva el nombre de uno de los miembros de la misma, Isaac Le Chapelier, abogado fundador del Club de amigos de la Constitución, más conocido como los Jacobinos, grupo más radicalizado que propugnaba la instauración de una República; a diferencia de los Girondinos, de corte más moderado y favorable a la idea de instaurar una Monarquía Constitucional. La Asamblea Nacional estaba compuesta por miembros de la burguesía que se decidieron a llevar adelante sesiones con el objeto de formular una Constitución Nacional Francesa. Aquella sesión de la Asamblea pasó a la historia por dos motivos: en ella se abolió el feudalismo por un lado, y por el otro se creó esta ley que prohibía la organización de los obreros, quedando por ende la relación laboral librada a la libre contratación individual, situación que favoreció que los empresarios pacten contratos laborales por bajos salarios (Machicado, 2010).

Pero la libertad a la que se hacía referencia en tiempos de la Revolución Francesa, en términos económicos significó libertad de contratación y libertad de empresa, y no así la libertad de asociación. Paradójicamente el citado cuerpo normativo prohibió en sus cuatro primeros artículos diversas formas de organización obrera, esgrimiendo que era el espíritu de la Constitución Francesa y del principio de libertad, el de “hacer desaparecer las corporaciones de ciudadanos de un mismo estado y profesión (...) bajo cualquier pretexto o forma que sea” (Ley Le Chapelier, 1791). Se prohibió por dicha ley que los obreros se reúnan, se organicen, emprendan acciones, nombren autoridades o cualquier tipo de jerarquización entre ellos, y peticionen ante las autoridades. Se penalizó fuertemente con multas y suspensión de derechos civiles a quienes en contra de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, recientemente declarados; de la Constitución, proclamada el 3 de septiembre de 1789; y de la libertad, integren acciones para ejercer presión en pos de conseguir mejoras laborales. En el artículo 5 se prohibió emplear a personas que hayan encabezado o firmado estas medidas o deliberaciones. Incluso en los artículos 6 y 7 se avanzó con penas criminales para quienes instiguen la realización de estas medidas a forasteros o trabajadores que se hubieran conformado con un menor salario, o mediante el uso de violencia o amenazas. Por último, en el artículo 8 se equipararon las manifestaciones con la Sedición, permitiendo el uso de la fuerza pública para reprimirlas y disolverlas. El Código Penal Francés hace su correlato de esta prohibición en los artículos 410 a 414 (Montagut, 2016). La Ley Le Chapeliere tiene como precedente inmediato al Decreto de Allarde de 2 y 17 de marzo del citado año 1791. En ambos



cuerpos normativos se observa un paralelismo tanto en sus objetivos como en su proximidad histórica. Por medio de este decreto se abolían los gremios y se contribuía a establecer la libertad de ejercer una actividad profesional de manera individual, en resguardo del principio que proclama que las personas son libres de ejercer cualquier negocio, profesión, arte u oficio. Asimismo se implementaban mecanismos fiscales para ello, y a nivel social pretendía mantener unidos tanto a oficiales como maestros en tiempos en que ambos grupos sociales tendían a disociarse (Moulier B., 2006).

Se intentó llevar adelante una Monarquía Constitucional que fracasó, a la cual siguió la aparición de la República, con la ejecución del Rey Luis XVI en 1793 (Moulier B., 2006).

Por su parte en Inglaterra se dieron las *Combination Acts* de 1799 y 1800, por las cuales de manera similar a lo ocurrido en Francia y España, también se prohibieron las organizaciones de trabajadores. Estas *Combination Acts* fueron reforzadas por jurisprudencia de *Common law* en la que se declaraba la ilicitud de reuniones de obreros, pero no así de patrones. Incluso esta jurisprudencia llega a ser tomada por los tribunales estadounidenses en 1806 en el *leading case Philadelphia Cordwainers* (Moulier B., 2006).

A su vez, las Cortes de Cádiz el 8 de junio de 1813 declararon la absoluta libertad de industria en sintonía con la ejecución de una serie de medidas que tenían por objeto la liberalización de la economía, y con ella de la empresa y de la competencia (Guillem C., s. f.). Esta libertad absoluta de industria se fijó por Decreto N° CCLXII “Sobre el libre establecimiento de fábricas y ejercicio de cualquier industria útil” (Imprenta Nacional de Madrid, 1813), según su denominación original en castellano antiguo, fue impulsado por el Conde de Toreno y pasó a la historia como el decreto que terminó con los gremios, impulsando la libertad de oficio, trabajo y comercio. También implicó un traspaso de la sociedad dividida en estamentos a la sociedad de clases, que se mantiene hasta la actualidad (Colomer V., 2011).

La Revolución Francesa implicó en términos jurídicos el paso del iusnaturalismo racionalista de los siglos XVII y XVIII al iuspositivismo del siglo XIX a través del proceso de codificación constitucionalista, imbuido en las nuevas ideas iluministas de libertad e igualdad desarrolladas a la luz del individualismo y del abstencionismo estatal (Sánchez M., 2002). A la par de ello cobró importancia cabal el contractualismo propio de la teórica igualdad de las partes al pactar, especialmente en las relaciones laborales.

Frente a la resistencia obrera los países comienzan a flexibilizar sus prohibiciones de asociación de trabajadores. Así en Gran Bretaña en 1824 a través de la *Peel Act* se deroga la *Combination Act* de 1800 que impedía las negociaciones entre obreros y patronales (García A. 1986).

La Ley Le Chapelier fue abrogada el 25 de mayo de 1864 por la Ley Ollivier de coaliciones obreras, que tomó su nombre del abogado Émile Ollivier en la que las huelgas volvían a ser legales, y se flexibilizaban las posibilidades de constituir sociedades obreras (Prosper y Lissagaray, 2004). Ese mismo año se derogan los artículos del Código penal Francés que criminalizaban a asociación de obreros.

Luego vendrá un período de avances y retrocesos no muy trascendentales para la presente investigación, hasta que el 20 de enero de 1834 se decreta en España que los gremios funcionarán bajo la esfera municipal y que cualquier persona podrá libremente desarrollar más de una profesión siempre que se inscriba en el respectivo gremio. El 2 y el 6 de diciembre de 1836 se dictan dos decretos más en los que definitivamente se abolen los gremios y se dicta la libertad de industria. Tan desprotegidos quedaron los obreros frente a la nueva legislación pero a su vez tan decididos a asociarse aún en la clandestinidad, que el 28 de febrero de 1839 se emite una Orden Circular que les permite formar sociedades de socorros mutuos para auxilios en enfermedades y desventuras (Chamocho C. y Ramos V., 2013).

En 1884 en Francia la Ley Waldeck-Rousseau deroga el Edicto de Turgot y legaliza el derecho a organizarse en asociaciones sindicales (Machicado, 2010) para la defensa exclusiva de intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas según señala García Abellán (1986) al desglosar sus primeros artículos. Esta ley sentará precedente, ya que luego de ella mediante diversos elementos legislativos se termina permitiendo en toda Europa el derecho de las personas a asociarse con diversos fines, incluida la asociación de obreros. Surgen las primeras leyes que avalan explícitamente a las Asociaciones Profesionales en un primer momento, y luego con las asociaciones obreras surge el Derecho Sindical tal como se lo conoce actualmente con un claro perfil institucional. Comienzan a formarse diversas Cámaras sindicales y Bolsas de Trabajo, que a su vez se nuclean en Confederaciones.

Así, según Gallart Folch (1957) se va conformando una tendencia a la proletarización, en la cual cobra importancia el jornalero, el asalariado, el obrero, quienes dependen para subsistir

exclusivamente de su fuerza de trabajo, y se van cohesionando como grupo social en virtud de identificarse en una conciencia de clase obrera, aunque el autor hace la salvedad de que en un principio las clases medias e incluso algunos grupos de científicos y profesionales también se vieron identificados con esta tendencia por participar de hecho de un nivel económico muy similar. Esta proletarización implica una masificación que terminará cuajando en lo que luego se conocerá como Clase obrera y que el sindicalismo aspirará a nuclear.

Prosigue el citado autor haciendo mención a la irrupción de Karl Marx en el escenario a mitad del siglo XIX con su tesis sobre el materialismo, en la cual describe como causa eficiente de este fenómeno de sindicalización a un reflejo automático de la labor en común en las fábricas, en las cuales se reproducen las mismas condiciones de trabajo rutinario, misma paga, jornada y condiciones de medioambiente laboral. Ya Engels años más tarde señala que ese reduccionismo a causas económicas es un error. Para Gallart Folch (1957) la clave de la necesidad de sindicalizarse es un sentimiento de empatía y solidaridad mutua ante la posibilidad constante de la desocupación, sumado a la disconformidad con el modelo económico y la utopía de una futura reforma radical de las estructuras socioeconómicas. Esto debe ser combinado con una cuestión emocional que se suscitó al pasar del trabajo artesanal a la línea de producción, por la cual el trabajo deja de realizar al trabajador como persona, ya que éste pierde contacto efectivo con su obra y el afecto por la misma, de hecho en algunos casos hasta desconoce el proceso productivo en su totalidad. Todo este bagaje contribuye según el autor en grado decisivo a formar en la masa obrera las condiciones necesarias para el surgimiento del sindicalismo moderno.

El 23 de septiembre de 1895 surge en Limoges, Francia la Confederación General del Trabajo (CGT), con componentes de anarquismo, comunismo y reformismo, pero con la aspiración común de obtener mejoras laborales. Entre el 8 y el 16 de octubre de 1906, en Amiens se llevó adelante el XV Congreso Nacional Corporativo de la CGT de Francia, por el cual se dejó en claro a través de su segundo artículo que dicha Confederación dejaba al margen cualquier tipo de filiación política en pos de la defensa de los trabajadores con el objetivo de disolver el binomio asalariado-patronato, por considerarlo una forma de opresión capitalista a la clase obrera. Afirma que es objetivo inmediato del sindicalismo coordinar los esfuerzos de los obreros en pos de reivindicaciones laborales que mejoren la calidad de vida de los obreros, y que ello permita alcanzar el objetivo final de una emancipación integral a través de la expropiación capitalista, ya que el sindicato es grupo de resistencia y base para una futura reorganización social. Define que el medio de acción de los

obreros es la huelga general. Otorga libertad de ideología político-filosófica a sus agremiados puertas afuera de la organización con tal que no introduzcan debates de ese tipo hacia el adentro de la misma, y también compele a los obreros a sindicarse a modo de obligación moral (Carta de Amiens, 1906).

Desde 1895 hasta 1914 este modelo de organización social de los trabajadores en Confederaciones se replicará en Italia, España; y dentro de América en Estados Unidos y Argentina (Urteaga, 2010).

Julio Armando Grisolia (2004) señala un tercer período en la historia del trabajo, que da en llamar etapa “posindustrial” ya que a su criterio presenta características propias como “*la informatización, la robotización, la electrónica aplicada, la automatización de los procesos de producción y la búsqueda de la eficiencia y el bajo costo*”. Se materializa en los procesos de globalización, flexibilización laboral y precarización del empleo” (p. 22). Este fenómeno comienza a desarrollarse en la década de 1970. Pero ya desde mitad de dicho siglo los obreros comenzaban a perfilarse como un grupo social dominante con características de clase, por encima del campesinado y sirvientes, además estos dos últimos grupos no se encontraban todavía visibilizados ni bajo una estructura organizada. Esta situación generó que el conjunto de obreros comenzara a obtener mejoras laborales y acumulación de poder político; lo que hizo que los otros grupos de trabajadores intenten pasar a desarrollar tareas como obreros industriales.

En septiembre de 1945 se desarrolla el Congreso de París, del cual surge la Federación Sindical Mundial (FSM) en torno a la agenda internacional del momento, vinculada a la problemática del nazismo en Alemania y la pacificación de Japón.´, por lo cual rápidamente se identificó a la FSM con la ideología soviética. Esta federación redactó en la Conferencia de *lake-success* un Estatuto Internacional del Sindicalismo, en el cual solicitaban entre otras cuestiones, que se les aseguren garantías jurídicas en cada país donde tenían miembros; libre administración; derecho de fiscalización sobre cuestiones económicas y sociales. Este petitorio generó más malestar en países anglosajones por temor a un avance del partido comunista mediante el sindicalismo (Gallart Folch, 1957).

Para 1946 se observaba en el seno de la FSM diversas posiciones, desde una izquierda comunista, corporizada por sindicatos rusos y la mayoría de la CGT francesa, pasando por una derecha laborista con sindicatos británicos y suizos; hasta un centro encabezado por CTAL, CIO, la CGT italiana la minoría de CGT francesa y sindicatos chinos. Ya en 1948 se redujo a dos fracciones

polarizadas. Los fines para los que fue creada la FSM de agrupar confederaciones se deterioraron rápidamente por influencia del Plan Marshall o Plan de ayuda a Europa, por el cual la AFL y el CIO tomaron partida. En enero de 1949 los británicos, apoyados por el CIO solicitaron el cese de actividades de la FSM por el término de un año, luego del cual se resolvería sobre la situación: en este contexto Estados Unidos, Gran Bretaña y Países Bajos se retiraron de la FSM, generando una escisión y finalmente la expulsión de dicha organización del territorio francés, instalándose en Viena. Se pliegan al interés demostrado por la Internacional Sindical Roja por el desarrollo sindical en territorios coloniales, ampliándolo a todos los territorios subdesarrollados o en vías de desarrollo. Reunida la FSM en Pekín en junio de 1960, se producen fricciones entre la delegación rusa y la china, que continuaron hasta 1965 en el congreso celebrado en Varsovia, expresando el resto de los países su malestar por el contrapunto entre estos dos países, ya que la opinión del resto de los países quedaba relegada (Gallart Folch, 1957).

En 1946 se reconstruye la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos con representación de países de Europa, América, África y Asia, rechazando el estatismo y las nacionalizaciones en pos de la plenitud de la persona humana. Para esta corriente, la Libertad Sindical proviene del Derecho Natural, al decir de Georges Lefranc como un “atributo esencial del ser humano y elemento de su dignidad”. En la práctica, la institución de los sindicatos únicos y obligatorios siempre ha dado lugar a una ‘espantosa tiranía’” (1974). Este concepto se asienta sobre el pluralismo entendido como la posibilidad de que los trabajadores se agrupen según sus preferencias y necesidades; así como que sea fácil constituir nuevos sindicatos representativos que sean independientes y tengan actividad real. En 1968 la CISC se vuelve laica y pasa a llamarse Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

Nace en Bruselas la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CISL) en diciembre de 1949 con la intención de volver a reunir a los países que se habían ido escindiendo de la FSM tanto como a los que desde el inicio no se sintieron identificados con dicha federación, logrando representar a 50 millones de sindicatos de todo el mundo, conteniendo tanto posiciones liberales como socialistas, enarbolando la bandera de la democracia, contra el totalitarismo y la opresión, pero combatiendo el comunismo soviético, y los campos de trabajo forzado, creando agrupaciones regionales en Europa, América, África, Asia; capacitando líderes sindicales, propiciando cooperación técnica entre países, defendiendo derechos sindicales y alineándose con la ONU y OIT para fortalecer la integración económica regional (Lefranc, 1974).

La importancia de las citadas organizaciones en este período es el haber logrado estructuras supranacionales que se agrupan no sólo por industria o rubro sino también por regiones, internacionalizando los reclamos laborales.

Las características antes desarrolladas acerca del período posindustrial, trajeron como consecuencia que desde 1970 a 1990 aumente la producción industrial, pero justamente en virtud de las citadas características ello no se vio reflejado en el aumento de trabajadores industriales, disminuyendo el número de sindicatos y de afiliados en términos generales, pero apareciendo nuevos sindicatos según aparecían nuevos rubros.

## **1. 2. 2. Desarrollo en América Latina**

El desarrollo del movimiento sindical en Latinoamérica comienza a fines del siglo XIX, y cobra gran auge con su consolidación en las primeras décadas del siglo 20, con un desarrollo cada vez más fuerte hasta la actualidad (Jaramillo, Espasande y Dufour, 2016).

Los factores que influyeron en el desenvolvimiento de este fenómeno son:

- Las transformaciones económicas que se produjeron en el sub continente debido a su inserción en la economía mundial.
- El desarrollo de una economía regional de dependencia, en lo que se dio en llamar la división internacional del trabajo.
- Una clase dominante muy ligada a Europa y Estados Unidos.
- La conformación sociocultural de América Latina, y los flujos poblacionales producto de la inmigración con la consecuente influencia de los movimientos obreros y políticos a nivel internacional.

Este movimiento obrero sindical a su vez irá mutando al calor de las transformaciones sociales y políticas de la época en esta región.

Para fines del siglo XIX se empieza a dar un fenómeno de proletarización de los trabajadores rurales así como de los mineros y de los artesanos en las ciudades, en orden de adaptarse a los cambios en el modelo productivo y de la incipiente aparición de un nuevo sector de la economía denominado de “servicios”. Ello va gestando así un nuevo sector social. Comienza a desarrollarse un éxodo del campo a la ciudad, que confluye con un movimiento migratorio de Europa hacia América Lantina (Jaramillo et al., 2016).

Es así como surgen las primeras asociaciones de ayuda mutua y de fomento, que serán precedente de las organizaciones obreras; estas últimas no tuvieron gran desarrollo en cuanto a cantidad de integrantes, debido a que el mismo estuvo atado al proceso de industrialización de este sub continente; a su vez no se lograba articular un desarrollo de estructuras a nivel nacional. Si se logró en cambio, un desarrollo sindical por empresa en algunos rubros como alimentos y ferrocarriles (Jaramillo et al., 2016).

Ya durante el siglo XX, se observa un desarrollo sindical de perfil anarquista y en menor medida socialista reformista, la diferencia entre uno y otro fue en el primer caso los métodos de acción directa, que tuvieron un fuerte impacto social; mientras que en el segundo caso se propendía a avances progresivos por la vía electoral y/o parlamentaria. Esto se conjugaba con una ausencia de intermediación en el conflicto por parte de los Estados, más allá de su faz disciplinadora. Por otro lado, la flaqueza de estas dos corrientes se encontró en la imposibilidad de adaptarse a las realidades latinoamericanas más allá de Europa, donde habían sido gestadas. Las principales demandas estaban vinculadas a las condiciones de trabajo. Mucho menos relevantes fueron algunas expresiones indigenistas como por ejemplo en México durante el porfiriato; y un pequeño sector producto de una incipiente industrialización. En algunas regiones como Brasil y el Caribe, tuvieron bastante importancia los intentos de liberación contra el esclavismo, que impregnaron los desarrollos sindicales en un proceso de proletarización de los afrodescendientes e indígenas que generaron en una primera etapa rupturas en los movimientos sindicales ya que propiciaba las demandas sectoriales, pero una vez superado este sectarismo fueron aceptándose con el paso del tiempo; ejemplo de ello fueron las huelgas de inquilinos y la incorporación de la lucha por los derechos laborales de las mujeres (Jaramillo et al., 2016).

Las Luchas obreras tuvieron su pico máximo entre 1909 y 1910, mediante la utilización frecuente de huelgas generales como método de protesta. Junto a ello creció el sector de los trabajadores asalariados y comenzaron a sancionarse legislación laboral que reconocía los derechos de los trabajadores en una primera instancia tanto como la organización sindical luego, con lo cual empieza a cambiar también el vínculo con el Estado y se genera una vía de comunicación institucional; ello ocurre en primer término en Uruguay durante el gobierno de José Batlle y Ordóñez, y en Argentina con Hipólito Yrigoyen. Estos cambios tendientes a la institucionalización de la acción sindical hicieron que el movimiento obrero organizado modifique también sus métodos de protesta, centrándose más en la negociación (Jaramillo et al., 2016).

Por otro lado la Iglesia Católica también intentó generar en esta época un movimiento obrero vinculado a la doctrina de dicha institución, que irrumpe en la escena de la mano del catolicismo social, conjugándose con la teología de la liberación y el Concilio Vaticano II así como también a través de la Encíclica *Rerum Novarum, Sobre la situación de los obreros*, escrita por el Papa León XIII el 15 de mayo de 1891, primera encíclica social que trata estas cuestiones con intención de incidencia, y de la cual surge claramente que los fines de las asociaciones obreras católicas deben ser que sus afiliados se vean aumentados en bienes del espíritu, del cuerpo y de la fortuna, teniendo como objeto principal de esos aumentos la perfección moral y religiosa. Luego con el Papa Pío XI el 19 de mayo de 1931 se da a luz a la Encíclica *Quadragésimo Anno* de la cual también se desprenden directivas en términos de avances sociales. Las intenciones de la Iglesia Católica respecto del fomento de esta doctrina social hacia los sectores obreros, fue la de imponer sus preceptos morales en las relaciones laborales, que ya se avizoraban como un gran fenómeno de masas, de los cuales se desprendía el objetivo final de lograr evolucionar a un orden cristiano de la sociedad, distinto al que se vivía en ese momento y el cual era denunciado fuertemente por ambos Pontífices en sus Encíclicas<sup>5</sup>.

Éste movimiento obrero cristiano tuvo la característica inicial de poseer representación mixta, es decir tanto de empleados como de empleadores, siendo lo que los unía la cuestión de la conciliación social. Con el correr del tiempo, al observarse en el resto del universo sindical la primacía del sindicalismo clasista, se empezaron a crear organizaciones cristianas netamente obreras. Pero este importante proceso tardará más en decantar en Latinoamérica (Lefranc, 1974).

La construcción ideológica que el sindicalismo cristiano hizo de toda la Doctrina Social de la Iglesia fuera no solo luchar por la mejora de las condiciones de trabajo sino también realizar una profunda modificación de la sociedad que permita al espíritu cristiano superar el orden social y económico moderno profundamente injusto.

Comienzan a gestarse las primeras Centrales Sindicales y Federaciones con arraigo nacional por sobre lo local, pero cobrarán mayor peso en etapas posteriores. Asimismo se intentará desde las corrientes socialista y anarquista, la articulación con el sindicalismo internacional, también con poco éxito durante esta etapa (Jaramillo et al., 2016).

---

<sup>5</sup> Todas las Encíclicas mencionadas fueron recuperadas de la página oficial del Vaticano, denominada “La Santa Sede”, recuperada el 10 de marzo de 2018 de: <http://w2.vatican.va/content/vatican/es.html>



Durante las primeras décadas del siglo XX los obreros latinoamericanos se encuentran en condiciones de vida precarias, así como laborales, principalmente en las zonas rurales donde a pesar de lo descrito precedentemente, sigue concentrándose la mayor cantidad de trabajadores. Dicha precariedad estaba caracterizada por bajos salarios, jornadas extensas y pago en vales (Jaramillo et al., 2016).

Para 1918, solo Argentina, México, Chile y Uruguay tenían un movimiento sindical desplegado a nivel nacional, con centrales organizadas en torno a sindicatos de oficio o federaciones. Los sindicatos por rama empezaron a aparecer lentamente en algunos rubros, especialmente en aquellos donde la estructura agroexportadora de los países latinoamericanos generaba grandes concentraciones de trabajadores: ferroviarios, portuarios, y mineros, por ejemplo. Gracias al avance del desarrollo productivo en virtud del marco favorable que implicó para los países de Latinoamérica el contexto comercial generado por la guerra europea, fue creciendo la base social de los sindicatos que comenzaron a organizarse de forma incipiente por oficio. La debilidad de las centrales y su dispersión organizativa, no impidió que se pudiera articular a partir del eje territorial forjando movilizaciones comunitarias como las huelgas de inquilinos y las movilizaciones de mancomunadas salitreras en Chile. (Jaramillo, Espasande y Dufour, 2016, pág. 536).

Aun siendo escaso el nivel de sindicalización se observa en la década de 1920 la realización de huelgas de alto impacto en los países agroexportadores, en los cuales mediante éstas se interrumpía la exportación de materias primas al exterior a través de paros en sectores portuarios, ferroviarios, agrícolas y mineros; pero siguen siendo procesos aislados en la mayoría de los casos. El anarcosindicalismo comienza a perder vigencia, dando paso a una nueva forma de sindicalismo en diálogo con los sectores políticos (Jaramillo et al., 2016).

La Revolución Rusa y la caída de la Bolsa de Nueva York en 1929 generaron una crisis del capitalismo que repercutió en el movimiento sindical latinoamericano. Si bien las corrientes comunistas no tuvieron demasiado éxito en la región, si lo tuvo la irrupción de movimientos nacional-populares. Al tiempo que la crisis afectaba progresivamente a los sectores asalariados,

se iba fortaleciendo a nivel estructural el movimiento obrero. Ya en esta época la industrialización de la región permite la sustitución de importaciones al tiempo que requiere más trabajadores que confluyen en sindicatos. Por otro lado surgen alternativas políticas al Estado Liberal. Se avanza en el proceso de reconocimiento legal de sindicatos y sanción de legislación y códigos laborales (Jaramillo et al., 2016).

Comienza un proceso de “estatización sindical” al decir de Jaramillo y otros (2016), por el cual el Estado y los sindicatos entran en diálogo institucional, comenzando a formarse cuerpos sindicales técnicos y especializados.

En 1938 aparece CTAL (Confederación de Trabajadores de América Latina), en la cual confluyen varias centrales sindicales nacionales, vinculando obreros comunistas de la región con movimientos nacionales antifascistas, pero que luego se terminan alineando a través de México a los Estados Unidos, modificando así los fines por los cuales fue creada (Jaramillo et al., 2016).

En este período surgen con gran relevancia algunas centrales únicas y federaciones sindicales nacionales muy importantes como la Confederación General del trabajo (CGT) en Argentina, la Convención Nacional de Trabajadores (CNT) uruguaya, la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) chilena, y la Central Obrera Boliviana (COB). Entre 1940 y 1950 crece significativamente el movimiento obrero en la región, especialmente en Bolivia y Argentina, en el caso de esta última con ayuda de un contexto de pleno empleo y la consecuente posibilidad de negociación salarial, con altas tasas de sindicalización que llevaron a posicionar a la CGT como una de las más importantes centrales del continente americano. Se sanciona en este país la primera ley de asociaciones profesionales y en 1949 se le da jerarquía constitucional a los derechos laborales, y se comienza a ver en las fábricas la creación de comisiones internas a modo de órganos representativos de los trabajadores, que si bien no estaban contempladas aún en la legislación, tuvieron gran aplicación en la práctica, permitiendo un avance en la organización sindical. En el caso de Bolivia, la actividad que caracterizó al sindicalismo fue la minera; en este país se observó también un proceso de fuerte incidencia política de los sindicatos, pero a través de lo que Jaramillo y otros (2016) llaman un “cogobierno” con una plataforma programática diseñada por los propios trabajadores, y participación en el Estado.

Desde el año 1941 en adelante, la CTAL con el sindicalismo mexicano a la cabeza, tiene una clara política antifascista que incluye la propuesta de no hacer huelgas, lo que sumado a la adhesión en 1945 de CTAL a la Federación Mundial de Sindicatos, generará una ruptura con países como Argentina, que propondrán como alternativa a ésta, la Agrupación de Trabajadores Latinoamericanos Sindicalistas (ATLAS) creada en México en noviembre de 1952, la cual no tuvo un apoyo masivo, aunque logró incorporar países como Venezuela y Colombia, y que tuvo como característica la necesidad de diferenciarse de la polarización entre la posición estadounidense y la soviética, encarnando lo que luego se dio en llamar la “tercera posición” que intentaba confeccionar una agenda propia regional (Jaramillo et al., 2016).

En 1948 se crea la Confederación Interamericana de Trabajadores (CID) con una fuerte composición estadounidense, pero al crearse al año siguiente en Londres la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres ambas confederaciones comenzaron a vincularse hasta fusionarse en la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) (Jaramillo et al., 2016).

Dentro del sindicalismo cristiano a la estructura internacional denominada CISC, se correspondió en el plano regional la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos.

Estas incursiones en política por parte del sindicalismo fueron generando rupturas internas, a las que se le agregó el resurgimiento de un sindicalismo libre y democrático, de corte liberal, para replegarse nuevamente a la cuestión meramente sindical, disociando acción política de acción sindical. Algo parecido le ocurrió al sindicalismo cristiano (Jaramillo et al., 2016).

Desde 1960 en adelante se empezó a observar en virtud de la irrupción de las empresas transnacionales en el mundo del trabajo, a trabajadores altamente calificados que se diferenciaban de obreros sin preparación técnica, sobre todo en la industria automotriz, como en el caso de Argentina y Brasil. Ya en la década de 1970 se observa una fuerte fragmentación en este sentido, en la cual los trabajadores más calificados también se distancian en términos de remuneración. “Esta divisoria al interior de los sindicatos, el surgimiento de sindicatos por empresa y la irrupción del ‘clasismo’ como un planteo de la clase obrera claramente marcado por lo ideológico, transformarán el panorama de las centrales sindicales” (Jaramillo et al., 2016, p. 545).

Durante los años '70 este continente atraviesa una ola de feroces dictaduras militares, que horadan toda la base política, y especialmente a los sectores populares y trabajadores; además de imponer con fuerza el neoliberalismo económico. Todo ello generó liberalización del comercio, desestructuración de la economía y consecuentemente pobreza, desempleo, retroceso en organización sindical y conquista de derechos laborales, en parte también porque algunos sectores sindicales rápidamente se pusieron al servicio de las clases dominantes. Los sindicatos perdieron base social al perder los trabajadores sus puestos, así como por los intentos estatales de intervenir los sindicatos. La década de 1980 termina de vaciar los sindicatos en virtud de los fuertes procesos hiperinflacionarios y el injerencismo de los organismos internacionales de crédito. Brasil fue el único país de la región que no se vio desindustrializado por este proceso (Jaramillo et al., 2016).

En el resto de los países comenzó a fragmentarse el movimiento sindical, es así como en Argentina por ejemplo aparece la CTA (Central de Trabajadores Argentinos –luego cambiará a de la Argentina para incluir a trabajadores extranjeros-) como desmembración de la anterior CGT de los argentinos, y proponiendo una alternativa a ésta. Inclusive dentro de la propia CGT se genera un Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) con el fin de señalar a sus dirigentes que se habían aliado con las clases dominantes anteriormente mencionadas. Ya en los años 90, se recuperan derechos laborales en toda Latinoamérica, incluso en Argentina se reforma la Constitución nacional, incorporándose el art. 14 *bis*. Incluso en algunos países los líderes sindicales llegan a ocupar cargos políticos de importancia, incluso presidenciales: es el caso de Lula Da Silva en Brasil y Evo Morales en Bolivia (Jaramillo et al., 2016).

“En la actualidad cuarenta millones de los seiscientos millones de latinoamericanos están adheridos a organizaciones gremiales que participan de la misma central regional: la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA), sección de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la primera red sindical unificada en todos los continentes y con todas las tendencias ideológicas”. (Jaramillo, Espasande y Dufour, 2016, pág. 536).

Esta última consta de treinta y cuatro millones de miembros afiliados pertenecientes a cincuenta y nueve centrales nacionales conformando la mayor red intersindical regional.

### **1. 2. 3. Desarrollo en Argentina**

Grisolia (2004) refiere que durante el período colonial en Argentina las Leyes de Indias emitidas por la Corona Española son las primeras en contener disposiciones laborales con la intención de proteger a los nativos de estas tierras, pero que rápidamente se vieron desnaturalizadas y utilizadas para la explotación de éstos a través de figuras como la mita, encomienda y yanaconazgo. Así fueron cediendo paso a la normativa local dictada primero por los Virreyes, luego por disposición de la Revolución de Mayo, pero que sólo buscaban mano de obra precarizada para las haciendas. En 1853 gracias a la impronta de la Generación del '80 adquieren jerarquía constitucional algunas prerrogativas laborales como el derecho al trabajo y a la industria, se fomenta el desarrollo local y la inmigración.

El movimiento sindical en Argentina se creó de manera espontánea y bajo la sombra del cambio en el proceso productivo que trajo aparejada la Revolución Industrial con el Taylorismo, el Fordismo y la creación de la línea de producción. Su objetivo fue unir esfuerzos de los trabajadores para defender sus derechos en procura de una mejor calidad de vida ya que al no existir regulación legal en esta primera etapa, no pocos eran los excesos cometidos por las patronales.

Recién en el siglo XIX comienza a reconocerse por ley a los sindicatos y su función social de la defensa de intereses comunes más allá de la defensa que de la misma pueda hacer el Estado. Esta etapa comienza con normas aisladas, para luego desembocar en el Constitucionalismo Social, que se caracterizó por ser una corriente de reformas constitucionales con un marcado carácter social, que incluía la defensa de los trabajadores (Mirolo, 2003, p. 74). Apunta Grisolia, J. (2004) que dicha incorporación de los derechos colectivos del trabajo a las constituciones nacionales adquirió su mayor auge finalizando la Segunda Guerra Mundial.

En la Argentina el primer sindicato surge con la Sociedad Tipográfica Bonaerense fundada aproximadamente en 1867. Posteriormente se crea la F.O.R.A. (Federación Obrera Regional Argentina) [vigente hasta hoy, y con un perfil anarcosindicalista], orientada por los inmigrantes de origen anarquista, mientras que los socialistas crearon su propia central obrera denominada U. G.T. (Unión General de Trabajadores). (Mirolo, 2003, p. 75).

En este período se fue generando legislación laboral protectoria pero muy débil, situación que desembocó en la proliferación de diversos sindicatos con tintes socialistas y anarquistas, organizados como simples asociaciones civiles no confederadas, con largas y constantes huelgas como método de acción directa en defensa de sus reclamos. Ello trajo aparejado un clima de conflictividad social y confrontación entre el Estado y los sindicatos (Grisolia, J. 2004).

Luego en el período de codificación se incorporan más derechos laborales. Respecto de la legislación laboral propiamente dicha a partir de 1904 aparecen los primeros proyectos de leyes del trabajo con una visión proteccionista como limitación de la jornada laboral, del trabajo de mujeres y niños, del descanso, accidentes de trabajo, salario mínimo vital y móvil. Es así como las leyes más importantes de la época son el Proyecto de Ley del Trabajo de Joaquín V. González en 1904; la Ley del Trabajo N° 4611 que prohíbe el trabajo dominical; la Ley N° 5291 de 1907 que regula el trabajo de mujeres y niños; la Ley N° 9511 sobre la inembargabilidad de los bienes del trabajador; en 1915 la primera Ley de accidentes de trabajo; la Ley N° 11.127 sobre seguridad industrial y una importante Ley N° 11.729 en 1934 de carácter general. En 1912 se crea en el organigrama de la Administración Nacional un Departamento Nacional del Trabajo para solucionar conflictos laborales, esta dependencia estatal es una de las primeras de su tipo en el mundo (Mirolo, 2003).

Desde 1940 se observa el surgimiento de estatutos especiales por rubro. Luego a partir de 1943 viene un importante período tanto en Argentina como en toda Latinoamérica sobre constitucionalismo social, que aquí recoge importantes prerrogativas laborales, entendiendo que el trabajo es la base del desarrollo y la justicia social. Desde el propio Estado Nacional se propicia la constitución y fortalecimiento de sindicatos, logrando el control y regulación de los mismos. También se propician avances en materia de convenios colectivos de trabajo y cambios trascendentales como la jerarquización del Departamento Nacional del Trabajo a la categoría de Secretaría de Trabajo y Previsión, antecedente del Ministerio de Trabajo (Mirolo, 2003).

La Constitución de 1949 recoge todo este desarrollo incorporando con rango constitucional muchos de los preceptos, pero en 1955 la misma es suprimida por un Golpe de Estado. En la reforma constitucional de 1957 se incorpora el art. 14 *bis* cristalizando los derechos laborales individuales, colectivos y de la seguridad social.

Respecto de la normativa vinculada a las asociaciones sindicales, amén de los antecedentes legislativos enumerados precedentemente en el apartado sobre “Justificación y relevancia de la

temática elegida”, específicamente en 1973 se dicta la Ley N° 20.615; en 1979 se dicta la Ley N° 22.105; hasta que luego el 22 de abril de 1988 se dicta la actual ley N° 23.551, las cuales son las normas más significativas para el análisis del tema convocante.

En 1930 se creó la C.G.T. (Confederación General del Trabajo), nacida en la idea de la unidad de acción a través de la unidad orgánica, lo que se advierte en el art. 1 de los estatutos constitutivos. En 1943 se aprueba el decr. ley 2669 que constituye la norma primera de organización de la[s] asociaciones de trabajadores y empleadores, dejada sin efecto en poco tiempo, por lo que en 1945 realmente nace la primera normativa que se ocupa de las asociaciones gremiales mediante el decr. 23.852 que rige hasta la aparición de la ley 14.455 (...) [durante la dictadura militar] de 1955. Posteriormente se suceden las leyes 20.615 y 22.105, y, por último, la ley vigente 23.551, publicada el 22 de abril de 1988. (Mirolo, 2003, p. 75).

A lo descripto se puede agregar que el proceso legisferante que se inició en 1945 hasta la fecha ha sido copioso, consagrándose numerosas figuras, instituciones y procedimientos de carácter gremial, como por ejemplo la reglamentación de asociaciones profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, lo cual no estuvo exento de avances y retrocesos según las tendencias más proteccionistas o más liberales que fueron acompañando de manera contextual al proceso legislativo.

Al incorporarse el art. 14 bis a la Constitución Nacional mediante la reforma de 1957, se garantizó la protección a los derechos laborales tanto individuales como colectivos, estableciéndose además

la organización sindical libre y democrática, reconocida por su simple inscripción en un registro especialmente abierto a tal efecto; garantiza[ndo] a los gremios concertar libremente convenciones colectivas de trabajo y el derecho a la conciliación y al arbitraje, y garantiza a todos los trabajadores el derecho a la huelga, y a los representantes gremiales, en particular, la estabilidad, en sus empleos mientras dure su cargo sindical. (Grisolia, J. 2004).

**Cuadro comparativo**



*Figura 1.* El Sindicalismo a través de la historia. Cuadro comparativo de las etapas de desarrollo del sindicalismo en los distintos períodos de la historia universal, con breve descripción de las características del trabajo en dichas etapas. Autoría propia.

**1. 3. Conclusiones parciales**

Analizaremos luego el sindicato moderno, pero el desarrollo del presente capítulo es fundamental para centrarse en los procesos históricos que propiciaron la relativización moral del cambio en la forma de producir, que descarta al ser humano como factor valioso del proceso productivo. Asimismo permite pensar a profundidad la importancia de la división internacional del trabajo, entendiendo que ella marcará de alguna manera las formas de producir de países



desarrollados y subdesarrollados, influyendo por ello en el desarrollo tanto de los sindicatos como de los conflictos laborales.

Asimismo se puede trazar un paralelismo entre la prohibición del gremio durante la primera ola de Liberalismo económico con la actualidad, en la que rige el neoliberalismo, modelos para los cuales es conveniente un bajo desarrollo de estructuras sindicales y despojadas de la garantía de Libertad Sindical.

Se observa en el desarrollo de la historia del movimiento obrero una tensión constante no solo entre el patrón que representa al capital, y el obrero que con su fuerza de trabajo reclama salario y condiciones dignas de desarrollo del mismo; más aún queda de manifiesto una tensión constante para con los Estados, que intentan cíclicamente a lo largo de los siglos desalentar, proscribir y hasta criminalizar las actividades sindicadas de los obreros, y no así de los patrones, que históricamente se han visto beneficiados con su reconocimiento. Lo que ocurría siglos atrás con la prohibición a los trabajadores de asociarse de manera colectiva con el objeto de garantizar la libertad individual de las personas, se arrastra hasta nuestros días como resabio en los países que aún no garantizan la Libertad Sindical en todas sus potencialidades. No se niegan los avances desde el siglo XVII a esta parte, pero es menester profundizar en dotar al instituto de la Libertad Sindical de todas las herramientas necesarias para su desenvolvimiento irrestricto.

La historia demuestra que el sentimiento de solidaridad que refiere Gallart Folch (1957) y de empatía, denominado Conciencia de Clase, es mucho más poderoso que cualquier prohibición y penalidad, por lo cual sería de gran utilidad aceptar esa realidad y legislarla de modo tal que las diversas expresiones sindicales puedan ser contenidas en los márgenes de la legalidad, teniendo especialmente en cuenta la función social que cumplen al tejer lazos de solidaridad y mutualismo entre los trabajadores y sus grupos familiares, que muchas veces se extienden más allá de los propios rubros de cada gremio.

Por otro lado es importante rescatar de los anales de la historia la relativización moral que se desarrolló con el cambio en la forma de producir, por medio de la cual se descarta al ser humano como factor valioso del proceso productivo y se lo asimila prácticamente con las maquinarias, ya que dicha experiencia repercute de manera negativa hasta hoy en día en la vida de muchos trabajadores y es fuente incluso de problemas vinculados a la salud laboral, rama relativamente nueva dentro del ámbito laboral.

No menos importante es la cuestión de la división internacional del trabajo, que ha signado hasta la época actual la manera de producir de los países periféricos-tercermundistas, relegados en el plano internacional a producir materia prima sin valor agregado, viéndose obligados incluso a expoliar sus territorios; mientras que otro grupo de países del centro o primermundistas compran aquellas materias primas por poco monto, les agregan valor en la cadena productiva y las vuelven a insertar en el mercado mundial, con lo que terminan vendiéndoselas en numerosos casos a aquellos países de quienes las compraron, ya que los primeros desde la revolución industrial jamás pudieron llegar a industrializarse apropiadamente. Pero todo esto es sólo un detalle de color que excede este campo de investigación.

En el devenir histórico del movimiento sindical se observan períodos de menor grado de sindicalización, que van en avance al calor de las luchas sociales e incorporando con ellas derechos que se van cristalizando en plexos normativos. Asimismo se generan tendencias a la unificación y homogeneización mientras más adverso es el panorama político al tiempo que se va retrocediendo en términos de garantía de derechos. Pero luego con la asunción de gobiernos más o menos progresistas se generan situaciones propicias para la diversificación y atomización de sindicatos ya que los mismos tienden a adquirir líneas ideológicas diferenciadas, y debido quizás también a que ya no sea tan necesaria en estos contextos la conocida “unidad en la acción”.

Asimismo contrariamente a la tendencia del movimiento obrero en las situaciones descriptas, también se puede observar, al cotejar las fechas en que se fueron sancionando las distintas legislaciones referentes a esta temática y enumeradas precedentemente, que los gobiernos más o menos populistas como el del ex presidente Juan Domingo Perón, propiciaron la sanción de leyes que propugnaban la unidad del movimiento obrero, en sintonía con una creencia acerca de que la misma era necesaria y deseable para sostener gobiernos de ese tipo. Mientras que en épocas de dictaduras militares, se observa lo contrario, es decir una clara tendencia a ampliar la Libertad sindical, probablemente en la intención de atomizar el sindicalismo y debilitar sus estructuras.

## **Capítulo 2: El Modelo Sindical Argentino**

### **2. 1. Modelos Sindicales**

Existen en el mundo dos modelos sindicales bien diferenciados, y luego algunos matices o variantes de ellos, a saber el de Sindicato Único, conocido también como Unicato; y el de Pluralidad Sindical. En el primer modelo en cada rama laboral hay un solo sindicato que representa a los trabajadores según los requisitos de cada legislación nacional, sin posibilidad de que convivan en dicho modelo otros sindicatos (Gallart Folch, 1957).

En Argentina se presenta una variante que lo flexibiliza considerablemente, denominada de Unidad Promocionada o Promovida, en la que el sindicato que más trabajadores afiliados posea será el que reciba la personería gremial para representar acabadamente a los trabajadores del rubro en cuestión. Mientras que el resto de los sindicatos que no acrediten mayoría de afiliados, podrá acceder a la simple inscripción en un registro especial, mediante el cual estarán limitados en su accionar.

En cambio, en los modelos de Pluralidad Sindical, Pluralismo Sindical o de la Libertad Sindical cualquier sindicato puede representar por igual a los trabajadores ante el Estado o la patronal, más allá de las reglamentaciones propias que se dicten en cada lugar (Gallart Folch, 1957).

Refiere Gallart Folch (1957) en su obra, que desde sus inicios hasta la actualidad el sindicalismo ha luchado para lograr que las empresas, así como los Estados, reconozcan formalmente a los sindicatos, y un gran avance para este reconocimiento se logró con la conformación de organismos paritarios de corte patronal-obrero, aunque lamentablemente este avance no se ha dado en términos universales sino más bien en algunos sectores y más precisamente en países muy industrializados, y por ende muy sindicalizados. Asimismo, ello también se debió en parte a la constitución de Organismos Internacionales que apuntan a esta temática, como lo fue la conformación de la Organización Internacional de Trabajo, especialmente dentro de ella órganos como la Conferencia y el Consejo de administración, ya que en su seno albergan representantes tanto de las patronales como de los trabajadores y de los gobiernos.

Se considera que la concreción de una pluralidad o una unidad sindical está atravesada por una cuestión ideológica. En tanto y en cuanto las organizaciones sindicales en sus diferentes órdenes, se limiten a reclamos netamente vinculados a la garantía de derechos laborales, hasta quizás naturalmente emergerá un sindicato único. Pero en cuanto la organización sindical aspire a ideales de corte más social, con una visión integral del trabajador y su contexto social pero desde una diversidad ideológica, comenzarán a manifestarse diferencias que tenderán a la pluralidad de organizaciones sindicales según se vayan configurando esas diversas miradas.

Es por ello deseable e inclusive necesario que la pluralidad sindical esté garantizada desde el marco regulatorio del Estado, luego si en los hechos ocurre que se da una unidad natural, ya es otra cuestión.

Gallart Folch (1957) se refiere a ello de la siguiente manera

Constatamos en los movimientos obreros de la mayor parte de los países industrializados la coexistencia de aspiraciones de transformación económico-social con finalidades próximas de orden estrictamente de trabajo, y si a ello unimos que, cuando el movimiento asociativo obrero [se] desenvuelve en un ambiente jurídico-político de plena libertad, surgen frecuentemente, por influjo de las encontradas ideologías que sobre el mismo actúan, variadas organizaciones sindicales en una misma especialidad o rama de la producción, habremos de concluir que en tales países, *la pluralidad y la matización ideológica* son también notas propias de su sindicalismo. (pág. 120).

Afirmará luego que el fenómeno descrito se observa con mayor frecuencia en los países de organización sociopolítica de tipo liberal. Y agrega que salvo en contadas excepciones como en el sindicalismo desarrollado en Estados Unidos y en Alemania, subsiste en el resto de los sindicatos de países regidos por el liberalismo una ideología que propende a la transformación social (Gallart Folch, 1957).

Alerta sobre otra cuestión a tener en cuenta a la hora de ponderar los Modelos Sindicales, y es que normalmente en términos numéricos los sindicatos históricamente han representado a una pequeña porción de la población total trabajadora generalmente por desinterés de los afiliados, y

esta fracción se mengua aún más en los países donde la pluralidad sindical está garantizada. Ello puede llevar a la dificultad de que las decisiones que toma el cuerpo de delegados no sean representativas en todos los casos. En términos de democracia representativa, sería deseable para todo sindicato contar con el mayor número de afiliados posible, y esto suele ser una política a desarrollar por estas asociaciones, ya que además les permitiría mayor eficacia en la consecución de sus objetivos, pero en este campo aun así se ha avanzado lentamente, e incluso se han registrado retrocesos en algunos casos. Por otro lado una forma más concreta y certera de ponderar el impacto real de un sindicato es, más que la cifra de afiliados, la cifra de votantes en las elecciones de las autoridades de los sindicatos, ya que demuestra la vocación sindical de sus afiliados, y la legitimidad que éstos otorgan a la asociación en cuestión (Gallart Folch, 1957).

Un tema no menos importante es el poder económico que logran desarrollar los sindicatos al ser reconocidos por el Estado, debido a que el perfeccionamiento orgánico de las asociaciones sindicales las ha robustecido por medio de las cotizaciones retenidas a sus afiliados en el caso de Organizaciones reconocidas por el Estado, o cotizaciones prestadas voluntariamente por éstos en el caso de Organizaciones que no obtienen por parte de aquél los códigos de descuento necesarios para que el aporte sindical se realice de manera automática sobre los sueldos. Ello puede incomodar al poder público que observa crecer a una estructura sindical con independencia económica para llevar adelante los fines para los cuales se ha constituido, al margen de la responsabilidad que le conlleva la mencionada estructura. De allí pueden derivarse dos posibilidades, a saber: que el Estado imponga obstáculos al reconocimiento de las asociaciones sindicales temeroso de contribuir a su fortalecimiento y en detrimento de sus políticas públicas, o que por el contrario, una vez adquirido este reconocimiento, las asociaciones se muestren cautelosas con sus reclamos en aras de mantener el reconocimiento por parte del Estado.

## **2. 1. 1. De unicato o de sindicato único**

El modelo de Unicato o de Sindicato único es aquel por el cual sólo se habilita a un sindicato, que debe ser el más representativo de los trabajadores, es decir el que más afiliados tenga, para que desarrolle actividades en el plano sindical para la defensa de los trabajadores, mientras que el resto de los sindicatos no tendrán habilitación para funcionar.

Más precisamente se hace alusión al “régimen de organización sindical que admite una única asociación profesional por cada ocupación. Parte de la doctrina lo considera atentatorio contra la *libertad de asociación* (v)” (De Santo, V. 2005, p. 880).

En algunos períodos de la historia se ha observado un intento por parte de los Estados, de imponer sindicatos únicos dirigidos por los propios Estados, para aparentar que naturalmente no surgen otros sindicatos, negando así la pluralidad de hecho, ello se pudo observar con claridad en intentos llevados a cabo por nacionalismos extremos como lo fue la Alemania nazi.

En otro extremo opuesto en países de tardía industrialización, ha surgido un sistema sindical como resultado de iniciativas del propio Estado con la intención de crear un equilibrio en la correlación de fuerzas sociales, conocido como *sindicalismo de arriba abajo*, según indica Gallart Folch (1957); o Estados que han intentado remodelar o completar las estructuras sindicales de sus países pero convirtiéndolas finalmente en instrumentos de los oficialismos. Ello tampoco es deseable según el citado autor, ya que en el primer caso sólo es un reflejo del sindicalismo universal, y en el otro será una deformación del sentimiento de solidaridad obrera, con el resultado final en ambos de quitar potencia al movimiento obrero.

Distinto es si naturalmente se da en la realidad la existencia de sindicatos únicos en algunos rubros, como al decir de este autor ha ocurrido en algunos períodos en países como Estados Unidos.

A ello Sarthou (1997) lo enfatiza distinguiendo las expresiones *unicidad* de *unidad*, siendo la primera impuesta por el Estado a través de la legislación, mientras que la segunda surge espontáneamente del desenvolvimiento de la acción sindical (pág. 191). Luego este mismo autor, en cita a Rossomano plantea que en caso de darse naturalmente la unidad sindical, es porque ella nace espontáneamente de la pluralidad sindical “al margen de la posibilidad, espontáneamente abandonada, de la formación de sindicatos disidentes” (pág. 192).

## **2. 1. 2. De pluralismo o de la libertad sindical**

Señala Gallart Folch (1957), que

“En la dialéctica rigurosa de esta libertad es ineludible reconocer la *posibilidad social* y *consiguientemente la legitimidad jurídica* de que en un mismo ámbito profesional existan varios sindicatos, diferenciados entre sí, bien por las tácticas a

emplear en los conflictos de intereses con los empresarios, bien por la divergencia de sus orientaciones ideológicas, bien finalmente porque en el esquema de la organización profesional concreta se produzcan superposiciones de límites entre algunas especialidades de trabajo. Esta pluralidad sindical no se da siempre en el libre desarrollo del sindicalismo, y mucho menos debe el Poder público suscitarla maliciosamente, pero cuando aparece en forma espontánea, es ineludible reconocerla jurídicamente pues sería opuesto a la libertad sindical que la legislación positiva, directa o indirectamente, la proscribiera.” (p. 175-176).

Asimismo sería igualmente repudiable que con la excusa de que esta libertad ocasiona problemas a las negociaciones colectivas, o que a raíz que de parte de los sindicatos se planteara un monopolio, el Estado impusiera ya sea desde su rol legisferante o en su faceta ejecutiva, la unidad sindical, o aún modelos estructurales prefijados con la excusa de normalizar el modelo sindical, ya que sólo lo encorsetaría privándolo de su dinámica natural.

Distinto sería si esta unidad sindical ocurre natural y espontáneamente en virtud de dejar de existir algunos sindicatos, o por la migración de afiliados a estructuras mayoritarias, o por la fusión de sindicatos de un mismo rubro. Pero lo importante en estos casos, lo que les da legitimidad a los mismos, es que ello ocurra por decisión de los trabajadores y no por imposición de los Estados, porque entonces se estaría en presencia de Estados autoritarios, e incluso fascistas según las diversas cosmovisiones. Ello al punto de que cuando el Estado regule o reglamente la actividad sindical, sería deseable que establezca mecanismos para la garantía de la libertad sindical incluso cuando esta sea amenazada por la propia acción sindical, como lo puede llegar a ser la coerción que se observa en algunos casos tanto de parte del Estado como de los sindicatos e incluso las patronales, cuando un trabajador se incorpora en un puesto para que se afilie compulsivamente a una asociación determinada. O cuando estas reglamentaciones sólo permiten a determinados sindicatos mayoritarios sentarse en la mesa de negociaciones y paritarias salariales (Gallart Folch, 1957).

Señala este autor (1957) que en un fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina de fecha 29 de octubre de 1945 se sentó como precedente que el hecho de exigir que un

trabajador se encuentre afiliado a determinado sindicato para petitionar por sus derechos implicaría la mediatización de éstos.

Asimismo es dable esperar que en estas reglamentaciones se garantice que los sindicatos sean auténticos, y no creaciones fictas para garantizar la preeminencia de los empleadores y hasta su influjo a través de éstas hacia otras asociaciones (Gallart Folch, 1957).

Otro peligro para la libertad sindical puede ser la existencia de centrales sindicales desmesuradamente fuertes y poderosas en relación a sus sindicatos de base, o la intervención de aquellas a éstos en aras del orden, ya que se perdería la esencia del sindicalismo que es la representación por rubros o profesiones.

Por otro lado en favor de la pluralidad sindical aparte del avance que se está generando en virtud de la casuística que viene desarrollando la Corte Suprema de Justicia de la Nación, es menester reconocer que ya los sindicatos simplemente inscriptos tienen el consenso social en general y de muchos trabajadores por lo cual el Estado debe acompañar en su reconocimiento, no obstante la simple inscripción ya es un reconocimiento, y decir también que al haber más libertad de elección habrá más trabajadores que tendrán interés en afiliarse a un sindicato.

## **2. El Modelo Sindical Argentino actual**

Como se dijo anteriormente, se observa una variante en el Modelo Sindical Argentino, que se denomina de Unidad Promocionada, es decir que se intenta favorecer el desenvolvimiento de un sindicato que represente a la masa de trabajadores, más allá de que se reconozca la posibilidad de existencia de otros sindicatos con un poder de actuación que será más restringido, en donde el sindicato que mayor cantidad de afiliados tiene es el que ostenta la representación plena de los trabajadores, mientras que el resto de los sindicatos sólo gozarán de una simple inscripción en un registro habilitado a tal fin y gestionado por el Ministerio de Trabajo de la Nación, que les permitirá una limitada acción sindical.

La Constitución Nacional Argentina garantiza desde 1957 en su art. 14 *bis*, primera parte, la “organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial”; y luego en la segunda parte del citado artículo expresa que “Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y 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 reconocido jurista René Ricardo Mirolo (2003) considera que la libertad sindical es fundamental para el Derecho Colectivo del Trabajo

“de manera tal que la garantía [contemplada en el art. 14 *bis* de la Constitución Nacional] se logre mediante la libre elección y asociación con otros trabajadores para que [el trabajador] pueda desarrollarse plenamente como persona humana. Es necesario además, que al referido principio se lo complemente con el de la autonomía colectiva, a manera de reconocimiento de la capacidad jurídica de existencia y vida independiente de todos los organismos colectivos que nacen como consecuencia de una tendencia natural del hombre a agruparse con sus semejantes para lograr objetivos comunes, de allí la facultad de dictarse sus propios estatutos como ley interna de la organización, la elección de las autoridades y elaborar las convenciones colectivas de trabajo que estarán dirigidas a regular las condiciones de trabajo, sus remuneraciones y demás derechos que hacen a la particularidad de la actividad que los agrupe” (p. 69-70).

Luego aclara este autor que el hecho de que la Constitución Nacional consagre la organización sindical libre y democrática por medio de la simple inscripción, vale decir que el Estado no tiene injerencia en dicha organización, y su creación será facultad de los trabajadores, y avanza en especificar que “la Constitución Nacional esencialmente consagra la autonomía de la voluntad colectiva preservando el derecho de organizarse y crear sus propias organizaciones como en el marco de negociar los convenios colectivos” (Mirolo, 2003, p. 71)

En el año 1991 se dividió la Confederación General del Trabajo de los argentinos (CGTA) y comenzaron a convivir dos Centrales sindicales, obteniendo solo una de ellas, la Confederación General del Trabajo (CGT), personería gremial por ser la más representativa. La otra central, la Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA) tuvo que emprender acciones para su reconocimiento hasta obtener una simple inscripción, instalando tanto en la agenda social como en

el ámbito académico la cuestión de la Libertad sindical y la posibilidad de un cambio en el Modelo Sindical Argentino. En la actualidad se empieza a observar por un lado una tendencia de reunificarse varios sindicatos independientes o confederados en otras estructuras gremiales bajo la CGT, mientras que la CTA vive un proceso de fuerte atomización en el cual conviven actualmente tres facciones de la misma, denominadas CTA-A (Autónoma), CTA-T (de los trabajadores), y CTA Perón.<sup>6</sup>

Esta situación es motivo de queja tanto de quienes abogan por un cambio de modelo que permita iguales derechos para todos los sindicatos, como de quienes se oponen a este pedido y ven con desconfianza los pronunciamientos que la Corte Suprema viene realizando desde 2004. Entre los primeros se incluyen tanto juristas como sindicalistas que consideran que es menester una reforma integral de la legislación en favor de la operativización del derecho a la Libertad sindical para garantizar a los trabajadores que ni el Estado ni las patronales opaquen dicha libertad. Entre los segundos se encuentran principalmente sindicatos con personería gremial, cámaras empresarias, los abogados de estos sectores y miembros de los tres niveles del Estado.

Más allá de lo dicho, es menester decir también que el Modelo Sindical actual tiene grandes beneficios que no pueden dejar de ser mencionados, los cuales son:

- Es democrático. Se observa en el repaso de antecedentes legislativos que en términos generales, y mediando algunas excepciones, durante las épocas asociadas a regímenes militares, y/o con tendencia a modelos económicos de corte libera, se propendió a dictar normas en favor de la Libertad Sindical, mientras que en ocasión de gobiernos más vinculados al populismo, se intentó legislar en el sentido de propender a la unidad del movimiento obrero organizado. Se dice que los gobiernos populistas consideran que allí radica la fortaleza de los trabajadores, y que los gobiernos de facto ven en la atomización de las centrales sindicales la posibilidad de disgregación del conjunto de los trabajadores, y por ende la debilidad de sus movimientos. Más aún, profundiza la democracia interna de las asociaciones sindicales, ya que las conducciones se dirimen en el seno de un solo sindicato más representativo.
- Permite la libertad de expresión.

---

<sup>6</sup> Como se dijera en notas al pie que preceden a ésta, la información vertida en esta página fue recopilada de los portales de noticias nacionales y de los portales oficiales de las Centrales y Confederaciones señaladas.

- Equilibra la dispersión y atomización del movimiento obrero, que en virtud de ello podría acarrear conflictos intersindicales. Un movimiento sindical fragmentado y debilitado no cooperaría en la defensa de los derechos de los trabajadores. Por otro lado, la citada atomización se podría prestar para que las propias patronales fomenten la creación de sindicatos dóciles y adaptados a las necesidades de aquellas.
- Quizás el gran mérito de nuestra legislación actual es la garantía de sindicatos fuertes, cuestión que en otros países sobre todo de Latinoamérica, que son más respetuosos del Convenio N° 87 de OIT, no se observa.
- Se traduce en una mayor agilidad en la resolución de los conflictos.
- Propicia sindicatos fuertes con poder de negociación y amplio ámbito de actuación geográfica.
- Otorga certezas tanto al empleador como al propio Estado acerca de a cuál sindicato hay que convocar a la hora de la negociación colectiva, cuestión que en el marco de un modelo de Pluralidad Sindical que se encuentre atomizado y disperso resulta más confuso y engorroso. Más aún, ello se vería reflejado incluso en el acontecer laboral cotidiano a la hora de dialogar los delegados con la patronal.
- Insta a la dirigencia sindical a no realizar prácticas autoritarias, con respeto a los mandatos de sus bases, renovando consensos, ya que si ello no ocurre, rápidamente la organización puede perder la representación necesaria para el mantenimiento de la Personería Gremial, y pasar a las filas de los sindicatos con simple inscripción.

## **2. 2. Representación directa**

La representación directa de los trabajadores en el lugar de trabajo, es otra posibilidad que ofrece la Libertad Sindical, la cual no es muy desarrollada en ámbitos académicos como tampoco sindicales, debido a que los debates y prácticas en torno a la personería jurídica, la mayoría de las veces opacan esta herramienta. Este tipo de representación es la que ejerce el trabajador de manera directa y sin intermediarios entre él y su empleador para la defensa de sus intereses, más allá de que esté integrado o no a una estructura jerárquica funcional. Ello es así debido a que recientemente autores como Schimtter (1992, en Bensusán, 2000, pág. 410) plantean que en realidad no es posible que el sindicato represente precisa y fielmente los intereses de sus miembros, sino que lo que realizan es una intermediación de intereses debido a que más allá de intentar representarlos, muchas veces previo a ello deberán facilitar herramientas para que los trabajadores construyan

colectivamente esas necesidades, además de tener los sindicatos otras funciones que les son propias más allá de dicha representación.

A nivel internacional se dan expresiones de este fenómeno de la representación directa con la característica de que los trabajadores no sólo la ejercen para la defensa de sus intereses con incidencia en las negociaciones colectivas, sino también de la propia empresa, manifestando en virtud de su idoneidad en su puesto laboral, formas de optimización del trabajo y de trabajo en equipo.

Se dice que el sistema de representación directa se encuentra en crisis debido a factores vinculados con la estructura sindical, o modelo sindical, así como a factores vinculados a la dinámica de la organización del capital y la empresa moderna, específicamente referido al fenómeno de transnacionalización de las empresas y la externalización del proceso productivo (Ambruso, M. et al., s.f., págs. 1-2).

El hecho de que el trabajador de manera directa pueda incidir en la negociación colectiva condiciona la autonomía y extensión de la acción sindical así como de los órganos institucionales de representación de los trabajadores (Rivero L., 1997, en Buen Lozano y Morgado Valenzuela), pero también puede representar para los sindicatos que no poseen personería jurídica, una posibilidad para la democratización de los espacios de trabajo y la vigencia de la garantía de la Libertad Sindical.

## **2. 2. 3. Tutela sindical**

Por medio de la Tutela Sindical o Fuero Sindical se intenta resguardar la actividad gremial desarrollada por sus representantes, otorgándoles fueros o inmunidades con carácter protectorio para que sus acciones directas así como la política sindical llevada adelante por medio de ellas, no se vea afectada por represalias de parte de los empleadores, con apariencia de sanciones laborales.

La Tutela Sindical se encuentra garantizada por la Constitución Nacional Argentina en su art. 14 *bis* el cual reza que “Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad del empleo”. Asimismo la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 refiere en su art. 47 que

“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”.

Es así como a un trabajador con fuero sindical no se lo puede despedir, ni sancionar, ni aún modificar sus condiciones de contratación, mientras dure su mandato como autoridad electa en el sindicato y hasta por el período de un año posterior a la finalización del mandato (art 48 de la Ley de Asociaciones Sindicales). Incluso cuando la persona sea simplemente candidata a un cargo gremial gozará por seis meses de esta garantía (art. 50, LAS).

Cuando se produzcan despidos o suspensión de actividad por cese de tareas de la empresa, que no sean generalizados y en cambio se produzcan por orden de antigüedad, los trabajadores con fueros quedarán inmunes a ello (art. 51 LAS).

Estas garantías sólo pueden ser removidas por la vía judicial, y así también el representante sindical tiene la posibilidad de acudir a los estrados judiciales a petitionar por el reconocimiento de esta garantía toda vez que considere que la misma ha sido vulnerada, en aras de que su empleador cese en su conducta, pudiendo solicitar la reinstalación en el puesto de trabajo con más el pago de salarios caídos, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Asimismo finaliza la tutela sindical al cumplirse los plazos previstos para su funcionamiento, renuncia, revocación por parte del sindicato, muerte o incapacidad sobreviniente.

También puede ocurrir que el empleador inicie una acción de exclusión de la tutela sindical con el objetivo de lograr modificar las condiciones de trabajo, suspender o incluso despedir al trabajador cuestionado, a través de un dictamen judicial mediante el cual se determine la justa causa en virtud de la merituación de los hechos y las pruebas aportadas.

O puede el empleador solicitar al juez una medida cautelar de suspensión de la prestación por parte del trabajador siempre que su continuidad en el puesto de trabajo o el mantenimiento de las condiciones pueda ocasionar un peligro potencial para las personas o los bienes de la empresa o el eficaz funcionamiento de esta, siempre que con la citada medida se reduzca dicho riesgo.

Cuando no está garantizada la Libertad Sindical de manera plena, indirectamente también se vulnera la Tutela sindical, ya que los delegados y miembros de las comisiones directivas de los sindicatos con simple inscripción quedan más expuestos, con menos herramientas para defenderse de arbitrariedades, y con sindicatos debilitados por la falta de reconocimiento. Asimismo esto genera un círculo vicioso en el que se fortalecen sindicatos no por sus posiciones ideológicas, ni la defensa efectiva que puedan hacer de los trabajadores sino simplemente porque son reconocidos. Y ello deriva a su vez en que haya una presión muy fuerte de los sindicatos más representativos para que su *status quo* no se vea modificado por una reforma legislativa que operativice la plena libertad sindical.

## **2. 2. 5. Encuadre sindical**

Un problema que se suele suscitar en la práctica es el llamado “encuadramiento sindical” o de “encuadre sindical”, por el cual se produce un conflicto intersindical de derecho en el que se chocan intereses entre dos o más entidades gremiales de primer grado con personería, acerca de la capacidad jurídica que emana de cada una de estas personerías (Recalde y Rodríguez, 1989). Este problema del derecho no pocas veces termina siendo dirimido en los estrados judiciales, con todas las complicaciones prácticas y el desgaste jurisdiccional que ello implica.

En los llamados problemas de encuadramiento sindical no se discute sobre el origen de la personería y su otorgamiento, sino sobre cuál de las asociaciones sindicales en cuestión es la que efectivamente tiene la capacidad para representar a un grupo de trabajadores, ya sea por la extensión territorial o material (Recalde et al., 1989).

Como se puede ver, la temática de la Libertad sindical es amplia y suscita en la práctica distintos tipos de conflictos de intereses.

## **2. 2. 6. Prácticas antisindicales**

Las mismas se encuentran contempladas en la ley de Asociaciones Sindicales a partir del art. 53, bajo el término “prácticas desleales”, y las mismas comprenden una serie de acciones por parte del empleador, que se entienden contrarias al buen desenvolvimiento del sindicalismo porque lo limitan, entorpecen, o incluso podrían corromperlo.

Estas prácticas comprenden las subvenciones o aportes económicos a los sindicatos; intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de los mismos; obstruir, dificultar o interferir en la afiliación de los trabajadores o por el contrario promover la afiliación a determinado sindicato; adoptar represalias ante medidas de acción sindical legítimas; rehusarse a negociar colectivamente o dilatar los tiempos de negociación; despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo para impedir el goce de derechos laborales; no respetar los fueros sindicales mediante despidos, suspensiones o modificaciones contractuales; ostentar un trato discriminatorio; negativa a suministrar nómina de trabajadores para elecciones de delegados sindicales.

El empleador que incurra en prácticas antisindicales podrá ser compelido por vía judicial al pago de multas establecidas en la Ley de Asociaciones Sindicales, las cuales pueden descender si éste cesa en su actitud.

## **3. Conclusiones Parciales**

Luego de analizar los dos modelos sindicales y sus variantes, se hace evidente señalar que ambos modelos tienen ventajas y debilidades, las cuales deben ser tenidas especialmente en cuenta a la hora de producirse cambios o modificaciones en las legislaciones, ya que en orden de solucionar un conflicto de derechos e intereses, se puede suscitar otro igualmente complejo.

Mientras que el Modelo de la Libertad sindical es una herramienta que permite garantizar a los trabajadores una organización sindical libre y democrática para la defensa de sus intereses, según las estrategias e ideologías que a cada quien le resulten mejores, no es menor el resultado no deseado que puede acarrear la atomización del movimiento obrero con su consecuente debilitamiento, que terminaría por doblegar a los trabajadores frente a las patronales e incluso el propio Estado en ocasiones, de la misma manera que se considera que el Modelo de Sindicato Único, y aún el Modelo de Unidad Promocionada, pueden conllevar a dicha subyugación.

Por otro lado, se concluye que contrariamente a la hipótesis inicial, el Modelo de Unidad Promocionada, tal cual se encuentra vigente en Argentina, más allá de tener las falencias que se le han atribuido a lo largo del presente trabajo, tiene ventajas que no son menores, y que son valorables. Es así como se quiere destacar, sin reiterar uno por uno los beneficios ya descriptos de este modelo, la importancia de la existencia de Confederaciones fuertes, con altos índices de trabajadores sindicalizados en ellas, con cohesión y democracia internas, que se pongan verdaderamente al servicio de sus representados para la mejor defensa de sus derechos y el efectivo cumplimiento de sus fines y de su rol social.



### **Capítulo 3: La Libertad sindical**

*La magia de esta libertad nació en las entrañas vivas del acontecer social y no del gabinete aséptico y formal del jurista.*

Helios Sarthou (1997, pág. 175).

Se ha intentado asimilar en un principio la Libertad Sindical al Derecho de Asociación, pero éste derecho comprende sólo una faceta individual de la misma (Gallart Folch, 1957), como una especie de abstención por parte del Estado surgida de la Declaración de derechos del Hombre y del Ciudadano en el reconocimiento a la libertad de acción del individuo, a la que a lo sumo podría extenderse a la abstención de injerencia sobre las asociaciones sindicales.

La Libertad de asociación, es un concepto fuertemente ligado a la idea de Libertad sindical pero que la abraza en sentido amplio, siendo entendido como el

Derecho de raigambre constitucional que tienen todas las personas a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole. El ejercicio de este derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. (De Santo, V., 2005, p. 603).

#### **3. 1. Concepto**

La Libertad Sindical consagrada en el Artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional no es otra cosa que el “derecho constitucional que tiene 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” (De Santo, V., 2005, p. 606). Mientras que el término Sindicato es entendido

“en sentido general, asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. En el siglo XIX surgió la necesidad de la creación de *sindicatos*, y los obreros estuvieron en constante lucha para lograr el reconocimiento del derecho de asociación, que no obtuvieron hasta finales de dicho siglo. Por lo general, en cada Estado se establecieron varias organizaciones sindicales como consecuencia de las diversas tendencias ideológicas. Sus principales intentos estaban dirigidos al logro de mayores beneficios salariales, laborales, etc. Si bien la agrupación puede referirse por igual a patronos y a trabajadores, en la práctica legislativa, y en el hecho en sí, se ha reservado la expresión *sindicato* a la asociación profesional de trabajadores, llamándose generalmente asociaciones profesionales a las agrupaciones constituidas por patronos a efectos de defender sus intereses colectivos. La principal función de los *sindicatos* consiste en lograr, mediante la negociación colectiva, acuerdos con los empresarios. Los temas tratados en este tipo de negociación son muchos más que la mera negociación de horas de trabajo y salarios, lo que refleja la creciente complejidad de las sociedades industriales, la mayor fuerza de los *sindicatos* y el aumento de las exigencias de los trabajadores. En algunos casos los acuerdos colectivos especifican con gran detalle cuáles serán los salarios, el número de horas por jornada laboral, días de vacaciones, las condiciones de trabajo y otras ventajas. En otras ocasiones, los *sindicatos* usan su poder para forzar la promulgación de leyes a favor de todos los trabajadores, mayores pensiones de jubilación, un mejor seguro de desempleo, regulaciones sobre seguridad en el trabajo, más vacaciones, bajas por maternidad, viviendas de protección oficial, seguro médico obligatorio e incluso la creación de tribunales especializados en temas laborales y procedimientos conciliatorios que protejan a los trabajadores de decisiones arbitrarias” (De Santo, V., 2005, p. 879-880).

Gallart Folch (1957) refiere en su obra que algunos autores han expresado acerca de la Libertad Sindical que el proceso de homologación de ésta en las legislaciones constituye el último y más glorioso episodio de las conquistas del sistema de libertades llevado adelante por la Revolución Francesa. Luego realiza una conceptualización de este derecho diciendo que

“es la facultad de los trabajadores y empresarios de constituir, sin ninguna clase de autorización previa, organizaciones para la defensa de sus intereses y aspiraciones en el orden profesional, así como la de afiliarse con íntegra libertad de elección a las existentes salvando, además, el derecho de no afiliarse a ninguna si tal fuese su deseo” (p. 172-173).

Continúa diciendo que la vigencia de esta libertad, así como de cualquier libertad, nunca es absoluta en su ejercicio, en tanto que siempre se encontrará condicionada según cada contexto histórico por la correlación en las fuerzas sociales.

Helios Sarthou (1997) señala que los instrumentos de la libertad sindical son la acción sindical común, el convenio colectivo de trabajo y la autotutela. Entiende que esta libertad tiene varias facetas, por un lado comprende un derecho subjetivo que conlleva a un poder de actuación en la negociación jurídica, y por el otro es una libertad humana que implica que cualquier exceso en la regulación estatal de la misma vulnera derechos y termina restringiendo la libre actuación de la persona humana. Por todo este autor (1997) expresa que “la libertad sindical es un indicador social de la posición que ocupan los sindicatos en el cuadro de relaciones de una sociedad determinada” y tiene por finalidad hacer efectivo el principio de igualdad garantizado junto con aquella constitucionalmente.

Este instituto implica, desde una doble perspectiva tanto individual como colectiva, la posibilidad de todo trabajador de afiliarse, desafiliarse o de no afiliarse a un sindicato, así como también de poder crear nuevos sindicatos, todo ello en pos de la mejor defensa de sus derechos laborales. Al decir de Carlos Etala (2007) es

“el conjunto de derechos y potestades, privilegios 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 de trabajo” (p. 58).

Pero para que este derecho sea operativo es menester la posibilidad de que el sindicato elegido por el trabajador sea reconocido tanto por el Estado como por los empleadores, y conjuntamente con ello pueda desarrollar todas las actividades que le son propias.

Por otro lado, es de destacar que para el caso de las asociaciones de empresarios no rige una normativa análoga, sino que gozan de libre asociación, pudiendo coexistir distintas asociaciones patronales y/o empresariales que serán reconocidas por igual por parte del Estado y gozarán de los mismos derechos. Esta paradoja muestra claramente que la desigualdad se encuentra planteada a nivel normativo sólo para los empleados, reforzando la hipótesis de que dicha desigualdad no tiene razón de ser.

### **3. 1. 1. Caracteres**

Plantea Helios Sarthou (1997) los siguientes caracteres propios de la Libertad Sindical:

- Autonomía: es distinta de algunas variantes del derecho de asociación que se observan en el derecho privado, como puede ser por caso una sociedad civil o comercial que además en ningún momento histórico estas últimas se han visto atravesadas por el conflicto en su reconocimiento y garantía; y no se observa tampoco entre ambos institutos un vínculo de especie a género.

Su origen, naturaleza y finalidad son totalmente diferentes. Más aún, de su desarrollo histórico se puede deducir fácilmente que ésta constituye “un nucleamiento específico y de derecho, con particularidades históricas y ontológicas diferenciadas y propias” (pág. 180). Esta autonomía de hecho es la que hace a la esencia de la garantía constitucional del instituto. Asimismo los instrumentos y poderes propios de cada una de estas libertades tampoco se asemejan, ya que por ejemplo el instrumento de autotutela, o la firma de un convenio que sea imponible *erga omnes* con efecto extrajurídico, no es instrumento propio de una simple asociación, que refleja en el plano sindical la homologación jurídica de la solidaridad de los trabajadores.

Además esta solidaridad incluye el hecho de que la representación sindical se hará aún respecto de trabajadores que no estén en conocimiento de la misma o que todavía no se han incorporado al rubro en cuestión sino que gozarán de los beneficios a futuro.

El propio Derecho Internacional consagra esta autonomía en su plexo normativo, ejemplo de ello es el Convenio 87 de OIT por el cual se excluye toda autorización para funcionar, poniendo de

manifiesto el carácter originario y no derivado de la representación sindical y por ende de su consecuente Libertad. Asimismo la exigencia de la independencia tanto del Estado como de la patronal también es reflejo de lo antedicho y se exigen en virtud de la especialidad de este derecho.

- **Sistémico-democrático:** Esta Libertad es complemento de los derechos fundamentales del hombre, y desde una visión humanista complementa las libertades democráticas, formando parte de los derechos humanos, y complementándose con las otras libertades prescriptas por esta rama del derecho, como lo son el derecho de reunión, la libertad física, moral y de expresión. Destaca este autor que inclusive el Comité para la Libertad Sindical de OIT exige garantías procesales a la hora de enjuiciar a representantes sindicales, lo cual redundando en este carácter bajo análisis.
- **Relativa:** en términos de Espacio y Tiempo, ya que no en todos los tiempos ni en todos los regímenes políticos y menos aún en los variables cuerpos legales esta Libertad Sindical será entendida con los mismos alcances; también dependerá en menor medida del desarrollo socio-económico del lugar de que se trate y del grado de reconocimiento e institucionalización del propio sindicalismo. Ello queda demostrado en la existencia misma de diferentes Modelos Sindicales, pero hay un desarrollo doctrinario, sobre todo de parte de los organismos internacionales, tendiente a la exigencia de una libertad sindical plena y no relativa a las mencionadas circunstancias de tiempo y espacio, a la luz de principios fundamentales.

Un curioso aspecto que señala este autor es que a mayor grado de desarrollo socio-económico, más se encontrará institucionalizado el sindicalismo y por tanto más plena será la Libertad Sindical, mientras que en países con menos desarrollo socioeconómico o con gobiernos dictatoriales, se observará un sindicalismo y por ende una libertad sindical más abocados a la lucha por la subsistencia que por el cumplimiento de objetivos más trascendentales.

Respecto de las limitantes a la Libertad Sindical en virtud de condicionantes relativas como los regímenes políticos, Sarthou (1997) hace alusión preponderantemente a las dictaduras pero aclara que existen regímenes formalmente proclamados como Estado de Derecho pero con pocas garantías de los mismos en los hechos. En ambos casos señala que se pueden observar

“en el caso del sindicalismo inauténtico, es decir el que no es verdaderamente representativo de los intereses de la clase trabajadora, la libertad sindical se encuentra virtualmente traicionada en sus objetivos y logros. Ya sea la fórmula del sindicalismo complaciente con la patronal, bajo la denominación del sindicalismo

amarillo, como la del sindicalismo de paja o denominado blanco por De La Cueva, en cualquiera de ambos casos, la libertad sindical aparece enfeudada al patrono sin existencia real ni independencia alguna” (p. 185).

- Autenticidad y representatividad: la defensa de la Libertad Sindical, como se dijo anteriormente es garantía de buen funcionamiento de la democracia. Cuando los sindicatos pueden actuar de manera autónoma en la defensa de los intereses de los trabajadores a los que representan, se materializan estos caracteres de autenticidad y representatividad, y por este motivo es que la defensa de dicha libertad resulta primordial para una sociedad política que se precie de humanista. Respecto de la autenticidad en si misma, para que ella exista es necesario la plena democratización del funcionamiento de los sindicatos; mientras que la representatividad debe ser real y efectiva, acorde a los intereses de los trabajadores a los que se pretende representar, es decir que no es solo la investidura formal que otorga la representación sino también la plena identificación entre la conducción del sindicato y las bases. Estos caracteres permiten que el sindicalismo libre sea un medio para la concreción de fines humanos trascendentales como una vida digna y la realización de la justicia social, ya que el sindicalismo, o el sindicato no son un fin en si mismo.

### **3. 1. 2. Contenido**

La Libertad Sindical contiene dos facetas bien diferenciadas, a saber: Por un lado se refiere a la facultad tanto del empleado como del empleador de asociarse a organizaciones profesionales en defensa de sus intereses, según su voluntad; en este caso se habla de una Libertad Sindical individual en su faceta positiva.

Por otro lado se contempla la Libertad Sindical individual en su faceta negativa, según la cual las personas anteriormente citadas tienen la posibilidad de no asociarse a ninguna organización sindical, ya que la afiliación en ningún caso debe ser obligatoria o compulsiva.

Luego se habla de la Libertad Sindical en sentido colectivo, para señalar la autonomía que deben tener las asociaciones profesionales para poder accionar sin condicionamientos en defensa de los derechos e intereses del sector de trabajadores al que representa. El derecho de Asociación no basta para explicar esta faceta o contenido del derecho a la Libertad Sindical en tanto estas asociaciones fusionan independencia de sus afiliados e interdependencia para con ellas. Se intenta de este modo la representación de todo un sector más allá de los individuos que lo componen para actuar en conjunto en defensa de aquellos intereses colectivos.

Muy lucidamente señala este autor que “el Estado por medio de su legislación positiva debe asegurar (...) una autonomía funcional suficiente a las agrupaciones que espontáneamente surjan en el mismo a virtud del derecho individual de asociarse, que es la primera de las facetas” (pág. 169).

Asimismo distingue a la faceta individual positiva como una libertad *de* asociación del individuo con sus pares; mientras que en el caso de la faceta colectiva, se trataría de una libertad *para* la consecución de sus fines por medio de la organización a la que adscriba. Es claro que la primera sin la otra no tendría razón de ser.

Son las características descriptas las que han ocasionado que a nivel constitucional, la Libertad Sindical haya sido incorporada tardíamente a la mayoría de las constituciones del mundo, ya que durante el siglo XIX e incluso principios del siglo XX no se encuentra esta libertad consagrada en ningún texto constitucional, ello comienza a verse promediando aquel, y de formas muy variadas, ya que, como se ha narrado, su significado es entendido en forma multívoca. En cambio con anterioridad y de una manera mucho más dinámica, este concepto fue incorporado a los plexos normativos internacionales. Es así como en la parte XIII de los Tratados de Versalles, Saint-Germain y Trianon, así como en la parte XII del Tratado de Neully, que ponen fin a la Primera Guerra Mundial, se declara el derecho de asociación como un principio, tanto en cabeza de los trabajadores como de los empleadores, para todos los fines que no sean contrarios a la legislación positiva; estos Tratados al mismo tiempo crean la Organización Internacional del Trabajo, por lo que se entiende que los Estados parte reconocen la Libertad Sindical como un derecho que debe ser garantizado en el orden jurídico interno, y garantizado en las Constituciones.

En el seno de la OIT esta temática se ha debatido en casi todos sus órganos llegando a redactarse convenios específicos como el N° 87 y el N°98, e incluso crearse un Comité específico para la Libertad Sindical. Al margen de ello han sido grandes precedentes los desarrollos de la X Conferencia internacional de OIT celebrada en Ginebra en 1927, la XXXI Conferencia llevada a cabo en San Francisco en 1948, la de aplicación de dichos principios desarrollada al año siguiente, y la Declaración de 1952 como precedentes ineludibles en la temática.

Por otro lado no se puede dejar de mencionar las resoluciones votadas en las reuniones regionales de los Estados Americanos miembros de OIT que van en la misma línea de los precedentes anteriores; entre ellos se encuentra el de México de 1946, el de Montevideo de 1949 y el de Río de Janeiro de 1952.

En síntesis, al decir del autor, el derecho a la Libertad Sindical se encuentra consagrado y completado en gran parte del Derecho Público contemporáneo.

Se señala que esta libertad en su faceta individual de asociación tiene tanto un complemento positivo como uno negativo. El primero se encuentra referido a la obligación que pesa sobre los sindicatos de aceptar entre sus afiliados a todo trabajador que desee enrolarse en dicha asociación siempre que pertenezca al rubro y acepte el estatuto del sindicato elegido. En cuanto al complemento negativo de este derecho en su faceta individual, el mismo será la licitud de abstención por parte del individuo de formar parte de sindicato alguno, ya que a la luz del sistema de derechos es inaceptable que con la excusa del reconocimiento de un derecho, el mismo sea impuesto forzosamente. No obstante ello, a lo largo de la historia del movimiento sindical, se han dado a conocer posturas favorables a la obligatoriedad de la sindicalización impuesta por los Estados.

### **3. 1. 3. Tipos**

Se puede observar en el concepto de Libertad Sindical, que la misma posee varias dimensiones o tipologías, es así como se puede hablar de una Libertad Sindical Individual y una Libertad Sindical Colectiva, y a su vez agregar una dimensión positiva y una dimensión negativa; e incluso en sentido amplio o pleno, y restringido.

La Libertad sindical individual es una especie de ficción doctrinaria que refiere a ciertas acciones que desarrolla el individuo dentro del ámbito sindical pero siempre en aras de intereses colectivos. Dentro de esta conceptualización menciona Sarthou (1997) a las facultades de adhesión, abstención, desistimiento y constituyente.

La adhesión es una expresión de apoyo a determinada asociación colectiva tendiente a acatar las decisiones y medidas de acción que lleve adelante el sindicato en cuestión. La adhesión incluye en su seno a la afiliación, cotización e incorporación formal a un sindicato, pero no se agota en ellas, y para graficarlo este autor pone el ejemplo de un trabajador no afiliado a un sindicato que lleve adelante una medida, el cual en pleno ejercicio de su derecho a la Libertad Sindical adhiera a dicha medida aún sin ser afiliado al mismo.

En cuanto a la facultad constituyente dentro de la libertad sindical individual se pone el ejemplo de una persona que intente crear una nueva asociación sindical allí donde no la hay o



cuando las existentes no se condicen con las necesidades del trabajador y por ello éste no está dispuesto a adherir a aquél.

Este derecho de adhesión, y aún el de afiliación que se subsume a este en una relación de especie a género, no puede ser restringido ni por el Estado, ni por el empleador, ni tan siquiera por el sindicato, ya que este último debe aceptar el pedido de afiliación por parte del trabajador, ya que es su derecho elegir cual asociación representa mejor sus intereses y formar parte de la misma, sin que se produzcan discriminaciones en virtud de sexo, raza, religión, cuestiones culturales o incluso según el Convenio 87 de OIT según profesión, cantidad de miembros o categorías.

También señala el Convenio que la facultad constituyente debe existir sin previa autorización para funcionar, es decir que no puede depender de acto administrativo alguno de parte de la Administración Pública que lo habilite para empezar a funcionar. Este precepto ha sido ratificado continuamente por las elaboraciones desarrolladas por el Comité para la Libertad Sindical, y permite una verdadera independencia de los Estados.

En el caso de Argentina, la previa inscripción en un Registro que a tales efectos lleva adelante el Ministerio de Trabajo de la Nación para las asociaciones que no posean en su rubro mayoría de afiliados, y que ya las ubica en un escalón inferior al de las asociaciones sindicales más representativas vulnera este principio de independencia así como el de igualdad, como se analizará al tratar la situación de la Ley de Asociaciones Sindicales.

Resalta Sarthou (1997) que “La facultad constituyente de sindicatos propia de la libertad sindical a que aludimos, está dotada de un poder absoluto en cuanto al establecimiento del número de organizaciones sindicales.” (pág. 191).

A su vez la Libertad sindical de tipo individual, en su faz negativa implica la posibilidad del trabajador de no adhesión a sindicato alguno, así como de retirar dicha adhesión y por tanto desafiliarse o desvincularse del sindicato al que pertenece, que en ocasiones puede implicar desafiliarse de un sindicato para afiliarse en otro con el cual se siente más identificado en sus reclamos. Si ello no fuese así advierte el autor que se estaría frente a una obligación de sindicarse tan solo, y no frente a un derecho de Libertad Sindical.

Respecto del sentido colectivo de la Libertad Sindical, la misma es entendida en el sentido de autonomía colectiva, es decir la posibilidad de acción jurídica de los sindicatos, la cual se

desarrolla en tres ámbitos, los cuales son el convencional, el conflictual y el institucional. Se entiende a la autonomía colectiva en sentido general como

“el complejo de poderes jurídicos de autodeterminación, por los que el sistema constitucional fija la posición institucional de los sindicatos, en tanto sujetos sociales autónomos en el marco de una sociedad libre y democrática, como garantía de ejercicio de un derecho fundamental del hombre moderno que es la libertad sindical.” (Sarhou, 1997, pág. 195).

Todo ello supone la facultad de auto-conformación, la posibilidad de que los trabajadores sindicalizados se den su propia organización y funcionamiento interno, en un marco de respeto por la libertad sindical, siendo quizás el ejemplo más paradigmático de esta facultad, la propia elección de autoridades de un sindicato, en la cual no puede haber condicionamientos, ni imposiciones en cuanto a la duración de los mandatos de las autoridades electas, ni visaciones o injerencias de la Administración Pública; siendo lo más adecuado que esas cuestiones se diluciden en los estrados judiciales. Esta facultad es asimismo aplicable a la conformación de organizaciones de segundo y tercer nivel.

Refiere el autor bajo análisis que este tópico ha desencadenado que el Comité para la Libertad Sindical de OIT deba frecuentemente remarcar que no es correcto que un Estado nombre interventores para normalizar los sindicatos, ni tampoco disuelva órganos o incluso sindicatos completos, como recientemente ha ocurrido en de Argentina desde mitad de 2017, en que el Ministerio de Trabajo de la Nación ha intervenido sindicatos, suspendido elecciones e inclusive amenazó con dar la baja a más de 450, llegando a materializarlo en algunos casos.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Al respecto véase las siguientes notas periodísticas ampliatorias de los acontecimientos:

<http://www.perfil.com/politica/el-gobierno-anuncia-la-inminente-baja-de-450-gremios.phtml> Recuperada en Diciembre de 2017.

<https://www.pagina12.com.ar/47995-hay-una-persecucion-al-movimiento-sindical> Recuperado en Julio de 2017.

<https://www.laizquierdadiario.com/Ministerio-de-Trabajo-vuelve-a-suspender-elecciones-del-sindicato-azucarero> Recuperado en julio de 2017.

<http://www.laizquierdadiario.com/Triaca-se-supera-interviene-el-quinto-sindicato-en-la-era-Cambiemos> Recuperado en marzo de 2018.

La autarquía sindical implica además de lo citado precedentemente, una autotutela necesaria y el desarrollo de convenios colectivos con efecto *erga omnes* extrasubjetivo que incorpora “los contenidos normativos a los contratos individuales y excluye la exigencia de aprobación del convenio, así como la decisión estatal de extensión subjetiva del convenio” (Sarhou, 1997, pág. 199) ya que hacen a la organización del sindicato, sus medios de acción y el resultado en beneficio de los trabajadores, permitiendo lograr la autonomía plena.

### **3. 2. Diferenciación con la Democracia Sindical**

Es necesaria la diferenciación conceptual entre Libertad Sindical y Democracia Sindical, ya que ambos son institutos complementarios pero diferenciados. Queda claro hasta aquí que libertad, democracia, representatividad y autonomía son conceptos clave para el sano desarrollo del sindicalismo y su objetivo de defensa de los trabajadores y sus derechos.

La Democracia Sindical es “una combinación de democracia formal y activa vida política interna, incluyendo la existencia de oposición organizada y activa participación de los miembros en el ejercicios del poder” (Stepan Norris y Zeitlin, 1995, en Bensusán, 2000, pág. 395). Incluye especialmente a las formas internas de organización que se dan a sí mismos los sindicatos para garantizar transparencia en su gestión; pluralidad de voces, incluso las disidentes; la posibilidad de que se elijan las autoridades sindicales mediante unproceso eleccionario con diversas listas según las propuestas diferentes acerca de la defensa de los intereses de los trabajadores, y demás.

La misma se encuentra garantizada en la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551, art. 4 inc. e, cuando prescribe que los trabajadores tiene derecho a “Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.”

Y prosigue en el art. 5 en sus incs. c y d, avanzando en garantizar a las asociaciones sindicales los derechos a “Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse;” y a “Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.”

Asimismo en el art. 8 sienta criterios de democracia interna de las propias asociaciones sindicales diciendo que sus estatutos deben garantizar

“a) Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados; b) Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión; c) La efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales; d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.” (LAS N° 23.551, art 8, 1988).

Finalmente el art 9 garantiza que “Las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros. Esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales o convencionales.”

### **3. Conclusiones parciales**

Ninguna posición extrema es deseable, en el caso del análisis del presente capítulo es necesario considerar que una postura dogmática en detrimento de la libertad sindical, con la intención de mantener el poder de *imperium* del Estado, sólo lograría interferir arbitrariamente en la garantía de la libertad sindical. Pero por otro lado el fortalecimiento desmedido de una posición sindical hegemónica que imponga una obligatoriedad más allá del Estado de Derecho sería igualmente perjudicial. Estas posiciones polarizadas solamente llevarían a un dualismo jurídico que impediría el desarrollo equilibrado de la sociedad.

Retomando la idea expresada por Helios Sarthou (1997) al desarrollar el carácter de relatividad de la Libertad Sindical, dentro de los condicionamientos a la misma, específicamente los de índole socio-económica, en cuanto a mayor grado de desarrollo socio-económico, más se encontrará institucionalizado el sindicalismo y por tanto más plena será la Libertad Sindical, mientras que en países con menos desarrollo socioeconómico o con gobiernos dictatoriales, se observará un sindicalismo y por ende una Libertad Sindical más abocados a la lucha por la

subsistencia que por el cumplimiento de objetivos más trascendentales, surge con claridad por qué en países como Argentina la Libertad Sindical no ha podido llegar a garantizarse de manera plena hasta la actualidad. Es que la división internacional del trabajo que históricamente nos ha posicionado dentro del arco de países que generan materias primas pero no así una cadena productiva que permita agregar valor a las mismas, con una balanza comercial y de servicios en negativo y por tanto deficitaria, que inclina en consecuencia la balanza internacional de pagos también hacia el déficit, teniendo que acudir frecuentemente al crédito internacional, ampliando la deuda externa y en general con condiciones desiguales de intercambio económico-financiero. Todo ello genera un país dependiente estructuralmente de los centros de poder económico, que se ve obligado a tolerar pasivamente las condiciones de las entidades internacionales de crédito, entre las cuales asiduamente se exige reducción de costos laborales, teniendo al salario como uno de ellos, para lo que es necesario debilitar a los sindicatos, y teniendo como consecuencia una vigencia limitada de la Libertad Sindical.

En esta clave puede entenderse complementariamente cierta teoría macroeconómica que propugna que este tipo de países son más inflacionarios, es decir que dichas inflaciones ocupan períodos más prolongados en el tiempo, al tiempo que la inflación viene originada por un incremento de costos, entre ellos como ya se dijo, estaría incluido el salario, tendiente a la suba, lo que refuerza la idea en este tipo de concepciones acerca de que para bajar la inflación hay que bajar los salarios, convirtiendo el problema vinculado a las reivindicaciones sindicales en una espiral de difícil solución por parte de los gobiernos que abonan estas teorías.

## **Capítulo 4: Marco legal y adecuación del instituto a la normativa vigente**

### **4. 1. El Derecho internacional de los Derechos Humanos**

Los Tratados internacionales ratificados por el Estado Argentino con la reforma constitucional de 1994 adquieren para este país jerarquía constitucional. Entre ellos se encuentran: la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales de 1966 y la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969.

Respecto de estos Tratados Internacionales es evidente que el más importante, que se pronunciará como criterio rector para el desarrollo de los posteriores Tratados Internacionales de Derechos Humanos, es la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que regula desde su art. 1 hasta el art. 10 distintas cuestiones vinculadas a la libertad de las personas y su derecho a recibir un trato igualitario. Luego el art. 20 garantiza la libertad de asociación y reunión pacíficas en su inc. 1, y en el inciso 2 menciona que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación. Más específicamente el art. 23 prescribe diversas cuestiones relacionadas al derecho a trabajar, y en su inc. 4 agrega que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la mejor defensa de sus intereses. Finalmente en el art. 28 se deja en claro que toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades consagrados por dicha Declaración sean plenamente efectivos.

El resto de los instrumentos se pronuncian en sentido similar, es así como tenemos que el Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos de 1966 avanza sobre la Libertad Sindical, garantizándola y aclarando que las únicas restricciones a la misma que pueden ser toleradas deben ser fundadas en la seguridad nacional, en la seguridad pública o en el orden público, la salud y moralidad públicos o las libertades de los demás. La excepción a este principio de Libertad Sindical sólo puede ser opuesta a las distintas Fuerzas de Seguridad. Exige que el Estado a través de la legislación vigente no menoscabe este derecho. Asimismo prescribe que la vigencia de este tratado no habilita la posibilidad de desconocer lo prescripto por el Convenio N° 87 de OIT para los países firmantes del mismo.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 se pronuncia en igual sentido. En sus primeros tres artículos habla sobre la libertad y la

igualdad de las personas, y la posibilidad de reclamaciones de particulares a través de la Organización para las Naciones Unidas (ONU) al Estado que habiendo ratificado el pacto, no las garantice, ya que los mismos tienen obligación de no menoscabar los derechos allí consagrados. En el artículo 14 se expresa que esta igualdad de las personas se debe reflejar en los estrados judiciales. En el art. 22 se avanza sobre la Libertad Sindical, garantizándola y aclarando que las únicas restricciones a la misma que pueden ser toleradas deben ser fundadas en la seguridad nacional, en la seguridad pública o en el orden público, la salud pública y la moralidad pública o las libertades de los demás. La excepción a este principio de Libertad sindical sólo puede ser opuesta a las distintas Fuerzas de Seguridad. Exige en el apartado final del mencionado art. que el Estado a través de la legislación vigente no menoscabe este derecho. En los primeros artículos se expresa que los Estados no pueden menoscabar los derechos incorporados a dicho pacto, salvo que ello sea necesario en pos del bien común, pero exige cautela para ello. En el art. 8 se garantiza la libertad sindical, tanto como derecho a fundar sindicatos, así como de afiliarse al de su elección con la única limitación que se encuentre impuesta en sus propios estatutos para promover y proteger sus intereses económicos y sociales, de una manera similar al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. También realiza la salvedad de que nada de lo prescripto por aquella norma habilita al menoscabo del Convenio N° 87 de OIT para aquellos Estados que sean parte en el mismo.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969. En su art. 16 regula la libertad de asociación en sentido amplio pero contemplando la libertad de asociación con fines laborales entre otros, la cual no puede ser coartada por ley salvo que así lo requiera el orden público y los valores democráticos para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás, pero a su vez librando al arbitrio de cada Estado la posibilidad de impedir este derecho a las fuerzas de seguridad. En el art. 24 se garantiza la igualdad ante la ley.

Por su parte la Declaración Americana de los Derechos y deberes del Hombre, en su art. 22 reconoce que toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

#### **4. 2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La OIT considera a la temática abordada por el presente trabajo como un derecho humano fundamental y esencial para los objetivos que ésta persigue, junto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva ya que son esenciales para la democracia, el mercado de trabajo y condiciones laborales dignas. Asimismo ratifica que tanto los trabajadores como los empleadores deben gozar del derecho a asociarse y organizarse de la forma que estimen más conveniente, así como de afiliarse a las entidades ya existentes en defensa de sus intereses y con el fin de negociar colectivamente de manera libre y sin injerencias de parte de unas y otras o incluso del Estado.

Por medio de su pertenencia a la OIT, más la ratificación de los Convenios N° 87 y 98 vinculados a la Libertad sindical el primero, y a la negociación colectiva el segundo, los Estados se comprometen a dar cumplimiento a lo allí expresado. Por otro lado, la OIT se compromete a promover la Libertad Sindical de diversas maneras y a través de sus distintos órganos, es así como mantiene un servicio de asesoría sobre legislación laboral a los gobiernos, e instancias formativas a sindicatos o cámaras de empleadores. También posee un Comité de libertad sindical, creado en 1951 a los fines de examinar posibles violaciones a los derechos de organización de trabajadores y empleadores. Este Comité tiene forma tripartita y lleva adelante casos de todos sus Estados miembro, aunque ellos no hayan ratificado los mencionados Convenios (OIT, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha tomado parte activa en el proceso de reconocimiento de este derecho, realizando en varias ocasiones desde la década de los 90 recomendaciones al Estado Nacional Argentino para que adapte su legislación en pos de asegurar la plena vigencia del mismo.

#### **4. 2. 1. Convenio N° 87 sobre Libertad sindical y protección del derecho de sindicación.**

En virtud de este Convenio así como del Convenio N° 98 de OIT sobre el Derecho de sindicación y negociación colectiva, tanto como su Declaración de Filadelfia, Argentina se obliga por formar parte de la Organización Internacional del Trabajo y haber ratificado estos convenios, a realizar un esfuerzo por adaptar su legislación vigente en consonancia con dichos convenios.

El Convenio N° 87 de OIT sobre Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación reconoce en sentido amplio la Libertad sindical, la posibilidad de los



trabajadores de asociarse libremente a las entidades gremiales y crear nuevas entidades, con la prohibición de injerencia en las mismas por parte de los Estados miembro de OIT.

Los sindicatos forman parte de la Organización Internacional del Trabajo ostentando representación en dos de sus órganos, a saber: en la Asamblea y en el Consejo de Administración.

Sarthou (1997) menciona que cuatro principios fundamentales vinculados al derecho colectivo del trabajo afirman los Convenios de OIT relativos a la Libertad sindical, y ellos son la libertad e igualdad para la formación de los sindicatos, autarquía de funcionamiento y determinación de fines; autarquía externa en virtud de la independencia del Estado así como de la patronal; y un funcionamiento y toma de decisiones que sea democrático y participativo. Estos principios son aplicables a los Estados que hayan ratificado estos convenios, pero asimismo se pueden conjugar con los textos constitucionales para hacerlos valer. Hay que tener en cuenta también que en su interpretación normativa, estos Convenios hacen reserva de la aplicación prioritaria de las normativas locales, pero a su vez ellos erigen en importancia al conocido principio de aplicación de la norma más favorable, propio del derecho penal, y que además una vez ratificados estos Convenios, en el Estado argentino ellos son asimilables a la Constitución Nacional por pasar a pertenecer a partir de la reforma de ella en 1994 al bloque de constitucionalidad, y por tanto este Estado se compromete a adaptar su normativa interna a los Tratados Internacionales ratificados, y en ese sentido la Ley de Asociaciones Sindicales debería ser modificada en las partes que limitan la Libertad Sindical, y mientras ello no ocurra, ser interpretada a la luz de estos convenios.

Se dijo anteriormente que este derecho de adhesión, y aún el de afiliación no puede ser restringido ni por el Estado, ni por el empleador, ni tan siquiera por el sindicato, y que además no pueden producirse discriminaciones en virtud de sexo, raza, religión, cuestiones culturales o incluso según el Convenio 87 de OIT según profesión, cantidad de miembros o categorías. Que además este Convenio señala que la facultad constituyente debe existir sin previa autorización para funcionar, de parte de la Administración Pública, y que en refuerzo de ello este precepto ha sido ratificado en sucesivas ocasiones por el Comité para la Libertad Sindical, ya que permite una verdadera independencia de los Estados.

Señala el mismo autor que la Conferencia Internacional del Trabajo de 1948 recibió un informe de la Comisión para la Libertad Sindical en el que se dice que “los Estados quedan libres

para fijar en su legislación, las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales”, pero que de ningún modo ello habilita la injerencia del Estado en el sentido de limitar o condicionar la actuación sindical.

El Convenio en su art. 2 es claro en el sentido de que los trabajadores “tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes”, el cual combinado con el art 11 dejan en claro que la autoridad ejecutiva estatal imponga sindicatos únicos de primero, segundo y tercer orden.

Un tema sobre el cual no se pudo avanzar ni en el Convenio N° 87 ni en el Convenio N° 98, es sobre la cuestión de la Libertad Sindical en sentido negativo, es decir el derecho a no afiliarse o a desafiliarse, ya que las veces que se intentó avanzar en ese plano sólo hubo consenso de parte de los empleadores y no de los sindicatos, que ven este tema como desmovilizador. Es por ello que hasta el momento se encuentra librado a la decisión discrecional de cada país (Sarhou 1997, pág. 193).

El art. 3 del Convenio bajo análisis garantiza a los sindicatos la posibilidad de auto-conformarse y darse su propia organización, funcionando libre y autónomamente, propio de la autonomía colectiva como faceta de la Libertad Sindical.

Miroló (2003, pág. 76) reseña que debido a la complejidad que plantea el tema de la Libertad Sindical, la OIT ha debido adoptar por una parte normas internacionales, y por la otra ha tenido que establecer un mecanismo especial para esta materia. Las primeras figuran en el Convenio para la Libertad Sindical y la protección del derecho de la sindicación N° 87 de 1948; así como en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva N° 98 de 1949, y también en otros convenios sobre actividades puntuales.

Continúa el autor (pág.77) diciendo que en 1951 el Consejo de Administración creó el Comité de Libertad Sindical, por medio del cual se analizan las quejas sobre violaciones a los derechos sindicales, de las que luego surgen las recomendaciones en sesión privada, y son consignadas en un informe que es elevado al Consejo de Administración para su aprobación. El Comité puede recomendar al Consejo que las transmita a la Comisión de Investigación y de Conciliación; o bien recomendar al Consejo para que señale a los gobiernos de los Estados miembros de OIT las anomalías detectadas y procedan estos últimos a su subsanación.

“El tema de la protección de los derechos sindicales de los trabajadores, como lo apunta Jorge A. Bof, se inserta en un capítulo mayor, que es el referido a la tutela de la libertad sindical; el reconocimiento, consolidación y protección de la libertad sindical, es tal vez uno de los temas más conflictivos en la historia del derecho del trabajo. Si se parte de la desigualdad económica del trabajador frente al empleador al momento de ajustar las condiciones de trabajo, y la necesidad de agruparse que nace de esta desventaja, con el objeto de una contratación justa, se advierte, sin mayor esfuerzo la importancia que tiene en el ámbito gremial la libertad de asociación. Los trabajadores no sólo reclamaron el reconocimiento de la libertad sindical y sus consecuencias jurídicas y sociales, sino también la instauración de un adecuado sistema de protección de su ejercicio, mediante procedimientos eficaces a su tutela. A raíz de la importancia (...) fue que en un comienzo por la ley de Chapelier de 1792, se prohibieron las asociaciones de trabajadores (...) Su reconocimiento posterior, hizo que la O.I.T. se ocupara con atención acerca de la problemática, y dictara los documentos antes referidos, creando medios de control para que se dé cumplimiento a los convenios antes mencionados.” (Mirolo, 2003, pág. 77).

Por su parte Grisolia (2004) señala que “en el Texto de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (...) se consigna que ‘el trabajo no es una mercancía’ y que ‘la libertad de asociación es esencial para el progreso constante’”, lo cual según éste, da inicio a la gestación del Derecho del Trabajo.

#### **4. 2. 2. Convenio N° 98 de OIT sobre Derecho de Sindicación y negociación colectiva**

El Convenio N° 98 de este organismo internacional versa sobre Derecho de Sindicación y negociación colectiva y regula más específicamente que su predecesor, el Convenio N° 87, los derechos individuales de los trabajadores a no ser discriminados ni despedidos por su sola pertenencia a una organización gremial. Ahonda en la protección por parte de los Estados, hacia los trabajadores y sus actividades sindicales, haciendo hincapié en la defensa de la negociación colectiva.

#### **4. 3. La Constitución Nacional Argentina y el art. 14 bis**

Con la reforma de la Constitución Nacional en 1957 se incorpora a la misma el artículo 14 *bis*, que contempla los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, promulgando el derecho a la Libertad Sindical, reconocido previamente por tratados internacionales de Derechos Humanos, muchos de los cuales con esta reforma pasan a conformar el llamado *Bloque constitucional*, adquiriendo jerarquía constitucional.

De esta manera la libertad sindical se consagra como un derecho humano fundamental en Argentina, no obstante ello no se ha dado hasta la fecha una reforma legal integral que garantice el pleno goce del mismo.

#### **4. 4. Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 del año 1988**

La Ley N° 22.105 de Régimen general de Asociaciones Gremiales de Trabajadores fue la primera legislación al respecto, sancionada el 20 de noviembre de 1979 (Ley N° 22.105, 1979) por el Poder Ejecutivo Nacional. Posteriormente se sanciona con fecha 23 de marzo de 1988 la Ley N° 23.551 de Régimen de las Asociaciones Sindicales (Ley N° 23.551, 1988), la cual con algunas modificaciones, consagra hasta la actualidad el sistema vigente, por el cual la representación de los trabajadores se reconoce por medio del otorgamiento de personería gremial al sindicato que a mayor número de trabajadores afiliados represente.

Actualmente en Argentina, esta ley ofrece dos formas legales para el desenvolvimiento de los sindicatos: los que mayor número de afiliados posean, es decir los más representativos, pueden solicitar la Personería Gremial; mientras que el resto podrá solicitar la simple inscripción en un registro. Ello en la práctica se traduce en una vulneración considerable en el ejercicio pleno del derecho a la Libertad Sindical, tornándolo poco menos que en letra muerta.

Específicamente el sindicato más representativo ostenta exclusividad para defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de sus afiliados. Pueden participar en instituciones de planificación y control; así como intervenir en negociaciones colectivas, y en general vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social.

En tanto que los gremios simplemente inscriptos sólo podrán representar los intereses individuales de sus afiliados, mientras que para la defensa de los derechos colectivos quedarán supeditados a la inexistencia de otra asociación con personería gremial para la misma actividad o categoría. Podrán imponer cotizaciones a sus afiliados, pero al no poseer personería, el trámite para obtener el código de descuento y así materializar dichas cotizaciones se torna generalmente muy burocrático, demandando incluso años de litigios para el reconocimiento de esta facultad. También podrá este tipo de asociaciones sindicales realizar asambleas o reuniones sin necesidad de autorización previa.

La actual regulación de las asociaciones sindicales a través de la Ley N° 23.551 pone en la práctica en una clara situación de desigualdad a los distintos sindicatos, y por ende a los trabajadores nucleados en ellos, atentando así contra el derecho a la libertad sindical, ya que una entidad gremial con simple inscripción tendrá menos herramientas para defender a los trabajadores, ya sea tanto desde lo económico como a través de las acciones que los mismos puedan desplegar. Y ello a su vez repercute en la decisión del trabajador a la hora de agremiarse, que no es libre sino condicionada por la conveniencia de adherir a un sindicato reconocido por el Estado y el empleador, el cual podrá efectivamente desplegar otro tipo de estrategias de defensa de derechos e intereses.

#### **4. 5. Fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación**

Si bien con la sanción de la Ley de Asociaciones Sindicales proliferó un desarrollo doctrinario bastante copioso, con el paso de los años se fue avanzando en el reconocimiento de derechos a las asociaciones sindicales y sus miembros, hasta finalmente dar en los últimos veinte años un giro Copérnico, en favor del pleno reconocimiento de la Libertad Sindical en consonancia con nuestra Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y Convenios de OIT, llegándose a declarar a través de diversos fallos la inconstitucionalidad de parte importante del articulado de la mencionada ley.

Ha sido la jurisprudencia, principalmente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación la que en consonancia con los reclamos de parte del movimiento sindical, ha ido marcando un camino a través de sus fallos en el sentido de ampliar el reconocimiento del derecho a la Libertad sindical.

#### **4. 5. 1. CSJN “Asociación Trabajadores del Estado” (ATE I) de 2008**

La Corte Suprema de Justicia de la Nación inaugura con este fallo la puesta en cuestión del Modelo prescripto en la Ley de Asociaciones Sindicales estableciendo que corresponde revocar la sentencia apelada en cuanto desconoció el derecho de ATE a intervenir en la celebración de los comicios de delegados del personal en el ámbito del Estado Mayor General del Ejército y el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, con base en que pese a comprender dicho ámbito de actividad, no gozaba en éste de personería gremial, pues no se ha invocado, ni la Corte advierte, la existencia de razón alguna que haga que la limitación impugnada resulte necesaria a una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenas, sino que parece marchar en sentido opuesto a dichos intereses y a las necesidades de una sociedad del tipo indicado, la cual exige que el modelo que adoptó permee los vínculos asociativos, sobre todo aquellos que, como los sindicales, están llamados a coadyuvar en la promoción del bienestar general.

El art 41 inc. a de la ley 23.551 al exigir que los delegados del personal” y los integrantes de las comisiones internas y organismos similares previstos anteriormente en el art. 40, deban estar afiliados a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegidos en comicios convocados por ésta, viola el derecho a la libertad de asociación sindical amparado tanto por el art. 14 bis de la Constitución Nacional como numerosas normas de raigambre internacional, afectando injustificadamente la libertad de los trabajadores individualmente considerados que deseen postularse como candidatos, no obstante la existencia en el rubro de otra asociación simplemente inscripta, como así también la libertad de éstas al impedirles desplegar la actividad para la que fueron creadas.

Al consagrar la democracia sindical, el art. 14 bis de la Constitución Nacional manda que el régimen jurídico que se establezca en la materia, antes que impedir o entorpecer, debe dejar en libertad las mentadas actividades y fuerzas asociativas, en aras de que puedan desarrollarse en plenitud, es decir sin mengua de la participación, y del eventual pluralismo de sindicatos que el propio universo laboral quiera darse teniendo en cuenta que los términos “libre y democrática” mencionados en dicho artículo, no por su especificidad y autonomía, dejan de ser recíprocamente complementarios.

La libertad de asociación sindical remite al Convenio N° 87 de OIT, ratificado por la Argentina en 1960 y comprendido en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, el cual hace hincapié en que los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, así como aquéllas tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades tanto como formular su programa de acción.

#### **4. 5. 2. CSJN “Rossi” de 2009**

En el fallo “Rossi” de 2009 se observa que se declara la inconstitucionalidad del art. 52 de la citada Ley de Asociaciones Sindicales por excluir de la tutela sindical a representantes sindicales de asociaciones con simple inscripción, dejándolos desprotegidos y denegando la garantía constitucional contemplada en el art. 14 *bis* y los Tratados Internacionales ratificados por Argentina que reconocen la Libertad Sindical, además de la situación discriminatoria a la que quedan expuestos los delegados sindicales de las asociaciones con simple inscripción en comparación con delegados de sindicatos con mayoría representativa de trabajadores. A partir de este fallo se sienta el precedente de que la Tutela Sindical es extensiva a todos los delegados sindicales, sin distinción de que sean los más representativos y por ende con personería gremial, o que por el contrario gocen sólo de una simple inscripción por no serlo.

#### **4. 5. 3. CSJN “ATE c/Municipalidad de Salta s/Recurso de inconstitucionalidad” (ATE II) de 2013**

Por su parte en el fallo “ATE c/Municipalidad de Salta s/Recurso de inconstitucionalidad” (ATE II) de 2013 la Corte Suprema declara la inconstitucionalidad del art. 31 de la Ley de Asociaciones Sindicales por ser incompatible con el art. 14 bis de la Constitución Nacional y con el Convenio N° 87 de OIT.

#### **4. 5. 4. CSJN “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” de 2016**

Es este el más reciente fallo de la Corte, “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” y data del año 2016. Posee una importancia clave debido a que marca un nuevo giro jurisprudencial que podría limitar nuevamente el ejercicio de la Libertad Sindical; aunque por otro lado convalida una vez más la actividad gremial de asociaciones con simple inscripción. El mismo ha despertado apreciaciones encontradas por parte de juristas, funcionarios públicos y sindicalistas, ya que por un lado convalida lo expresado en los anteriores fallos acerca de que una simple inscripción es válida para la actuación de los sindicatos, pero por otro lado vuelve a realizar como se mencionó anteriormente un cambio de jurisprudencia al expresar que en el caso concreto el demandado no tenía derecho a realizar determinada actividad en defensa de sus derechos como trabajador.

En este reciente fallo de la Corte Suprema el Correo Argentino despidió a un trabajador por participar de asambleas y reuniones en horario de trabajo, aduciendo que dichas asambleas eran ilegales al no estar convocadas por un sindicato legalizado. Además se argumentó que las mismas habían sido realizadas en una cantidad tal que afectaba a la distribución regular de la correspondencia, y por ende también a numerosos usuarios del servicio. El demandado se amparó en la Ley de Actos Discriminatorios N° 23.592 por considerar que se lo estaba persiguiendo en virtud de cuestiones sindicales. En primera y segunda instancia se resolvió reincorporar al trabajador, abonar salarios caídos y daño moral. Pero la Corte revocó el fallo, y sin decidir sobre la cuestión de fondo, se expresó sobre la libertad sindical y los alcances del derecho a huelga. Dicho fallo se encuentra al día de hoy en la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones aguardando ser rectificado y que se resuelva sobre la situación de Orellano.

#### **4. 6. Derecho comparado**

En la República Federativa de Brasil, la Constitución Nacional ha incorporado la Libertad Sindical en el Capítulo II de los Derechos Sociales, art. N° 7, apartado XXVI: “Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales: el reconocimiento de los convenios y acuerdos colectivos”. En el art. N° 8 establece que no se puede exigir autorización previa del Estado, prohibiendo su intervención, a diferencia de Argentina. Pero por otro lado prohíbe la creación de más de una organización en cualquier grado de más de una categoría profesional o económica, en la misma base territorial, es



decir que a pesar de garantizar la Libertad Sindical adopta el sistema de Unicato; los sindicatos tienen competencia en la defensa de intereses tanto colectivos como individuales, incluso a nivel jurídico tanto como administrativo. Reconoce que nadie está obligado a afiliarse (haciendo alusión a la libertad sindical en sentido negativo). Los sindicatos tienen obligación de participar en negociaciones colectivas; el jubilado afiliado tiene derecho a votar y ser votado; se prohíbe el despido del candidato a cargos gremiales desde el registro de su candidatura, y si fue electo así sea suplente, se extenderá por un año más luego de la finalización del mandato, salvo falta grave (Mirolo, 2003, p.72).

Costa Rica establece por Constitución en el art. N° 60, Título V: Derechos y Garantías, que “Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos”. En el art. N°62 afirma que tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que con arreglo a la ley, se concerten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados. Luego en el art. N° 74 aclara que todos estos derechos son irrenunciables (Mirolo, 2003, p. 73).

## **7. Conclusiones Parciales**

Como se dijera *ut supra*, una vez ratificados los Convenios N ° 87 y N° 98 por parte del Estado argentino, los mismos son asimilables a nuestra Carta Magna ya que pasan a integrar a partir de la reforma de la misma en 1994 el bloque de constitucionalidad, y por tanto el Estado argentino se compromete a adaptar su normativa interna a los Tratados Internacionales ratificados, y en ese sentido la Ley de Asociaciones Sindicales debería ser modificada en las partes que limitan y desdibujan la Libertad Sindical, y mientras ello no ocurra, ser interpretada a la luz de estos convenios. Esto es un compromiso asumido por el Estado que es de carácter irrenunciable e indisponible.

De la lectura de estos convenios claramente surge que el Estado Argentino no puede a través de su legislación nacional, como lo es la Ley de Asociaciones Sindicales, sostener un modelo de Unicato ya que con éste se vulnera la normativa legal y convencional internacional objeto de análisis en este capítulo, así como la Constitución Nacional Argentina, por lo tanto es necesario dejar de limitar esta Libertad por la vía de la Legislación Nacional o aún por la vía reglamentario del Poder Ejecutivo en potestad del Ministerio de Trabajo de la Nación.

La Organización Internacional del Trabajo hace ya varios años que viene realizando recomendaciones al Estado Nacional Argentino, así como a otros países que poseen la misma problemática también, a través de su Comité de Libertad Sindical para que Argentina adapte su sistema sindical vigentes a los Tratados Internacionales suscriptos y ratificados por estos, y más específicamente a los Convenios N° 87 y N° 98 de dicho Organismo. Si bien en los últimos años la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) ha realizado un giro de su jurisprudencia en favor de otorgar personerías y representatividad a algunos sindicatos a través de los *leading cases* descriptos, como el “Fallo ATE I” y el “Fallo ATE II”, una reforma de este punto clave en el modelo actual es necesaria para tornar operativo y efectivo este derecho, evitando la necesidad de tener que litigar en los casos concretos para que el mismo sea reconocido.

Es de pleno conocimiento que la práctica de llevar a litigio cada caso concreto genera un desgaste judicial costoso en cuanto a tiempo y dinero; y que por otro lado atenta contra la seguridad jurídica al no existir la certeza sobre la aplicación de esta garantía constitucional.

## **Conclusiones finales y proposiciones**

El tema objeto del presente Trabajo Final de Grado ha sido analizado a la luz de múltiples interpretaciones, que generan una evidente inseguridad jurídica por un lado, y una vulneración de derechos garantizados por la Constitución por el otro tal como fuera puesto de manifiesto precedentemente. A modo de aporte a la disciplina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y en favor de avanzar hacia una solución de fondo respecto del problema que genera la regulación actual sobre la Libertad Sindical, su posible contradicción con la Constitución Nacional y Tratados Internacionales, y el consecuente desgaste que la mencionada inseguridad conlleva en la praxis judicial es que es menester adaptar la Legislación Nacional a la Constitución de la Nación Argentina, en sintonía con el bloque constitucional.

Se concluye que efectivamente en nuestro ordenamiento jurídico no se respeta la libertad sindical no por ende la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional y las recomendaciones de la OIT. Queda claro que el espíritu de la Constitución Nacional de la República Argentina es garantizar la plena vigencia de la Libertad sindical, expresado incluso en el último fallo bajo análisis de la Corte Suprema de la Nación.

Es necesaria la existencia de sindicatos en un marco de pluralidad de voces y de libertad ya que ello trae aparejado una gran cantidad de beneficios para el universo de trabajadores, los cuales impactan en la sociedad toda. Es así como se puede observar mediante la acción sindical que se han logrado diversas mejoras en la materialización de derechos adquiridos con jerarquía constitucional, como por ejemplo: la dignificación del trabajador que entiende que su trabajo no es sólo una mercancía de cambio; el fomento del espíritu de solidaridad, el logro en condiciones laborales, mejorías en salarios, algunos avances en cuanto a igualdad de oportunidades entre un trabajador y una trabajadora, seguridad social, seguridad e higiene laboral, que al salario se le de carácter alimentario.

Ello debe ser fomentado mediante un cambio en la legislación vigente, que contemple un modelo sindical adaptado a los tiempos actuales. En nuestro ordenamiento jurídico no se respeta la Libertad Sindical en sentido pleno como cláusula de garantía, tal como la conciben la Constitución Nacional, Tratados internacionales con jerarquía constitucional y recomendaciones de la OIT, por el contrario la misma es restringida a través de su reglamentación legal; pero por otro lado la jurisprudencia de la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación ha marcado un cambio de

criterio que genera vía jurisprudencial un avance en el reconocimiento de este derecho, que ha sido refrendado en varios fallos sucesivos, con lo que más clara aún se ve la necesidad de reformar la normativa nacional vigente en esta temática.

No obstante se han ponderado las ventajas del modelo actual que no son pocas, destacándose entre ellas la garantía de asociaciones sindicales fuertes democráticas, y en un constante devenir que les permita avanzar en pos de la mejor defensa de los trabajadores. Es por ello que en ese sentido es necesario desarrollar más doctrina sobre de qué manera se podría adaptar el modelo sindical vigente para garantizar la Libertad Sindical en los términos en los que ha avanzado la casuística de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ante la creciente fragmentación sindical actual.

## **Bibliografía**

### **Libros:**

Bensusán, G. (2000). *“La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas.* En De la Garza Toledo, E. (Coord.). *“Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo”.* México : El Colegio de México.

Capel Martinez, R. y Cepeza Gómez, J. (2006). *El siglo de las luces. Política y sociedad.* Madrid: Síntesis.

Chamocho Cantudo, M. y Ramos Vázquez, I. (2013). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo.* Madrid: Dykinson.

Colomer Viadel, A. (2011). *Las Cortes de Cádiz, la Constitución de 1812 y las independencias nacionales en América.* España: Universidad Politécnica de Valencia.

De Santo, V. (2005). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía.* (3° Ed.). Buenos Aires : Universidad.

Etala, C. (2007). *Derecho colectivo del trabajo.* (2° Ed.). Buenos Aires: ASTREA.

Gallart Folch, A. (1952). *Sindicato y Libertad Sindical.* Derecho del Trabajo, 20.

Gallart Folch, A. (1957). *El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico.* Buenos Aires: V.P. de Zavalía.

Grisolia, J. (2004). *Manual de Derecho Laboral.* Buenos Aires: Lexis Nexis.

Ildarraz, B.; Zarza Mensaque, A. y Viale, C. (1999). *Derecho Constitucional y Administrativo.* Córdoba: Eudecor.

Ingenieros, J. (1946). *Sociología Argentina.* Buenos Aires: Lozada.

Jaramillo Machinandiarena, A.; Espasande, M. y Dufour, E. (2016). *Atlas histórico de América Latina y el Caribe: aportes para la descolonización pedagógica y cultural.* Tomo 4, Abordajes imprescindibles de nuestra América. Capítulo: Apuntes para una breve Historia del movimiento obrero en América Latina. Buenos Aires : Universidad de Lanús.

Lefranc, G. (1974). *El sindicalismo en el mundo.* Barcelona: Oikos-Tau.

Miroló, R. (2003). *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Tomo II: Derecho Colectivo – Derecho Procesal – Derecho de la Seguridad Social (2° Ed.)*. Córdoba : Advocatus.

Recalde, H. y Rodríguez E. (1989). *Nuevo régimen de asociaciones sindicales*. (1° Ed.). Buenos Aires : Gizeh.

### **Libros Electrónicos**

Bidart Campos, G. (2003). *Manual de la Constitución reformada*. Tomo I. Buenos Aires: Ediar. Recuperado el 23 de mayo de 2018 de:

<https://alumnos-ucalp-info-y-material.webnode.com.ar/files/200000092-e0a7fe29bd/Bidart%20Campos%2C%20German%20J.%20-%20Manual%20de%20la%20Constituci%C3%B3n%20Reformada%20-%20Tomo%201.pdf>

García Abellan, J. (1986). *Curso de derecho sindical*. Murcia: Universidad de Murcia. Recuperado el 03 de abril de 2017 de

<https://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/6103/1/Curso%20de%20Derecho%20Sindical.pdf>

Machicado, J. (2010). *Historia del Derecho del Trabajo*. Sucre: USFX Universidad San Francisco Xavier. Recuperado el 26 de marzo de 2017 de

<http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt02-derecho-del-trabajo.pdf>

Moulier Boutang, Y. (2006). *De la esclavitud al trabajo asalariado. Economía histórica del trabajo asalariado embridado*. Madrid: Akal. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=284031>

Prosper, H. y Lissagaray, O. (2004). *La comuna de París*. Navarra: Txalaparta.

Rivero Lamas, J. (1997). *Participación y representación de los trabajadores en la empresa*. En Buen Lozano, N. y Morgado Valenzuela, E. (Ed.), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la seguridad social*. México : Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Autónoma de México.

Recuperado el 26 de marzo de 2018 de:

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

Sánchez Marín, A. (2002). *Principios de Teoría del Estado*. Buenos Aires: Libros en red. Disponible en:

<http://www.librosenred.com/libros/principiosdeteoriadelestadocienciapoliticabasica.html>

Sarthou, H. (1997). *Instituciones del Trabajo y de la seguridad social. Capítulo 10: Rasgos ontológicos generales de la libertad sindical*. México : UNAM.

Recuperado el 15/03/2018 de:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/13.pdf>

Urteaga, E. (2010). *Las relaciones laborales en Francia*. Alicante: Club Universitario. Disponible en:

<https://www.editorial-club-universitario.es/libro.asp?ref=3565>

N/a., (1813). *Colección de los Decretos y Órdenes que han expedido las Cortes Generales y Extraordinarias desde 24 de mayo de 1812 hasta 24 de febrero de 1813*. Mandada publicar de orden de las mismas. Tomo III. Madrid: Imprenta Nacional.

Recuperada el 06/06/2017 de:

[http://books.googleusercontent.com/books/content?req=AKW5QadjGhJTdWo6taXSFSOxjPj8rNPY0f6evX2KNNh8EC3IT0wCObr6Tm7pmYjPF8bq-IuJgOKyp7DXD0skIP1KbMg0ucTW7xc3Rh6lUXSX2s3ySyrPHPVfJDiVR3cRNePR5eYom4tID1bxAh\\_oSBvFJIM023h5Fb20kQW0MUBIHSRZ6RhFBcAJxLMUYm7xDm0WDTH3ndinfKvXPoJmKC1ZqikKdQYsyZIE\\_9gf5cgDWSGiB-rgvAvbxWjBpN8CLO1goFWZM6uQdN7Crgo-5bL6wX7n7mTJAOH8HTY0ykoc\\_eW9LgcCIMO](http://books.googleusercontent.com/books/content?req=AKW5QadjGhJTdWo6taXSFSOxjPj8rNPY0f6evX2KNNh8EC3IT0wCObr6Tm7pmYjPF8bq-IuJgOKyp7DXD0skIP1KbMg0ucTW7xc3Rh6lUXSX2s3ySyrPHPVfJDiVR3cRNePR5eYom4tID1bxAh_oSBvFJIM023h5Fb20kQW0MUBIHSRZ6RhFBcAJxLMUYm7xDm0WDTH3ndinfKvXPoJmKC1ZqikKdQYsyZIE_9gf5cgDWSGiB-rgvAvbxWjBpN8CLO1goFWZM6uQdN7Crgo-5bL6wX7n7mTJAOH8HTY0ykoc_eW9LgcCIMO)

### **Revistas Especializadas**

Guillem Carrau, J. (s. f.). *Breves apuntes sobre el liberalismo económico y las nuevas reglas para actuar en los mercados de la Constitución de Cádiz*. Cortes. Anuario de Derecho Parlamentario, N° 26. Recuperado el 07/06/2016 de:

<file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet->

[BrevesApuntesSobreElLiberalismoEconomicoYLasNuevas-3927426.pdf](#)

## **Artículos on-line**

Ambruso, M. et al. (Sin fecha). *Dilemas y conflictos en torno a la representación directa en el lugar de trabajo*. Observatorio del Derecho Social, CTA-A. Recuperado el 26 de marzo de 2018 de: <http://www.relats.org/documentos/11.ALC.ArgentinaCamposCampos2.pdf>

Carta de Amiens. (1906). Publicada el 4 de abril de 2011 en:

<https://bibliotecasindicalista.wordpress.com/2011/04/04/carta-de-amiens-1906/>

Ilo, página oficial de OIT. *Libertad sindical en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 06 de febrero de 2018 de:

<http://www.ilo.org/americas/temas/libertad-sindical/lang-es/index.htm>

León XIII. (1891). *Encíclica Rerum Novarum. Sobre la situación de los obreros*. La Santa Sede, página oficial del Vaticano. Recuperada el 10 de marzo de 2018 de:

<http://w2.vatican.va/content/vatican/es.html>

Montagut Contreras, E. (2016). *El poder contra el sindicalismo: la Ley de Chapelier*. Recuperado el 08 de junio de 2017 de: <http://www.nuevatribuna.es/articulo/historia/poder-sindicalismo-ley-chapelier/20160118115153124439.html>

## **Legislación**

### **Leyes**

Ley Le Chapelier. Promulgada en Francia el 14 de junio de 1791 por la Asamblea Nacional. Recuperada el 08/06/17 de:

<file:///C:/Users/usuario/Downloads/LEY%20LE%20CHAPELIER.pdf>

Ley N° 24.430. *Constitución de la Nación Argentina*. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 10 de enero de 1995.

Ley N° 14.295 de 1954. *Organización de las Asociaciones Profesionales de Empleadores*. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 14 de Enero de 1954.

Ley N° 14.455 de 1958. *Régimen legal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores*. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 24 de septiembre de 1958.



Ley N° 20.615. *Régimen general de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores*. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 17 de diciembre de 1973.

Ley N° 22.105. *Régimen general de las Asociaciones Gremiales de Trabajadores*. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 20 de noviembre de 1979.

Ley N° 23.551. *Régimen de Asociaciones Sindicales*. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 22 de abril de 1988.

### **Decretos-Ley**

Decreto Ley N° 9270 del 23 de mayo de 1956. Anales de legislación argentina, 1956, Buenos Aires, Argentina, págs. 476-479. Recuperado en mayo de 2018 de: [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=30870](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=30870)

Decreto Ley N° 2669 de 1943. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 24 de julio de 1943.

Decreto 467/1988. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 22 de abril de 1988.

### **Jurisprudencia**

CSJN “Asociación Trabajadores del Estado” (ATE I) del 11 de noviembre de 2008 (cita Fallos 331:2499).

CSJN “Rossi, Adriana c/ Estado Nacional – Armada Argentina s/ Sumarísimo” del 9 de diciembre de 2009 (cita Fallos: 332:2715).

CSJN “ATE c/Municipalidad de Salta s/Recurso de inconstitucionalidad” (ATE II) del 18 de junio de 2013.

CSJN “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” del 7 de junio de 2016 (Fallo CSJ 93/2013, 49-0).

## ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

### AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

<b>Autor-tesista</b> <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	de Carlos, Lucía.
<b>DNI</b> <i>(del autor-tesista)</i>	29.787.569.
<b>Título y subtítulo</b> <i>(completos de la Tesis)</i>	Libertad Sindical: El modelo sindical argentino en contradicción con nuestra Constitución Nacional y recomendaciones de la OIT.
<b>Correo electrónico</b> <i>(del autor-tesista)</i>	<a href="mailto:luciadecarlos@hotmail.com">luciadecarlos@hotmail.com</a>
<b>Unidad Académica</b> <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
<b>Datos de edición:</b> <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	El presente Trabajo Final de grado no ha sido publicado ni registrado hasta la fecha.

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

<b>Texto completo de la Tesis</b> <i>(Marcar SI/NO)<sup>[1]</sup></i>	SI.
<b>Publicación parcial</b> <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	Todos.

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

**Lugar y fecha:** Río Cuarto, jueves 19 de julio de 2018.-

---

**Firma autor-tesista**

---

**Aclaración autor-tesista**

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:  
\_\_\_\_\_certifica

que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

---

Firma Autoridad

---

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

---

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.