



Hacia una nueva Opinión Consultiva de la Corte IDH sobre libertad sindical y género. Aportes del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación

I. Introducción

El presente documento ha sido elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la República Argentina (MMGYD), con el objeto de aportar al proceso de elaboración de una nueva Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), sobre libertad sindical y género.

Puntualmente, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha solicitado al tribunal regional que interprete una serie de normas regionales claves sobre las obligaciones de los Estados en relación con el ejercicio efectivo de la libertad sindical y la negociación colectiva y huelga como parte de aquella; y que incluya en su análisis la perspectiva de género¹. Para fundar su solicitud, la CIDH parte de un diagnóstico contundente, con datos agregados a nivel regional que dan cuenta de la situación de desigualdad estructural entre mujeres y varones en el mundo del trabajo. Esta característica del mercado laboral se muestra a su vez en el ámbito sindical, lo que refleja en gran medida la situación de discriminación y exclusión histórica a la que han estado sometidas las mujeres.

En esa línea de argumentación, y teniendo en cuenta que el ejercicio efectivo de la libertad sindical, en particular del derecho a la negociación colectiva, tiene un impacto directo en los derechos de los trabajadores y trabajadoras como medio democrático para establecer las condiciones de trabajo, la CIDH pide a la Corte que desarrolle el contenido y alcance de estos derechos y las obligaciones concretas que al respecto tienen los Estados.

En este contexto, el presente informe busca contribuir con el diseño de esta nueva Opinión Consultiva, con aportes que dan cuenta de algunas experiencias y buenas prácticas en estas temáticas, y que a su vez reflejan las principales discusiones y desafíos en materia de igualdad de género en el ámbito laboral y en el sindical. En definitiva, se apunta a la construcción de estándares jurídicos potentes, que tengan en cuenta las realidades y necesidades específicas de los países de la región y que aseguren el ejercicio efectivo de la libertad sindical (en especial los derechos a la negociación colectiva y la huelga) por parte las mujeres y otros géneros y diversidades.

Es preciso formular en este punto dos aclaraciones relativas al alcance de este documento. En primer lugar, las consideraciones que se adjuntan han sido elaboradas en el marco de las estrictas competencias de esta cartera, y apuntan a complementar las que realicen otras dependencias nacionales especializadas en estos

¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), "Solicitud de Opinión Consultiva a la Corte IDH sobre el alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos, y aplicación desde una perspectiva de género". Para acceder al documento completo, ver: http://www.corteidh.or.cr/docs/solicitudoc/soc_3_2019_spa.pdf



temas, como por ejemplo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

En segundo lugar, amerita señalar que no se responden todas las interrogantes formuladas por la CIDH en la solicitud de Opinión Consultiva, sino que se abordan fundamentalmente cuestiones vinculadas con el alcance de los deberes de los Estados en materia sindical, en especial sobre las garantías específicas para los procesos de formación y administración de los sindicatos y para los procesos de negociación colectiva y huelga, respectivamente.

También se incluyen algunas precisiones sobre el contenido y alcance del derecho a la igualdad de género y a la no discriminación en los ámbitos laborales y sindicales, y se puntualizan ciertas prácticas que pueden contribuir al cumplimiento de las obligaciones estatales en esta materia. Por último, se mencionan algunas consideraciones generales en materia de prevención y erradicación de la violencia de género en estos ámbitos.

A continuación entonces se desarrollan los aportes de este Ministerio, que han sido organizados en capítulos temáticos, para así facilitar su lectura y eventual uso por parte de la Corte Interamericana.

II. Comentario preliminar: Perspectiva de género ampliada

Como comentario preliminar, es preciso resaltar que la solicitud de Opinión Consultiva que realiza la CIDH está planteada en términos netamente heteronormativos. Es decir, parte de un diagnóstico que subraya la situación de desigualdad estructural entre “mujeres y varones” en el mundo del trabajo y en el ámbito sindical, entendiendo que son términos autoevidentes.

En efecto, toda la información estadística que se cita se basa en esa división binaria, a la vez que tampoco contempla estadísticas diferenciadas sobre el acceso al mercado de trabajo (ni formal ni informal) de personas LGTBI+, en particular de personas travesti trans.

Además, el planteo relativo a la división social del trabajo no remunerado al interior de las familias refleja una conceptualización tradicional del concepto de *familia* (no contempla familias homoparentales ni monoparentales, por ejemplo), cuando según la ONU 4 de cada 10 familias en el mundo tienen esta composición. En este sentido, la Comisión Interamericana desconoce en este caso los avances que han realizado los países de la región² e incluso la Corte Interamericana sobre este asunto. En efecto, el tribunal

² En este punto el lenguaje utilizado por la CIDH en el documento de referencia va a contramarcha incluso de los avances que hicieron los países de la región en el marco de los documentos aprobados por la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. En efecto, en dicho ámbito los Estados acordaron “Diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad, e incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades de cuidado de la población, como parte de los sistemas de protección social” (el destacado nos pertenece). Al respecto, ver: XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América



regional estableció que la orientación sexual y la identidad de género son categorías protegidas por la Convención Americana de Derechos Humanos³, a la vez que precisó que la protección que brinda este tratado no se circunscribe a un modelo “tradicional” de familia, y rechazó en este punto los estereotipos de género, especialmente la concepción tradicional del rol social de la mujer como madre⁴.

Por lo demás, es preciso subrayar que la República Argentina tiene una legislación de avanzada en esta materia, que está en sintonía con los principios del derecho internacional de los derechos humanos en materia de identidad de género. Al respecto, debe mencionarse, entre otras medidas administrativas y legislativas relevantes, la sanción en 2012 de la Ley 26.743⁵ de Identidad de Género, que estipula el derecho de toda persona a ser tratada en todos los ámbitos e identificada en todos los documentos conforme a su identidad autopercibida, a la vez que establece el derecho de modificar la apariencia o la función corporal, siempre que ello sea libremente escogido.

En definitiva, y por las consideraciones expuestas, el enfoque planteado por la CIDH invisibiliza y reproduce la situación estructural de desigualdad en la que están inmersos grupos históricamente vulnerados y discriminados en el acceso al trabajo⁶. De allí que el MMGyD sugiere que la Opinión Consultiva se desprege de la perspectiva propuesta por la Comisión Interamericana y realice un abordaje que tenga en cuenta el género en un sentido amplio, que permita analizar la situación de las mujeres y las personas LGTBI+ y que a partir de allí desarrolle estándares sobre el alcance de las obligaciones de los Estados en materia de libertad sindical.

III. Datos sobre empleo y sindicalización, con perspectiva de género

A los efectos de profundizar el diagnóstico propuesto por la CIDH, sería oportuno que la Corte IDH cuente con datos estadísticos actualizados de todos los países sobre los principales indicadores de empleo y sindicalización, desagregados por género e incluyendo su dimensión temporal.

Latina y el Caribe, “Compromiso de Santiago”, aprobado en enero de 2020, párr. 26. Documento disponible en: https://conferenciamujer.cepal.org/14/sites/crm14/files/20-00089_crm.14_compromiso_de_santiago.pdf

³ Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), Opinión Consultiva OC-24/17 sobre “Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo”, 24 de noviembre de 2017, párr. 68.

⁴ Corte IDH, Caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia, 9 de marzo de 2018, párrs. 295-297. En este mismo sentido, la Relatoría sobre los derechos de las personas LGTBI expresó que la noción de “familia” no puede basarse únicamente en los conceptos binarios de género ni en las orientaciones sexuales heteronormativas (CIDH, “Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI en las Américas”, 7 de diciembre de 2018, párr. 70).

⁵ Norma disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

⁶ Sobre este aspecto, la CIDH ha remarcado que las sociedades americanas están dominadas por principios arraigados de heteronormatividad, cisnormatividad, jerarquía sexual, los binarios de sexo y género y la misoginia. Estos principios, combinados con la intolerancia generalizada hacia las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no normativas y cuerpos diversos, legitiman la violencia y la discriminación contra las personas LGTBI o aquellas percibidas como tales. Al respecto, ver: CIDH, “Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en Américas”, 12 de noviembre de 2015, párr. 428



Los datos deberían reflejar la situación de las mujeres y de las personas LGTBI+, en especial las travesti trans, en el mercado laboral, especificando rama de actividad, y también en el ámbito sindical, dando cuenta a su vez de su participación en puestos directivos.

En este sentido, y con el fin de complementar las estadísticas que aporten otros organismos de Argentina, en especial sobre indicadores de sindicalización, el presente documento adjunta un breve informe que releva y sistematiza algunos datos que muestran con contundencia la desigualdad estructural de las mujeres en el mundo del trabajo⁷. En efecto, tienen mayores niveles de desempleo y de informalidad en el mercado laboral, menos ingresos y mayores cargas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. En relación con la población travesti y trans, los escasos datos disponibles muestran una reducida participación en el mercado de trabajo formal⁸.

Asimismo, amerita subrayar que las inequidades que se dan en el mercado laboral no se reflejan solo en las diferenciales tasas de participación y desocupación que tienen las mujeres y las personas LGTBI+ en comparación con los varones, sino también en la calidad del empleo al cual acceden, incluyendo diferencias en las protecciones de la seguridad social y en cuestiones como la brecha salarial, horarios de la jornada de trabajo, la “barrera de cristal” para acceder a puestos directivos, beneficios laborales, el sistema de licencias, entre otras.

Algunos datos sobre la distribución social del cuidado en Argentina

Es importante remarcar con énfasis que a las desigualdades laborales las anteceden (y las explican) desigualdades en el ámbito del cuidado. En Argentina, según la “Encuesta Nacional sobre Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo” elaborada por el INDEC⁹, el tiempo social promedio dedicado al trabajo de cuidado no remunerado es muy desigual. Las mujeres pasan casi **6 horas** por día haciendo trabajo de cuidado no remunerado (entre tareas domésticas, cuidado de personas dependientes y apoyo escolar), y los varones dedican en promedio **sólo 2 horas** diarias. Además, esta realidad presenta grandes diferencias por estrato social. Mientras que **las mujeres del quintil más pobre de ingresos dedican 8 horas diarias** al trabajo de cuidado no remunerado, las mujeres **del más alto quintil dedican sólo 3**.

⁷ Se adjunta el informe “Impacto económico en mujeres y diversidades en el marco de la pandemia COVID-19”, desarrollado por el MMGyD durante el corriente año. Este informe releva y analiza datos estadísticos producidos por otras instituciones sobre el mercado de trabajo en Argentina, con datos desagregados por género. No incluye referencias a indicadores de sindicalización.

⁸ Sobre este aspecto amerita informar que el MMGyD proyecta elaborar un “Registro Nacional de Acceso Integral a Derechos de las personas travestis y trans”, en el marco de la planificación de políticas para garantizar el ejercicio de derechos básicos por parte de esta población. El objetivo principal de este registro es monitorear la situación de accesibilidad actual a derechos básicos tales como educación, salud, vivienda, situación laboral y acceso a la justicia.

⁹ Esta encuesta fue elaborada durante el tercer trimestre de 2013 con el fin de relevar información respecto de la participación y el tiempo destinado por las personas de 18 años y más a las tareas domésticas, al cuidado de miembros del hogar y al trabajo voluntario. Cabe señalar que uno de sus objetivos puntuales era “cuantificar las desigualdades de género en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado doméstico y de cuidados al interior de los hogares”. Para acceder al documento completo, ver: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf



El **sistema de licencias por maternidad y paternidad** nacional refuerza a su vez esa realidad. El régimen de contrato de trabajo que aplica a trabajadores del sector privado otorga 90 días de licencia paga y obligatoria a las mujeres gestantes y sólo 2 días a los padres. No considera a las parejas del mismo sexo ni días para las personas que adoptan solas/os. Si bien algunos convenios de sectores específicos han mejorado las condiciones, ninguno ha otorgado a los varones más de 2 semanas para cuidar. Además, muchas de las mujeres están excluidas del mercado laboral formal, por lo cual tampoco acceden a los derechos previstos en el régimen de licencias (según datos propios, sólo el 38% de las mujeres acceden efectivamente al derecho a la licencia por el nacimiento o adopción de un niño/a).

Por otro lado, y de acuerdo con la información que ha podido recabar el Ministerio a fin de proyectar políticas públicas en materia de cuidado, la oferta pública de **cuidado infantil** sólo cubre al 6% de niños y niñas entre 0 y 2 años y al 34% entre los 2 y los 4 años. El acceso a jardines maternos privados termina dependiendo de la economía de las familias¹⁰. Además, la normativa para que existan espacios de cuidado en los establecimientos laborales no está reglamentada. Todo esto explica que la mitad de las mujeres que tienen niñas/os menores de 3 años en Argentina se retiren del mercado de trabajo para realizar tareas de cuidado.

En tanto, **las trabajadoras de casas particulares**, que significan más de un sexto del empleo femenino en el país, tienen uno de los salarios más bajos y la informalidad más alta. En efecto, el 75% de ellas no están registradas.

Finalmente, amerita considerar que la economía popular también sostiene el cuidado en muchísimos barrios, armando estrategias de cuidado colectivo, voluntario y comunitario donde no las hay. Esta situación pone en agenda la necesidad de adoptar políticas específicas para este sector.

IV. Acciones positivas en el ámbito laboral. Hacia una igualdad sustantiva entre los géneros

El derecho de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación se encuentran previstos en la Constitución Nacional (CN), en artículos 16, 37 y 75 incisos 2, 19, 22 y 23, y en diversos tratados de derechos humanos¹¹, muchos de los cuales gozan en Argentina de jerarquía constitucional (en virtud del art. 65 inc.22 de la CN).

¹⁰ Algo similar ocurre con el sistema de cuidados previsto para las personas mayores. Sólo el 19% de los hogares en los que vive alguna persona mayor con dependencia puede pagar por cuidados. Los programas de cuidado público no cubren más que al 5% de los hogares. El resto del trabajo de cuidado recae en familiares próximos, particularmente mujeres.

¹¹ Entre los instrumentos de protección de derechos humanos vigentes en Argentina se pueden mencionar la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo 2), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (artículos 1, 13.5, 17.4 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (artículos 2 .1, 3, 20.2, 23.4, 24.1, 26), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (artículos 2.2 y 3); la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) (artículo 2); la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (artículos 3.b, 4.1.b, 5, 6, 7 y 12); la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de



Las obligaciones del Estado en materia de no discriminación exigen la adopción de medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminarla. Por lo demás, el artículo 75 inciso 23 de la CN dispone expresamente que el Congreso debe sancionar leyes que establezcan acciones positivas para garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de las/os niñas/os, las mujeres, las personas ancianas y las personas con discapacidad.

En el caso concreto de la mujeres, las obligaciones internacionales en materia de no discriminación demandan la adopción de medidas de acción positiva para contrarrestar la segregación por género y revertir los patrones socioculturales que la explican (art. 2 de la CEDAW)¹².

Respecto al tema puntual que nos ocupa, ya la CEDAW explicita el deber de los Estados de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar el derecho a las mismas oportunidades (artículo 11; en igual sentido, Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo). Esta obligación no se circunscribe a los Estados, sino que también alcanza a las/os particulares, que también deben adoptar medidas de acción positiva para modificar el mercado de trabajo a fin de revertir la discriminación por motivos de por género.

En esta línea general de argumentación, el MMGyD entiende que la Corte IDH debería desarrollar estándares precisos, que guíen el diseño e implementación de políticas encaminadas a remover los obstáculos legales o fácticos al ejercicio efectivo de derechos por parte de las mujeres y otros géneros y diversidades, y así avanzar hacia una igualdad sustantiva en el mercado de trabajo.

Pautas generales para el diseño de acciones positivas en el ámbito laboral

En línea con lo esbozado en el presente capítulo, deberían promoverse políticas focalizadas en el ámbito laboral, para asegurar una participación equitativa entre los géneros en todas las ramas de la economía. En este sentido, algunas medidas de acción afirmativa abarcan el establecimiento de sistemas de cupos de participación de las mujeres en actividades y sectores en los que han estado previamente excluidas o en los que todavía están insuficientemente representadas (en particular, en los puestos jerárquicos). También se destacan las acciones para estimular mecanismos de promoción rápida, como por ejemplo a través de la

Discriminación Racial (CERD) (artículos 2 y ss.), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículos 2 y ss.) y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (artículo 1.1).

¹² La Corte IDH ha confirmado la validez de las medidas de acción positiva cuando se aplican como instrumentos para garantizar la igualdad de grupos postergados. Al respecto, ver: Corte IDH, Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/2003, del 17 de septiembre de 2003, Serie A, n° 18, párr. 104.



asignación de incentivos financieros y la difusión de campañas de información y sensibilización para alentar a las empresas a contratar y a promover a mujeres¹³.

Sería oportuno, a su vez, que las acciones positivas incluyan estrategias para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y estimular su efectivo ingreso y movilidad en el mercado de trabajo (como por ejemplo la reducción de la jornada laboral para madres de lactantes; adecuaciones o cambios en el puesto de trabajo por motivo de gravidez; la provisión de espacios de cuidado infantil dentro del ámbito de trabajo, entre muchos otros ejemplos).

Por lo demás, es preciso promover con énfasis la adopción de políticas orientadas a modificar la organización social del cuidado, apuntando a una división más justa de este trabajo en términos de géneros (ver capítulo VI).

Teniendo en cuenta que la situación de desigualdad estructural en el ámbito laboral entre los géneros impacta de modo diferenciado, e incluso exacerbado, en el colectivo LGTBI+, resulta prioritaria la adopción de políticas integrales para estimular la participación de las personas travestis trans en la economía formal (por ejemplo a través de sistemas de cupos laborales de alcance nacional, líneas de créditos accesibles, incentivos impositivos para el sector privado, así como mediante la puesta en funcionamiento de programas de becas de capacitación laboral, técnica y/o profesional orientados a este colectivo, entre otros).

Respecto a las garantías específicas para asegurar el derecho al trabajo de las personas travestis trans, se deberían contemplar licencias por intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género autopercebida.

Pautas generales para el diseño de acciones positivas en el ámbito sindical

Diversos organismos internacionales especializados en estas temáticas, entre ellos la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han remarcado que la mayor participación de las mujeres en los sindicatos, sobre todo en cargos de dirección, redundaría en una mayor inclusión de las cuestiones de género en las campañas sindicales y a su vez aumenta el interés en algunos temas específicos, como por ejemplo la situación de las mujeres en la economía informal, en especial la situación de las trabajadoras de casas particulares¹⁴.

En este sentido, es importante que al desarrollar estándares sobre estas temáticas, la Corte IDH incluya pautas para el diseño e implementación de medidas positivas dirigidas a intervenir en la esfera sindical, en particular en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, a fin de efectivizar la participación de todos los géneros, en particular en los cargos directivos.

¹³ Al respecto, ver: OIT, “Las mujeres en el trabajo”, Tendencias de 2016, pág. 50. Documento disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang-es/index.htm

¹⁴ Ver por ejemplo: OIT, “Las mujeres en el trabajo”, Tendencias de 2016, pág. 49.



De este modo, pueden promoverse cupos sindicales para garantizar la representación de las mujeres y personas LGTBI+ en las organizaciones de trabajadoras y trabajadores (tanto en las listas electorales como en las instancias de negociación colectiva), lo que exige también promover en este ámbito licencias más igualitarias vinculadas con el cuidado de niños/as o familiares, y asegurar asimismo licencias por motivos de violencia de género. También es oportuno poner en funcionamiento mecanismos que aseguren el cumplimiento de estos cupos, por ejemplo, a través de la puesta en funcionamiento de órganos veedores conformados por integrantes de organismos estatales con competencia en temas de trabajo y género y también por representantes de organizaciones sociales dedicadas a la promoción y protección de los derechos de las mujeres y otras diversidades sexuales.

En esta misma línea, se puede estimular la creación y jerarquización de áreas o comisiones de género al interior de los sindicatos, que tengan efectiva incidencia en las mesas directivas.

Finalmente, dado el rol protagónico que pueden tener los sindicatos para efectivizar los derechos de las mujeres y personas LGTBI+, es importante impulsar desde el Estado instancias de sensibilización y formación permanente en estos temas al interior de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores.

V. La negociación colectiva desde un enfoque de género. Una herramienta para ampliar derechos

En una situación general de desigualdad estructural en la economía, que afecta de manera diferenciada a ciertos grupos vulnerados como las mujeres y la población LGTBI+, amerita realizar un comentario específico sobre el rol que pueden tener los sindicatos, y en particular las instancias de negociación colectiva, a fin de revertir esta situación y llevar a la arena colectiva planteos y necesidades específicas de cada sector.

En efecto, la negociación colectiva constituye un instrumento muy potente ya que implica un mecanismo en el que las partes –empleadores y representantes de trabajadores y trabajadoras- discuten con cierta simetría condiciones de trabajo particulares. De este modo, se configura como espacio de superación de la norma legal base (en el ámbito privado en Argentina es la Ley de Contrato de Trabajo), que representa un piso mínimo de derechos y obligaciones para las relaciones laborales formalizadas. Además, el convenio colectivo puede renovarse con periodicidad, lo cual facilita adaptarlo a las necesidades coyunturales y a las demandas concretas de cada colectivo en un determinado momento¹⁵.

De allí que este tipo de instancias habilitan mejoras sustantivas en las condiciones de trabajo de las mujeres, por ejemplo a partir de la negociación de disposiciones que incluyen licencias de mayor extensión con goce de haberes relativas a maternidad, paternidad, adopción y atención del grupo familiar; o bien a partir del acuerdo de beneficios puntuales.

¹⁵ Al respecto, se puede ver: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), Documento de Trabajo “El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado”, disponible en: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=2295&plcontempl=43&aplicacion=app187&cnl=87&opc=53>



En este sentido, y en línea con lo esbozado en el capítulo anterior, es importante que la Corte IDH promueva medidas que establezcan cupos o sistemas de incentivos para asegurar la participación de mujeres y población LGTBI+ en el ámbito sindical, en particular en las instancias de negociación colectiva.

También podría ser relevante analizar mecanismos que habiliten la participación en estas instancias de representantes de organismos públicos con competencia específica en temas de género y de organizaciones sociales que trabajan estos temas, de modo que puedan tener un espacio concreto para opinar, aunque sin carácter vinculante, sobre los beneficios en materia de género que se discutan en cada caso.

Además, sería oportuno que la nueva Opinión Consultiva precise pautas para regularizar y robustecer los mecanismos de negociación colectiva, así como para incluir estas instancias en todas las ramas de la economía, en especial las más feminizadas, como las vinculadas con el sistema de cuidados.

VI. Hacia una división social del trabajo de cuidados más equitativa

Concebir el cuidado desde un enfoque de derechos implica desvincularlo de la situación individual de una persona frente al empleo, y entenderlo como un derecho de alcance universal (derecho a cuidar y a ser cuidado). De allí que además de promover iniciativas culturales como las señaladas por la CIDH, encaminadas a derribar estereotipos y prejuicios, es preciso delinear estándares superadores que pauten el desarrollo de políticas públicas integrales, que construyan un sistema de cuidados y pongan en crisis la división sexual de este trabajo, que es una de las bases de la desigualdad económica entre los géneros¹⁶.

De este modo resulta importante que el tribunal regional inste a los Estados a avanzar en la construcción de sistemas de cuidados que no recaigan centralmente en las familias y socialicen el cuidado para que este no siga siendo un factor de desigualdad de género y un profundizador de desigualdades entre las propias mujeres. De allí que se deben fomentar acciones encaminadas a redistribuir las tareas de cuidado entre varones, mujeres y otras identidades en los hogares, el Estado, las empresas y las comunidades.

También se deben promover medidas concretas para garantizar condiciones de trabajo equitativas para quienes decidan dedicarse a cuidar. Esto último implica asegurar una remuneración justa y la debida protección social y previsional; a la vez que supone adoptar políticas activas para asegurar la registración, formalización y capacitación de las trabajadoras de casas particulares y de todos los sectores de trabajadoras y trabajadores del cuidado.

En esa misma línea, es preciso fortalecer las políticas tendientes a asegurar una conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. A modo de ejemplo, se pueden mencionar las medidas destinadas a mejorar el esquema de licencias por paternidad y para asegurar que la excedencia o las licencias por familiar enfermo

¹⁶ En efecto, las desigualdades en la división social del trabajo de cuidados y en la fuerza de trabajo están íntimamente relacionadas. A los efectos de lograr progresos sustantivos en pos de la igualdad de género en la fuerza de trabajo es necesario afrontar primeramente la desigualdad en la prestación de cuidados no remunerada a través de su reconocimiento, reducción y redistribución. Al respecto ver, entre otros: OIT, "Care work and Care Jobs for the future of decent work", 2018, executive summary.



puedan ser tomadas alternativamente por madres o padres; la promoción de espacios de cuidado en establecimientos laborales -independientemente de la conformación de género del plantel de trabajo-; el pago de un subsidio no remunerativo por guardería; la ampliación de la infraestructura educativa de primera infancia pública; y la puesta en funcionamiento de dispositivos amplios y sostenidos para el cuidado a las personas mayores y con discapacidad, que tengan en cuenta en cada caso las necesidades y los niveles de dependencia específicos. También es importante que desde el Estado se facilite la formalización y reconocimiento de los espacios comunitarios y barriales de cuidado, de modo de integrarlos al sistema formal, garantizando con ello los derechos de las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñan en estos ámbitos.

En suma, los Estados deben implementar políticas específicas para reconocer, remunerar, distribuir y representar el trabajo del cuidado. A tales fines, la Corte IDH podría instar a los Estados a que jerarquicen estos temas en la agenda de la administración pública, y a que los aborden de manera transversal y coordinada con todos los organismos públicos y sectoriales que tienen competencia en este tema, de modo de asegurar políticas integrales y efectivas. En este sentido, una buena práctica que se ha desarrollado en Argentina es la creación y puesta en funcionamiento de una Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado que reúne a todos los ministerios y agencias públicas nacionales con competencia en temas vinculados con el sistema de cuidados. Esta iniciativa apunta a coordinar el diseño e implementación de políticas integrales en esta temática, que tengan a su vez alcance en todo el territorio nacional¹⁷.

VII. Acerca de las obligaciones de los Estados ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género

En el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos existe una robusta protección del derecho de las mujeres y de las personas LGTBI+ frente a todas las formas de violencia de género¹⁸, incluida la

¹⁷ Esta mesa fue convocada por el MMGyD y cuenta con la participación de representantes de los Ministerios de Economía, Salud, Trabajo, Desarrollo Social, Educación; y también de la Administración Nacional de la Seguridad Social, de la Administración Federal de Ingresos Públicos, y de la Agencia Nacional de Discapacidad.

¹⁸ La mayoría de los tratados internacionales de derechos humanos pueden ser utilizados para prevenir y defender los derechos de las mujeres y de personas LGTBI+, y para protegerlas contra la violencia. Al respecto, para el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) —órgano de supervisión de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer—, “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”, de modo que los Estados parte deben adoptar medidas efectivas para superar todas las formas de violencia basadas en el género (Recomendación General 19 sobre “La violencia contra la mujer”, de 1992). Este mismo órgano aclaró, años después, que “la violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia, la comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo (...)”, entre otros (Recomendación General 35 sobre “La violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19”, párr. 20).

En el ámbito del sistema interamericano de protección de derechos humanos, está la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Este es el primer instrumento en abordar con especificidad este tema, y en desarrollar estándares de avanzada para la promoción y protección de las mujeres contra la violencia de género, incluida la que se da en el ámbito laboral (art. 2 inc b). En este caso, el tratado regional reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos —ya sea que se cometa en el ámbito público como en el privado—, y establece obligaciones precisas para lidiar con esta problemática.



laboral. Sin embargo, es posible advertir una vacancia de estándares precisos sobre el alcance de las obligaciones de los Estados ante prácticas discriminatorias o violentas basadas en el género que obstaculizan el ejercicio de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga por parte de las mujeres. Es por ello que el MMGyD coincide con la CIDH en la importancia de incluir este asunto en la Opinión Consultiva, de modo tal de avanzar en la construcción de principios jurídicos sobre esta materia, con pautas de actuación concretas para los Estados.

En este sentido, en primer lugar es importante promover que todos los Estados ratifiquen el Convenio sobre la Violencia y el Acoso (N° 190), adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 2019¹⁹. Esto permitirá contar con un piso básico compartido por los países de la región para el diseño e implementación de políticas en esta temática.

El Convenio 190 es el primer tratado internacional en abordar de manera específica y exhaustiva la violencia y el acoso en el ámbito laboral y en desarrollar el alcance de las obligaciones que al respecto tienen los Estados y también los particulares. En efecto, es un instrumento novedoso al caracterizar estos fenómenos, pues entre otras cosas es amplio al definir el ámbito de aplicación y los sujetos alcanzados por el tratado²⁰. Además, el enfoque propuesto se distancia de la visión tradicional de la violencia laboral y el acoso, que en general requieren la repetición en el tiempo de las conductas lesivas para que se configuren estos ilícitos a la vez que ponen el foco en la *intención* del agresor, cuya actuación tiene que tener como fin la exclusión de la persona de su ámbito de trabajo. Al respecto, y muy por el contrario, el Convenio 190 establece como regla la inversión de la carga de la prueba en los procesos de reclamos.

Es particularmente relevante remarcar que el tratado insta a los Estados a adoptar “un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. En este mismo sentido, el Convenio especifica a continuación que “la violencia y el acoso afectan los servicios públicos y privados y que pueden impedir que las personas, en especial las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente” (preámbulo del Convenio 190). De este modo, amerita destacar hasta qué punto la OIT advierte sobre el

¹⁹ Al momento de cierre de este documento en el ámbito del Honorable Congreso de la Nación se está discutiendo un proyecto de ley impulsado por el Poder Ejecutivo tendiente a aprobar el Convenio 190. Al respecto, cabe remarcar que este MMGyD tuvo la oportunidad de dictaminar en este proceso, y sugirió con énfasis que se adopten todas las medidas administrativas y legislativas necesarias para aprobar este tratado.

²⁰ El Convenio contempla un ámbito de aplicación amplio, esto es, reconoce que la violencia y el acoso laboral se pueden perpetrar fuera del lugar de trabajo (art. 3); a la vez que también es amplio al definir el universo de trabajadores y trabajadoras que protege la norma, incluyendo a su vez a “las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”(art. 2) .



carácter estructural y colectivo de la violencia de género en el mundo laboral y avanza en la necesidad de adoptar medidas efectivas para revertir esta situación.

Por último, el tratado reconoce un rol protagónico a las organizaciones sindicales en las tareas de prevención y erradicación de la violencia y el acoso laboral. Sin embargo, no aborda el impacto de estas prácticas en el ejercicio efectivo del derecho a la libertad sindical. De allí que resulta particularmente oportuno y necesario que la Corte IDH desarrolle estándares sobre este tema desde una perspectiva de género, que usen como marco jurídico básico el Convenio 190.

Por otra parte, y entre otros muchos ejemplos, el tribunal interamericano podrá instar a la elaboración de protocolos para el registro y atención de casos de violencia de género en el ámbito sindical. Estos materiales deberían realizarse con la participación de los organismos nacionales competentes en estos temas y en consulta con organizaciones sociales que trabajan temas de promoción y protección de derechos de las mujeres y personas LGTBI+ .

Por último, la Corte IDH podría también considerar lo establecido en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (N° 189) de la OIT, que ha sido ratificado por varios Estados miembros de la OEA²¹, a los fines de desarrollar estándares en la materia. Este Convenio prevé la obligación de todos los Estados de tomar medidas para asegurar que los y las trabajadores/as domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia (art. 5)²².

²¹ Al día 9 de junio de 2020 ha sido ratificado por Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, Guyana, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, entre otros Estados; y entró en vigor el 5 de septiembre de 2013. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

²² En la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos N° 201, la OIT ejemplifica medidas que los Estados pueden implementar en tal sentido: “a) creando mecanismos de queja accesibles con el fin de que los trabajadores domésticos puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia; b) asegurando que todas las quejas de abuso, acoso y violencia se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda; y c) estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud”. Al respecto, ver: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551502

Sr. Director
Dirección de Contencioso Internacional en Materia de
Derechos Humanos
Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

Referencia: Solicitud de Opinión Consultiva- CDH-OC -3-2019- Libertad Sindical

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con relación a la nota NO-2019-93165775-APN-DCIMD#MRE, Referencia Solicitud de Opinión Consultiva – CDH-OC-3-2019-Libertad Sindical, mediante la cual se solicita que este organismo presente las observaciones que considere pertinentes.

En tal orden, a continuación se realiza un breve desarrollo de la normativa nacional teniendo en cuenta los instrumentos internacionales donde se abordan los temas objeto de la opinión consultiva.

1- Constitución Nacional

La Constitución de la Nación Argentina en su artículo 14 consagra la libertad asociativa en estos términos:

“Todos los habitantes de la nación gozan de los siguientes derechos conforme las leyes que reglamenten su ejercicio de asociarse con fines útiles”.

A su vez, en su artículo 14 bis se garantizan los derechos sociales y sindicales con el siguiente contenido:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección

contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

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

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

Por su parte, el artículo 75.19 establece la llamada cláusula para el progreso de acuerdo con la cual el Congreso posee atribuciones para “proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores...”. De esta cláusula se deriva el principio de progresividad que se aplica a toda la normativa laboral a través de la irregresividad como idea directiva.

2- Ley de Asociaciones Sindicales

En el plano legal, la Ley N° 23.551 rige la actuación de las asociaciones sindicales y contiene los elementos fundantes que caracterizan la vida sindical,

dando las pautas para la estructura y funcionamiento de las instituciones, la inserción y participación de los trabajadores en esos organismos y la determinación de sus relaciones con el Estado y los empleadores. Las disposiciones de la ley se aplican a **todos los trabajadores** (artículo 2 ley 23551¹

y artículo 1° del Decreto N° 467/88²) tanto a los trabajadores del Estado y de empresas del Estado como a los trabajadores del sector privado. No existen distinciones en el derecho de agremiación entre trabajadores del sector público y el privado.

Los principios y garantías consagrados en los convenios 87 y 98 de la OIT encuentran su tratamiento normativo en la ley de asociaciones sindicales. A continuación se analiza su texto en consonancia con dichos preceptos.

2.1 - La libertad sindical

Sobre la libertad sindical, desde el primer artículo de la ley de asociaciones sindicales se la destaca como principio orientador de todas sus disposiciones, al expresar que *“La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales”*.

A continuación, en su artículo 3 se enfatiza esta idea al aclarar el legislador que la acción sindical está destinada a la defensa de los intereses de los

¹ Artículo 2° ley 23551— Las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se registrarán por esta Ley.

² Artículo 1° del decreto 467/88 : A los fines de la ley se entiende por trabajador a quien desempeña una actividad lícita que se presta en favor de quien tiene facultad de dirigirla.

trabajadores en todo lo referido a sus condiciones de vida y trabajo y con el objetivo de remover los obstáculos que dificulten su realización plena³.

Acorde con las previsiones del Convenio 87 de la OIT, el artículo 4 de la ley 23551 consagra la libertad sindical individual, en su faz positiva y negativa reconociendo a los trabajadores los derechos sindicales de:

a) *Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;*

b) *Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;*

c) *Reunirse y desarrollar actividades sindicales;*

d) *Peticionar ante las autoridades y los empleadores;*

e) *Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.*

La libertad de afiliación se complementa con las previsiones del artículo 12 de la ley de asociaciones sindicales que prevé que *“Las asociaciones sindicales deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo a esta ley y a sus estatutos, los que deberán conformarse a la misma.”*

Los derechos de trabajar y agremiarse han sido reconocidos como derechos humanos y fundamentales en la doctrina de la Corte Suprema de Justicia sentada en el caso “Outon”⁴.

En este sentido el artículo 53 inciso c) de la ley de asociaciones sindicales califica como práctica desleal de los empleadores “obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una de las asociaciones por ésta reguladas” y respecto de la libertad sindical en su faz negativa el inciso d) condena la promoción o auspicio de los trabajadores a determinada asociación sindical.

³ Artículo 3° ley 23551— Entiéndase por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.

⁴ “La libertad de agremiación importa el derecho a afiliarse al sindicato que se prefiera o no afiliarse a ninguno. No es compatible con la Constitución un ordenamiento según el cual el derecho a trabajar queda supeditado a una afiliación gremial necesaria y a la permanencia en determinado sindicato mientras dure la ocupación. CSJN, 29/3/1967, “Outon, Carlos José y otros s/recurso de amparo”, en DT, 1967 p. 231 y ss.

El ejercicio de la libertad sindical colectiva está garantizado en el artículo 5⁵ de la ley que regula los aspectos relativos a la ***constitución de los sindicatos, sus facultades federativas y la de facultad su proyecto de acción sindical acorde con los fines consagrados en el artículo 3 de dicho cuerpo normativo.***

2.2 - Autonomía sindical

Para la constitución y actuación de los sindicatos rige el principio de autonomía, consagrado por el artículo 6 de la ley, que impide a los poderes públicos y autoridad administrativa del trabajo, empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica limitar la acción de las asociaciones sindicales más allá de lo establecido en la legislación vigente, en coincidencia con lo dispuesto por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

La ley instrumenta la protección de la autonomía sindical como una limitación efectiva al poder de controlar las asociaciones sindicales, y se manifiesta en su libre gobierno, administración y actividad externa y autónoma, no sujetos al control de los empleadores ni del Estado.

Como garantía de la independencia del sindicato frente a los empleadores y organismos políticos nacionales o extranjeros se prohíbe a las asociaciones sindicales recibir su ayuda económica – con excepción de los aportes previstos en normas legales o convencionales - ⁶ y se tipifica como práctica desleal la intromisión del empleador en los sindicatos (artículo 53 incisos a y b).

⁵ Artículo 5° — Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos:

- a) Determinar su nombre, no pudiendo utilizar los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión;
- b) Determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial;
- c) Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse;
- d) Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

⁶ Artículo 9° — Las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros.

Esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales o convencionales.

En esta línea, para evitar la injerencia del estado, el artículo 56⁷ de la LAS limita expresamente las facultades de la autoridad de control, exigiendo la petición

expresa en sede judicial de la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación sindical, en los supuestos de incumplimiento de las intimaciones o cuando haya comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas. Se establece que en el proceso judicial será parte de la asociación sindical afectada.

Asimismo, el artículo 57 prescribe expresamente que en tanto no se presente alguna de las situaciones antes previstas, la autoridad administrativa del trabajo no podrá intervenir en la dirección y administración de las asociaciones

⁷ Artículo 56. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y estará facultado para:

1º Inscribir asociaciones, otorgarles personería gremial y llevar los registros respectivos.

2º Requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen:

a) Violación de las disposiciones legales o estatutarias;

b) Incumplimiento a las disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales

3º Peticionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación sindical, en los siguientes supuestos:

a) Incumplimiento de las intimaciones a que se refiere el inciso 2 de este artículo;

b) Cuando haya comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas. En el proceso judicial será parte de la asociación sindical afectada. No obstante lo antes prescripto, cuando existiera peligro de serios perjuicios a la asociación sindical o a sus miembros, solicitar judicialmente medidas cautelares a fin que se disponga la suspensión en el ejercicio de sus funciones de quienes integran el órgano de conducción y se designa un funcionario con facultades para ejercer los actos conservatorios y de administración necesarios para subsanar las irregularidades que determinen se adopte esa medida cautelar.

4º — Disponer la convocatoria a elecciones de los cuerpos que en gobierno, la administración y la fiscalización de los actos que realicen estos últimos, como así también ejecutar los demás actos que hubiere menester para que mediante el proceso electoral se designen a los integrantes de esos cuerpos. Al efecto asimismo podrán nombrar las personas que deban ejecutar esos actos. Todo ello cuando el órgano de asociación facultado para ejecutarlo, después que hubiese sido intimado para que lo hiciera, dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento.

En caso de que se produjere un estado de acefalía con relación a la comisión directiva de una asociación sindical de trabajadores o al órgano que tenga asignadas las funciones propias de un cuerpo de conducción, y en tanto en los estatutos de la asociación de que se trate o en los de la federación de la que ésta forme parte, no se haya previsto el modo de regularizar la situación, la autoridad de aplicación también podrá designar un funcionario para que efectúe lo que sea necesaria o para regularizar la situación. Por su parte si el órgano encargado de convocar a reunión del asamblea de la asociación o al congreso de la misma, no lo hubiera hecho en el tiempo propio, y ese órgano no de cumplimiento a la intimación que deberá cursársele para que lo efectúe, la autoridad de aplicación estará facultada para hacerlo para adoptar las demás medidas que correspondan para que la reunión tenga lugar

sindicales a que se refiere esta ley, y en especial no podrá restringir el manejo de los fondos sindicales.

2.3 - Democracia sindical

Acorde con la garantía consagrada en el artículo 14bis de la Constitución Nacional, el artículo 8 de la ley 23551 establece:

“Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar:

a) Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados;

b) Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión;

c) La efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales;

d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.”

La democracia interna de la organización se manifiesta en los siguientes aspectos que trata la ley:

- No discriminación en las afiliaciones (artículo 7)
- Participación de los afiliados en la elección de sus representantes y dirigentes mediante el voto libre y secreto (artículo 17)
- Garantizar que los delegados obren con mandatos de asambleas previamente celebradas e informen de su gestión a sus representados (artículo 8, inciso b)
- Libertad de expresión y de deliberación en asambleas y congresos, excluyendo toda discriminación contra minorías (artículo 8 inciso d)
- La decisión de los actos trascendentes de la organización debe recaer en los afiliados o en un congreso libremente elegido por ellos. Los estatutos deben contener normas que precisen los asuntos que

requieren de uno u otro sistema de consideración y aprobación (artículo 16 inciso i y artículo 20)

- Posibilitar a los representantes de los trabajadores el control de los recursos de la asociación profesional (artículo 16 inciso f)
- Asegurar la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos de la entidad gremial ya sean congresos, asambleas, plenarios (artículos 16 inciso g y artículo 12 del decreto 467/88).

Para la defensa de la autonomía y la democracia sindical, la ley prevé en su artículo 47⁸ la acción de amparo que constituye una herramienta para conseguir por la vía de la acción judicial el remedio de los actos atentan contra estos principios fundamentales que consagra la normativa gremial.

2.4- Derecho de constituir asociaciones sin autorización previa y sin injerencia del estado

De acuerdo con su desarrollo temporal y los poderes legitimados de representación los sindicatos es posible establecer una tipología de las asociaciones sindicales. Esta clasificación posee una estrecha relación con el grado de representación que pueden ejercer las entidades gremiales y la intensidad de poderes de representación.

El sindicato obtiene la representación mayoritaria de la categoría profesional de sus afiliados o ejerce por sí solo la representación de su categoría, sin competencia de otros adquiere el derecho de pretender esa representación y ejercerla en ámbitos que le son reservados. La representación reconocida se

⁸ Artículo 47. — Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.

ejerce en un ámbito territorial determinado y alcanza a una categoría de trabajadores específica.

Desde esta perspectiva, se reconoce al sindicato más representativo la capacidad de negociar convenios colectivos de trabajo con efecto erga omnes.

Vale aclarar que no existen disposiciones relativas a la constitución de sindicatos que exijan requisitos distintos a los generales para categorías especiales de trabajadores.

a) *Sindicato sin inscripción*

Son aquellos que están constituidos mediante asamblea y estatuto que lo rige y tener aún pendiente su inscripción, esta suele ser la primera etapa en la vida de un sindicato. Ello así en tanto por mandato constitucional el sindicato es una asociación de trabajadores que no necesita de autorización previa para constituirse, y así lo ha establecido el convenio 87 al garantizar el derecho de los trabajadores de constituir organizaciones sin autorización previa.

En este sentido, es doctrina de la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en que *“En nuestro régimen legal, la creación de una asociación sindical es un acto espontáneo del grupo que no requiere autorización previa de la autoridad estatal. El acto de creación da nacimiento a una entidad colectiva cuya existencia el Estado, por disposición constitucional, debe reconocer, exteriorizando tal reconocimiento con la inscripción en un registro especial”* autos “CTERA c. Ministerio de Trabajo s. sumarísimo” sentencia del 10/02/1989.

b) *Sindicato simplemente inscripto*

Una vez constituida la organización, a fin de obtener su inscripción las asociaciones sindicales deberán presentar una solicitud ante la autoridad administrativa donde deberá constar (artículo 21 Ley de Asociaciones Sindicales):

- a) Nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación;
- b) Lista de afiliados;
- c) Nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo conforme artículos 17⁹ y 18¹⁰.
- d) Estatutos redactados conforme los requisitos del artículo 16.

Cumplidos los recaudos la autoridad administrativa del trabajo dentro de los 90 días de presentada la solicitud dispondrá la inscripción en el registro especial que lleva el Ministerio de Trabajo (actualmente Secretaría de Gobierno de Trabajo).

Una vez obtenida la inscripción, la asociación adquiere personería jurídica y tendrá los siguientes **derechos** (artículo 23 LAS):

- a) *Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;*

⁹ Artículo 17. — La dirección y administración serán ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos en forma que asegure la voluntad de la mayoría de los afiliados o delegados congresales mediante el voto directo y secreto.

Los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años, teniendo derecho a ser reelegidos.

¹⁰ Artículo 18. — Para integrar los órganos directivos, se requerirá:

- a) Mayoría de edad;
- b) No tener inhabilidades civiles ni penales;
- c) Estar afiliado/a, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años.

El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos.

La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección.

No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.

b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;

c) Promover:

1º La formación de sociedades cooperativas y mutuales.

2º El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social.

3º La educación general y la formación profesional de los trabajadores;

d) Imponer cotizaciones a sus afiliados;

e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa

Deben cumplir también con las siguientes obligaciones de remitir o comunicar a la autoridad administrativa del trabajo:

a) Los estatutos y sus modificaciones a los efectos de control de la legislación;

b) La integración de los órganos directivos y sus modificaciones;

c) Dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio, copia autenticada de la memoria, balance y nómina de afiliados;

d) La convocatoria a elecciones para la renovación de sus órganos en los plazos estatutarios;

e) Los libros de contabilidad y registros de afiliados a efectos de su rubricación.

c) Sindicatos con personería gremial

A partir del artículo 25 de la ley 23551 se regulan las asociaciones sindicales que adquieren personería gremial. Conforme dicho artículo para alcanzar dicha condición la entidad deberá demostrar:

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.

La resolución que otorgue la personería gremial, 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.

La norma establece también que si se diera la superposición entre dos asociaciones con personería gremial deberá respetarse la garantía de defensa de las asociaciones involucradas. A tal fin, previamente se deberá 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.

Desde esta perspectiva para que se produzca el desplazamiento de una personería gremial hacia un sindicato simplemente inscripto que reclame esta calidad éste deberá demostrar que es más representativo que aquel, durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación. Conforme prevé el artículo 21 del decreto reglamentario 467/88 la supremacía numérica de la asociación peticionante debe ser del 10% y continuada en el término de seis meses.

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

Asimismo, podrá omitirse el trámite de cotejo explicitado, cuando mediare conformidad expresa máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.

La asociación que cuenta con personería gremial posee derechos exclusivos que están enunciados en el artículo 31 de la ley 21551, que a continuación se enuncian:

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.

El artículo 62 de la ley 23551 determina la competencia exclusiva de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los recursos contra resoluciones administrativas definitivas que deciden sobre el otorgamiento o denegación de personería gremial, encuadramiento sindical u otros actos administrativos de igual carácter una vez agotada la instancia administrativa.

2.4- Derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y reglamentos

El estatuto sindical constituye la norma interna fundamental que concreta las notas de libertad y democracia previstas por el artículo 14 bis de nuestra constitución para la acción sindical.

Se trata de un cuerpo normativo dictado en forma autónoma y por consenso, donde se asientan los objetivos de la entidad y las reglas de gobierno interno para conseguirlos, como así también su esquema de representatividad.

De acuerdo con el artículo 16 de la ley de asociaciones sindicales, deberán garantizar la democracia sindical y contener:

- a) *Denominación, domicilio, objeto y zona de actuación;*
- b) *Actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente;*
- c) *Derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa.*
- d) *Determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazos de los directivos e integrantes de los congresos;*
- e) *Modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones;*
- f) *Epoca y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización;*
- g) *Régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la presente ley, no pudiendo contener como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados;*
- h) *Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas, y congresos;*
- i) *Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical;*
- j) *Procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación.*

Luego de la comunicación del estatuto a la autoridad de aplicación se produce el registro de dicho instrumento.

2.5- Protección legal contra la discriminación y conductas antisindicales

En nuestro derecho las conductas destinadas a obstaculizar o impedir el libre ejercicio del derecho sindical son ilegítimas y como tales traen aparejadas sanciones administrativas, civiles, laborales y penales.

El ordenamiento legal consagra la protección tanto de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales como de las organizaciones sindicales.

El artículo 47 de la ley 23551 constituye una herramienta de protección general contra las prácticas antisindicales.

Dicho artículo establece que *“Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.”*

El texto comprende todos los actos antisindicales, que pueden darse de forma variada. Como ejemplos pueden citarse las negativas de trabajo, suspensiones, cambio de funciones que obstaculicen las prácticas sindicales o el despido, sin embargo la protección de la norma abarca a todos los derechos consagrados en la ley 23551, ya que el texto ampara tanto a trabajadores como a asociaciones sindicales.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia en el Fallo : “Varela, José Gilberto c/ DISCO SA s/ Amparo sindical” CSJ 528/2011 (47-V)/CS1 de fecha 4 de septiembre de 2018, con invocación de los artículos 47 de la LAS, la ley 23592 y los Convenios 87 y 98 de la OIT nulificó el despido del trabajador por discriminatorio en tanto violatorio de su libertad sindical, en tanto consideró

probado que el despido fue discriminatorio producto de su actividad sindical y por lo tanto nulo, correspondiendo reinstalar al trabajador a su puesto de trabajo por imperio de lo previsto en el artículo 47 de la ley 23551 que consagra la tutela sindical de todos los trabajadores en su condición de dirigentes o activistas sindicales, pagando los salarios caídos y el daño ocasionado, por aplicación de lo dispuesto en el art. 1 de la ley 23.592.

En el fallo "Varela" el máximo tribunal ratifica la doctrina desarrollada en los antecedentes "Pellicori" (Fallo: 334: 1387) y "Sisnero" (Fallo: 337: 611), en cuanto a la aplicación de la ley 23.592 en la declaración de nulidad de despidos discriminatorios por actividad sindical.

Además, el artículo 48 de la ley 23551 estipula que los trabajadores dejaren de prestar servicios en virtud de cargos electivos o representativos en organizaciones con personería gremial, en organismos en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, tendrán el derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

Para el caso de los representantes sindicales en la empresa que continúan prestando servicios, se prevé que podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

La misma garantía de estabilidad también alcanza al candidato no electo a partir de su postulación por el período de seis (6) meses¹¹.

La forma de hacer efectiva la protección se establece en el artículo 52 de la ley que contempla un modo específico de protección según la cual no es posible

¹¹ Artículo 50 ley 23551. — A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores para cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos.

afectar los contratos de trabajo si no existe previamente una sentencia judicial que excluya la garantía. La norma en su parte pertinente prevé que los *trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.*

A su vez, indica que *“la violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo”.*

También, el artículo otorga al trabajador (salvo al candidato no electo) la posibilidad de optar por considerar extinguido el vínculo laboral y en tal caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior en lugar de ejercer la acción por reinstalación.

Corresponde destacar que la Corte Suprema de Justicia en los autos “ROSSI, Adriana María c/estado Nacional –Armada Argentina” de fecha 9/12/2009 declaró la inconstitucionalidad del artículo 52 antes explicado por considerarlo contrario a las previsiones del Convenio 87 de la OIT en tanto limita a los representantes sindicales de los sindicatos con personería gremial los alcances de las garantías consagradas por dicha norma.

2.6- Prácticas desleales

Las prácticas desleales son conductas de empleadores que directa o indirectamente pretenden menoscabar, perturbar u obstruir la acción y el desarrollo

de las asociaciones profesionales y los derechos que en consecuencia se reconocen a los individuos. El convenio 98 de la OIT condena especialmente dichas conductas.

De acuerdo con el artículo 53 de la ley 23551, se consideran prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los represente las siguientes:

a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;

b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;

c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas;

d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;

e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;

f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;

g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;

h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;

i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;

j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;

k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.

Los trabajadores y sus asociaciones sindicales afectados por estas conductas pueden promover querellas por práctica desleal ante el juez competente. A su vez, y de acuerdo con el artículo 55 de la ley, las prácticas desleales traen aparejadas sanciones punitivas.

2.7- Mecanismo adecuado para posibles modificaciones de la ley sugeridos por la OIT

La Comisión de Expertos en Aplicación de Normas de la OIT en sus observaciones y solicitudes directas referidas al convenio 87, ha señalado que las modificaciones que puedan requerir la ley 23551 y su decreto reglamentario debieran realizarse tras un examen tripartito de las cuestiones con el conjunto de los interlocutores sociales a través de la apertura de una instancia de ámbito nacional de debate.

En tanto nuestro país, ha ratificado el CONVENIO 144 de OIT, para el cumplimiento de las obligaciones con esa organización y la adecuación de la

legislación a los convenios el ámbito institucional más adecuado es el tripartito. En dicho ámbito se podrán desarrollar mecanismos de seguimientos estables y comprometidos en la búsqueda de soluciones concertadas tanto a posibles cuestiones planteadas desde la OIT como al sistema de control periódico y los procedimientos especiales.

3- La negociación colectiva en Argentina

La negociación colectiva, derecho fundamental y elemento esencial de la libertad sindical se encuentra reconocida por la República Argentina no sólo a nivel normativo sino también a nivel institucional.

En lo que respecta al plexo normativo, cabe señalar que nuestro país ha ratificado con rango constitucional una serie de instrumentos internacionales cuya incorporación al ordenamiento nacional dan cuenta de la vocación que la Argentina mantiene en la materia.

Asimismo, como Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde 1919, la República Argentina ha ratificado el “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva” (Nro. 98), el “Convenio sobre las relaciones del trabajo en la administración pública” (Nro. 151) y el “Convenio sobre Negociación Colectiva” (Nro. 154).

En lo que refiere a la legislación nacional, la Ley N° 14.250 establece las disposiciones por las que se rigen las negociaciones colectivas en el sector privado, mientras que la Ley N° 24.185 fija la regulación para las negociaciones que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

3.1- Negociación colectiva en el sector privado

a) Titularidad del derecho de negociación colectiva.

En el sector privado, la titularidad del derecho de negociación colectiva se encuentra en cabeza de las asociaciones profesionales de empleadores, un

empleador o un grupo de empleadores, y las asociaciones profesionales de trabajadores con personalidad gremial.

b) El principio de la negociación de buena fe.

La Ley N° 14.250 reconoce la importancia de que la negociación se desarrolle respetando el principio de buena fe a fin de que dicho procedimiento resulte constructivo para el establecimiento y fortalecimiento de una relación entre las partes basada en la confianza y en miras a evitar que los esfuerzos realizados para arribar a un acuerdo encuentren obstáculos o dilaciones injustificados. A tal efecto establece que las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica: I) Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación; II) Designar negociadores con mandato suficiente; III) Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio debe incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución y; IV) realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

Asimismo, ante procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, la obligación de negociar de buena fe impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento o la presentación del concurso.

Es dable señalar que, en el caso de que alguna de las partes se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, el que dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio al deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar económicamente a la parte incumplidora, monto que puede incrementarse si la parte incumplidora mantiene su actitud reticente.

c) Personas alcanzadas por la negociación colectiva – Efecto erga omnes

El convenio colectivo de trabajo resultante de la negociación que contara con la homologación del Ministerio de Trabajo no sólo resulta obligatorio para quienes las suscriben, sino también para todos los trabajadores, afiliados o no a la organización sindical negociante, y empleadores de la actividad, afiliados o no a la respectiva asociación profesional, de que se trate dentro de la zona de aplicación.

Cabe señalar que la homologación es el control de legitimidad y de conveniencia que realiza el Estado al convenio colectivo que permite su extensión obligatoria a terceros no contratantes, pero comprendidos en su ámbito. Para ello, el convenio debe cumplir los siguientes requisitos: a) limitar sus alcances a la representación (personal y territorial) que poseen las partes; b) no afectar normas de orden público o dictadas en protección del interés general; y c) no perjudicar la situación económica sectorial ni la del consumidos en general.

En cuanto a los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, estos también deben observar dichas condiciones y se presentados ante el Ministerio de Trabajo para su registro, publicación y depósito. Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

d) Validez de las cláusulas de los convenios colectivos. Relación entre contratos individuales de trabajo y convenios colectivos.

Las disposiciones de los convenios colectivos deben ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

Son válidas las cláusulas destinadas a favorecer la acción de las asociaciones sindicales de trabajadores en la defensa de los intereses

profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

Las normas de las convenciones colectivas homologadas son de cumplimiento obligatorio y no pueden ser modificadas por contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores y la aplicación de las mismas no puede afectar las condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Así también, la convención colectiva puede contener cláusulas que acuerdan beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participante, son válidas no sólo para los afiliados sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

e) Duración de los convenios colectivos.

La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación debe notificar a la otra parte por escrito e informar al Ministerio de Trabajo. Esta se encuentra obligada a responderla y a designar a sus representantes que intervendrán en la negociación. En el plazo de 15 días a contar desde la recepción de la notificación se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales y del sector empleador.

Alcanzado el consentimiento sobre el acuerdo, el Ministerio de Trabajo procede a homologar el convenio en su carácter de autoridad de aplicación. Dicha homologación debe producirse dentro de un plazo no mayor a 30 días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto, transcurrido dicho plazo la convención será considerada homologada tácitamente.

El convenio homologado comienza a regir a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial. Viendo el término de una convención colectiva, se mantienen subsistentes las condiciones de trabajo allí establecidas, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.

f) Articulación de los Convenios Colectivos

Conforme lo establecido en el artículo 18 de la Ley N° 14.250 *“los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación. Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor”*.

En este orden, en caso de existir un convenio de ámbito mayor, los convenios de ámbito menor que los comprenda, podrán considerar: a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor. b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor. c) Materias propias de la organización de la empresa. d) Condiciones más favorables al trabajador.

En cuanto al orden de prelación de las normas, el artículo 19 de la citada ley establece que: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito. b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador.

A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones¹².

e) El caso de las Pequeñas y Medianas Empresas – Disponibilidad colectiva.

¹² Se denomina “conglobamiento por instituciones” al cotejo que se realiza entre el conjunto menor de normas que tienen autonomía y posibilidad de regir por sí una situación determinada (institución).

La Ley N° 24.467 establece las disposiciones que regulan a las Pequeñas y Medianas Empresas. Su artículo 1° dispone que la norma tiene por objeto la promoción del crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas impulsando a tal fin políticas a través de la creación de nuevos instrumentos y apoyo y la consolidación de los ya existentes.

En lo que refiere a la negociación colectiva la ley establece en su artículo 99 que la *“entidad sindical signataria del convenio colectivo y la representación de la pequeñas empresa podrán acordar convenios colectivos de trabajo para el ámbito de estas últimas. La organización sindical podrá delegar en entidades de grado inferior la referida la referida negociación. Podrán, asimismo, estipular libremente la fecha de vencimiento de estos convenios colectivos. Si no mediare estipulación convencional en contrario, se extinguirán de pleno derecho a los tres meses de su vencimiento”*¹³.

Por su parte, el artículo 100 dispone que vencido el término de un convenio colectivo de trabajo o 60 días antes de su vencimiento, cualquiera de las partes puede solicitar el inicio de las negociaciones colectivas para el ámbito de la pequeña empresa. Para ello, el Ministerio de Trabajo debe convocar a las partes, quienes están obligadas a negociar de buena fe, lo que implica la concurrencia a la negociación y a las audiencias, el intercambio de información y la realización de esfuerzos conducentes para alcanzar un acuerdo.

La ley también aclara que los convenios colectivos de trabajo para pequeñas empresas, durante el plazo de su vigencia, no podrán ser afectados por convenios de otro ámbito.

En cuanto a la relación entre los contratos individuales de trabajo y los convenios colectivos, la ley recepta la figura de la **“disponibilidad colectiva”** instituyendo que los convenios colectivos de trabajo podrán modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, aviso y oportunidad de goce de la licencia

¹³ Por su parte, el artículo 101 de la Ley N° 24.467 establece que en las actividades en las que no existiera un convenio colectivo de trabajo específico para las pequeñas empresas el Ministerio de Trabajo deberá prever que en la constitución de la representación de los empleadores en la comisión negociadora se encuentre representado el sector de la pequeña empresa.

anual ordinaria como así también que no podrá ser materia de disponibilidad convencional lo relativo a la época de su otorgamiento - art. 154 de la Ley N° 20.744-¹⁴.

Se entiende por disponibilidad colectiva la delegación por ley del tratamiento de ciertas materias a lo que dispongan los convenios colectivos de trabajo. En ese sentido, las pequeñas empresas deben celebrar dichos convenios dentro del ámbito de negociación de actividad, en capítulo separado o como convenio de acuerdo autónomo. Los acuerdos de empresa sólo pueden modificar los convenios de actividad en beneficio del trabajador.

Por otra parte, la ley prevé que en el caso de las Pequeñas y Medianas Empresas, los convenios colectivos pueden disponer el fraccionamiento de los períodos de pago del sueldo anual complementario siempre que no excedan de 3 períodos en el año.

3.2- Negociación colectiva en la Administración Pública Nacional

a) Titularidad del derecho de negociación colectiva.

En el sector público, la titularidad del derecho de negociación colectiva se encuentra en cabeza de la Administración Pública Nacional y las asociaciones profesionales de trabajadores con personalidad gremial y ámbito de actuación nacional. En el caso de que no haya acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del trabajador en la comisión negociadora, el Ministerio de Trabajo procede a definir el porcentaje de

¹⁴ Art. 154 de la Ley N° 20.744 *“El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1. de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad. La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate. Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos”.*

votos que le corresponde a cada parte. A tal fin toma en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector correspondiente¹⁵.

La representación de los empleados públicos es ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación nacional.

Cuando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a definir de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. A tal fin tomará en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

En cuanto a la parte empleadora, la representación del Estado es ejercida por el Ministro de Hacienda y el Secretario de la Función Pública o sus respectivos representantes con jerarquía no inferior a Subsecretario, quienes son responsables de conducir las negociaciones con carácter general. En el caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integra además con los Ministros o titulares de la respectiva rama de la Administración Pública Nacional.

¹⁵ El art. 3º de la Ley N° 24.185 señala que “Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa: a) El Presidente y Vicepresidente de la Nación, y el Procurador General de la Nación; b) El Fiscal General de Investigaciones Administrativas y los Fiscales Adjuntos; c) Los Ministros, Secretarios y Subsecretarios del Poder Ejecutivo de la Nación, el Procurador del Tesoro de la Nación, funcionarios superiores y asesores de gabinete; d) Las personas que, por disposición legal o reglamentaria emanadas de los poderes del gobierno, ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados; e) El personal militar y de seguridad de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía Federal, Servicio Penitenciario Federal u Organismos asimilables; f) El personal diplomático comprendido en la Ley de Servicio Exterior, que reviste en jerarquías superiores que requieran acuerdo del Senado; g) El Clero Oficial; h) Las autoridades y funcionarios directivos o superiores de entes estatales u organismos descentralizados nacionales; i) El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviere el Poder Ejecutivo Nacional mediante resolución fundada; j) Los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de la sanción de esta ley se encuentren incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.

b) Temas comprendidos en la negociación colectiva de la Administración Pública Nacional.

La negociación colectiva es comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo¹⁶. Cabe destacar que las tratativas salariales o aquellas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deben sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección.

La Ley N° 24.185 también recepta el principio de buena fe como rector en el procedimiento de negociación, señalando que las partes deben concurrir a las negociaciones y a las audiencias en debida forma; realizar las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas; designar negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata; intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate y; realizar los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

En caso de desacuerdo en el desarrollo de las negociaciones, o que se suscitare un conflicto ocasionado por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualesquiera de las partes deberá comunicarlo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

El Ministerio podrá también intervenir de oficio si lo considerara oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto, siendo de aplicación lo dispuesto por la Ley 14.786.

d) Validez de las cláusulas de los convenios colectivos

¹⁶ El art. 8 de la Ley N° 24.185 dispone que se encuentran excluidos del ámbito de negociación colectiva: a) La estructura orgánica de la Administración Pública Nacional; b) Las facultades de dirección del Estado; c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantienen subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior no se haya convenido lo contrario.

Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los empleados y a favor de las asociaciones de trabajadores participantes en la negociación, podrán tener validez tanto para los afiliados como para los no afiliados, según se haya pactado, debiendo cumplirse con lo establecido por el artículo 33 de la Ley 23.551.

Es preciso destacar que en el ámbito de la Administración Pública Nacional el acuerdo alcanzado en la negociación colectiva debe ser remitido para su instrumentación por el Poder Ejecutivo mediante el acto administrativo correspondiente.

3.3- Ámbito institucional: la intervención de la autoridad estatal en la negociación colectiva.

El Ministerio de Trabajo es la autoridad de aplicación que interviene en distintas etapas de la negociación:

- En caso de no existir asociación profesional de empleadores en la actividad objeto de una convención, puede integrar la representación patronal con empleadores de la rama respectiva, o bien considerar suficientemente representativo al grupo de empleadores que intervengan en la negociación.
- Homologa las convenciones colectivas alcanzadas como resultado de la negociación.
- Ordena publicar en el Boletín Oficial las convenciones colectivas.
- Lleva un registro de los convenios colectivos y es depositario de dichos instrumentos.

- A pedido de cualquiera de las partes puede extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma.

- Vencido el término de una convención o dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento debe, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

- Vigila el cumplimiento de las convenciones colectivas.
- Crea, a solicitud de cualquiera de las partes de una convención colectiva, la comisión paritaria que, constituida con un número igual de representantes de empleadores y de trabajadores, es presidida por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y tiene como atribución: I) interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la convención o de la autoridad de aplicación; II) proceder, cuando fuere necesario, a la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento de acuerdo a lo dispuesto en la convención colectiva; III) puede intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de una convención, en cuyo caso, esta intervención tendrá carácter conciliatorio y se realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la convención.
- Es instancia de apelación cuando las decisiones de la comisión paritaria no fueron adoptadas por unanimidad o, en caso de haberse adoptado de ese modo, se plantee recurso fundado en incompetencia o exceso de poder.
- El autoridad de aplicación de la Ley N° 24.185 y se encuentra facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, puede proponer una fórmula conciliatoria.

4- Normativa con perspectiva de género

4.1 - La representación sindical de las mujeres – Ley 25674

La ley 25674 se promulgó el 28 de noviembre de 2002 y procura garantizar niveles de representación igualitaria para las mujeres en los sindicatos y en los órganos de negociación colectiva, en un marco de políticas públicas de acción positiva para favorecer la inserción de las mismas en lugares de representación. A partir de su dictado, se impuso el sistema de cupo sindical femenino orientado a asegurar que las candidaturas de mujeres a los órganos de dirección de sindicatos y federaciones incluyan un número proporcional a la afiliación.

La norma tiene como antecedente el artículo 37 de la Constitución Nacional que garantiza la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargo directivos y partidarios y lo dispuesto por el artículo 4.1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer con jerarquía constitucional conforme lo previsto por el artículo 75 inciso 22 de la Constitución.

El artículo 1 de la ley impone que cada unidad de negociación o comisión paritaria deberá tener una proporción de mujeres en su integración similar a la que se registre en la rama o actividad a la que se refiera la discusión. El decreto reglamentario 514/2003 determina un mecanismo de control para evitar el desconocimiento o el fraude en la integración femenina del plantel paritario sindical.

En su artículo 1 dispone que el sindicato que sindicato deberá entregar una declaración jurada indicando la cantidad porcentual de mujeres en el ámbito al cual se dirigirá la convención colectiva que se pretende discutir al momento de desinar sus delegados a fin de que la autoridad de control compare con la representación sindical propuesta para constatar si se ha cumplido con la ley.

Una vez realizada la verificación y en el caso de que encontrarse una diferencia entre el porcentual correspondiente y la representación paritaria la

autoridad deberá intimar al sindicato a que repare el error en cinco días, bajo apercibimiento de no constituir la unidad negociadora.

En la misma línea el artículo 2 de la ley 25674 dispone que los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.

En el ámbito de las asociaciones sindicales de trabajadores el artículo 3 de la ley 25674 modificó el artículo 18 de la ley 23551 referido a los requisitos exigidos para integrar los órganos directivos de las organizaciones sindicales. Con la reforma, se establece que el 30% de los cargos a cubrir deberán estar cubiertos por mujeres, cuando la cantidad de mujeres alcance o supere ese porcentual tomado sobre el total de los trabajadores del sector representado por el sindicato de que se trate. La obligación rige tanto para los cargos electivos como para los representativos.

Cuando el número de mujeres no alcance el 30% del total de los trabajadores, el cupo femenino en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical será proporcional a la cantidad de mujeres que trabajen en el sector representado. Las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección. No podrán oficializarse listas que no cumplan con estos requisitos.

Conforme el artículo 2 del decreto reglamentario la junta electoral o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales de cualquier grado, tendrá por cumplidos los porcentajes mínimos requeridos por el artículo 18 de la Ley N° 23.551 modificado por el artículo 3° de la Ley N° 25.674, cuando se hayan verificado

dichos porcentajes tanto sobre el total de los candidatos de la lista respectiva como sobre el total de cargos a cubrir en la elección de que se trate.

4.2 - Incidencia femenina en la composición de los órganos directivos de los sindicatos

Con el objeto de dar cuenta de la incorporación del género femenino en las estructuras de decisión de los sindicatos, se adjunta el siguiente relevamiento de la composición de los órganos directivos de las entidades gremiales signatarias de los principales convenios que se negocian por rama de actividad donde se ha registrado la presencia o ausencia en los mismos de mujeres, y los cargos que efectivamente éstas ocupan.

El estudio se realiza sobre el conjunto de cargos que componen el secretariado de la comisión directiva (secretarias, subsecretarias o prosecretarias) y no sobre la totalidad de los cargos electivos de la comisión directiva.

Para la elaboración del informe, se seleccionó una muestra representativa de 25 organizaciones sindicales sobre las cuales se relevó la cantidad de secretarías, subsecretarias y/o prosecretarias que componen la comisión directiva, la proporción de cargos ocupados por varones y mujeres y las secretarias que están a cargo de mujeres, entre otros datos relevantes. Los gremios fueron seleccionados, primero, eligiendo aquellos con la mayor cantidad de trabajadores representados y, segundo, intentando asegurar una amplia representación de la mayor cantidad de ramas de actividad económica.

La información respecto a las comisiones directivas fue extraída en su totalidad de las páginas web de las organizaciones sindicales. Cuando la entidad de segundo grado, en el caso de los sindicatos organizados como federaciones, no suministrara información respecto a la composición de la comisión directiva, se optó por seleccionar el sindicato más representativo de aquellos afiliados a la federación (por ejemplo, el sindicato Buenos Aires de la Industria de la Alimentación).

La distribución de los sindicatos elegidos a los fines del estudio correspondió a 20 organizaciones sindicales de primer grado (sindicatos, uniones, asociaciones) y a 5 federaciones. Por otro lado, 10 organizaciones sindicales representan principalmente trabajadores de la industria manufacturera, 6 de los servicios, 3 del transporte, 2 del comercio y 1 en cada caso de la administración

pública, la electricidad, gas y agua, la minería y la agricultura. La gran mayoría de estos gremios está habilitado para acordar con la respectiva representación empresaria condiciones de trabajo y salarios en el marco de la Ley N° 14.250, aunque algunos actúan en el contexto de la negociación colectiva de otro marco legal (por ejemplo, el régimen de trabajo agrario).

Finalmente, la comisión directiva de los 25 sindicatos seleccionados está constituida por un total 385 secretarías, subsecretarías y prosecretarías encargadas de diversas funciones en el ámbito de la actividad sindical. Se observa un predominio de los sindicatos que cuentan hasta 10 secretarías y subsecretarías (11), seguidos por los sindicatos con una estructura comprendida entre 11 y 20 secretarías y subsecretarías (8) y en menor medida los sindicatos con más de 21 secretarías y subsecretarías (6).

Organizaciones sindicales seleccionadas según estructura, rama de actividad y cantidad de secretarías y subsecretarías

Sindicatos		
Organización	N°	%
Uniones y Sindicatos	20	80%
Federaciones	5	20%
Rama de Actividad		
Agricultura	1	4%
Minería	1	4%
Industria	10	40%
Electricidad, gas y agua	1	4%
Comercio	2	8%
Transporte	3	12%
Administración pública	1	4%
Servicios	6	24%
Secretarías y Subsecretarías		
Hasta 10	11	44%
Entre 11 y 20	8	32%
Más de 20	6	24%
Total	25	100%

Fuente: MTEySS, Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, Dirección de Estudios del Trabajo, en base a páginas web de los sindicatos.

4.3 Principales resultados del relevamiento

Del total de 25 Comisiones Directivas analizadas, se registraron cinco que no poseen **participación femenina**, representando un 20% del total. En este conjunto se encuentran las siguientes entidades sindicales: Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina; Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmontadores de Algodón y Afines de la República Argentina; la Unión de Sindicatos de la Industria

Maderera de la República Argentina; la Unión Obrera Metalúrgica, y la Unión Tranviarios Automotor.

De las 20 Comisiones Directivas que si poseen participación femenina en sus estructuras de decisión, cuatro presentan un porcentaje de participación igual o superior al 30%. En este sentido, las mujeres ocupan en promedio el 18% de los cargos de secretario, subsecretario o prosecretario en el conjunto de los 25 sindicatos analizados.

Cargos en la comisión directiva ocupados por mujeres (en %).

Sindicato	Cargos ocupados por mujeres en Comisión Directiva (En %)
Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación, delegación Buenos Aires	40%
Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles	39%
Asociación Bancaria (secretariado general nacional)	30%
Asociación de Trabajadores de la Sanidad (Buenos Aires)	30%
Asociación Obrera Minera Argentina	29%
Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina	28%
Unión del Personal Civil de la Nación (consejo directivo nacional)	26%
Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal	25%
Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina	22%
Asociación Obrera Textil de la República Argentina	20%
Sindicato de Obreros de Maestranza	20%
Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios	17%
Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal	17%
Sindicato de Choferes de Camioneros, Oberos y Empleados del Transporte de Cargas por Automotor, Servicios Logística y Distribución de la Ciudad Autónoma y de la Provincia de Buenos Aires	16%
Sindicato de Trabajadores de la Industria del gas Capital y Gran Buenos Aires	13%
Unión Obreros y Empleados Plásticos	13%
Sindicato Federación Gráfica Bonaerense	10%
Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores	9%
Unión Ferroviaria (Secretariado Nacional)	5%
Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor	4%

Fuente: MTEySS, Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, Dirección de Estudios del Trabajo

En cuanto a la distribución de la participación femenina por rama de **actividad económica**, se observa que los Servicios, la Minería y la Administración Pública presentan las proporciones más altas de cargos en la comisión directiva ocupados por mujeres (30%, 29% y 26%, respectivamente). Sin embargo, se debe advertir que las últimas dos ramas están compuestas por un solo sindicato en la muestra seleccionada.

En el otro extremo, las ramas de Transporte, Agricultura e Industria presentan los menores porcentajes de cargos de secretarios y/o de subsecretarios a cargo de mujeres (8%, 9% y 12%, respectivamente). Justamente, la industria como Transporte son las únicas dos ramas de actividad donde se encuentran organizaciones sindicales sin representación femenina en los cargos electivos de la comisión directiva.

Sindicatos con participación femenina en Comisiones Directivas, según actividad económica, año 2016.

Rama	Secretarías y Subsecretarías			Sindicatos		
	Total	A cargo de Mujeres	% de Mujeres	Total	Con Mujeres en Secretarías	% de sindicatos
Administración Pública	34	9	26%	1	1	100%
Agricultura	11	1	9%	1	1	100%
Comercio	54	9	17%	2	2	100%
Electricidad, gas y agua	8	1	13%	1	1	100%
Industria	113	13	12%	10	6	60%
Minería	7	2	29%	1	1	100%
Servicios	97	29	30%	6	6	100%
Transporte	61	5	8%	3	2	67%

Fuente: MTEySS, Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, Dirección de Estudios del Trabajo

En cuanto a los **tipos de cargos** ocupados por mujeres, cabe resaltar en primera instancia que no se registró participación femenina en las Secretarías

Generales o Adjuntas de ninguno de los sindicatos. En tal sentido, la participación femenina se registró mayoritariamente en los siguientes cargos:

- Secretaría de la Mujer (o denominaciones similares).
- Secretaria de Acción Social, y/o Turismo.
- Tesorería (o cargos similares).
- Secretaría de Actas.
- Secretaría Gremial.

Respecto de este eje, resulta interesante poner de manifiesto que en varias de las Comisiones Directivas relevadas¹⁷ las Secretarías son ocupadas por varones, dejándose a cargo de las mujeres las Subsecretarías o Prosecretarías correspondientes a dichos cargos.

En el Gráfico N°1, se observa la relación entre la proporción de mujeres en la comisión directiva de las organizaciones sindicales y la tasa de empleo registrado femenina en la rama de actividad respectiva (es decir, la proporción de mujeres asalariadas registradas en el conjunto del empleo asalariado registrado).

En primer lugar, se puede apreciar que en las ramas de actividad con menores tasas de empleo femenino están concentradas las organizaciones sindicales que no cuentan con mujeres ocupando los cargos de la comisión directiva (por ejemplo, transporte de pasajeros, metalúrgicos, madereros, entre otros). Sin embargo, la baja tasa de empleo femenino no debería servir como excusa para que no hubiera mujeres ocupando cargos en las secretarías de la comisión directiva, en tanto, en otros gremios aun teniendo una proporción pequeña de empleo femenino en las empresas y organizaciones, si las hay (por ejemplo, camioneros y mineros).

En segundo lugar, en promedio parece existir una relación positiva entre la tasa de empleo femenina y la proporción de cargos ocupados por mujeres. Es

¹⁷ Es el caso de las Comisiones Directivas correspondientes a los siguientes Sindicatos: Asociación Bancaria (SEB), Asociación de Trabajadores de la Sanidad (Buenos Aires), Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, y Sindicato de Trabajadores de la Industria del gas Capital y Gran Buenos Aires, entre otros.

decir, que a mayor proporción de mujeres empleadas en la actividad, se acrecienta la cantidad de cargos electivos (secretarías) ocupados por mujeres.

En tercer lugar, si bien instrumentar políticas dirigidas a promover la participación de las mujeres en empleos registrados incentivaría la participación sindical de las mujeres y su inclusión en los cargos electivos, parecería ser que este mecanismo resulta insuficiente a la hora de generar mecanismos de ascenso femenina en las propias estructuras sindicales. En este sentido, son pocas las mujeres que están a cargo de la gestión integral del sindicato (la secretaria general), aún incluso en las actividades muy feminizadas.

4.4 - Negociación colectiva con perspectiva de género:

La inclusión de la perspectiva de género en la negociación colectiva plantea la posibilidad de incluir temas que la sociedad exige de manera urgente. Temas tales como las licencias que permiten una responsabilidad compartida y más equitativa de los cuidados, las licencias por adopción, el acoso laboral y la licencia por violencia doméstica, la no discriminación en los procesos de selección y acceso al empleo, la equidad salarial y el acceso a la formación profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género (cupos, inclusión de horarios accesibles, etc)

Incluso en los casos donde la negociación colectiva no avanza, las empresas establecen acuerdos con sus trabajadores y trabajadoras en lo referido a las licencias que les permite un reparto más equitativo de las responsabilidades personales y de cuidado, licencias por paternidad que superan lo establecido por la Ley de contrato de trabajo, e incluso licencias para atender situaciones de violencia doméstica.

En los CCT se tratan dificultades específicas y particulares de cada rama o sector de actividad, por lo tanto, se pueden incluir contenidos que presenten soluciones a los problemas originados en las desigualdades de género vigentes en cada sector.

Se discuten contenidos salariales (salario base y complementos) y contenidos no salariales que contribuyen a mejorar las condiciones de trabajo (licencias, guarderías, medidas de acción positiva, etc.).

La formación sindical, la adquisición de competencias comunicacionales y el cumplimiento de las medidas que garantizan la representación (Ley de cupo sindical) son medidas necesarias para la instalación de temas en la agenda del trabajo, efectivizando la transversalización del enfoque de género.

Herramientas de las organizaciones sindicales para promover la equidad.

- **Medidas de Acción Positiva y Ley de Cupo Sindical.** Las medidas de acción positivas son medidas limitadas en el tiempo, que se toman hasta se revierta la situación de discriminación. Ejemplos: Acciones de amparo por discriminación de género con sentencias a favor Fallo Freddo¹⁸/Fallo Sisnero¹⁹/Fallo Borda²⁰

La ley de cupo sindical 25.674/2001. A partir de esta Ley tiene que haber un 30% de mujeres en las comisiones negociadoras y directivas de los sindicatos: de 10 candidats, al menos tres deben ser mujeres.

- **Promover Secretarías de igualdad de oportunidades y género.**
- **Capacitación y formación para referentes sindicales.**
- **Revisión de convenios colectivos para la progresiva incorporación de cláusulas generales y específicas de género.**
- **Intervención en situaciones de violencia de género en el ámbito laboral:**
 - Protocolos
 - Convenio OIT 190

¹⁸ "FUNDACION MUJERES EN IGUALDAD y otro c/ FREDDO S.A. s/ AMPARO INTERLOCUTORIO" Sentencia 16 de Diciembre de 2002, CAMARA NACIONAL DE APELACIONES EN LO CIVIL. CAPITAL FEDERAL, Sala H.

¹⁹ "SISNERO MIRTHA GRACIELA y otros c/ TADELVA SRL y otros s/amparo" CSJN Fallos 337:611

²⁰ "Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/ acción de amparo" SENTENCIA 11 de Octubre de 2018, CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO. CAPITAL FEDERAL, Sala 02.

- Áreas especializadas

Cláusulas en los Convenios Colectivos

Las cláusulas en materia de equidad que pueden incluirse en la negociación colectiva pueden ser declarativas o específicas.

Las cláusulas específicas pueden tratar temas centrales referidos a:

- Acceso al empleo
- Acceso a la formación
- Conciliación en el marco de la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal
- Equidad salarial
- Violencia de género en el ámbito Laboral

Ejemplos de cláusulas superadoras de la LCT en materia de género

Paternidad

- Acu 463/2003 Asociación Bancaria con Asociación de Bancos de la República Argentina, Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA) y Asociación de la Banca Especializada (A.B.E).
Otorga 10 días corridos de licencia por paternidad
- CCT 706/2014 Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación - Cámara Argentina de Productores Avícolas
Otorga 15 días de licencia

Enfermedad Familiar

- AFIP ACU1025/2010 SUPARA/AFIP
Se otorga a la trabajadora y al trabajador 20 días corridos y remunerados de licencia para el cuidado de conyugue, padres e hijos aunque no conviva con el agente.

Licencia por adopción

- CCT 851/2007 “E” Sindicato del Seguro de la República Argentina - AFJP. PRORENTA S.A.

Otorga 15 días de licencia para el padre y 90 días para la madre

- CCT 43/91 “E” Acta acuerdo convencional AR/AU (Aerolíneas Argentinas S.A. y Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur) y AAA (Asociación Argentina de Aeronavegantes)

Los matrimonios igualitarios tendrán derecho a las mismas licencias que a las de maternidad u adopción (90 días). Luego, de las mismas se podrá optar por la excedencia o licencia sin goce de haberes (art. 12)

Cuidado infantil

- CCT 1343/13 “E” Federación argentina sindical del petróleo, gas y biocombustibles; Sindicato del Petróleo y Gas Privados de la Capital Federal Exxonmobil Business Support Center Argentina S.R.L.

Permite la reducción de la jornada laboral para el personal femenino que retorne de la licencia por maternidad y que a la fecha de reintegrarse su hijo/a sea menor de 1 año, podrán solicitar una reducción de su jornada de trabajo a 5 horas (5 días a la semana), hasta que el hijo/a cumpla 1 año de edad. Su salario a percibir será del 75% de su remuneración habitual.

- ACU 624/2013 “E” Asociación bancaria (sociedad de Empleados de Banco) con

Banco Central de la República Argentina.

Se otorga Compensación por gastos de Guardería, Jardín de Infantes y Preescolar,

o por Cuidado del Niño a Domicilio.

Licencia por Violencia de Género

- Asociación del Personal No Docente (APUBA) y UBA Decreto CCT aprobado por el decreto 366/2006

Establece Licencia por violencia o discriminación de género u orientación sexual, con goce de haberes, cuando la agente no docente sufriera violencia de género en términos de la ley 26.485/2009 tanto en ámbito familiar como

laboral y se vea imposibilitada a concurrir a su puesto de trabajo; y cuando él/la agente no docente sufriera discriminación por orientación sexual en el ámbito laboral en los términos de la Resolución (CS) 4043/15.

El plazo de la licencia será hasta 30 días corridos en un año calendario, pudiendo prorrogarse hasta 2 períodos iguales si las circunstancias lo requieren. (art.1 y 2).

Acceso al empleo, proceso de selección, y acceso a la formación

- CCT 1539/16 “E” Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos con Lyme S.A.

Establece que las ofertas de empleo se redactaran de modo que no se dirijan exclusivamente a personas de uno u otro sexo. Los procedimientos de selección respetaran el principio de igualdad de oportunidades. Se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en las acciones formativas de la organización.

Avances recientes en la inclusión de la perspectiva de género en la negociación colectiva
--

- CCT N° 33/91 E. Asociación del personal Aeronáutico con Interbaires. Acuerdo complementario. 6 de Junio 2016.

Percepción de montos mensuales correspondientes al subsidio por guardería abonados por la empresa bajo condiciones de acreditación establecidas en el CCT para el personal femenino y masculino.

- CCT 1240/2011. Sindicato Argentino de Televisión Telecom, servicios audiovisuales interactivos y de datos (SATTSAID) con Imagen satelital S.A. Texto complementario 9 de Marzo 2017

Las partes repudian la violencia de género y entienden la necesidad de apoyar a aquellos empleados que pueden estar sufriendo alguna situación relacionada con ello.

- Licencia de hasta 20 (veinte) días hábiles anuales, continuos o discontinuos, con goce total de haberes, para toda trabajadora que se encuentre en el marco de la Ley 26.485, cualquiera sea la modalidad de contratación. La licencia se otorgará con la acreditación de la denuncia policial, judicial o certificado emitido por entidades gubernamentales de protección habilitadas. El plazo de la licencia se entenderá por año calendario.
- La empresa no descontará el tiempo de trabajo ni el presentismo en los casos en que las trabajadoras deban realizar trámites judiciales o administrativos.

- Convenio colectivo homologado por el Decreto 214 para la Administración Pública Nacional. UPCN/ATE-Estado Nacional. 2006. Acta acuerdo celebrada Noviembre 2018

- 15 días de Licencia por violencia de género con goce de haberes, prorrogable con acreditación por igual período por única vez. Con constancia de denuncia policial o judicial.
- 15 días corridos de licencia por nacimiento para la persona no gestante.
- Acta acuerdo celebrada Abril 2019
- Se acuerda que no se tengan en cuenta para el pago de presentismo hasta 10 días de licencia por familiar enfermo, en caso de personas con discapacidad, niños hasta 12 años inclusive o adultos mayores de 65

años inclusive que estén a cargo del agente durante el período de acuerdo del acta acuerdo.

- Asociación Bancaria y el Banco de la Pampa SEM. Acta acuerdo celebrada el 6 de Junio de 2019

Incorporan al personal masculino como beneficiarios del ítem guardería de carácter remunerativo, siempre que cumpla el requisito de que la progenitora, si trabaja en relación de dependencia, no perciba tal concepto.

- Sindicato de choferes particulares y la Unión de propietarios de autos de Remises. Acta acuerdo con fecha 26/3/2019 en el marco del CCT 709/2015 de la República Argentina.

1. Se comprometen a realizar acciones que incluyan el proceso de convocatoria, capacitación y selección para contratar mujeres en el sector hasta alcanzar el 30% como mínimo de la planta de personal que se desempeñen como choferes de autos particulares.

2. Se comprometen a revertir la discriminación por género en el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo de la actividad.

4.5 Acciones desarrolladas desde la Secretaría de Promoción, Protección y cambio tecnológico de la Secretaría de gobierno de trabajo y empleo.

- La Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades-Género (CTIO-Género) fue creada en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 28 de octubre de 1998 por iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La CTIO es un espacio de diálogo social y concertación entre los actores del mundo del trabajo para debatir y diseñar propuestas de acción que promuevan la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el ámbito laboral.

En la Subcomisión de Normativas para la Igualdad de Oportunidades en el marco de la Negociación Colectiva se promovió durante el año 2019 la incorporación de cláusulas de género en la negociación colectiva.

- Capacitación y sensibilizaciones en equidad de género y mercado de trabajo. Se destacan las siguientes líneas realizadas durante el último año:
 - Sensibilización en género y mercado de trabajo a sindicatos.
 - Capacitaciones a delegadas y dirigentes intermedias sindicales de las provincias de Salta y Jujuy.
 - Sensibilización a Secretarios y Secretarias de Conciliación de la Secretaría de Trabajo para la inclusión de la perspectiva de género en los procesos de negociación colectiva en 12 sectores de actividad.
 - Capacitaciones internas presenciales sobre Diversidad Sexual.

4.6 Información estadística

Con el objetivo de analizar la dinámica de su incorporación en la negociación colectiva, se han relevado los acuerdos y convenios homologados durante el primer semestre de 2018, referenciando también los homologados durante 2017.

En tal dirección se identificarán en un principio los acuerdos y convenios que incluyan cláusulas de esta temática, tomando en consideración su peso en relación con el total de los homologados en el semestre y el número de trabajadores alcanzados por las mismas. Posteriormente se incluirán ejemplos de los contenidos pactados.

Al respecto, durante el primer semestre de 2018 las cláusulas con contenidos de género se pactaron en el 10% del total de convenios y acuerdos

homologados, alcanzando a más de 100 mil trabajadores, tal como se visualiza en la tabla siguiente.

Negociación colectiva y cobertura según tipo de cláusulas pactadas. Resumen comparativo entre 2017 y 2018.

	I Sem. 17			I Sem. 18		
	Convenios y acuerdos (N°)	Convenios y acuerdos (%)	Cobertura	Convenios y acuerdos (N°)	Convenios y acuerdos (%)	Cobertura
Acuerdos y Convenios con cláusulas de género	41	6%	212.047	21	10%	106.183
Total de Acuerdos y Convenios	702	100%	3.500.115	221	100%	2.384.628

La cobertura de las negociaciones de actividad y empresa no admiten la agregación. Esto se debe a que si se suman se duplicarían los trabajadores comprendidos, puesto que podría suceder que los trabajadores comprendidos en una negociación de empresa sean a la vez beneficiados por una negociación de actividad.

Fuente: Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo – MPyT.

I. Ejemplos de cláusulas negociadas durante el período relevado.

- a. **Licencias vinculadas a la protección de la maternidad.** El Convenio Colectivo N° 1577/18E, firmado por el Sindicato Conductores Navales de la República Argentina con la empresa National Shipping S.A., establece, entre otras cuestiones, el procedimiento relativo al embarazo de las trabajadoras tales como: el derecho de desembarco para el usufructo de francos compensatorios hasta 120 días previos a la fecha estimada de parto, licencia especiales y asignación de tareas de desembarco acordes a la categoría, entre otras cuestiones.
- b. **Condiciones de trabajo de las mujeres (jornada laboral, remuneraciones, seguridad e higiene y prohibición de tareas riesgosas, etc.).** Se destaca el Convenio Colectivo de actividad N° 746/17, suscripto entre la Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines, que establece que no será de

aplicación para aquellas trabajadoras que se encuentren gozando de la licencia por maternidad y el estado de excedencia, la base mínima imponible para calcular los aportes y la contribución empresaria a la obra social OSPIV.

- c. Cláusulas de equidad de género y de promoción de la igualdad.** El mencionado CCT 746/17, establece además la garantía de igual salario por igual trabajo, cualquiera fuere la denominación de la calificación de las categorías y sus respectivos sueldos y/o salarios, tanto para los hombres como para las mujeres y viceversa.

4.7. Ley de protección integral a las mujeres

La ley 26485 tiene por objeto la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia, el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres, el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia, la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres.

El artículo 3 garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas la Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y en su artículo 4 establece la definición de violencia contra las mujeres indicando que se trata de toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el estado o por sus agentes.

A su vez, en el artículo 5 de dicha norma se conceptualizan distintos tipos de violencia dirigidos hacia la mujer, a saber:

Física, aquella que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

Psicológica, causa daño emocional, disminución de la autoestima, perjudica y perturba el pleno desarrollo personal. Se busca controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o asilamiento.

Sexual, cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

Económica y patrimonial, es la que ocasiona menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

Simbólica, naturaliza la subordinación de la mujer en la sociedad a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos o que transmita o reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales.

Entre las modalidades de violencia que describe el artículo 6 de la ley 26485 se entiende por violencia laboral contra las mujeres aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función y el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

5- Huelga

Con la sanción de la Ley N° 25.877 se puso fin al régimen estatuido por la ley 25.250 y se volvió al criterio de tipificar legalmente a los servicios esenciales, adoptando en su definición lo ya decidido por los órganos de control de la OIT y remitiendo a sus criterios.

El artículo 24 de la ley dispone que “cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.

Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:

a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Por su parte, el artículo 2° del decreto reglamentario establece que se considerarán servicios esenciales en sentido estricto, únicamente las actividades siguientes:

- a) Los servicios sanitarios y hospitalarios;
- b) La producción y distribución de agua potable y energía eléctrica;
- c) Los servicios telefónicos;
- d) El control de tráfico aéreo;²¹

²¹Art. 11 del Decreto N° 272/06 “Cuando la actividad de que se trate no se encuentre comprendida dentro del párrafo segundo del artículo 24 de la Ley N° 25.877, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD

La Comisión independiente prevista en el artículo 24 de la Ley N° 25.877 se denomina “Comisión de Garantías” puede ser convocada por la Ministerio de Trabajo de oficio o a pedido de las partes intervinientes en el conflicto colectivo.

Conforme el Decreto N° 272/06, dicha comisión se encuentra facultada para: a) Calificar excepcionalmente como servicio esencial a una actividad no enumerada en el segundo párrafo del artículo 24 de la Ley N° 25.877, de conformidad con lo establecido en los incisos a) y b) del tercer párrafo del citado artículo; b) Asesorar a la Ministerio de Trabajo para la fijación de los servicios mínimos necesarios, cuando las partes no lo hubieren así acordado o cuando los acuerdos fueren insuficientes, para compatibilizar el ejercicio del derecho de huelga con los demás derechos reconocidos en la CONSTITUCION NACIONAL y en los tratados de derechos humanos; c) Pronunciarse, a solicitud de la Ministerio de Trabajo, sobre cuestiones vinculadas con el ejercicio de las medidas de acción directa; d) Expedirse, a solicitud de la Ministerio de Trabajo, cuando de común acuerdo las partes involucradas en una medida de acción directa requieran su opinión; y e) Consultar y requerir informes a los entes reguladores de los servicios involucrados, a las asociaciones cuyo objeto sea la protección del interés de los usuarios y a personas o instituciones nacionales y extranjeras, expertas en las disciplinas involucradas, siempre que se garantice la imparcialidad de las mismas.

5.1 - Integración de la Comisión de Garantías

La Comisión de Garantías se encuentra integrada por 5 miembros, designados por el Poder Ejecutivo Nacional a propuesta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativos, de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires y del Consejo Interuniversitario Nacional (C.I.N.). La elección de los integrantes debe recaer en personas de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones

SOCIAL, de oficio o a pedido de las partes involucradas en el conflicto, convocará a la COMISION DE GARANTIAS, para que proceda a evaluar si se dan los supuestos de los incisos a) o b) del artículo 24 de la Ley N° 25.877 y en su caso, califique excepcionalmente como esencial tal servicio”.

del trabajo, del derecho laboral o del derecho constitucional y destacada trayectoria.

Los integrantes de la Comisión se desempeñan ad honorem y deben cumplir con el requisito de independencia, razón por la cual no puede ser integrada por legisladores nacionales, provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por quienes ocupen otros cargos públicos electivos y por quienes ejerzan cargos de dirección o conducción en partidos políticos, en asociaciones sindicales o en organizaciones de empleadores.

Todos los integrantes de la Comisión duran en sus cargos 3 años, pudiendo ser reelectos por una sola vez.

5.2- Procedimiento y preaviso

El preaviso se utiliza con el objeto de evitar medidas intempestivas en estos servicios y de preservar la posibilidad de establecer servicios mínimos necesarios para la comunidad.

En nuestro derecho el decreto 2184/90 dispuso la aplicación de la ley 14.786 y vencido el plazo previsto en el artículo 11 de dicha norma legal se impuso un preaviso de 5 días .

Posteriormente el decreto 843/2000 reglamentario de artículo 33 de la ley 25.250 impuso un plazo de 48 horas de preaviso a partir del vencimiento del plazo previsto en el artículo 11 de la ley 14.786, para que la parte que se propusiere ejercer medidas de acción directa comunicara tal decisión a la autoridad de aplicación y a la contraparte.

Actualmente el decreto 272/06 en su artículo 7 estipula un plazo de preaviso de 5 días de anticipación a la fecha en que se realizará la medida, el que comenzará a computarse a partir del vencimiento del plazo de 15 días previsto en el artículo 11 de la ley 14786. El preaviso deberá cursarse a la contraparte y a la autoridad de aplicación (que no debe confundirse con el primer aviso requerido por el art. 2º de la ley 14.786), con cinco (5) días de anticipación a la fecha en que se

ejecutará la acción conflictiva. Los cinco (5) días de este preaviso transcurren en forma simultánea con el plazo de prórroga fijado por el art. 11 de la ley 14.786, de manera análoga a la previsión contenida en el art. 3º del decreto 843/00. El segundo preaviso cumple dos funciones. En primer término avisar a las partes sobre el agotamiento del procedimiento conciliatorio —que implicará, tratándose de servicios esenciales, una libertad de acción restringida por la exigencia del cumplimiento de prestaciones mínimas. En segundo lugar la de aprovechar al máximo posible el tramo final de la instancia de conciliación para intentar acordar los servicios mínimos, las modalidades de su ejecución y el personal que deba ser afectado a la prestación de los mismos (cfr. art. 8º, dec. 272/06), así como permitir la intervención subsidiaria de la Comisión de Garantías.

Si las partes establecieron los servicios mínimos en convenios colectivos, u otro tipo de acuerdos, previos al trámite conciliatorio, el art. 9º del decreto 272/06 las obliga a comunicarlo por escrito a la autoridad de aplicación dentro de las 24 horas siguientes a la emisión del “segundo preaviso” que impone el art. 7º. En este caso deberán indicar concreta y detalladamente la forma en que se cumplirán las prestaciones, incluyendo la designación del personal involucrado, pautas horarias, asignación de funciones y equipos.

En el supuesto de que las partes no cumplieran con las obligaciones previstas en los artículos 7º, 8º y 9º del decreto, dentro de los plazos establecidos para ello, o si los servicios mínimos acordados por las mismas fueren insuficientes, la Secretaría de Gobierno, en consulta con la Comisión de Garantías, fijará los servicios mínimos indispensables para asegurar la prestación del servicio, cantidad de trabajadores que se asignará a su ejecución, pautas horarias, asignación de funciones y equipos, procurando resguardar tanto el derecho de huelga como los derechos de los usuarios afectados. La decisión será notificada a las partes involucradas y, en caso de incumplimiento, se procederá de acuerdo a lo previsto en el artículo 14 de la reglamentación²².

²² Art. 14. — La inobservancia por alguna de las partes de los procedimientos conciliatorios establecidos en la legislación vigente y las previsiones de la presente reglamentación, o el incumplimiento de las resoluciones dictadas por la Autoridad de Aplicación o de los pronunciamientos emitidos por la COMISION

5.3 – El rol de la empresa en el caso de la huelga de servicios esenciales.

La empresa u organismo prestador del servicio considerado esencial debe garantizar la ejecución de los servicios mínimos y poner en conocimiento de los usuarios, por medios de difusión masiva, las modalidades que revestirá la prestación durante el conflicto, dentro del plazo de 48 horas, antes del inicio de las medidas de acción directa, detallando el tiempo de iniciación y la duración de las medidas, la forma de distribución de los servicios mínimos garantizados y la reactivación de las prestaciones. Asimismo debe arbitrar los medios tendientes a la normalización de la actividad una vez finalizada la ejecución de dichas medidas (art. 12 del Decreto N° 272/06).

Sin otro particular lo saluda a Ud. atentamente