

TRABAJO FINAL DE GRADUACION



TUTOR DE LA CARRERA: Dra. CANTARERO, María Eugenia

Profesora/Tutora: Dra. Descalzo, Vanesa

Alumna: Campi, Mónica Beatriz

Legajo: VABG41145

Carrera: Abogacía

Proyecto: PIA

Resumen

A partir de los conflictos de encuadramiento sindical que se suscitan en el marco de las relaciones laborales en nuestro país y a la luz de los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y las propuestas del Comité de Expertos de la OIT, sobre la inconstitucionalidad de algunos de sus artículos y la necesidad de la modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551), se ha analizado el tema a efectos de conocer el instituto de Encuadramiento sindical en nuestra normativa y la actualidad las relaciones colectivas del trabajo.

A través de los distintos casos planteados y de la opinión de la doctrina y funcionarios, se ha tratado de llegar a una propuesta de modificación de algunos artículos con el objetivo de brindar una posible solución a los mismos y actualizar la norma a una realidad compleja acorde al siglo XXI.

Abstract

From the conflicts of union framing that arise under the umbrella of labor relations in our country and in light of the rulings of the Supreme Court of Justice of the Argentine Nation and the proposals of the Committee of Experts of the ILO, on the unconstitutionality of some of its articles and the need for the amendment of the Trade Union Associations Law (Law N° 23.551), the subject has been analyzed in order to know the institute of union framing in our regulations and the current collective labor relations.

Through the different cases raised and the opinion of the doctrine and officials, we have tried to come up with a proposal to modify some articles in order to provide a possible solution to them and update the standard to a complex reality according to the 21st century.

**El Conflicto de Encuadramiento Sindical y sus vías de solución en el
ordenamiento jurídico argentino.**

INDICE

1. Introducción.....	7
a- Marco Metodológico.....	7
b- Estrategia Metodológica.....	8
c- Fuentes	8
d- Técnicas de Recolección de datos	10
e- Determinación del Corpus.....	10
f- Delimitación Temporal y nivel de Análisis.....	11
2. Cronograma de avance.....	12

CAPITULO I

1. Justificación y relevancia de la temática elegida	13
2. Objetivos.....	14
2.1.Objetivo General.....	14
2.2.Objetivos Específicos.....	14
3. Preguntas de Investigación.....	16

CAPITULO II

1. Antecedentes Legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.....	17
1.a. Antecedentes Legislativos	17
1 b. Antecedentes Doctrinarios.....	20
1.b.1 Libertad Sindical	21

1.b.2 Libertad Sindical en la Constitución Nacional.....	23
1.b.3. La Personería Gremial y su importancia en el Modelo Sindical Argentino.....	23
1.b.4. Libertad Sindical y Personería Gremial	26
1.b.5 Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales.....	32
1.b.6 Misión e impacto de la O.I.T.	36
1.b.7 Convenio 87 de la O.I.T.....	38
1.c. Antecedentes Jurisprudenciales: Fallo ATE 2008.....	41
Fallo Rossi 2009.....	61
Fallo ATE 2013	62
Caso Carrefour.....	64
Conflicto Metrodelegados Fallos.....	66

CAPITULO III

1. Caso de Análisis: Encuadramiento Sindical caso en Correo Oficial de la República Argentina S.A.....	69
2. Entrevista a expertos (Ver Anexo I).....	83

CAPITULO IV

Plan Tentativo	78
-----------------------------	-----------

CAPITULO V

Conclusión	79
-------------------------	-----------

ANEXO I (Cuestionario Entrevista).....	83
---	-----------

BIBLIOGRAFIA.....	90
--------------------------	-----------

ANEXO F.....	91
---------------------	-----------

1. Introducción

La empresa es el campo de batalla de las entidades sindicales. El encuadramiento sindical a modo de introducción podemos decir que es un conflicto intersindical, cuando nos referimos a conflictos entre dos o más entidades gremiales y no dentro de una misma asociación sindical que en ese caso podemos llamar al conflicto intrasindical, que se suscitan dentro de una empresa (Grisolía, 2005).

En el presente trabajo, se investigará la relevancia de contar dentro de nuestra legislación con mecanismos que permitan al empresario y a las asociaciones sindicales, una pronta resolución de los conflictos planteados intersindicalmente en la actividad productiva. Para ello se analizará la normativa vigente, desde la Constitución Nacional, los tratados internacionales, las leyes, los decretos y demás resoluciones pertinentes a la temática planteada.

Una vez analizadas y descriptas la legislación, la doctrina y la jurisprudencia correspondiente al tema elegido, se indagará sobre su aplicación a casos concretos correspondientes a esta temática.

Para investigar este conflicto se analizará y describirán los procedimientos para su resolución y los plazos de dichos procedimientos ya sea por la vía asociativa o por la vía judicial. Asimismo se analizarán algunos casos concretos y los modos en que fueron resueltos.

a. Marco metodológico

Tipo de investigación: Es descriptiva, pues busca especificar las propiedades más importantes midiendo o evaluando sus diversos aspectos, dimensiones. Según

Dankhe (1986) quien distingue cuatro tipos de investigación: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo.

Se analizará la resolución de los conflictos de Encuadramiento sindical en nuestro país. También tendrá un carácter exploratorio ya que el propósito también es examinar el problema a efectos de encontrar algún elemento novedoso o relevante para la temática.

- b. **Estrategia metodológica:** La estrategia metodológica será cualitativa. Se basará en la exploración, descripción y entendimiento del conflicto de encuadramiento sindical en nuestro ordenamiento jurídico

El objetivo es comprender la temática y conocer los resultados de los distintos modos de resolución establecidos por la dogmática jurídica.

La característica del método cualitativo es descubrir y profundizar en este caso la institución jurídica del encuadre sindical.

- c. **Fuentes:** Las fuentes de información pueden clasificarse en primarias, secundarias y terciarias.

Las fuentes primarias son aquellas que nos proporcionan la información de “primera mano” fuentes primarias serían la jurisprudencia y la legislación en sus distintos niveles (fallos, sentencias y legislación), nos proporcionan información a efectos de elaborar una argumentación, dentro de ésta investigación se incluirán entrevistas a los actores involucrados.

Las fuentes secundarias, refieren a los reportes o informes de investigación basados en fuentes o datos primarios, entre ellos podemos mencionar, los comentarios a fallo, las elaboraciones de doctrina contenidas en libros, artículos de revistas especializadas, ponencias, etc.

Las fuentes terciarias, son aquellas que sintetizan y explican investigaciones en un campo particular, tornándolos populares, entre los cuales a modo de ejemplo podemos mencionar los “manuales de estudio”, que no proponen una visión propia.

d. Técnicas de recolección y análisis de datos:

Se realizará un análisis documental de las fuentes primarias, secundarias y terciarias buscándose la pertinencia de los mismos respecto a la temática de la investigación.

En éste trabajo se recogerá información y se describirá el tema a través de la utilización de técnicas cualitativas de recolección de datos como las entrevistas, se diseñó una entrevista semi estructurada con preguntas (ver Anexo I) son mínimas ya que la intención es que el entrevistado cuya experiencia sobre el tema nos brinde un conocimiento mayor sobre el mismo.

Observación de datos y entrevistas a funcionarios del Ministerio de Trabajo, autoridades de Empresas, Dirigentes Sindicales, Jueces, etc. nos permitirá, profundizar con su opinión experta, en principio a esta altura del Trabajo tengo (seis personalidades confirmadas a entrevistar entre ellos Directores de Recursos Humanos, Gerentes y Sindicalistas de Organizaciones de 2° Grado, restándome sumar más entrevistados al mismo.

No se utilizará la encuesta ya que es una herramienta cuantitativa y no es apropiada para nuestro trabajo de investigación.

e. **Determinación del corpus de análisis:** Legislación, fallos, doctrina y casos de resolución entre los cuales señalamos un mínimo ya que la esencia de una investigación es profundizar en un conocimiento determinado, nos encontramos en un estado aún exploratorio pero a efectos de acotar nuestra referencia mencionamos:

- Ley 24.430 Constitución de la Nación Argentina (1994).

- Ley 25.877 Régimen Laboral.
- Ley 14.786 Conflictos del Trabajo – Conciliación Obligatoria.
- Ley 23.551 Ley de Asociaciones Sindicales y DEC. 467/1988.
- Ley 14.250 Convenios Colectivos de Trabajo.
- Ley 23.546 Convenciones Colectivas - Procedimiento, modificada por la Ley 25.877 Emergencia Pública.
- Convenio N° 87 de la OIT sobre Libertad sindical.
- Decreto 1040/2001 (BO DEL 28/8/2001). Encuadramiento sindical, procedimiento.

- f. **Delimitación temporal y nivel de análisis.** Respecto de la delimitación se hará desde que surge el Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación aprobado en 1958 hasta nuestros días.

La Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales promulgada el 14 de Abril de 1988, la Constitución Nacional promulgada su última reforma el 3 de enero de 1995, especialmente los artículos 14 bis sobre protección laboral y el artículo 75 inc. 22 sobre la jerarquía jurídica de determinados tratados y convenios internacionales.

Resoluciones Administrativas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre encuadramiento sindical.

10. Cronograma de avance:

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7
Recopilación de bibliografía							
Organización y análisis de la Información							
Redacción del cuerpo del TFG							
Redacción de Conclusiones							
Revisión y Corrección							

CAPITULO I

1.a Justificación y relevancia de la temática elegida

El crecimiento económico de un país posee pilares fundamentales, entre ellos la producción en la empresa. Dicha producción se enfrenta a conflictos intersindicales en su actividad productiva.

El modelo sindical argentino con su estructura y sus características, la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, la importancia de la personería jurídica dentro de dicha legislación y por otra parte los convenios de la OIT, algunos de ellos con carácter supra legal, sumado a los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, reconociendo el derecho a la libertad sindical, nos ofrece un panorama complejo a indagar, relevante para describir y si fuera posible, valorar.

Ante la superposición y pluralidad de entidades sindicales, las mismas reclaman a los empleadores una posición activa como parte en las relaciones sindicales en la empresa limitando a los otros gremios cuando se excedan en el ejercicio de sus derechos sindicales.

Por su parte las empresas esgrimen su derecho a que se identifique cuál es su interlocutor sindical, dada la atomización de la representación dentro de las mismas que conlleva a la proliferación de conflictos.

Según Rodríguez Mancini, la realidad política y social ha relativizado el sistema jurídico, el autor observa desde la experiencia en la resolución de este tipo de conflictos donde parece ser la aplicación de las normas y dictámenes jurisdiccionales se ha visto disminuida, haciendo dudar de su eficacia (Rodríguez Mancini, 2007).

Muchas veces este conflicto se plantea como un conflicto entre el sector sindical y el empleador, que en lugar de solucionarse por la vía legal expresada en el artículo 59 de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, interviene la autoridad administrativa laboral esto es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, bajo una apariencia conciliadora, expresa Mancini, reconociendo la representatividad de los sindicatos intervinientes, esto produce a su vez una pluralidad de Sindicatos dentro de una empresa que consecuentemente complejiza y problematiza aún más las relaciones laborales existentes, por nombrar uno de los numerosos conflictos que se presentarán a lo largo de nuestra investigación (Rodríguez Mancini, 2007).

2.Objetivos

2.1 Objetivo General:

Analizar y describir los modos de resolución del conflicto denominado encuadramiento sindical en nuestro ordenamiento jurídico y evaluar su eficacia dentro de las relaciones sindicales actuales.

2.2 Objetivos Específicos:

- Analizar los posibles modos de resolución de esta problemática a través de los textos legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.
- Caracterizar los conceptos más relevantes en la temática, a saber: Encuadramiento Sindical. Libertad Sindical. Modelo sindical argentino. Personería Gremial. Representación Sindical. Asociaciones sindicales. Tipos. Clasificación.
- Conocer el modo en que algunas empresas han solucionado estos conflictos.
- Establecer la relación existente entre el modelo sindical argentino y el principio de libertad sindical con el conflicto de encuadramiento sindical.

- Comprender los modos de resolución por parte de las autoridades administrativas del trabajo.
- Comparar las soluciones administrativas laborales y las jurisdiccionales.

3. Preguntas de Investigación

- 1) ¿Qué tipos de vías existen para resolver el tema del encuadramiento sindical?
- 2) ¿Cuáles son los tipos de resolución?
- 3) ¿Qué características posee la resolución por vía asociativa y por vía judicial?
- 4) ¿Cómo se han resuelto los casos en empresas de nuestro país y cuáles fueron sus consecuencias jurídicas?
- 5) ¿Cuáles han sido las consecuencias en la realidad social?
- 6) ¿Qué tipo de relación existe entre normativa vigente, el modelo sindical argentino, el principio de libertad sindical y el conflicto de encuadramiento sindical?

Para comenzar a profundizar sobre el tema procederemos a analizar y describir los modos de resolución del conflicto denominado encuadramiento sindical en nuestro ordenamiento jurídico y de ser posible evaluar su eficacia dentro de las relaciones sindicales actuales.

CAPITULO II

1. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

1.a. Antecedentes Legislativos:

A efectos de ilustrar al lector, diremos que el derecho colectivo del trabajo se ocupa esencialmente de:

- Los conflictos colectivos y las medidas de acción directa, entre ellas la huelga, cuya normativa vigente –Ley 25.877- se refiere a los servicios esenciales y a establecer procedimientos de solución –conciliación obligatoria (ley 14.786).
- Las asociaciones profesionales de trabajadores – sindicatos – (Ley 23.551 y DEC. 467/1988).
- La negociación y los convenios colectivos de trabajo (leyes 14.250 y 23.546, modificadas por la ley 25.877).

Los principios esenciales del derecho colectivo del trabajo surgen de distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y del artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Respecto del artículo 14 bis establece el derecho de los gremios a concertar convenios colectivos de trabajo, a recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga, estabilidad en su trabajo y derecho a la organización sindical libre y democrática, bastando la simple inscripción en un registro especial.

Este Derecho no es absoluto, está sujeto a las reglamentación de las leyes que se dicten (Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales), las cuales pueden fijar requisitos

razonables para obtener la personería gremial y, en su caso, determinar los motivos que justifiquen su pérdida (Grisolía, 2005).

Cabe destacar entre otros, cuatro principios esenciales del derecho colectivo del trabajo:

- Subsidiariedad,
- Libertad sindical,
- Democracia sindical, y
- Autonomía colectiva.

Siguiendo las preguntas de Investigación:

A las pregunta de Investigación 1:

- ¿Qué tipos de vías existen para resolver el tema del encuadramiento sindical? y

- ¿Cuáles son los tipos de resolución, esbozamos las siguientes respuestas:

Para resolver el tema del encuadramiento sindical existen dos vías. Una es llamada asociacional donde las partes buscan la autocomposición de sus derechos elevando el tema a la organización de grado superior si se trata de asociaciones de primer grado (sindicato o unión), recurrir a las de segundo grado (federación). De plantearse el caso en una asociación de segundo grado (federación) deberá recurrir a la asociación de tercer grado (confederación), en próximo capítulo explicaremos en detalle esta clasificación. Agotada esta vía la resolución es apelable ante la Cámara Nacional del Trabajo (art. 59, párrafo. 3°).¹

¹ Ley 23.551 Asociaciones Sindicales en Leyes Fundamentales del Trabajo y sus reglamentos y anotaciones complementarias 10° Edición, Agosto 2018 Editorial La Ley.

La otra vía de resolución es la administrativa o heterónoma de carácter subsidiario y debe recurrirse a ella transcurridos los 60 días hábiles, si no se hubiera podido resolver el conflicto por la vía asociativa. En este caso cualquiera de las partes puede someter a conocimiento y resolución el diferendo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que tiene un plazo de sesenta días para dirimir la cuestión. La resolución administrativa es apelable ante la Cámara Nacional de Apelaciones.

Recordemos como antecedente legislativo también al Decreto 1040/2001 (BO DEL 28/8/2001), que reglamentó la aplicación del procedimiento de las cuestiones de encuadramiento sindical establecidas en el art. 59, ley 23.551.

Los empleadores también pueden promover el procedimiento de encuadramiento sindical ante la autoridad de aplicación, cuando se produzcan conflictos de representación sindical múltiple, y estos causaren alteración de los regímenes salariales en la empresa, o a través de este instituto corregir asimetrías laborales de orden convencional.

Uno de los casos concretos a indagar es cómo Correo Oficial de la República Argentina S.A. dirimió uno de estos conflictos, ya que en él convergen 3 Federaciones (FOECOP, FOECYT y FEJEPROC), 32 Seccionales, 1 Asociación de primer grado (AATRAC) que funciona como una entidad de 2º grado agrupando 31 seccionales, que totalizan 92 sindicatos de primer grado, 3 Federaciones de segundo grado y 1 Asociación, arriba mencionadas, en todo el país que algunas superponían la representatividad desde el punto de vista del ámbito personal.

Indagaremos también como las empresas han resuelto casos de encuadramiento sindical, después de una investigación dentro de la Gerencia de Relaciones Laborales de dicha Empresa, que en adelante la llamaremos “Correo Oficial”, procederé en el

Capítulo III a efectuar una descripción de los pasos que siguió Correo Oficial acerca del conflicto de Encuadramiento Sindical y conflictos como el de ATE y Metrodelegados..

1.b. Antecedentes Doctrinarios:

A modo introductorio a esta cuestión, parafraseando al Dr. Rodríguez Mancini, diremos que el conflicto de encuadramiento sindical se suscita entre dos asociaciones sindicales en pugna por la representación exclusiva sobre un grupo de trabajadores de uno o varios establecimientos. En un primer momento podemos decir que en este conflicto no debiera intervenir el empleador o la empresa.

En la ley de Asociaciones Sindicales, no parece estar como sujeto la empresa, pero con el tiempo, la Corte Suprema de Justicia admite la legitimación del empleador para intervenir en el conflicto de encuadramiento sindical dentro de su empresa (Rodríguez Mancini, 2007).

Según Néstor T. Corte en los países europeos la estructura sindical es pluralista, presentando un sistema representativo de “doble canal”, donde coexisten los delegados de base que asumen la defensa de todo el personal sin tener en cuenta la afiliación sindical y paralelamente en el mismo ámbito de representación los sindicatos reconocidos legalmente (Corte 1994).

Continuando con el autor, este modelo sindical argentino superó dicha dualidad estructurando un sistema original y dinámico de representación unificada en los lugares de trabajo, o sea del de los delegados del personal y las comisiones internas (Corte 1994). Establece la Ley 23.551 que deben ser elegidos por la totalidad de los trabajadores del establecimiento debiendo ser afiliados a la organización sindical respectiva con un año de antigüedad en dicha afiliación para los delegados del

personal y dos años para los miembros de las comisiones directivas artículos 41 y 18 de la Ley 23.551.

Según Corte, en el sistema juslaboralista argentino se ha establecido una distinción significativa, entre dos corrientes antagónicas de política legislativa en materia de derecho sindical- una la del modelo sindical argentino y otra impulsada por teleologías ajenas y extrañas que elaboran propuestas intelectualistas, que desconocen la realidad sosteniendo una estructura “ideal” (Corte 1994) .

Corte señala a su entender que la Ley 23.551, promulgada por el Poder Ejecutivo el 14 de Abril de 1988 y publicada en el Boletín Oficial del día 22 de abril de 1988 es una norma basada en la realidad (Corte 1994).

El autor enumera una serie de características del modelo sindical argentino que son receptadas por la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, entre esas características encontramos:

- Reglamentarismo legal.
- Forma asociativa fundada en la profesionalidad.
- Unidad de representación de los intereses colectivos.
- Concentración sindical.
- Estructura articulada en forma piramidal.
- Amplitud de los fines sindicales.
- Representación unificada en los lugares de trabajo.
- Activo Protagonismo Político.
- Alta tasa de sindicalización.

Otro concepto importante que se relaciona con el tema de encuadramiento es el de 1.b.1. **Libertad Sindical**. Etala la define como:

El conjunto de derechos, 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 (Etala, 2001, pág. 59.).

Dice Néstor Corte:

Si a pesar de la exclusividad que establece el ordenamiento legal existe un terreno compartido entre los ámbitos de representación de dos diferentes asociaciones, por la presunción de legitimidad de los actos administrativos, cabe considerar que la última a la que se reconoció personería gremial la obtuvo previa audiencia del otro sindicato en razón de que su número de afiliados cotizantes era considerablemente superior al de la preexistente, como lo establece el artículo 26 de la Ley N° 23551, por lo que, a partir de ese reconocimiento, en el sector en que existe superposición la personería de la anterior caducó y al respecto, solo ejerce el carácter de asociación profesional inscripta, en los términos de los artículos 23 y 28 párrafo cuarto, de la Ley N° 23.551 (Cámara Nac. Apelac. Del trabajo, sala III. “Sindicato de Mecánicos y Afines del transporte Automotor “ DT, 1991 – V, p. 2215. (Corte,1994,pág 594)

Más adelante señala que las controversias de encuadramiento deben ser solucionadas ciñéndose al análisis de las resoluciones que condenen la personería y carece de toda relevancia lo que surja de

los estatutos, salvo que a ellos se remita la resolución administrativa que acuerda la representación. (Corte, 1994 págs. 595)

1.b.2. Libertad Sindical en la Constitución Nacional:

En el art. 14 bis de nuestra carta magna, en el segundo párrafo menciona “Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.

La O.I.T. a través de sus distintos convenios, como contralor de los derechos y libertades sindicales.

A modo de ejemplo mencionamos:

Convenio 98. Art. 1 “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección sindical contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

No solo encontramos el principio de libertad sindical en los convenios ratificados con la O.I.T. y en nuestra Constitución, sino también en la Ley de Asociaciones Sindicales, en su artículo 1º expresa : La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales.

1.b.3. La personería gremial y su importancia en el modelo sindical argentino.

Según N. Corte:

La inscripción de las asociaciones sindicales en el registro que tiene a su cargo la autoridad administrativa de aplicación, si bien le otorga personalidad jurídica y una serie de derechos que la ley específica

enumera explícita o implícitamente, no le confiere la totalidad de las atribuciones necesarias para ejercer los actos fundamentales típicos del desenvolvimiento de esta clase de organizaciones. Se trata, pues de una capacidad limitada especialmente en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo. (Corte, 1994, pág. 308)

Para alcanzar la plenitud de dicha capacidad en ese ámbito, se requiere un segundo paso: la adquisición de la denominada “personería gremial”, que atribuye a esta organización una suerte de capacidad adicional o complementaria indispensable para el ejercicio de ciertos derechos exclusivos que se enumeran en el artículo 31 de la Ley y cuyo ejercicio está indirectamente vedado o prohibido a las asociaciones simplemente inscriptas: es decir, a las que si bien han dado cumplimiento al trámite registral de ley, no han logrado el otorgamiento de la pre mencionada “personería gremial”. (Corte, 1994, pág. 308)

Según lo hemos destacado en el capítulo introductorio, el requisito de la “personería gremial” es uno de los ejes en torno a los cuales gira todo el sistema de “unidad promocionada” o “unidad inducida”-no impuesta, como el caso de los países en que un monopolio sindical u organización única establecida imperativamente por la legislación o por la autoridad gubernamental – al punto tal que Von Potobsky lo califica como una “piedra angular del sistema”, asignándole un paralelismo con el llamado “reconocimiento de investidura sindical” del régimen de la Consolidacao brasileña al que nos hemos referido anteriormente (v.comentario al art. 21) aun cuando no existe a

nuestro criterio- una semejanza tal que permita asimilarlos. (Corte, 1994, pág. 308-309)

La trascendencia del régimen de la “personería gremial” es tan profunda que, a partir del decreto-ley N° 23.852/1945- y con la única excepción del decreto –ley N°9270 que fracasó totalmente en su intento de introducir en nuestra vida gremial el régimen pluralista italiano de las comisiones intersindicales- todos los regímenes sucesivos (leyes Nos. 14.455, 20.615, 22.105) hasta el actual lo han reiterado, no obstante la diversidad de orientaciones y filosofías políticas que los motivaron. Se trata pues de una tendencia arraigada en la experiencia nacional, y admitida también por la doctrina mayoritaria, aun cuando pueda merecer ciertos reparos en orden a su estricta adecuación a una concepción amplia del principio de libertad sindical, conforme ha de verse más adelante. (Corte, 1994, pág. 309).

Para estructurar este mecanismo jurídico de “unidad promocionada”, el legislador ha combinado un concepto sustantivo – el de “organización sindical más representativa”- elaborado por la doctrina internacional y comparada, con otros elementos adicionales que más adelante se analizarán y con esa atribución formal de capacidad especial por la autoridad administrativa de aplicación- el Ministerio de Trabajo, exclusivamente, artículo 56, inciso 1° - que habilita al sindicato que la desempeña para ejercer los actos de mayor relevancia que el ordenamiento jurídico permite, tanto en el ámbito de las relaciones laborales colectivas como también – en cierta medida- en el de la seguridad social. (Corte, 1994 pág. 309)

1.b.4.Libertad Sindical y personería gremial.

La vigencia de este sistema característico de nuestro ordenamiento positivo, en el que se otorga a ciertas organizaciones sindicales las que poseen la ya referida “personería gremial”- una capacidad especial o preferencial para el ejercicio de ciertos derechos exclusivos que le están vedados a otras asociaciones no obstante haber logrado el reconocimiento estatal y adquirido personalidad jurídica, ha originado una sostenida polémica en nuestro país, acerca de su compatibilidad con el principio de libertad sindical que consagra el artículo 14 “nuevo” de la Constitución Nacional y con el contenido del convenio N° 87 de la O.I. T., que se desarrollan las garantías de ese principio reputado a nivel internacional como uno de los derechos humanos fundamentales. (Corte, 1994, pág. 309-310)

Una corriente doctrinaria cuestiona severamente el sistema “personería gremial” en nuestro país, llegando a calificarlo como un régimen de “unicato” contrario al espíritu de la Constitución Nacional e incluso al contenido del ya mencionado Convenio N° 87 de de la O.I.T. (Corte, 1994, pág. 309-310).

Continuando con Néstor Corte, este señala:

Por ejemplo para Mario L. Deveali consideraba que el régimen de unidad sindical no viola el artículo 14 bis ni

nuestra adhesión al Convenio N° 87, ya que ella es una de las manifestaciones en que la libertad sindical puede darse.

Corte señala que Justo López, compara las constituciones de Argentina e Italia y señala que esta última posee un agregado que dispone que a efectos de la celebración de convenios colectivos erga omnes todos los sindicatos registrados constituyan una “representación unitaria” en la que cada organización tenga un número de votos proporcional al de sus respectivo número de afiliados (Corte pág. 311/ Deveali, Mario. Unidad y pluralidad sindical en la teoría y en la realidad, en Derecho del Trabajo, cap. XXp. 65 y ss.

Siguiendo el tema, Corte menciona que : ...” otros y caracterizados autores han admitido también la constitucionalidad del sistema de personería gremial” y su compatibilidad con el Convenio N° 87 de la OIT ratificado por nuestro país, Así Horacio Ferro – comentando la Ley N° 20.615- ha sostenido al respecto que el mecanismo en cuestión es un medio para alcanzar la unidad, que es una aspiración para todos los trabajadores en todos los países, y que en ciertos ordenamientos se procura a través de ciertos medios – verbigracia, las cláusulas de seguridad sindical- aún más lesivos que este sistema, porque afectan la libertad individual y el derecho de trabajar. Agrega que en definitiva, la libertad sindical no es un fin en sí misma, sino un medio que puede restringirse en resguardo de la adecuada tutela de los trabajadores y del mejor logro de los fines sindicales, puntualizando – además – que quienes más interesados podrían estar en plantear esa lesión (los trabajadores) nunca lo han

hecho. Juan C. Fernández Madrid coincide en términos generales con la posición de Ferro, considerando que si bien el régimen de la “personería gremial” limita la gestión de las asociaciones sindicales que no la poseen, se trata a su criterio de una limitación razonable a la libertad sindical, que no vulnera el artículo 14 bis ni el Convenio N° 87 siempre y cuando se prevea que otro sindicato llegue a reunir mayor número de afiliados que el anterior, pueda convertirse en titular de los derechos exclusivos que personería gremial “ confiere, considerando asimismo que tal limitación es admisible en cuanto fortalece el movimiento obrero e interpreta la manera de ser, de pensar y de actuar de nuestro trabajadores. Por su parte, Vázquez Vialard estima que, en la medida en que la afiliación no sea compulsiva y el trabajador pueda optar por adherir al sindicato de su preferencia o constituir uno nuevo, si ninguno le satisface, si el sindicato meramente inscripto puede ejercitar funciones o facultades propiamente sindicales y la personería gremial”. (Corte, 1994, pág. 311-313)

Finalmente Corte argumenta su punto de vista diciendo:

Luego de esta apretada reseña, debemos consignar en líneas sintéticas nuestra propia opinión sobre el sistema de la “personería gremial” que – en cierto modo- ya hemos anticipado en el Capítulo introductorio de esta obra. Al respecto, y como personales conclusiones sobre el tema, podemos señalar lo siguiente:

- a) Ninguna duda cabe de que el mecanismo de la “personería gremial” como medio de promoción de la unidad del movimiento sindical argentino es una modalidad probada, arraigada y aceptada por nuestra comunidad laboral, con tal convicción que – como lo ha señalado Álvaro Abós- ni siquiera los redactores de la ley de facto N° 22.105 intentaron repetir la fracasada experiencia pluralista del decreto – ley N° 9270/56.
- b) La experiencia práctica demuestra que ha sido un medio idóneo para el fortalecimiento y cohesión del movimiento sindical argentino a través de los últimos cuarenta años de su historia. Ninguno de sus impugnadores, por otra parte, ha formulado una propuesta sustitutiva que aparezca como viable y eventualmente más eficiente para el logro de los fines sindicales.
- c) si bien el pluralismo es una consecuencia teórica inherente a la libertad sindical como posibilidad ilimitada de que los trabajadores constituyan asociaciones sindicales para defender sus intereses, la unidad es una aspiración generalizada especialmente en ciertos aspectos – verbigracia, la negociación colectiva- que surge de la realidad socioeconómica y tiende a manifestarse en las prácticas nacionales de cada país según las modalidades, usos y costumbres de los mismos;
- d) en el régimen legal argentino, la determinación del “sindicato más representativo” al cual corresponderá la adquisición de la “personería gremial” está reglada por “pautas o criterios objetivos” iguales para todas las organizaciones, grados y tipologías sindicales, conforme a la doctrina sentada al respecto por el Comité de Libertad sindical de la O.I.T.

- e) el otorgamiento de la referida “personería gremial”, si bien es facultad de la autoridad de aplicación, debe estar precedido – cuando pueda afectar a otras organizaciones- de un procedimiento que garantiza el derecho de defensa del presunto afectado (arts. 25 y 28); y el acto administrativo pertinente- como también el que resuelve sobre la suspensión o retiro de dicha “personería gremial” – es susceptible de revisión judicial, la que también se otorga en caso de denegatoria tácita (art. 62).
- f) La ley ha previsto (art.28) el supuesto del desplazamiento de la “personería gremial” y el cambio de titularidad de la misma cuando el sindicato que la detenta sea superado por otra asociación que lo supere en cantidad de afiliados cotizantes (si bien es objetable la persistencia del adjetivo “considerablemente” superior, que posibilite un cierto margen de discrecionalidad), lo cual contempla lo requerido por el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. en el sentido de que sea posible reconsiderar la situación de hecho en que se había basado el derecho preferente a la facultad de representación exclusiva de un sindicato cuando se modifica la relación de fuerzas entre sindicatos que pugnan por una misma representación.
- g) Si bien el otorgamiento de derechos exclusivos a los sindicatos más representativos implica una limitación a la libre actividad de las asociaciones simplemente inscriptas, el nuevo ordenamiento legal revela una tendencia a reconocer para éstas ciertas atribuciones y facultades que no estaban contempladas en sus precedentes más inmediatos, ejercer la representación y defensa de los intereses individuales de sus afiliados (art. 23 inc. b) y supletoriamente de los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o

categoría una entidad con “personería gremial” (derechos no reconocidos por las leyes Nos. 14.455 y 29.615, que aparecen en la N° 22.105), ejercer el derecho de huelga y demás medidas lícitas de acción sindical (art. 3° inc. d) celebrar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa (art. 23 inc. c) ente otros. Podría señalarse que en nada se hubiera afectado la unidad del movimiento sindical argentino si el legislador hubiere también consagrado que las asociaciones simplemente inscriptas gozan de las mismas exenciones tributarias que el artículo 39 dispensa a las entidades con “personería gremial”, que sus dirigentes y representantes también gozan de la tutela sindical que consagran los artículos 48 y 52 ; que los empleadores actuarán también como agentes de retención de las cuotas sindicales de esos sindicatos no mayoritarios, como lo prescribe el artículo 38 para las asociaciones con “personería gremial” ; pero en definitiva se trata de garantías puramente teóricas, dadas las modalidades reales de nuestra organización sindical:

- h) Se ha dicho, por último, que la exclusividad reconocida por la ley a los sindicatos más representativos de administrar sus propias obras sociales y –según el caso- participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo puede significar una forma de influir en la decisión de los trabajadores cuando eligen una organización para afiliarse, ya que es indudable que estos se sentirán inclinados a afiliarse al sindicato más apto para servirlos, mientras que sus preferencia los hubieran lleva a afiliarse a otra organización, según sostiene el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Sin embargo, la observación es relativa, por cuanto en las**

obras sociales sindicales, los servicios se presentan tanto a afiliados como a no afiliados, que también aportan obligatoriamente para ellas y por otra parte, la supuesta restricción a la libertad individual de afiliación que ello podría implicar también es relativa, ya que en nuestro sistema de neutralidad ideológico y no discriminación no son las motivaciones ideológicas, confesionales o políticas las que deciden la elección del trabajador por uno u otro sindicato, como ocurre en ciertos regímenes pluralistas europeos o latinoamericanos. Concluimos, pues, que el sistema argentino de la “personería gremial” de nuestro país que responde a la experiencia histórica y tradición legislativa de las que no se ha apartado el nuevo ordenamiento. (Corte,1994,págs. 315 a 317).

Ahora bien, analicemos la norma 23.551.-

1.b.5. Ley de Asociaciones Sindicales. Sancionada: Marzo 23 de 1988. Promulgada: Abril 14 de 1988

Si analizamos que dice la norma respecto de las características de las asociaciones sindicales con personería gremial, en el título VIII dice:

VIII. — De las asociaciones sindicales con personería gremial

Artículo 25. — La asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá personería gremial, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

a) Se encuentre inscrita de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses;

b) Afilie a más de veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar.

c) La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar.

Los promedios se determinarán sobre los seis meses anteriores a la solicitud.

Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, deberá precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no excederán de los establecidos en los estatutos, pero podrán ser reducidos si existiere superposición con otra asociación sindical.

Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa conforme al procedimiento del artículo 28. La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial.

Artículo 26. — Cumplidos los recaudos, la autoridad administrativa dictará resolución dentro de los noventa (90) días.

Artículo 27. — Otorgada la personería gremial se inscribirá la asociación en el registro que prevé esta ley, publicándose en el Boletín Oficial, sin cargo, la resolución administrativa y los estatutos.

Artículo 28. — En caso de que existiera una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar

en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente.

Presentado el requerimiento del mismo se dará traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte (20) días, a fin de que ejerza su defensa y ofrezca pruebas.

De la contestación se dará traslado por cinco (5) días a la peticionante. Las pruebas se sustanciarán con el control de ambas asociaciones.

Cuando se resolviere otorgar la personería a la solicitante, la que la poseía continuará como inscripta.

La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este artículo, cuando mediare conformidad expresa máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.

Artículo 29. — Sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.

Artículo 30. — Cuando la asociación sindical de trabajadores con personería gremial invista la forma de unión, asociación o sindicato de actividad y la peticionante hubiera adoptado la forma de sindicato de oficio, profesión o categoría, la personería podrá concedérsele si existieran intereses sindicales diferenciados como para justificar una representación específica y se cumplimenten los requisitos exigidos por el artículo 25, y

siempre que la unión o sindicato preexistente no comprenda en su personería la representación de dichos trabajadores.

Artículo 31. — Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

- a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;
- b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;
- d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;
- e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;
- f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

Autoridad competente para otorgar personería gremial:

Según el artículo 56 inciso 1 de la Ley de Asociaciones Sindicales, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación es la autoridad competente para otorgar la personería gremial a las asociaciones sindicales.²

Antes de proceder a detallar el Convenio 87 sobre Libertad Sindical detallaremos la Misión de la Organización Internacional del Trabajo plasmada en la página Web de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.):

1.b.6. Misión e impacto de la OIT

Promover el empleo, proteger a las personas

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.

Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Actualmente, el Programa de trabajo decente de la OIT contribuye a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo que permiten que todos los trabajadores, empleadores y gobiernos

² - Ley 23.551 Asociaciones Sindicales en Leyes Fundamentales del Trabajo y sus reglamentos y anotaciones complementarias 10° Edición, Agosto 2018 Editorial La Ley

participen en el establecimiento de una paz duradera, de la prosperidad y el progreso.

La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos

Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos

Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Para apoyar la consecución de estos objetivos, la OIT cuenta con un bagaje único de experiencias y conocimientos sobre el mundo del trabajo, que ha adquirido a lo largo de casi 100 años de dar respuestas a las necesidades de trabajo decente, de medios de vida y de dignidad de personas alrededor del mundo. La OIT está al servicio de sus mandantes tripartitos – y de la sociedad en general – de diversas maneras, entre ellas:

Formulando políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y aumentar las oportunidades de empleo

Elaborando normas internacionales del trabajo respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación

Formulando e implementando, en asociación activa con sus mandantes, un amplio programa de cooperación técnica internacional, para ayudar a los países a llevar a la práctica dichas políticas

Llevando a cabo actividades de formación, educación e investigación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos”³

1.b.7.CONVENIO 87 DE LA O.I.T.

CONVENIO Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) N° 87 (1948).

Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de sindicación.

Artículo 1° - Todo miembro de la Organización Internacional el Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2°- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3° 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4° Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5° Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

³ Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>

Artículo 6° Las disposiciones de los arts. 2°, 3° y 4° de ese Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7° La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los arts. 2°, 3° y 4° de este Convenio.

Artículo 8° 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizada a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabara, ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.

Artículo 9 °-1 La Legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párr. 8° del art. 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que conceden a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescriptas por el presente Convenio.

Artículo 10 °- En el presente Convenio, el término “organización” significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Artículo 11° – Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Habiendo analizado algunos de los aportes doctrinarios sobre el tema, donde se considera a la Ley 23.551 como salvaguarda de la libertad sindical y el modo en la que se expresa, por el contrario tenemos decisiones de la Corte Suprema que no comulgan con lo expuesto por algunos autores analizándolos observamos que la Corte Suprema de

Justicia que ha resuelto casos en particular a favor de Asociaciones simplemente inscriptas basándose en los principios de la libertad Sindical ya presentada ut supra, tanto en nuestra Constitución como en las recomendaciones del Comité de Expertos de la OIT, también descriptos supra, que considera algunos artículos como inconstitucionales.

1. c. Antecedentes jurisprudenciales:

Contamos en relación a la temática, con fallos de la Cámara de Apelación del Trabajo en materia de Encuadre Sindical, entre ellos:

- **La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó un fallo de primera instancia que había admitido la pretensión cautelar del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación y ordenó a la empresa Gate Gourmet Argentina SA abstenerse de aplicar el convenio suscripto con el Sindicato de Choferes y Camiones y de incurrir en conductas que implicaran una modificación del encuadramiento sindical, con relación a un grupo de trabajadores de aquella firma.**⁴

Fallo ATE 2008.

Contra la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, que confirmó la resolución del MTESS n° 197 que ratificó la procedencia del planteo deducido por la Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas -PECIFA- respecto de las elecciones de delegados convocadas por la Asociación de Trabajadores del Estado -ATE-, en el ámbito del Estado Mayor General del Ejército y Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas (fs. 133/134 y 153), la actora interpone el recurso extraordinario (fs. 138/146 y 148), que fue re aplicado (fs. 161/168 y 169/173) y denegado a fojas 175, dando origen a la queja en examen (fs. 37/43 del cuaderno respectivo).⁵

• ⁴ CNTRAB, Sala II, “S.T.I.A. Sindicato Trabajadores de Industrias de la Alimentación y otro c/Gate Gourmet Argentina SA s/acción de amparo” (2011)

• ⁵ Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

El decisorio apelado tuvo en cuenta que si bien la resolución n° 414/66 -por la cual se otorgó a PECIFA la personería gremial en el ámbito en cuestión fue dictada, en el plano de la ley n° 14.455, con pautas para el otorgamiento de personería distintas a las que se encuentran en vigor (ley n° 23.551), lo cierto -señaló- es que subsisten las otorgadas de conformidad con aquellas exigencias legales, excepción hecha de que se haya verificado un conflicto intersindical (vgr. disputa de personería o encuadramiento sindical), lo que no se ha planteado en el expediente.⁶

Añadió que la resolución n° 416/66 -que no fue objeto de impugnación- excluye a la ATE del ámbito de Capital Federal y de algunos partidos del Gran Buenos Aires -Vicente López, San Martín, Tres de Febrero, La Matanza, Lanús y Avellaneda- en lo referido al personal agrupado en la PECIFA de Capital Federal; y que es nulo y carente de efectos el llamado a elecciones de delegados realizado treinta y siete años después de dictada aquella resolución. Descartó por inoficiosos planteos fundados en los principios de libertad sindical y representación, legislados en los convenios n° 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como numerosas citas de decisiones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y del Comité de Libertad Sindical, señalando que las observaciones realizadas por el último organismo mencionado a los artículos 38, 39, 41, 48 y 52 de la ley n° 23.551 no interesan para la dilucidación del caso, por encontrarse en juego los alcances de una personería gremial ya otorgada, con la consiguiente exclusión de otra asociación sindical de dicho ámbito de actuación (fs. 133/134 y 153).⁷

-II- El argumento principal de la recurrente -en síntesis- es que el fallo en crisis omitió considerar planteos conducentes para la dilucidación del caso, pues nada se dijo sobre dos resoluciones anteriores del Ministerio de Trabajo que dan cuenta de la existencia de pluralidad sindical en el ámbito de la Administración Pública Nacional. Afirma que existe una verdadera

⁶ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

⁷ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

coexistencia de entidades gremiales que altera la regla de exclusividad de los derechos de las asociaciones con personería sindical y que, en todo caso, el desplazamiento produce efectos sobre los derechos relativos a la negociación colectiva sectorial. Agrega que no se consideró la ley n° 24.185, que contempla la coexistencia de entidades con personería gremial, regulando la negociación colectiva en el sector público y confirmando el derecho a la negociación colectiva, para todo el ámbito de la representación, a la ATE y UPCN -Unión del Personal Civil de la Nación-, dejando la negociación colectiva sectorial para los sindicatos de cada uno de esos sectores. ⁸

Refiere que sin perjuicio de que el régimen de personería y exclusividad que prevé la ley nacional es incompatible con los convenios n° 87, 98 y 135 de la OIT, entre otros acuerdos internacionales, el decreto n° 1096/00 establece el compromiso del gobierno argentino de compatibilizar de la legislación sindical con los convenios referidos, en el marco de lo establecido, especialmente, por el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional. A todo evento y en forma subsidiaria, plantea la inconstitucionalidad de la resolución n° 414/66 por violar -entre otros- los artículos 14bis y 16 a 19 de la Carta Magna, haciendo hincapié en el desconocimiento de los principios en la materia de igualdad, bilateralidad y primacía de la realidad (v. fs. 138/146 y 148).

-III-

Considero que en el supuesto traído a dictamen se configura, tal como lo sostiene el apelante, el extremo de falta de tratamiento de cuestiones conducentes para la ajustada solución del caso, que V.E. ha ponderado como causal de la tacha de arbitrariedad de los pronunciamientos judiciales. En efecto, ha dicho esa Corte que se viola el principio de congruencia cuando el fallo impugnado omite decidir peticiones, alegaciones o argumentos oportunamente propuestos a la consideración del tribunal y que deben integrar la resolución del litigio (cf. Fallos: 312:295, 451; 313:978; 314:313; 315:981, etc.). En el sub lite, la Cámara no se ha pronunciado sobre

⁸ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

la pretensión de la accionante fundada en que en el ámbito de la Administración Pública Nacional media la posibilidad de que coexistan personerías gremiales otorgadas a distintos sindicatos que relativizan el principio de la exclusividad representativa o unicidad promocionada. Dicho argumento se basó, en esencia, en que existen antecedentes de resoluciones ministeriales que así lo avalaban (res. n° 51/87 y 1101/94) y en que ello fue reconocido, también, mediante la ley n° 24.185 de negociación colectiva en el sector público, temas sobre los cuales, en rigor, no dio respuesta alguna. Vale recordar que por resolución n° 51/87 -anterior a la ley n° 23.551 promulgada en 1988-, se reconoció a los sindicatos con personería gremial y con actuación en el marco del Estado Nacional, provincial y municipal la retención de cuota sindical y la representación del personal de conformidad a lo determinado en sus estatutos, sin afectar las personerías respectivas oportunamente acordadas. Por su parte, tampoco son objeto de adecuado tratamiento los artículos 4 y 6 de la ley n° 24.185 -citados junto con las resoluciones por la recurrente (cfse. fs. 78: 10/18)- así como también, ampliamente, otros preceptos de los decretos n° 1096/00 -invocado también por la quejosa-; 757/01 y 760/01; resolución conjunta de la AFIP y la Subsecretaría de Relaciones Laborales n° 103/01 y general n° 1027/01; y resolución MTEy SS n° 255/03 -posterior a estas actuaciones- entre otros. En ese contexto, adquiere igualmente verosimilitud la protesta de la actora en el sentido de que, en suma, ha omitido ponderarse la razonabilidad sobreviviente de lo actuado en el marco de la resolución n° 414/66.

En tales condiciones, entiendo que la decisión no se sustenta, sin que ello implique anticipar opinión sobre el fondo del problema, aunque me exima de considerar los restantes agravios.

-IV-Por lo expresado, estimo que incumbe hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso, dejar sin efecto la sentencia impugnada y restituir las actuaciones al tribunal de origen para que, por quien compete, se dicte nuevo pronunciamiento con arreglo a lo expuesto.

Buenos Aires, 07 de septiembre de 2007. Marta A. Beiró de Goncalvez. Es copia. Buenos Aires, 11 de noviembre de 2008.

Vistos los autos: "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales", para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

1°) Que la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales hizo lugar a la impugnación formulada por la Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA), y declaró la invalidez de la convocatoria a elecciones de delegados del personal efectuada por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) en el ámbito del Estado Mayor General del Ejército y el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas. Contra esa decisión, ATE interpuso un recurso jerárquico que la señora Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social desestimó, en abril de 2003, teniendo en cuenta que: a. el art. 41, inc. a de la ley 23.551 de asociaciones sindicales disponía que para ser delegado del personal se requería "estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta"; b. la única asociación profesional con aptitud para "convocar, organizar y fiscalizar" las elecciones de delegados era aquella cuya personería gremial abarcaba al personal del ámbito en cuestión, y c. tal asociación era PECIFA de acuerdo con una resolución de 1966. Finalmente, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó lo resuelto por la autoridad ministerial. Ello motivó el recurso extraordinario de ATE, cuya denegación dio origen a la queja en examen.

2°) Que en la apelación extraordinaria, además de cuestiones fundadas en la doctrina de la arbitrariedad, la recurrente reitera el planteo C ya expuesto ante la sede administrativa y ante la cámara C de que el citado art. 41, inc. a, vulnera el derecho a una organización

sindical libre consagrado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y por diversos tratados internacionales.

A juicio de esta Corte, los agravios aludidos en primer término resultan inadmisibles (art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Empero, una conclusión opuesta se impone en cuanto a la impugnación constitucional (art. 14.3 de la ley 48), de manera que, al estar reunidos los restantes recaudos de admisibilidad, corresponde hacer lugar a la queja y habilitar esta instancia con tales alcances.

El art. 41 de la ley 23.551 dispone que "para ejercer las funciones indicadas en el art. 40 se requiere: a) estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta [...]". De su lado, el citado art. 40 contempla a la representación ejercida por los "delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, en los lugares de trabajo o según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados".

3°) Que el desarrollo progresivo del que ha sido objeto la regulación del derecho de asociación, ya previsto en la Constitución Nacional de 1853-1860 (art. 14), puso de manifiesto el doble orden de notas esenciales contenidas en aquél, las cuales, en pareja medida, resultan decisivas para esclarecer el sub lite. Por un lado, reveló las dos inescindibles dimensiones que encerraba ese derecho: individual y social. Por el otro, advirtió la especificidad de la asociación en el campo de los sindicatos, dando lugar a la profundización de la llamada libertad sindical. De todo ello, da cuenta una sucesión ininterrumpida de numerosos instrumentos internacionales que, desde 1994, tienen jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75.22, segundo párrafo). Así, para abril de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre previó que "[toda persona tiene el derecho de asociarse [...] para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden [...] sindical" (art. XXIII), al tiempo que, pocos meses después, la Declaración Universal de

Derechos Humanos sumó a la norma general de su art. 20: libertad de "asociación" (pacífica) y prohibición de pertenencia obligatoria a una asociación, la del art. 23.4: "toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses". Siguieron a estos antecedentes, los dos Pactos Internacionales de 1966. El relativo a Derechos Civiles y Políticos, según el cual, "toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses" (art. 22.1); y el concerniente a Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, de manera estrechamente vinculada con la temática sub discussio, reconoció el derecho de toda persona "a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales" (art. 8.1.a). La Convención Americana sobre Derechos Humanos, a su hora (1969), estableció que todas las personas "tienen derecho a asociarse libremente con fines [...] laborales [...]" (art. 16.1). Por cierto, se emplaza en medio de este decurso el art. 14 bis de la Constitución Nacional, introducido en 1957, que prevé la "organización sindical libre y democrática", sobre lo cual se volverá infra.

Más aún, bajo variadas modalidades, los citados instrumentos internacionales establecieron, al modo previsor del artículo 14 bis, marcados ámbitos de libertad sindical. De esta suerte, el art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, enunció el "derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos" (inc. 1.c). Además de ello, su inciso 3 se hizo eco, preceptivamente, de un hito mayúsculo del historial antes reseñado, al disponer que "nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que

menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías". El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de su lado, mediante el art. 22.2 y 3, se expresó en términos sustancialmente análogos a los del antedicho art. 8.1, y compartió ad litteram el inciso 3 de éste. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su oportunidad, siguió puntualmente los mencionados arts. 8.1 y 22.2 (art. 16.2). Y todavía pueden sumarse a estos preceptos, diversos enunciados del art. 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988), de jerarquía supralegal (Constitución Nacional, art. 75.22, primer párrafo), como el "derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses" (art. 8.1.a), la prohibición de la pertenencia compulsiva a un sindicato (art. 8.3), y la reiteración del art. 16.2 de la Convención Americana (art. 8.2).⁹

4°) Que, desde luego, todos los textos legales recordados precedentemente, tributaron al desarrollo progresivo de un designio que ya revistaba en el acto de creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), vale decir, la Sección I de la Parte XIII del Tratado de Versalles, de 1919, y contenido en el Preámbulo de su Constitución: el "reconocimiento del principio de libertad sindical" como requisito indispensable para "la paz y armonía universales", que encuentra su correlato en la categórica proclama de la llamada Declaración de Filadelfia, del 10 de mayo de 1944, por la cual fueron reafirmados no sólo los principios fundamentales sobre los cuales está basada la OIT, sino, "en especial", que la "libertad [...] de asociación es esencial para el progreso constante" (I, b). Argentina es miembro de la citada Organización desde los orígenes de ésta: 1919.

⁹ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

Incluso, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, adoptada en 1998, después de memorar que, "al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas", y afirmar que "esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización", declaró que "todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios", inter alia, "la libertad de asociación y la libertad sindical" (1, a y b, y 2.a -el Anexo prevé, además, un régimen de seguimiento de la Declaración C).¹⁰

5°) Que lo expuesto en el considerando que antecede, muestra con elocuencia que la libertad de asociación sindical remite muy particularmente al ya recordado Convenio N° 87, de lo cual es ejemplo la sentencia de esta Corte recaída en el caso Outón (Fallos: 267:215, 223 - 1967). Esto es así, por un cúmulo de razones. El Convenio, además de haber sido ratificado por la Argentina (en 1960) y estar claramente comprendido en la citada Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, ha sido hecho propio, de acuerdo con lo ya señalado, por dos tratados con jerarquía constitucional.¹¹

¹⁰ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

¹¹ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

A este respecto, resulta nítida la integración del Convenio N° 87 al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por vía del citado art. 8.3, so riesgo de vaciar a éste de contenido o de privarlo de todo efecto útil, lo cual constituye un método poco recomendable de exégesis normativa (Madorrán c. Administración Nacional de Aduanas, Fallos: 330:1989, 2001/2002 - 2007). Análoga conclusión surge del criterio del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al recomendar a los Estados, en repetidas oportunidades, que adecuen su legislación al Convenio N° 87 (v. Concluding Observations: Australia, 31-8-2000, E/C.12/1 Add. 50, párr. 29; Concluding Observations: Germany, 31-8-2001, E/C.12/1/Add. 68, párr. 22, y Concluding Observations: Japan, 21-8-2001, E/C.12/1/Add. 67, párrs. 21 y 48, entre otras). Del mismo modo corresponde discurrir en orden al ya transcripto art. 22.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (v. Nowak, Manfred, Covenant on Civil and Political Rights. CCPR Commentary, Kehl/Estrasburgo/ Arlington, N.P. Engel, 1993, p. 400). Y aun se debe agregar a estos dos instrumentos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, a poco que se repare en la aplicación que ha hecho del Convenio N° 87 la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Caso Huilca Tecse vs. Perú, fondo, reparaciones y costas, sentencia del 3-3-2005, Serie C No. 121, párr. 74).¹²

El Convenio N° 87, según sus considerandos, se inspira en los principios y valores de la Constitución de la OIT y de la Declaración de Filadelfia, supra indicados. Con ese sustento, dispone que todo Miembro de la Organización para el cual esté en vigor, "se obliga a poner en práctica" determinadas "disposiciones" (art. 1), entre las que se destacan, para el presente caso, 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 estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas" (art. 2), así como, que las

¹² • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

"organizaciones de trabajadores [...] tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción". Por otro lado, así como las "autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal" (art. 3.2), la "legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio" (art. 8.2). Todo Miembro, añade, también "se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores [...] el libre ejercicio del derecho de sindicación" (art. 11). El término "organización", aclara el art. 10, significa "toda organización de trabajadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores [...]"¹³.

6°) Que todo el corpus iuris de los derechos humanos pone de resalto el contenido del derecho de asociación sindical y las dos inseparables dimensiones de éste: individual y social. Según lo juzgó la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los términos del art. 16.1 de la Convención Americana establecen "literalmente" que "quienes están bajo la protección de la Convención tienen no sólo el derecho y la libertad de asociarse libremente con otras personas, sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio del respectivo derecho, lo que representa, por lo tanto, un derecho de cada individuo", sino que, "además, gozan del derecho y la libertad de buscar la realización común de un fin lícito, sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad" (Caso Huilca Tecse vs. Perú, cit., párr. 69 y su cita). La libertad de asociación en "materia laboral", por ende, así como en su dimensión individual "no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad", en su dimensión social resulta "un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos" (ídem, párrs. 70/71). Y esta

¹³ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

libertad, como también lo ha entendido el tribunal interamericano, radica "básicamente", en la facultad tanto de constituir organizaciones sindicales, cuanto de "poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho" (Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá, fondo, reparaciones y costas, sentencia del 2-2-2001, Serie C No. 72, párr. 156). En todo caso, son dos dimensiones que "deben ser garantizadas simultáneamente", puesto que "la libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en la misma medida, un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga" (Huilca Tecse vs. Perú, cit., párrs. 70 y 72).

Llegan a análogas conclusiones todos los restantes instrumentos internacionales precisados en el considerando 3º, sobre todo los dos Pactos de 1966, y muy especialmente el que regula los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Otro tanto se sigue del Convenio N° 87.

Con todo, la sustancia de los principios a los que debe responder la reglamentación del derecho de asociación sindical, están contenidos con igual vigor en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.¹⁴

7º) Que, en efecto, el art. 14 bis resultó no sólo un temprano continuador de los documentos internacionales que lo precedieron, al dar cabida a los impulsos del constitucionalismo social desplegados, a escala universal, en la primera mitad del siglo XX ("Aquino" Fallos: 327:3753, 3770, 3788 y 3797 - 2004). También se erigió, con no menor significación, como norma anticipatoria de los que le seguirían. Así, puso una precisa y definitiva impronta: "organización sindical libre y democrática". La libertad, en el plano individual, enunciada a fin de que el trabajador sin ataduras disponga afiliarse, desafilarse o no afiliarse y, de ser lo primero, en la organización que escoja. En breve, la "afiliación libre y consciente", que no puede verse herida con "supuestas razones de interés sindical y bien común" (Outón, cit., p. 223). Y la libertad para los sindicatos, con el

¹⁴ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

propósito de que puedan ser fundados y realizar sus actividades sin obstáculos o limitaciones del Estado, que reduzcan injustificadamente las funciones que les son propias: la promoción, ejercicio, defensa, fomento y protección de los intereses legítimos de orden sindical. "Nosotros C observó el convencional constituyente Becerra, en 1957C no hemos calificado la forma del sindicalismo, y no lo podemos calificar porque somos respetuosos del derecho de asociación y del derecho de los obreros. Deseamos que los obreros agremiados libremente se den la forma sindical que mejor les parezca y que mejor creen que atiende a sus propios intereses" (Diario de Sesiones de la Convención Nacional Constituyente Año 1957, Congreso de la Nación, Buenos Aires, 1958, t. II, p. 1356; v. asimismo, entre otras, las intervenciones de los convencionales Jaureguiberry y Peña, ídem, ps. 1222 y 1257, respectivamente). El reconocimiento de un sindicato "por la simple inscripción en un registro especial", como también lo dispone el art. 14 bis, resulta un elemento reforzador de esta última finalidad (v., asimismo, la exposición del convencional Prat, Diario de Sesiones, cit., t. II, p. 1401). La democracia, a su turno, fue reconocida como prenda de convivencia, de apertura franca y amplia hacia el pluralismo y la participación, tanto para la persona que libremente se incorpora a una organización, cuanto para las relaciones entre todas y cada una de éstas en el concierto de los sindicatos que, no menos libremente, los trabajadores deseen formar. La democracia gremial es un "signo" expresamente consagrado por el art. 14 bis (Albornoz c. Nación Argentina, Fallos: 306:2060, 2064 - 1984; Sindicato de Empleados de Comercio Capital Federal, Fallos: 310:1707 - 1987).¹⁵

El precepto constitucional, en consecuencia, 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, vale decir, sin mengua de la participación, y del eventual pluralismo de sindicatos, que el propio universo laboral quiera darse. Los términos "libre y democrática" que

¹⁵ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

mienta el artículo 14 bis, no por su especificidad y autonomía, dejan de ser recíprocamente complementarios.¹⁶

8°) Que este orden conceptual se corresponde con la interpretación del Convenio N° 87 y la labor de dos órganos de control internacional de la OIT. Por un lado, el Comité de Libertad Sindical creado por el Consejo de Administración de la OIT en su 1170 reunión de noviembre de 1951C, destinado al examen de las alegaciones relativas a la violación de la libertad sindical (Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, adoptado por el Consejo en su 2920 reunión, marzo de 2005, anexos I y II). Por el otro, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT Constituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octava reunión (1926)C, que ejerce el control regular de la observancia por los Estados Miembros de las obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado (Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, Sección VI). De estas fuentes, por lo demás, hizo mérito la Corte Interamericana de Derechos Humanos tanto en *Huilca Tecse* (cit., párr. 75) cuanto en *Baena* (cit., párrs. 157, 164 y 165). Y tampoco ha faltado la oportunidad para que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales exhortara a un Estado a que revise su legislación laboral con vistas a adaptarla a las observaciones de la Comisión de Expertos relativas al Convenio N° 87 (vgr.: *Concluding Observations: Malta*, 26-11-2004, E/C.12/1/ Add. 101, párr. 35, y *Concluding Observations: Poland*, 29-11- 2002, E/C/C.12./1/Add. 82, párr. 44).¹⁷

De consiguiente, es de importancia puntualizar los criterios elaborados por dichos órganos, en particular, los concernientes a los llamados por éstos "sindicatos más representativos", condición que, en el ordenamiento nacional, es reconocida por la autoridad del trabajo mediante el otorgamiento de la personería gremial (ley 23.551, art. 25). Al efecto, en fecha reciente, la Comisión de Expertos ha "recordado" al Estado

¹⁶ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

¹⁷ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

argentino, "que la mayor representatividad no debería implicar para el sindicato que la obtiene, privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales" (Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Argentina (ratificación: 1960), 2008). El recordatorio, cabe acotar, alude a anteriores observaciones de la Comisión de análogo contenido que la antedicha (v. Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, Argentina (ratificación: 1960), 1999, punto 2, que reitera, vgr., las observaciones de 1998 y 1989).¹⁸

Con ello, ciertamente, la Comisión no hacía más que persistir, a la letra, en los límites que ya había enunciado, con alcances generales, respecto de las legislaciones que, "preocupadas por encontrar un justo equilibrio entre la imposición de la unidad sindical y la fragmentación de las organizaciones, consagran la noción de sindicatos más representativos y suelen conceder a éstos derechos y ventajas de alcance diverso" (Libertad sindical y negociación colectiva, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 81° reunión, 1994, Informe III, Parte 4B, párr. 97).¹⁹

Más todavía, ya en 1989, al formular sus observaciones sobre la ley 23.551, la Comisión de Expertos advirtió que no parecía estar en conformidad con el Convenio N° 87 la disposición de aquélla, conforme a la cual, "las funciones de representante de los trabajadores en la empresa sólo pueden ser ejercidas por los miembros de [las] organizaciones que poseen la personería gremial", al paso que recordó: "cuando [...] el legislador confiere a los sindicatos reconocidos, que de hecho son los más representativos, ciertos privilegios relativos a la defensa de los intereses profesionales [...], la concesión de tales privilegios no debe estar

¹⁸ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

¹⁹ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

subordinada a condiciones de tal naturaleza que influyese indebidamente en la elección por los trabajadores de la organización a la que desean afiliarse" (Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, Argentina (ratificación: 1960), 1989).²⁰

Estos criterios de la mentada Comisión resultan, indudablemente, del todo concordes con los del Comité de Libertad Sindical: si bien a la luz de la discusión del proyecto de Convenio n° 87 y de la Constitución de la OIT (art. 5.3), "el simple hecho de que la legislación de un país establezca una distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería ser en sí criticable", es "necesario" que la distinción no tenga como consecuencia "conceder a las organizaciones más representativas [...] privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales". En otras palabras, la distinción no debería "privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros, ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87" (Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra, OIT, 40. ed. revisada, 1996, párr. 309).²¹

No huelga expresar que esta repercusión negativa también se proyecta, con pareja intensidad, en el plano individual, por cuanto las funciones limitadas que la legislación reconoce a determinadas categorías de sindicatos, podrían tener por efecto indirecto restringir la libertad de los trabajadores para adherirse a organizaciones de su elección. Así lo sostuvo el Comité de Libertad Sindical, por las

²⁰ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

²¹ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

siguientes razones: "de manera general, la posibilidad para un gobierno de conceder una ventaja a una organización determinada, o de retirársela para beneficiar a otra, entraña el riesgo, aunque no sea esa su intención, de acabar por favorecer o desfavorecer a un sindicato frente a otros, cometiendo un acto de discriminación. Es más, favoreciendo o desfavoreciendo a determinada organización frente a otras, los gobiernos pueden influir en la decisión de los trabajadores cuando elijan una organización para afiliarse, ya que es indudable que estos últimos se sentirán inclinados a afiliarse al sindicato más apto para servirlos, mientras que por motivos de orden profesional, confesional, político u otro, sus preferencias los hubieran llevado a afiliarse a otra organización. Ahora bien, la libertad de los interesados en la materia constituye un derecho expresamente consagrado por el Convenio núm. 87" (Libertad sindical: Recopilación..., cit., párr. 303).²²

En resumida cuenta, hay una "diferencia fundamental" entre el monopolio sindical "instituido o mantenido por la ley" directa o indirectamente, y el que "voluntaria y libremente" quieran establecer los trabajadores. El primero, cuando trasciende los límites señalados en este considerando, "está en contradicción con las normas expresas del Convenio N° 87", el cual, aun cuando "manifiestamente no apunta a imponer el pluralismo sindical", sí exige que éste "[sea] posible en todos los casos" (confr. Libertad sindical y negociación colectiva, cit., párr. 91).²³

9°) Que se sigue de cuanto ha sido expresado, que el art. 41, inc. a de la ley 23.551 viola el derecho a la libertad de asociación sindical amparado tanto por el art. 14 bis de la Constitución Nacional como por las normas de raigambre internacional de las que se ha hecho mérito, en la medida en que exige que los "delegados del personal" y los integrantes de "las comisiones internas y organismos similares"

²² • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

²³ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

previstos en su art. 40, deban estar afiliados "a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegidos en comicios convocados por ésta".²⁴

La limitación mortifica dicha libertad, de manera tan patente como injustificada, en sus dos vertientes. En primer lugar, la libertad de los trabajadores individualmente considerados que deseen postularse como candidatos, pues los constriñe, siquiera indirectamente, a adherirse a la asociación sindical con personería gremial, no obstante la existencia, en el ámbito, de otra simplemente inscripta. En segundo término, la libertad de estas últimas, al impedirles el despliegue de su actividad en uno de los aspectos y finalidades más elementales para el que fueron creadas. En tal sentido, para ambos órdenes, corresponde reiterar que el monopolio cuestionado en la presente causa atañe nada menos que a la elección de los delegados del personal, esto es, de los representantes que guardan con los intereses de sus representados, los trabajadores, el vínculo más estrecho y directo, puesto que ejercerán su representación en los lugares de labor, o en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados. La restricción excede, y con holgura, el acotado marco que podría justificar la dispensa de una facultad exclusiva a los gremios más representativos, del que ya se ha hecho referencia.²⁵

Por lo demás, no se ha invocado, ni esta Corte lo advierte, la existencia de razón alguna que haga que la limitación impugnada resulte necesaria en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos. Antes bien, parece marchar en sentido opuesto a dichos intereses y, principalmente, a las necesidades de una sociedad del tipo indicado, la cual, si algo exige, es que el modelo que

²⁴ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

²⁵ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

adoptó permee los vínculos asociativos, sobre todo aquellos que, como los sindicales, están llamados a coadyuvar, de manera notoria, en la promoción del "bienestar general".²⁶

10) Que, en consecuencia, 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.

Por ello, habiendo dictaminado la señora Procuradora Fiscal, se hace lugar parcialmente a la queja y al recurso extraordinario interpuestos, y se revoca la sentencia apelada con el alcance indicado, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación), de manera que la causa deberá ser devuelta a fin de que, por quien corresponda, sea dictado un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. Hágase saber, acumúlese la queja al principal y, oportunamente, remítase. RICARDO LUIS LORENZETTI - ELENA I. HIGHTON de NOLASCO - CARLOS S. FAYT - ENRIQUE SANTIAGO PETRACCHI - JUAN CARLOS MAQUEDA - E. RAUL ZAFFARONIES COPIA

Recurso de hecho interpuesto por Horacio David Meguira y Matías Cremonte, letrados apoderados de la actora (ATE) Tribunal de origen: Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

²⁶ • Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

Tribunal de origen: Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.²⁷

²⁷ CSJN Fallo 331-2499-2008 ATE 2008

Fallo ROSSI – 2009

En este fallo, la Corte Suprema, declara inconstitucional el artículo 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales, determinando que los dirigentes sindicales que formen parte de asociaciones simplemente inscriptas, cuentan con la protección de la Ley al igual que aquellos que pertenezcan a una entidad con personería gremial.

En primer lugar señalamos que Adriana Rossi es dirigente sindical miembro del Consejo Federal de FEMECA (Federación Médica Gremial de la Capital Federal), un sindicato de segundo grado con personería gremial y Presidente de PROSANA (Asociación de Profesionales de la Salud del Hospital Naval), una asociación sindical sin personería.

Rossi inició demanda en el año 2000 contra la Armada Argentina, a raíz de modificaciones en sus condiciones laborales siendo suspendida de sus tareas durante el transcurso de 5 días por haber iniciado una medida de “retención de tareas” por medio de PROSANA, (Entidad simplemente inscripta).

Ambas sentencias (la de primera instancia y la de la Cámara Sala II CNAT) denegaron la demanda basándose en el Art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551), que determinan que la tutela sindical protege solo a dirigentes de sindicatos con personería gremial. A continuación citamos el Art. 52: “Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los arts. 40, 48 y 50 de la presente Ley, no podrán ser despedidos, suspendidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, 24 En relación a FEMECA, La Corte resuelve que los dirigentes de sindicatos que pertenezcan a asociaciones simplemente inscriptas, no pueden ser despedidos, sancionados ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin previa autorización de un juez, al igual que los dirigentes de sindicatos con

personería gremial, declarando inconstitucional el art. 52 de la Ley 23.551.

28

Fallo ATE – 2013

En el año 2003 a raíz de una rebaja salarial decretada por el intendente de Salta invocando una situación de emergencia general y ante la inacción de la Unión de Trabajadores del Estado (U.T.M), la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) junto con el Sr. Alberto Molina, empleado de la Municipalidad de la Ciudad de Salta, presentaron una acción peticionando la invalidez del decreto municipal. La Corte de Justicia de Salta, rechazó en su oportunidad la acción de ambos.

Dicha decisión, se fundamentó en que ATE carecía de legitimación para representar los intereses colectivos de los trabajadores del municipio salteño, ya que dicha asociación es una entidad simplemente inscripta (no posee personería gremial).

Asimismo, la Corte de Justicia salteña, denegó la pretensión del Sr. Molina, basándose en que la medida adoptada por la Intendencia fue decretada en un marco de emergencia económica, que era de carácter general, ya que incluía a todos los trabajadores de la misma categoría, y finalmente, que la rebaja salarial del 20% no alteraba sustancialmente el contrato laboral del Sr. Molina.

En efecto, la acción promovida fue de inconstitucionalidad del decreto 5/2003 por el cual el Poder Ejecutivo Municipal determinó una rebaja de las remuneraciones de los agentes municipales, invocando a una situación de

²⁸ CSJN FALLO:332-2715-2009 CASO ROSSI C/ARMADA ARGENTINA

emergencia general. La CSJN declaró la inconstitucionalidad de la norma y del artículo 31 de la Ley 23.551.

Es de destacar que la (Unión de Trabajadores Municipales), una asociación con personería gremial, no tomó acción alguna respecto a dicha rebaja salarial.

Contra ese pronunciamiento, ATE junto al empleado municipal presentaron un recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En dicho fallo se declaró la inconstitucionalidad del artículo 31 de la Ley de asociaciones sindicales que otorga las garantías exclusivas a los sindicatos con personería gremial para representar los intereses individuales y colectivos de los trabajadores frente al Estado y las empresas, en perjuicio de otras organizaciones sindicales.

La CSJN fundó su decisión en:

- **Fallo: 331:2499-2008-, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina.**
- **Fallo: 332:2715-2009-, Caso Adriana Rossi contra el Estado Nacional (Armada Argentina).**
- **Artículo 14 bis de la Constitución Nacional, por la libertad sindical que concede.**
- **Convenio nro. 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.**

Caso Carrefour

Este conflicto de encuadramiento tuvo como base el hipermercado Carrefour, como parte empresarial y dos entidades sindicales, a saber, el Sindicato de Empleados de Comercio liderado por Armando Cavalieri por un lado y el Sindicato de Camioneros (Sindicato de Chóferes de Camiones Obreros y Empleados del Transporte de Carga por Automotor, Servicios de Logística y Distribución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires) a cargo de Hugo Moyano.

Ambos sindicatos se disputaban la representación de los trabajadores ubicados en el centro de distribución de Esteban Echeverría.

El conflicto se produjo cuando la empresa incorporó a 200 empleados efectivos que trabajaban para su proveedor.

De dicha dotación, 33 pertenecían al sindicato de camioneros y 167 al de comercio. El reclamo del Sindicato de Camioneros se basó en una reforma estatutaria del Ministerio de Trabajo en el 2003, en la cual se estableció que al gremio de los camioneros le corresponde la afiliación de trabajadores 29 que conducían los vehículos y también de los empleados de carga y descarga, y quienes cumplen tareas de depósito.

En octubre del 2003, el Sindicato de Camioneros tomó medidas de acción directa paralizando diversos centros de distribución de la cadena de supermercados. A raíz de esto, intervino como mediador el Ministerio de Trabajo. A fines de octubre, el Ministerio falló a favor de Camioneros determinando que los trabajadores del centro debían comenzar a regirse por el Convenio Colectivo de Trabajo 40/89.

En noviembre de 2003 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ordenó la suspensión de la medida del Ministerio de Trabajo reabriendo la causa del conflicto. Al mes siguiente, se confirmó la decisión del Ministerio a través de la resolución 263.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo aclaró que no se pronunció sobre el fondo de la cuestión, el encuadramiento de los trabajadores, al estimar que dichas cuestiones no correspondían a la cartera laboral. Además señaló que trabajadores podrían recurrir a la justicia de forma individual y pluriindividual.

Durante el 2004 la empresa sufrió bloqueos en distintos puntos de venta y en forma intermitente por un período de 3 meses.

Dichas medidas de fuerza, continuaron por parte del Sindicato de Camioneros por considerar que la empresa no cumplía con la resolución del Ministerio de Trabajo.

Finalmente tras repetidas acciones de bloqueos a la empresa, a fines de febrero se llegó al acuerdo de tercerizar a los 350 trabajadores y que los mismos pasaran al Convenio de Camioneros.

Como podemos observar se trató de solucionar el conflicto y a la vez mantener el principio jurídico de la actividad principal proveniente del fallo plenario número 36 del 22 de marzo de 1957 en el que se establece: “En los casos en que el empleador tenga a su servicio trabajadores que realizan tareas distintas de las de su actividad específica, no debe considerársele comprendido en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión o el oficio de estos trabajadores.” Fuente: Poder Judicial de la Nación, Cámara de Apelaciones del Trabajo -Diario La Nación

CONFLICTO METRODELEGADOS

FALLO :

A modo de apretada síntesis de los hechos que están oportunamente descriptos en el último fallo del Juzgado de Primera Instancia, y para introducir al lector en este conflicto de Encuadramiento entre ellos, pues como se verá, es uno de varios entre actores y demandados.

Fallo de Juzgado de 1° Instancia Contencioso Administrativo y Tributario N° 2 Turno.

Autos: Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro – Metrodelegados c/ GCBA y otros s/ Amparo (Art. 14 CCABA).

C.A.B.A. 06-06-2018

ACCION DE AMPARO iniciada por Néstor Segovia en su carácter de Secretario de la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro (en adelante AGTSYP o Metrodelegados) Contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en adelante GCBA, Subterráneos de Buenos Aires en adelante SBASE) y Metrovías S.A.

(AUTOS Y VISTOS) La presente causa tiene por objeto que los demandados cesen la vulneración de los derechos de libertad sindical, de representación de los intereses colectivos, de huelga, de no discriminación, del ejercicio de los representantes sindicales y de

las libertades públicas reconocidas y garantizadas por los Convenios 87, 98, 135, 151 y 154 DE LA Organización Internacional del Trabajo (OIT); Constitución Nacional art. 14, 14 bis y 18 y Constitución local arts. 10, 12, 13 y 43. Todo ello motivada en la discriminación sindical que alegan sufrir en lo relativo a la representación de intereses colectivos, del ejercicio de la huelga de sus miembros, y la represión y detención de sus dirigentes y afiliados. En el caso del último supuesto referenciado, resaltan que resulta puntualmente responsable el GCBA.

BREVE RESUMEN DE LOS HECHOS:

El día 31 de julio de 2013 la AGTSYP, peticionó la Personería Gremial ante Autoridad Administrativa (MTSS)

La Autoridad Administrativa dicta Resolución N° 1601/2015 otorgándole la Personería Gremial AGTSYP con ámbito exclusivo del transporte de Subterráneos y premetro sin que afectara el resto de la personería gremial de la UTA.

No obstante el 06-03-2017 la sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo hizo lugar al Recurso Judicial interpuesto por UTA y dejó sin efecto la Resolución N° 1601/2015.

Decisorio recurrido ante el Máximo Tribunal, hizo lugar al Recurso interpuesto por AGTSYP al considerar que no se trataba de una sentencia definitiva o equiparable.

A modo de síntesis diremos que luego de las Negociaciones colectivas, (paritarias) en busca de un aumento salarial acorde a los niveles de inflación, la AGTSYP se niega a firmar el acuerdo por el aumento del 15% acordado por la UTA.

RESUELVE: Disponer la Habilitación de días y horas inhábiles en los presentes

Ordenar al GCBA, Metrovías S.A. y SBASE abstenerse de incorporar y/o poner en funciones operativas a personal externo, o interno no calificado, para tareas de conducción o guarda de formaciones.

Ordenar a los demandados, dejar sin efecto todas las sanciones administrativas, disciplinarias y /o pecuniarias impuestas a los trabajadores del servicio de subterráneos y premetro, que hayan sido motivadas por el accionar de aquellos en las medidas de fuerza sindicales llevadas a cabo en el año en curso, ello hasta tanto se dicte sentencia definitiva en esto autos .

Abstenerse en imponer nuevas sanciones, librar oficio, con habilitación de días y horas inhábiles, a la OIT a fin de poner en su conocimiento lo aquí sucedido, adjuntándose copia y demás notificaciones de estilo.

FDO. ROBERTO ANDRES GALLARDO. JUEZ. ²⁹

²⁹ En • Fallo a favor de Metrodelegados recuperado de El cronista Comercial, Junio 07, 2018
https://es.scribd.com/document/381205433/Fallo-a-favor-de-metrodelegados#from_embed

CAPITULO III

Caso 1: Encuadramiento Sindical Correo Oficial de la Republica Argentina

21-09-1998: Se inicia Expediente N° 1.018.192/98 en ese entonces la Empresa estaba concesionada y se denominaba Correo Argentino S.A. solicita al Ministerio de Trabajo declare cual es la entidad sindical, con personería gremial, más representativa que debe actuar en su ámbito.

12-10-1999: Resolución MTy SS N° 722/99 ordena a Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales realice el Encuadramiento Sindical.

Se gestionan desde el 19-01-2000 al 09-02-2001 Ocho (8) Peticiones de Pronto Despacho sobre el Expediente N° 1.018.192/98

20-03-2001 Se presenta Acción Judicial de Amparo por Mora contra el Ministerio de Trabajo por falta de Resolución de encuadramiento sindical.

31-07-2001 Se dicta Disposición DAI. N° 60/2001 que dispone efectuar encuadramiento conforme Resol. MT y SS N° 722/99.

16-08-2001 Decreto N° 1040/2001 Ratifica criterio sustentado por Correo Argentino S.A. respecto a su legitimidad de pedir encuadramiento Sindical.

5-10-2001 Expte. 1.048.310 Correo Argentino S.A. reitera a Ministerio de Trabajo su pedido de Encuadramiento Sindical y paritarias para toda la actividad.

27-12-2001 Expte. N° 535.581 Correo Argentino S.A. solicita Pronto Despacho por Encuadramiento Sindical conforme lo dispuesto Disposición DAI. N° 60/2001.

En su presentación ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, como argumento incluye, un pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, a favor de los empleadores o Empresa, “...existe un interés claro, concreto y legítimo de la empresa a ser oída, a argumentar y a formular peticiones en una cuestión de modificación de encuadramiento sindical o convencional” (CS 13-08-96 Sindicato de Trabajadores de la Ind. de la Alimentación c/ Ministerio de Trabajo).

Y comentando la doctrina de este fallo, en cuanto a la legitimación activa del empleador para ser parte en juicio el Dr. Rodríguez Mancini dijo” En tren de precisiones conceptuales resulta oportuno recordar que la cuestión del encuadramiento no puede desconectarse de la de la personería gremial, es más como lo hemos sostenido ante de ahora, aquella institución del derecho sindical argentino “ solo tiene posibilidades de presentarse en regímenes en lo que , como sucede en la Argentina, existe un concepto de exclusividad en el reconocimiento legal-estatal de la representatividad de una entidad sindical respecto de un sector determinado de actividad laboral, aún cuando el menos en teoría, se acepte la presencia de otras asociaciones sindicales dentro del mismo. Observamos entonces la importancia de las decisiones que se emitan en esta materia, ya que afectan de manera directa derechos y deberes de todos aquellos sujetos involucrados en las relaciones laborales. No solo las Asociaciones sindicales en disputa, ya que los empleadores están obligaciones importantes respecto de la asociación sindical y sus representantes.

La Empresa en su presentación ante el Ministerio argumenta que el interés de la Empleadora es un interés legítimo, en tanto se halla por Ley vinculada al acto de otorgamiento de personería gremial a una entidad sindical, dado que el art. 31 de la ley 23.551 define como derechos exclusivos de la personería gremial, entre otros, in. c) Intervenir en negociaciones colectivas...”

Respecto de la legitimación y los reclamos de las Entidades Gremiales entre si, a partir de un desborde de entrecruzamiento entre las zonas de actuación de dichas entidades, designación de delegados del personal y ámbitos de representación de las distintas asociaciones sindicales, terminando en una situación en la que todas ellas eligen delegados en exceso a los máximos legales, retienen cuota sindical acumulando una sobre otra y afilian indiscriminadamente a todo tipo de trabajadores comprendidos o no en su personería gremial, pretendiendo ejercer hacia todos ellos los derechos emergentes de su personería gremial.

En este estado de cosas caóticas las propias entidades sindicales de Correo Oficial reconocieran la legitimación activa del empleador para actuar en el caso y reclamen una posición activa en el conflicto.

Todo esto comenzó cuando el Sindicato Sitracyt Mendoza reclama ante elecciones convocadas por la AATRAC que actitud iba a tomar Correo Oficial ante este ultimo gremio sobrepasando los límites de su personería gremial.

En efecto la AATRAC Personería Gremial N° 8/1946 y Legajo 19, en su Estatuto originario, señalaba que el ámbito de representación personal eran los telegrafistas, radiotelegrafistas y afines.

Con los cambios tecnológicos la figura de “telegrafista” ha ido desapareciendo hoy en día un telegrafista es un operador de PC que transmite un telegrama online para ser impreso y enviado según procedimientos establecidos de carácter operativo y comercial.

A su vez en Correo Oficial como ya lo mencionara ut supra, nos encontramos con las siguientes Federaciones que nuclean a su vez sindicatos o entidades gremiales de primer grado, ellas son: Federación de Obreros y Empleados de Correos y Telecomunicaciones (FOECYT), Federación de Obrero y Empleados del Correo Oficial

y Privado (FOECOP), Federación del Personal Jerárquico y Profesional de la Secretaría de Comunicaciones – Correo Oficial de la Republica Argentina y Radio Nacional (FEJEPROC)

A raíz de esta superposición de ámbitos se producen elecciones en exceso en contravención a la Ley 23.551 establece una cantidad de delegados según el rango o cantidad de trabajadores, así para ilustrar decimos que en su Artículo 45. — **A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:**

- a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;**
- b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;**
- c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.**

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.³⁰

³⁰ - Ley 23.551 Asociaciones Sindicales en Leyes Fundamentales del Trabajo y sus reglamentos y anotaciones complementarias 10° Edición, Agosto 2018 Editorial La Ley

A mayor abundamiento, decimos que según la Ley 23.551, ley de Asociaciones Sindicales, cuando a consecuencia del procedimiento de cotejo establecido por el párrafo primero se otorgara personería gremial a una nueva entidad en determinados lugares, la personería gremial de la entidad superada en afiliación queda suspendida en ese lugar y se transforma en simplemente inscripta –art. 28 Ley 23.551 párrafo cuarto. A modo ilustrativo transcribimos dicho Artículo 28. —

En caso de que existiera una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente.

Presentado el requerimiento del mismo se dará traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte (20) días, a fin de que ejerza su defensa y ofrezca pruebas.

De la contestación se dará traslado por cinco (5) días a la peticionante. Las pruebas se sustanciarán con el control de ambas asociaciones.

Cuando se resolviere otorgar la personería a la solicitante, la que la poseía continuará como inscripta.

La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este artículo, cuando mediare conformidad expresa máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.³¹

A consecuencia de esto, la que queda como simplemente inscripta, surge para el empleador que cesa la obligación de actuar como agente de retención de las cuotas sindicales –artículo 38 de la Ley 23.551, cesando a su vez el derecho de esta entidad a elegir delegados del personal en esos lugares, cuando ya hubieran sido elegidos por la entidad gremial con personería – art. 41 inc. a de la Ley.

En la realidad de los hechos, hasta se puede observar que algunos representantes sindicales con mandato vigente por una entidad gremial, se hallan afiliados a otros de los gremios con personería gremial actuantes en la empresa lo que produce un falseamiento de la verdadera representatividad de estas entidades por no utilizar otros adjetivos acerca de los principios o valores que los movilizan.

Esta doble afiliación abulta ficticiamente el caudal de cada una de las entidades gremiales, confiriéndole recursos que la ley no le asigna y falseando su representatividad.

A modo de ejemplo citamos que si en Correo Oficial hay un número aproximado de trabajadores 16.700, la cantidad de afiliaciones es de 19.600 aproximadamente. Esto demuestra la doble, triple o cuádruple según el trabajador que se afilia a las cuatro federaciones mencionadas.

Recordemos que la AATRAC funciona como una entidad de segundo grado pero es de primer grado.

³¹ - Ley 23.551 Asociaciones Sindicales en Leyes Fundamentales del Trabajo y sus reglamentos y anotaciones complementarias 10° Edición, Agosto 2018 Editorial La Ley

MAPA SINDICAL CORREO OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA S.A.

96 ORGANIZACIONES SINDICALES

- **(3) FEDERACIONES DE SEGUNDO GRADO** {
 - FOECOP 14 SINDICATOS
 - FOECYT 21 SINDICATOS Y 1 SECCIONAL
 - FEJEPROC 26 SINDICATOS

- **(1) ASOCIACIÓN DE PRIMER GRADO:** → AATRAC 31 SECCIONALES

(92)

AFILIACIONES POR ENTIDAD GREMIAL AL 30-06-2017

DOTACION: 16.938

- FOECOP: 7.108
- FOECYT: 5.020
- FEJEPROC: 2.994
- AATRAC: 4.483

TOTAL: 19.515

Como señaláramos ut supra, este desajuste entre ámbito personal conferido en la resolución que otorga la personería gremial y universo de trabajadores afiliados se hace evidente en el caso de la Asociación de Telegrafistas, Radiotelegrafistas y Afines,

gremio de primer grado cuya resolución de otorgamiento de personería gremial nro. 35 del 7 de marzo de 1946 invoca esta figura. Ahora bien la AATRAC a su vez ha ido modificando su Estatuto en dos oportunidades posteriores.

Los telegrafistas o denominada su función OST no llegan al centenar mientras que vemos que su número de afiliados a Junio 2017 es de 4.483.

Ante este panorama en el año 1998, con la concesión de Correo Argentino en su momento se vieron en la necesidad de impulsar el pedido de encuadre sindical.

Esto fue solicitado en aquel entonces por el Dr. Carlos Lelio Director en ese entonces de Recursos Humanos y los Dres. Andrés B. Álvarez y Enrique Rodríguez.

Después de varias presentaciones ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, y al fracasar la vía asociacional, se remitió a la vía Judicial, incluso el propio Ministerio previo al llamado a paritaria, afirmaba que debía realizarse un encuadramiento sindical.

Conclusión del caso de Correo sobre el pedido de Encuadramiento Sindical:

En la vía Judicial, la Cámara de Apelaciones del Trabajo, no hace lugar al pedido de Correo en virtud que considera que previamente consintió o reconoció a la AATRAC, por lo que luego no puede solicitar su encuadramiento.

Es importante también considerar en este estudio las Convenciones de la OIT entre ellos el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T). Este último fue ratificado por Ley N° 14.932, según el análisis de Falchetti, mencionado por Corte, que clasifica en cuatro garantías y dos cláusulas de salvaguarda de libertad sindical y protección del derecho de sindicación (Corte 1994).

En cuanto a los antecedentes legislativos de la libertad sindical ellos se encuentran en el Art. 14 bis, de la Constitución Nacional, en el Convenio 87 de la OIT ratificado por ley 14.445 (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación-) y en la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales.

CAPITULO IV

- **Plan tentativo de trabajo.**
 - **Introducción**
 - **1. Breve análisis del conflicto de Encuadramiento Sindical en la Argentina.**
 - 1.a Conceptos básicos
 - 1.b Descripción de las vías resolutivas
 - **2. Análisis de la Normativa vigente**
 - Ley 23.551, artículo 59 análisis
 - Constitución Nacional, artículos 14 bis y 75 inc. 22
 - Convenio 87 de la OIT sobre libertad Sindical
 - Resoluciones del Ministerio de Trabajo sobre casos determinados ejemplo Correo Oficial de la Republica Argentina.
 - **3. Análisis de la Doctrina**
 - Características del Tema
 - Casos concretos y su resolución
 - Eficacia de las vías de resolución.
 - Criticas
 - **4. Breve descripción de casos y su resolución.**
 - **5. Entrevistas con autoridades que interactúan con el problema:**
 - Autoridades administrativas: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
 - Autoridades empresariales: Gerentes, Directores de Relaciones Laborales.
 - **Conclusiones**

CAPITULO V

CONCLUSION

Según las distintas posiciones de nuestra Doctrina, si bien algunos consideran que la Ley 23.551 en su articulado no es inconstitucional como lo señalan juristas de renombre como Néstor Corte, la Corte Suprema de Justicia a través de sus fallos ha plasmado la defensa de los principios constitucionales sobre la libertad sindical impregnada en los tratados internacionales ratificados con nuestro país, que señalan que las entidades gremiales simplemente inscriptas son discriminadas respecto de aquellas con personería gremial que cuentan con “privilegios” resultante de la diferenciación contenida en la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales.

En este trabajo a través de la transcripción del fallo ATE 2008 a título de ejemplo, en donde la Corte Suprema habla de monopolio sindical por lo que estaríamos frente a prerrogativas para los sindicatos con personería gremial.

Asimismo la ratificación de los convenios con la OIT por parte de nuestro país y las recomendaciones del Comité de Expertos de ese organismo implican la necesidad de adaptar las normativas nacionales a dichos tratados internacionales con carácter supralegal.

Por otra parte las empresas y los sindicatos, permeados por el modelo sindical argentino, mencionado en capítulos anteriores de este trabajo, organizaría el tema de las relaciones laborales de manera que la entidad gremial más representativa, fuese el interlocutor válido a la hora de pactar en el marco de las relaciones sindicales a través de acciones organizativas, administrativas frente a negociación colectiva y promoción de las relaciones laborales a la hora de la producción.

Las resoluciones en algunos casos contradictorias de la autoridad de aplicación en algunos casos por la discontinuidad de las políticas públicas o de los vaivenes de la misma, no han hecho más que profundizar la incertidumbre.

Algunos ven en la libertad sindical como atomizadora que lleva a la falta de unidad y desorganización de la vida sindical.

Otros autores en cambio, consideran que la libertad sindical promueve el pluralismo, la riqueza e igualdad de Derechos sin prerrogativas de ninguna especie.

¿Son acaso la libertad y la unicidad del modelo sindical argentino una contradicción insuperable?

Más allá de las reflexiones sobre este tema, en los hechos, existe la necesidad de continuar con la vida productiva, la defensa de las fuentes de trabajo y la calidad del producto o servicio, pugnan para que esta contradicción sea superada.

Hasta aquí en virtud de lo expuesto se podría proponer una modificación del articulado de la Ley 23.551 utilizando el ejemplo de la Constitución italiana, proponiendo igualdad para todas las entidades gremiales o una representación proporcional.

A las críticas realizadas tanto en los fallos como en las recomendaciones de los expertos de la O.I.T. se podría sugerir una modificación de algunos artículos como el N° 31 de la Ley de Asociaciones Sindicales y agregar un “Art. 31 bis, señalando que: “Serán derechos de toda asociación sindical (sin mencionar el tipo de personería) los incisos a) c) y e) del artículo 31 anterior: Esto sería:

- 1) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;
- 2) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;
- 3) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;

Es pertinente en este punto, mencionar la opinión de una de las funcionarias entrevistadas en este trabajo, realizadas ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, perteneciente a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, los puntos a tener en cuenta son:

- 1) Ante un caso de requerimiento de solución de conflicto por encuadramiento sindical, es requisito previo tener agotada la vía asociacional.
- 2) La actividad es el elemento más representativo por lo que el organismo mediante inspección observará si se ajusta al pedido de encuadramiento.
- 3) Ante los fallos de la Corte Suprema y las indicaciones de los expertos de la OIT, se podría ampliar algunos derechos de los llamados “exclusivos para las asociaciones con personería gremial” a asociaciones sindicales en forma genérica, donde entrarían las entidades simplemente inscriptas.
- 4) No obstante, nos revelan tanto la doctrina como las autoridades, que la Ley 23.551 ha sido durante su devenir en el tiempo, la herramienta más valiosa para impartir justicia y defender derechos emanados de nuestra Constitución a saber art. 16 y 14 bis.

Otra cuestión surgida de esta valiosa entrevista, sería adecuar el artículo 38 de la Ley que nos ocupa, a efectos de evitar conflictos de tal forma que el empleador sea agente de retención no solo de las entidades con personería gremial sino también de aquellas simplemente inscriptas que el trabajador por propia voluntad decida afiliarse.

En forma tentativa se podría proponer: “Artículo 38, 1° parte, Los empleadores estarán obligados a actuar como “agente de retención” de los importes que, en concepto de cuotas de afiliación u otros aportes deban tributar los trabajadores a las asociaciones sindicales por aquellos elegidas, (aquí pasaríamos de entidades con personería gremial a un modo inclusivo asociaciones sindicales) para sumar a aquellas simplemente inscriptas.

Finalmente la importancia del mundo laboral que implica la producción de un país y la riqueza del mismo se sostienen con el equilibrio, entre la ganancia y el aumento de la producción y la defensa de los derechos junto a la dignidad humana por lo que la relación de todos los involucrados, en mi opinión, es a través de la negociación y el modo de resolver conflictos, atendiendo a la Paz Social.

Así como el comercio crea puentes entre culturas y civilizaciones diferentes, así la vida laboral deberá contemplar la Paz Social para la construcción de un futuro próspero para las generaciones venideras.

No obstante a la imparcialidad de la norma, encontramos una realidad compleja, en donde existen contextos económicos y de poder que atraviesan las relaciones laborales, éstas no dejan de ser un límite oculto, en algunos casos la falta de respuesta de las asociaciones de tercer grado o Confederaciones que mantienen el silencio ante los conflictos, en otros las presiones empresariales o grupos de poder y los nuevos desafíos laborales en un contexto tecnológico que hace que tareas descriptas en el siglo XX deban reformularse en el siglo XXI, todos estos elementos presentes en la vida democrática pero tangible en sus consecuencias, nos devuelve la necesidad del límite a través la Justicia y el cumplimiento del marco normativo vigente para la defensa de los Derechos conculcados en nuestra Constitución.

Mónica B. Campi

Entrevista 1

Dra. Mariela Martinez- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Callao 114 1° Piso a la derecha.

Administración Sindical

Fecha: 9-08-2018

Entrevista al Área de Administración Sindical dependiente de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales

- ADMINISTRACIÓN SINDICAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
- DRA. MARIELA MARTINEZ (ENTREVISTADA)
- SU SECTOR PREPARA LAS RESOLUCIONES QUE SE ELEVAN AL DIRECTOR NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES. PITRAU

Cuando hablamos de Encuadre Sindical estamos hablando de Actividad y no solo cotejo de personería con respecto a la cantidad de afiliados.

La Personería en la Empresa es Declarativa de Derechos y la Resolución de la Personería Gremial es constitutiva.

Respecto de la cantidad de casos que atiende el área del Ministerio de Trabajo, son alrededor de 500 casos por año, distribuidos entre los profesionales del órgano.

El encuadramiento sindical es un reflejo de la Actividad laboral.

Según la Dra. Martinez, las herramientas con las que cuenta la Autoridad Administrativa para resolver los casos son: El art. 59 de la Ley 23.551 y el art. 3 del Decreto Reglamentario 1040

Consultada la autoridad, nos ilustró cuales son los pasos que sigue el área involucrada cuando se recibe un requerimiento de encuadre sindical, el Ministerio de ordena una inspección de encuadramiento sindical.

Donde además de la documentación requerida, los inspectores, observarán especialmente la actividad realizada, en el interior del país se denomina veedores que realizan la inspección de la empresa.

“Lo importante es establecer la Actividad principal y conforme lo actuado se da traslado a las partes.

Qué opina de la norma 23.551 y los últimos fallos de la corte.

Al respecto la Dra. Mariela Martínez señaló, que para el tema de Encuadramiento Sindical las herramientas con la que cuenta el profesional son el artículo ya mencionado de la Ley 23.551 y su Decreto Reglamentario 1040.

Nada más, en los fallos de la Corte, señala que son casos individuales, que la norma ya prevé mecanismos democráticos para poder responder a las problemáticas.

Señala que si le parece importante respecto de las críticas señaladas por el comité de expertos de la OIT que se podría implementar que puedan tener derecho las Asociaciones simplemente inscripta, la cuota sindical. Este sería un elemento a su entender más democrático en ese aspecto para las Asociaciones arriba señaladas.

También observa que algunas entidades gremiales a la hora de presentarse ante autoridad administrativa, no agotan la vía asociacional y eso es un elemento que está establecido en la norma que la Autoridad Administrativa no puede apartarse, la Dra. Martínez señala que también existe una importante cantidad de casos que tienen esta falencia, o incluso a veces la CGT no responde respecto de algunos de estos encuadres a la hora de resolverlos.

Para finalizar señalamos que a través de los veinte años en los que la Dra. Mariela Martínez ocupa el cargo nos habla sobre la figura estudiada como un termostato de realidad laboral argentina, parafraseando un dicho dime qué problema tienes y te diré que está ocurriendo en las relaciones laborales.

La única observación que resolvería algunos conflictos que se presentan es que la Simplemente Inscriptas puedan retener cuota sindical hasta el momento privativa de las Asociaciones con Personería Gremial.

Entrevista 2

Dr. José Luis Ocampo

Gerente de Relaciones Laborales

Correo Oficial de la República Argentina S.A.

1. En su experiencia profesional los conflictos de encuadramiento sindical en los que haya tomado conocimiento ¿mediante qué mecanismos fueron resueltos?

Fueron resueltos, por la vía judicial, previo agotamiento de la instancia administrativa ante la Autoridad de Aplicación de la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales

2. ¿Conoció o tuvo intervención en algún conflicto de encuadramiento sindical coméntelo brevemente?

Si el ocurrido en la órbita del Correo Argentino S.A., en oportunidad de estar concesionado el servicio de correo. El mismo se generó ante el encuadre convencional que surgió a través de un procedimiento preventivo de crisis implementado ante la autoridad de Aplicación por la parte Empresaria.

El encuadramiento convencional efectuado por dos gremios de base, limitaron al gremio de oficio (AATRAC) un espacio de representación limitado.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dictó distintas normas administrativas tratando de encauzar el conflicto de representación existente, finalizando el mismo con la intervención de la Justicia quien dirimió el mismo a partir de lo determinado en el sistema de la Ley 23.551, cantidad de trabajadores afiliados para determinar el ámbito de representación.

3. ¿Cuál es su opinión acerca de la relación entre la normativa constitucional artículo 14 bis, los convenios de la OIT, los fallos de la Corte Suprema de Justicia y la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales?

El principio general que surge es de libertad de afiliación gremial a través de una o más organización gremiales y por ende el de más amplio criterio de participación en la vida de las entidades gremiales por parte de sus afiliados, sin embargo nuestro sistema jurídico (Ley 23.551) recoge un sistema cerrado proveniente de mediados del siglo XX que solo reconoce representación gremial a aquellas entidades que cuentan con personería gremial, lo cual les permite realizar en exclusividad determinadas conductas que le están vedadas a las entidades simplemente inscriptas. Por caso recibir aportes, tutela sindical de sus representantes, realización de medidas de fuerza y negociación de convenciones colectivas de trabajo.

4. En su opinión ¿Cuáles fueron las vías más comunes en la resolución de estos conflictos y cuál considera que es el más eficiente?

La Ley N° 23.551 prevé dos vías la asociacional o la Justicia previo agotamiento de la vía administrativa, considero que la primera sería el ideal para encausar la situación sin llevar el tema a orbitas ajenas como sería la autoridad Administrativa y la Justicia.

5. ¿Podría comentar algún aspecto del tema que considera pertinente para el mismo?

Una modificación legislativa a la actual legislación en Argentina adecuándola al principio constitucional, y convenios internacionales.

- **Bibliografía**

Listado de bibliografía

Doctrina

- Corte, Néstor T. (1994). *El Modelo Sindical Argentino*. Buenos Aires: Ed. Rubinzal Culzoni.
- Etala, Carlos Alberto (2001). *Derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires: Ed. Astrea.
- Grisolía, Julio Armando (2005). *Derecho del Trabajo y de la Seg. Social* (Tomo II). Buenos Aires: Ed. Lexis Nexis.
- Rodríguez Mancini, Jorge (2007) *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo VII Relaciones Colectivas de Trabajo I, Director M.E. Ackerman, (1° Ed.) Buenos Aires. Rubinzal Culzoni.
- Sánchez Zorrilla (2011). La Metodología en la Investigación Jurídica: Características peculiares y pautas generales para investigar en el Derecho. [Versión Electrónica]. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho* n° 24, 2011, pp.317-358.

Legislación

- Ley 24.430 Constitución de la Nación Argentina (1994)
- Ley 25.877 Régimen Laboral
- Ley 14.786 Conflictos del Trabajo – Conciliación Obligatoria.
- Ley 23.551 Ley de Asociaciones Sindicales y DEC. 467/1988
- Ley 14.250 Convenios Colectivos de Trabajo.
- Ley 23.546 Convenciones Colectivas - Procedimiento, modificadas por la Ley 25.877 Emergencia Pública.
- Convenio N° 87 de la OIT sobre Libertad sindical.
- Decreto 1040/2001 (BO DEL 28/8/2001). Encuadramiento sindical, procedimiento.
- Ley 23.551 Asociaciones Sindicales en Leyes Fundamentales del Trabajo y sus reglamentos y anotaciones complementarias 10° Edición, Agosto 2018 Editorial La Ley.

Jurisprudencia

CNTRAB, Sala II, “S.T.I.A. Sindicato Trabajadores de Industrias de la Alimentación y otro c/Gate Gourmet Argentina SA s/acción de amparo” (2011).

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 332:2715-2009, Caso Adriana Rossi contra el Estado Nacional (Armada Argentina). Buenos Aires, Argentina.

Publicaciones Electrónicas.

- Fallo Rossi Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-3082-La-Corte-Suprema-volvio-a-garantizar-la-libertad-sindical.html>
- Libertad Sindical. (s.f.). Recuperado de www.resumenfallos.blogspot.com.ar
- OIT (MISION Y VISION) Recuperado el <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
- Fallo a favor de Metrodelegados recuperado de El cronista Comercial, Junio 07, 2018 https://es.scribd.com/document/381205433/Fallo-a-favor-de-metrodelegados#from_embed.
- Fallos conflicto Carrefour recuperado de Diario La Nación, <https://www.lanacion.com.ar/553578-conflicto-de-carrefour-confirman-la-resolucion-de-trabajo->
- Fallo a favor de Metrodelegados recuperado de El cronista Comercial, Junio 07, 2018 https://es.scribd.com/document/381205433/Fallo-a-favor-de-metrodelegados#from_embed
-

Anexo I

Guía tentativa de preguntas para los entrevistados

- 1) En su experiencia profesional los conflictos de encuadramiento sindical en los que haya tomado conocimiento ¿mediante qué mecanismos fueron resueltos?**

- 2) ¿Conoció o tuvo intervención en algún conflicto de encuadramiento sindical coméntelo brevemente?.**

- 3) ¿Cuál es su opinión acerca de la relación entre la normativa constitucional artículo 14 bis, los convenios de la OIT, los fallos de la Corte Suprema de Justicia y la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales?**

- 4) En su opinión ¿Cuáles fueron las vías más comunes en la resolución de estos conflictos y cuál considera que es el más eficiente?**

- 5) ¿Podría comentar algún aspecto del tema que considera pertinente para el mismo?**

ANEXO F: Formulario Descriptivo Del Trabajo Final De Graduación

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR

TESIS DE POSGRADO O GRADO

A LA UNIVERSIDAD 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:

Autor-tesista (apellido/s y nombre/s completos)	CAMPI, MONICA BEATRIZ
DNI (del autor-tesista)	16.139.311
Título y subtítulo (completos de la Tesis)	El conflicto de Encuadramiento Sindical y sus vías de solución en el ordenamiento jurídico argentino.
Correo electrónico (del autor-tesista)	mbcampi10@yahoo.com.ar
Unidad Académica (donde se presentó la obra)	Universidad Siglo 21

<p>Datos de edición:</p> <p>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</p>	
---	--

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:

<p>Texto completo de toda la Tesis (Marcar SI/NO)⁽¹⁾</p>	
<p>Publicación parcial (informar capítulos que se publicarán)</p>	

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

Lugar y fecha: Buenos Aires 24 de Septiembre de 2018 _____

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Posgrado de la Unidad Académica: _ _ _ _ _
_____ certifica que la tesis adjunta es la
aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma

Aclaración

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.