

XVI Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Republica Oriental del Uruguay, Colonia del Sacramento, 25 y 26 de abril de 2009

Organizadas por la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

MODELOS DE LIBERTAD SINDICAL EN EL RIO DE LA PLATA

Por Pablo Arnaldo Topet
Universidad de Buenos Aires, Argentina

SUMARIO

- 1. A modo de introducción**
 - 2. Notas sobre el llamado “modelo sindical argentino”, las normas que lo regularon y aclaraciones sobre su vinculación con la Ley Rocco del sistema corporativo italiano de 1926. Cuestionamientos: CTA Y OIT.**
 - 2.1. Las normas que han regulado el “modelo sindical”.**
 - 2.2. Los principales argumentos de la Central de Trabajadores Argentinos.**
 - 2.3. Las notas del “modelo sindical”.**
 - 2.4. El “modelo sindical” y la OIT.**
 - 2.5. La posición del Grupo de Expertos en Relaciones Laborales.**
 - 2.6. La “visión” del modelo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.**
 - 3. La sentencia de la Corte Suprema: su visión de la libertad sindical en detalle.**
 - 4. Una visita al pasado para disentir con la visión de la Corte Suprema: la libertad sindical.**
 - 5. El test de Napoleón y el “interés colectivo”.**
 - 6. El interés colectivo, la libertad sindical y las opciones democráticas.**
 - 7. Los trabajadores y sus opciones.**
 - 8. Para finalizar el capítulo argentino: ¿Qué es ser progresista en derecho colectivo en la etapa post-neoliberal?**
 - 9. Notas comparativas con el modelo del Uruguay.**
 - 9.1. Las referencias consideradas sobre Uruguay.**
 - 9.1.1. El modelo abstencionista.**
 - 9.1.2. La libertad negativa.**
 - 9.1.3. Los cambios del modelo.**
 - 9.2. Algunas notas comparativas de ambos “modelos de libertad sindical”.**
 - 10. Reflexiones finales.**
- Anexos.**

1. A modo de introducción.

Los modelos de libertad sindical no son ajenos a los sistemas de relaciones laborales en especial y al sistema político en general, y por ello las tradiciones, las prácticas y las normas que los contemplan y las que se diseñan para su preservación, mejora o cambio tienen la impronta que cada realidad nacional ha consolidado en su itinerario particular. Las visiones sobre sus virtudes o defectos dependen de los modos diversos de contemplar el mejor modo de organizar una sociedad y de los valores que se estimen deben prevalecer.

Las sociedades democráticas exigen debates públicos que se sustenten en premisas que den cuenta de un cabal conocimiento de la realidad en sus datos objetivos –cuantitativos- y en una adecuada utilización de los fundamentos jurídicos en orden a su correcta individualización y ubicación en el marco de la teoría general del derecho. Dicho de otro modo, no es aconsejable citar sin efectuar precisiones sobre el tipo de tribunal, el tipo de decisión y sobre los antecedentes jurídicos de normas en vigencia. Ello porque no es ético en cuanto se la evalúe desde la ciencia jurídica y porque al inducir a engaño defrauda a la sociedad que reclama responsabilidad de quienes han asumido relevantes posiciones sociales o de poder con capacidad de influir en la formación de la opinión pública. Efectúo esta suerte de digresión de inicio porque en Argentina no surge con claridad que esta sea una convicción por todos compartida.

Sin dudas sobre la veracidad de hechos y derechos invocados en abono de tesis incluidas en investigaciones, tesis, críticas o sentencias, si podrá confrontarse en el plano de las ideas y de los valores que se juzguen mas aptos para modificar una realidad -la de nuestras sociedades- que a pesar de los esfuerzos – de gobiernos y actores sociales- “incomoda” a quienes aspiran a convivir en paz, tolerancia- y distribución adecuada de los esfuerzos colectivos y de la distribución de sus resultados. Algunos calificamos esta aspiración de justa en lo social y resaltan las bondades de la llamada Justicia Social y que la OIT anuda a la existencia del denominado Trabajo Decente.

Tanto en Argentina como en Uruguay se han producido cambios en sus modelos de libertad sindical, y en ambos se constata que los mismos son objeto de análisis no exentos de polémicas intensas sobre el valor y la profundidad de los mismos y la pertinencia de proseguir o cambiar sus sesgos. A partir de la situación que procurare delinear en el acotado margen de una presentación para un encuentro académico en el que hay restricciones a la extensión de las ponencias y los tiempos acotados de intercambio haré una valoración sobre el estado actual del modelo de libertad sindical y sobre la hipótesis de su radical sustitución.

Desde ya adelanto que promuevo las bondades de seguir avalando lo que se conoce como “modelo sindical argentino” aunque estimo que se deben efectuar modificaciones que garanticen de manera efectiva sus contenidos de organización democrática y que den cuenta de los reparos efectuados por los órganos de control de la OIT sobre algunos de sus aspectos.

Sospecho que las nuevas realidades económicas, sociales, tecnológicas y productivas encontrarán respuestas satisfactorias desde lo social con un modelo de “unidad promocionada” que con uno de características fragmentarias. La respuesta del sindicalismo internacional ha sido la de reconcentrarse y de consolidar las estructuras de cara a los desafíos de la globalización y la heterogeneidad.

Por ello – para explicar las razones de la posición que se avala- y aun a riesgo de agobiar a quienes conocen los antecedentes del modelo argentino –especialmente mis connacionales- he preferido volver a hacer un recorrido por la historia, para detenerme en el presente, hacer una crítica sobre algunos aspectos controversiales y alguna valoración de hipótesis sobre el futuro de un “modelo de libertad sindical” radicalmente diferente en el caso de confirmarse una muy reciente posición de la doctrina judicial de nuestra Corte Suprema de Justicia respecto de los contenidos de la libertad sindical y las normas que se aplicaban hasta su dictado.

Con aquel escenario ya bosquejado, finalmente trato de hacer algunos juicios comparativos con la situación en el Uruguay, con las prevenciones que siempre es menester hacer cuando se efectúan apreciaciones de un ordenamiento que es ajeno a la practica de quien lo efectúa y que descansa en los estudios y las informaciones de los colegas a los que haya acudido en su ayuda. Es por ello que adelanto no haber intentado un examen vis. a vis. de las dos realidades; tan solo efectuar algunas hipótesis sobre eventuales similitudes –que admiten “prueba en contrario”- sobre lo que esta pasando, pero sin aventurarme en al mas álgido campo de las hipótesis de tendencias de futuro sean de confirmación o de cambio.

Debo además, aclarar que parámetros o indicadores subyacen en esta presentación, sobre las descripciones y valoraciones de los denominados modelos de libertad sindical. Y aquí confieso que una propuesta de exegesis de Oscar Ermida Uriarte sobre los sistemas de relaciones laborales en general me parece mas útil y apta para evaluarlos; superadora de los binomios tradicionales de intervención-libertad, centralización-descentralización, cooperación-conflicto y los alternativos son los que ponen el acento en la funcionalidad de los modelos para incluir o excluir, para democratizar el poder en la toma de

decisiones, por capacidad de promover y profundizar los derechos humanos y el de contribuir a la justicia acotando los espacios de discriminación. Y agrego el que garantice un sujeto –el sindical- con capacidad de lograr resultados eficaces en el ejercicio de la acción sindical en un ambiente hostil, como ha señalado la doctrina italiana. Y siempre con la advertencia de estar ante ordenamientos jurídicos donde hay “una brecha entre las normas y la realidad”.¹

Estas reflexiones se nutren de los debates efectuados con motivo del Seminario celebrado en la Ciudad de Córdoba, por iniciativa de la Filial de dicha provincia de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, en la que se debatió el Modelo Sindical de Argentina para el Siglo XXI, y del que participaron como ponentes los doctores, Carmel Layun, Rubén Machado, Héctor García, Mario Elffman, Jorge Sappia, Lucio Garzón Maceda, Horacio Meguira, Pablo Topet, Julio Simon, Oscar Valdovinos, Jorge Rodríguez Mancini y Jorge Sappia.

Para finalizar, destaco que he tenido en consideración el Informe del Grupo de Expertos en Relaciones Laborales, que presidió Oscar Valdovinos e integraron Eduardo Álvarez, Carlos Aldao Zapiola, Mario Elffman, Jorge Elías, Beatriz Fontana, Jorge Rodríguez Mancini, Jorge Sappia, Julio Cesar Simon y Pablo Topet, que elaboro el estudio “Estado actual del sistema de relaciones laborales en la Argentina” conforme el requerimiento formulado por el Ministro de Trabajo, a través de la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en 2005 y que fuera presentado en Julio de 2008.

2. Notas sobre el llamado “modelo sindical argentino”, las normas que lo regularon y aclaraciones sobre su vinculación con la Ley Rocco del sistema corporativo italiano de 1926. Cuestionamientos: CTA Y OIT.

2.1. Las normas que han regulado el “modelo sindical”.

Es un lugar común en alguna doctrina y en los medios de comunicación social de Argentina,² identificar como antecedente de la primera norma con vigencia efectiva en materia de organización sindical (Decreto Ley 23.852 de 1945) a la legislación dictada por el fascismo en Italia en abril de 1926 (conocida como Ley Rocco). Ello es incorrecto puesto que el ordenamiento de la península contemplaba al sindicato dentro del derecho público. La referencia si se aplicaría a la legislación del Brasil, que con la consolidación de Leis del Trabalho, del Estado Novo, de Getulio Vargas incorporo algunos de sus principios.

En la norma no se hacia referencia concreta a lo delegados o comisiones internas, tema que fue abordado en detalle y de manera generalizada por los convenios colectivos que garantizaban un numero de representantes, facultades y que especificaban como requisito para acceder al cargo representativo el estar afiliado al gremio que había pactado la convención colectiva.

En aquella norma se hacia una distinción entre organizaciones reconocidas e inscriptas. A estas últimas se les reconocían algunos derechos exclusivos en el artículo 33. Este principio solo seria dejado de lado durante la dictadura militar de 1955, que impuso el decreto ley 9270 (derogando la norma de 1945), en 1956 igualando los derechos de todos los sindicatos e instituyendo a los fines de la negociación colectiva las “comisiones intersindicales” que se integrarían en proporción de los afiliados de los sindicatos correspondientes. La norma no llevo a tener vigencia efectiva.

¹ Garmendia Raigón, Mario, Eficacia Practica de las normas laborales, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo Uruguay, 2005.

² El Editorial del diario La Nación del jueves 17 de Junio de 1999, indicaba: “...donde todavía cuenta con plenitud legal un régimen inspirado hace mas de medio siglo en el corporativismo fascista de la Carta del Lavoro mussoliniana”, y luego “Es sorprendente que dos fuerzas políticas que tanto han aportado al fortalecimiento del orden democrático no hayan demostrado hasta el momento interés alguno por poner fin a ese regimen autoritario de organizacion gremial cuya cupula es sinonimo de desprestigio en las encuestas publicas”.

Luego se incorporaría a la Constitución Nacional el art. 14 bis que incorporo la garantía de “organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

Con posterioridad, en 1958 se sancionaría la ley 14.455, que volvería a receptor el instituto de la Personería Gremial y los derechos exclusivos; y extendería la protección gremial a los delegados, miembros de comisiones internas y otros representantes en cargos electivos, en todos los casos se exigía pertenecer a un asociación gremial con Personería gremial. En esta ley la suficiente representatividad se acreditaba con el 10% de trabajadores afiliados respecto del universo que se procuraba representar.

En la democracia recuperada, se adoptaría en 1974 la ley 20.615, que regularía el régimen de las asociaciones que representarían los intereses profesionales de los trabajadores. Y adjudicaba, al igual que los precedentes –con la excepción anotada-, una serie de derechos con exclusividad entre los que estaban los de participación política- apoyar partidos o candidatos, propiciando candidaturas- aunque sancionaba la percepción de ayudas económicas de organizaciones políticas del país o del extranjero. Se hacía expresa mención a las condiciones para otorgar personería a sindicatos de empresa –exigía la no existencia de una organización de actividad que actuase en el espacio reclamado de representación- y se promocionaba intensamente el sindicato de alcance nacional por rama de actividad. Se instalaba un Tribunal Nacional de Relaciones Profesionales.

La dictadura militar de 1976 impuso la ley 22.105 y luego su decreto reglamentario 640/80. Se eliminó a la Confederación General del Trabajo y prohibió la agremiación de tercer grado. No innovó respecto de la existencia de dos tipos de organizaciones sindicales y la posibilidad de incluir en los convenios colectivos contribuciones de solidaridad; sin embargo prohibió los aportes patronales a los sindicatos. Además suprimió el Tribunal Nacional de Relaciones Profesionales

Por último en 1983 se reinstala la democracia y se vuelve a sancionar una ley –por unanimidad-. Fue en 1988, cuando se adoptó la ley 23.551 que junto a su decreto reglamentario 467/88 constituyen actualmente el ordenamiento vigente. En este se continúa con la distinción entre asociaciones simplemente inscriptas y las que tienen Personería Gremial; se establece la autonomía de los sindicatos respecto del Estado; se garantiza la libertad sindical en todos sus grados; se garantiza la estabilidad de los representantes gremiales pertenecientes a sindicatos con personería gremial y se protege genéricamente a todos quienes intervienen en actividades sindicales en la garantía incorporada en su art. 47. EL cuerpo normativo no reprodujo la institución del Tribunal Nacional de Relaciones Profesionales y sujeto al contralor jurisdiccional la actividad interna de las asociaciones sindicales. Sin embargo una desafortunada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en el caso “Juárez”³ habilitó la intervención administrativa en el control interno y en las cuestiones electorales, privando en buena medida de operatividad a la norma que excluía al Ministerio de Trabajo en la intervención de dichas controversias. La norma, que solo regula las organizaciones de trabajadores, ratifica un modelo centralizado de libertad sindical por rama de actividad que se complementa con la que trata la negociación colectiva (Leyes 14250 y 23.546), la de su procedimiento y la que regula los conflictos colectivos (Ley 14.786 de conciliación obligatoria).

2.2. Los principales argumentos de la Central de Trabajadores Argentinos.

La Argentina tiene un modelo de relaciones sindicales, conforme ha lo reseñando, que remonta sus notas relevantes de hecho y derecho a normas de mediados del siglo 20. Durante aproximadamente 50 años no había sido puesto en tela de juicio ni criticado por un actor relevante: el sujeto sindical. Esto hasta la década de los noventa en que la Central de Trabajadores Argentinos lo hace y a partir de allí todo cambio.

Por primera vez un sector importante del movimiento obrero cuestiona el “modelo sindical argentino” y las normas en el que este descansa. A juicio de dicha organización: “La ley 23.551 esta concebida en función de una etapa de pleno empleo no acorde con la situación que hoy padece la clase trabajadora.”⁴, y en el mismo sentido: “El sistema de unicidad promocionada por la ley 23.551, se encuentra modificado y desbordado de facto por la segregación y segmentación de la representatividad

³ Conf. “Juarez, Roberto, c. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”, Corte Suprema de Justicia de la Nación, 10 de abril de 1990.

⁴ Meguira, Horacio David, La Representación sindical en la ley argentina, DT -1998-B, pag2200.

sindical.”⁵ Y “... además resulta ineficaz para la defensa de los intereses de la clase trabajadora”, esto explica “la razón histórica del surgimiento de una nueva central y un nuevo modelo organizativo” por lo que “Se hace necesario replantear los modos de representación...” para consolidar un modelo que “...que limite la intervención estatal al mero registro de las organizaciones sindicales sin ninguna restricción a la voluntad constitutiva.”⁶

En idéntico sentido se ha pronunciado Horacio Meguira, asesor de la central al identificar la necesidad del cambio del “modelo” por considerarlo inadecuado para responder a las formas productivas y sociales al sostener que “El “modelo legal” de organización condiciona el modelo “voluntario-decisional” de los trabajadores. Habiendo permitido una “cohabitación” funcional en el periodo inicial, hoy el sistema legal impide o dificulta la adecuación al nuevo régimen económico social.” Y respaldando las observaciones de la OIT afirma “La continuidad de este desajuste puede determinar no solo que el sistema legal sea antifuncional a las necesarias estructuras sindicales para responder al modelo económico productivo sino, lo mas grave, que se ha convertido en funcional a los intereses de los empleadores, conspirando de tal modo con los principios de la libertad sindical.”⁷

La tesis con la que la central justifica el reproche al modelo descansa en dos pareceres:

- 1) La inadecuación para dar cuenta de nuevas realidades que comprenden: a) la globalización de la economía; b) los nuevos paradigmas productivos; c) la revolución tecnológica en comunicación y transporte; d) las nuevas formas de gestión del trabajo asalariado; f) las falta de representación de los excluidos y desempleados.
- 2) La inadecuación jurídica del ordenamiento a normas internacionales.

La respuesta a la segmentación productiva y la heterogeneidad del colectivo laboral explica la “necesidad de una nueva respuesta” y la mas adecuada es hacer un modelo “espejo de la realidad que se describe”.

Ello motivo una serie de presentaciones en el ámbito interno y en esferas internacionales. Actualmente hay causas promovidas que están a resolución de la Suprema Corte de Justicia que involucran normas de la ley vigente y que se vinculan con las notas típicas del llamado “modelo sindical” de “unidad promocionada” o de “pluralidad con unidad de representación”; además esta pendiente de resolución el pedido de personería gremial como organización de tercer grado. En el ámbito internacional hay presentaciones ante los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo por el tiempo transcurrido y la falta de resolución del pedido de personería gremial indicado.⁸

2.3. Las notas del “modelo sindical”.

El modelo, al que se hace referencia y se cuestiona, puede reseñarse por un conjunto de notas caracterizantes:

- A) Un predominio de las asociaciones sindicales de ámbito nacional agrupando según el criterio de actividad.
- B) Un elevado porcentaje de trabajadores afiliados.

⁵ Ídem 3.

⁶ Ídem 3.

⁷ Meguira, Horacio Consideraciones acerca de la Libertad Sindical de Organización en el Derecho Argentino. Propuestas para la modificación de la ley 23.551. Edición mimeografiada. Año 2007.

⁸ Una descripción del sindicalismo y las normas que le dieron encuadre pueden completarse con el Informe del Grupo de Expertos en Relaciones Laborales, El Estado actual del sistema de relaciones laborales, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe., 2008. Pág. 109 y siguientes.

- C) Una presencia institucional en los centros de trabajo.
- D) Una significativa participación en la actividad política.
- E) Un ejercicio de la acción sindical que ha devenido en la concertación colectiva de convenios que comprenden más del 80% del empleo en relación de dependencia –público y privado-.
- F) Gestor de los servicios de salud de los trabajadores representados.
- G) Una fuerte influencia de las ideas promovidas por el Peronismo.
- H) Un sistema piramidal de representación que culmina en el máximo nivel con una central sindical.
- I) Con recursos económicos relevantes.
- J) Tiene sustento en normas de la Constitución Nacional.

Este modelo fue blanco de intentos de reforma legislativa en los noventa, mediante formas directas e indirectas -en general por las regulaciones de la negociación colectiva y los procesos de negociación-, aunque de éxito dudoso. Si se toman parámetros como los índices de afiliación y los niveles de negociación colectiva – en términos de implantación y ámbitos de cobertura- y de conflictos los mismos son todos positivos. Los estudios sobre afiliación del periodo 2005-2007 (Senen González, Trajtemberg y Medwid), los de negociación colectiva y conflictos (Palomino) muestran incrementos en las tasas de afiliación, incremento de los parámetros de la negociación colectiva y disminución de la conflictividad laboral.⁹

2.4. El “modelo sindical” y la OIT.

Desde la aprobación parlamentaria de la ley 23.551 la OIT ha mantenido una serie de observaciones al régimen legal de los que hoy subsisten respecto de los siguientes puntos específicos:

- a) El artículo 28.
En el se exigen para desplazar una personería de una asociación preexistente por petición de otra que esta acredite en un cotejo de afiliados cotizantes “un numero considerablemente superior” en un periodo de 6 meses-La cifra se determino en el 10% (DR 467/88, art. 21)
- b) El artículo 29.
Que establece las condiciones para otorgar personerías con dicho ámbito entre las que exige “...que no obrare en la zona de actuación y en la actividad o categoría una asociación de primer grado”
- c) El artículo 30-
Que establece restricciones para otorgar personerías a sindicatos de oficio, profesión o categoría.

⁹ González, Cecilia Senen, Trajtemberg, David y Medwid Bárbara, La afiliación sindical en Argentina 2005-2007: Análisis del Modulo de Relaciones Laborales de la Eil y Palomino, Héctor, La evolución reciente del sistema de relaciones laborales en Argentina. Ambos en Revista NovaTesis, Año II, N9 Julio Agosto de 2008.

- d) El artículo 31, incisos. a., b, d y e.
Que indica los derechos exclusivos de las asociaciones con personería gremial-
1. (a) Defensa ante el Estado de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores-
 2. (b) Participar en las instituciones de planificación y control.
 3. (d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores.
 4. (e) Constituir patrimonios de afectación con idénticos derechos de mutuales y cooperativas.
- e) El artículo 38.
Si dispone la obligación de retener en el recibo de remuneraciones las cuotas por aportes y contribuciones.
- f) El art. 39.
Se prevé la exención de impuestos para las organizaciones con personería gremial.
- g) Los artículos 48 y 52-
Que establecen un mecanismo de tutela especial para los representantes sindicales de las organizaciones con personería gremial. Se garantiza la estabilidad absoluta del empleo y de las condiciones de trabajo y se establece un sistema de propuesta previa ante la justicia antes de despedir, modificar una condición laboral o suspender a los cubiertos por la garantía.

2.5. La posición del Grupo de Expertos en Relaciones Laborales.

El Grupo de Expertos en Relaciones Laborales, luego de manifestarse por la preservación del modelo tradicional argentino en cuanto a la regulación de la actividad sindical, aconseja una modificación parcial del mismo y una adecuación de algunas de sus normas en línea con los cuestionamientos internacionales de los que es objeto.

De modo tal que no solo se atenuarían los requisitos para la obtención de la personería en los casos de organizaciones de empresa, como las que se ha constituido en base a criterios de oficio, profesión o categoría; también se extenderían las tutelas especiales por discriminación antisindical y se suprimiría en las asociaciones de tercer grado el instituto de la personería gremial. En otro orden se facultaría a la autoridad de aplicación a convocar elecciones de delegados de personal allí donde la misma no hubiera sido efectuada por la organización sindical y finalmente se propuso la creación de un organismo independiente y autárquico con facultades para intervenir en conflictos de encuadramiento y los que se suscitan en los procesos electorales. Como última propuesta se considero conveniente evaluar la creación de un tribunal federal con competencia específica en materias comprendidas en el Derecho colectivo del trabajo.¹⁰

2.6. La “visión” del modelo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Pero a todo el panorama histórico, como hecho nuevo de “posibles efectos relevantes”¹¹ se suma una decisión del más alto tribunal que introduce “obiter dictum” consideraciones respecto del “modelo sindical” aptas para conmovir sus notas “caracterizantes”, es por ello que es necesario y pertinente hacer un análisis crítico del mismo, en tanto y en cuanto es una completa descripción de algunas de las opciones valorativas sobre los contenidos de la libertad sindical en el ordenamiento jurídico de Argentina.

¹⁰ Informe del Grupo de Expertos en Relaciones del Trabajo, Estado Actual del Sistema de Relaciones Laborales en la Argentina, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2008, Pág... 133 y sets.

¹¹ Adroque, Javier, A partir del fallo de la CSJN en el caso “ATE” recientemente sentenciado. La Ley 19 de noviembre de 2008 en el que plantea aspectos que se abren como alternativas posibles sobre una cantidad de aspectos de la normativa sindical.

Un resumen de su “visión” esta expresada en el siguiente párrafo:

“En resumida cuenta, hay una “diferencia fundamental” entre el monopolio sindical “instituido o mantenido por la ley” directa o indirectamente, y el que “voluntaria y libremente” quieran establecer los trabajadores. El primero, cuando trasciende los límites señalados en este considerando, “esta en contradicción con las normas expresas del Convenio N 87, el cual, aun cuando “manifiestamente no apunta a imponer el pluralismo sindical” si exige que este (sea posible) en todos los casos” (Conf. Libertad sindical y negociación colectiva, cit., Párr. 91).¹²

Para el Máximo Tribunal el argentino sería un régimen de monopolio sindical “impuesto” y en consecuencia “obiter dictum” se ha puesto en cuestión la legalidad del mismo.¹³ Reparos que comprenden las facetas colectivas e individuales a las que iguala y parifica –a mi juicio erróneamente- en el sentido que adjudica a las normas internacionales que invoca y que indica deberían aplicarse como lo hacen los órganos previstos para su control.

No debe olvidarse que la libertad negativa individual ha sido objeto de acalorados debates –tanto en la discusión del Convenio 87 como del 98-. Y se dejó librada al criterio de cada ordenamiento nacional su permisión o prohibición y por ello el derecho de no afiliarse o de desafiliarse no fue incluido en ninguna de las normas internacionales invocadas. Es por ello que no es correcto el fundamento incluido en el apartado 7 de la sentencia que indica:

“Así, puso una precisa y definitiva impronta: “organización sindical libre y democrática”. La libertad, en el plano individual, enunciada a fin de que el trabajador sin ataduras disponga afiliarse, desafiliarse o no afiliarse, se ser lo primero, en la organización que escoja.”

Hay una confusión al respecto que no es menor al igualar lo que ni jurídica y conceptualmente es apropiado en lo segundo y ajustado a las normas respecto de lo primero. Pero a ello nos referiremos a continuación con más detalles.

3. La sentencia de la Corte Suprema: su visión de la libertad sindical en detalle.

El reciente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales” del 11 de noviembre de 2008 –cuya tesis central hemos anticipado-, ha motivado una serie de reacciones y expectativas que se predicen respecto de dos palabras “libertad sindical”. Palabras que ora significan para el que las utiliza una garantía, un derecho subjetivo, un derecho humano fundamental, un principio, un contenido de el “Ius Cogens”, una norma constitucional, una norma constitucional de interpretación obligatoria conforme órganos internacionales, una afirmación de lo “colectivo”, una defensa de “lo individual”, entre un repertorio que no agota las posibilidades.

La sociedad ha sido invadida con una predica acerca del valor que la misma tiene para ajustar el sistema democrático a los requerimientos de aquella calificada libertad. Lo que no se explicita –pero subyace al fervor con el que se divulga la sentencia- es que lo que “se entiende comprende una libertad tan especial”, dando por supuesto que el pasado –en sus aspectos normativos y aplicativos- no honra, en el ordenamiento nacional sus contenidos esenciales según los parámetros de los organismos internacionales y de la propia Constitución Nacional. Ni las normas, ni los jueces habían actuado de conformidad con ajustes jurídicos –orden de prelación de normas- ni institucionales –correcta aplicación de dichas disposiciones-.¹⁴

¹² Pagina 22 del fallo, segundo párrafo.

¹³ En igual sentido, Goldin, Adrián, La Corte Suprema de Justicia de la Nación y el monopolio sindical.

¹⁴ Aquino, Marcelo, Un fallo consagratorio del valor democrático. Donde afirma que “Mas allá o mas acá de este crisol controversial de opiniones, resulta absolutamente inequívoco que la sentencia bajo análisis deviene en la mas cabal expresión del principio de Libertad Sindical aplicada a la luz del espíritu y la letra de nuestra Ley Fundamental” y luego “Por el contrario, expresiones judiciales como la que no ocupa, indudablemente nos reconcilian con el progreso social alimentado por la madurez democrática.”

En el caso dos asociaciones sindicales dirimieron el derecho de convocar elecciones y elegir representantes de los trabajadores en el ámbito del Estado Mayor General del Ejército y Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas. ATE y PECIFA se atribuían derechos concurrentes y la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, convalido el criterio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación de aplicar la ley 23.551 de 1988 que dispone la exclusividad para ejercer dichos actos electorales –convocatoria de la elección- a los sindicatos que tienen lo que se denomina Personería Gremial y que los dota de la representación general de una categoría de trabajadores en un “ámbito geográfico determinado”. En el caso ambos cuentan con dicho atributo, pero ATE carece en dicho ámbito “concreto” de las atribuciones referidas. Esa fue la razón que se tuvo en cuenta en las instancia anterior¹⁵ que la Corte descalifico.

El pronunciamiento indica en el considerando 9 que “...se sigue de cuanto ha sido expresado, que el art. 41, Inc. a) de la ley 23.551 viola el derecho de la libertad de asociación sindical amparado tanto por el art. 14 bis de la Constitución Nacional como las normas de raigambre constitucional de las que se ha hecho merito, en la medida en que exige que los “delegados del personal” integrantes de “las comisiones internas y organismos similares” previstos en su art. 40, deban estar afiliados “a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegidos en comicios convocados por esta”.

El juicio se sustenta en la “convicción” de estar ante una restricción que “mortifica” la libertad sindical de forma “patente” e “injustificada” en dos planos; el de los trabajadores y el de las organizaciones sindicales. Luego adicionara, en abono de su decisión, que no hay razones para una limitación que no se exige para garantizar una sociedad democrática.

No sorprende la predica de comunicadores sociales y prestigiosos juristas, si los argumentos de apoyo a los contenidos del fallo al que se califica no solo de histórico –que si lo es- sino de fundado y calificado acto jurisdiccional. Es que al margen de la extensión y del desarrollo que en el se hace sobre la vigencia en el plano Internacional del Convenio Internacional del Trabajo n 87. adoptado en 1948 e incorporado en 1952 al derecho de nuestro país y con estatus modificado luego de la reforma constitucional de 1994 que lo coloca en la privilegiada compañía de la propia Constitución Nacional y sujeto a la aplicación e interpretación que de el efectúen los órganos “internacionales “ de control respecto de sus normas, no aparece con claridad la vinculación del desarrollo conceptual con el “caso a resolver”.

Se hace un extenso relato de los contenidos de dicha norma internacional y se evocan los pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en “Huilca Tecse vs. Perú” y “Baena Ricardo y otros vs. Panamá”. Del primero –un caso que trata de un asesinato de un dirigente sindical por su acción sindical durante el gobierno de Fujimori- rescatan el siguiente párrafo:

“...la libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, ¹⁶de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en la medida, un limite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga”. La parte pertinente del pronunciamiento se agrega como adjunto para advertir el contexto en que se dicta y los concretos alcances del mismo que no parecen vincularse directamente con el caso a resolver –evidentemente siempre abra algún punto de contacto por la materia tratada-, pero bien podría incluirse en cualquier sentencia dictada en otro país, puesto que es doctrina judicializada sobre aspectos generales y no puntos específicos.

Luego de identificar en el conjunto de instrumentos internacionales análogas conclusiones, especialmente en los Pactos de 1966 (alude a los de Derechos Civiles y Políticos y Económicos, Sociales y Culturales) y del CIT 87, los relaciona con la Constitución Nacional y su art. 14 bis –al que sindical como temprano continuador de normas internacionales que le habían precedido-, que había introducido normas que expresaban el impulso del constitucionalismo social que se desplegab a escala universal al integrar la garantía de contar con “organización sindical libre y democrática “

¹⁵ La Sala VI de la Excelentísima Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

¹⁶ Causas “Girolidi”; “Simon” y últimamente “Madorran, María Cristina c/Administración Nacional de Aduanas” (2007).

Se detiene en los antecedentes del artículo mencionado y realza la democracia como prenda de convivencia –de apertura franca y amplia hacia el pluralismo y la participación - con cita de su propia jurisprudencia y remarca que la libertad y la democracia son recíprocamente complementarias.

Más adelante se explaya sobre dos órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo: El Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ilustra sobre sus orígenes y funciones y la obligación de estar a sus criterios cuando se aplican normas no nacionales como los son los Convenios Internacionales del Trabajo. Hay que señalar que hay una construcción jurisprudencial que se completa con el fallo y que determina la condición normativa de los convenios y tratados internacionales, su prelación sus pautas de aplicación y de sujeción a criterios de interpretación, (Ferrer, Simon).¹⁷

Más adelante identifica los criterios elaborados por aquellos respecto de “sindicato más representativo” en forma general; e inmediatamente para contribuir a sustentar el criterio en el que basa su decisión identifica una “mención” al régimen nacional sobre el art. 41 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones del año 1989, luego mencionada en el informe junto a una respuesta gubernamental en el año 1991. Cerca de cumplir los 20 años el hipotético reproche –sobre la norma mencionada- que fue objeto de una “solicitud directa individual” al Gobierno. Este no volvió a reiterarse jamás: 18 años en las observaciones que –reiteradamente- se hicieron sobre algunos artículos de la ley de asociaciones sindicales (28, 21 del Decreto Reglamentario 467/88, 29, 30, 31 a), 38, 39, 48 y 52).

Para entender su “falta de reiteración” es útil transcribir el texto de la solicitud directa que se le efectuó al gobierno en 1991, pues en ella se utiliza una noción atípica sobre las características de las diversas variantes de calificar sindicatos: “ampliamente representativa”, lo hacía de este modo:

“...la Comisión pide nuevamente al Gobierno que facilite informaciones sobre la aplicación en la práctica de este artículo, cuando una asociación sindical sin personería gremial pero ampliamente representativa coexista con una organización con personería gremial” (Solicitud directa de 1993) de CEARC. De modo tal que la “inquietud” era para casos en que la representatividad era “amplia” sin definirla parecía una exigencia necesaria para calificar la ilegitimidad de la exclusión.

No queda claro el valor que adjudica la Corte a aquella mención, si lo hace para encabalgarse en la “interpretación obligada” debería hacer efectuado alguna aclaración sobre las razones de la “desaparición” del hipotético reproche del conjunto de impugnaciones que han sobrevivido de aquellos años, es que o los órganos de control no lo consideran incompatible con las normas internacionales o bien no le adjudican una entidad que amerite una observación. Esta claro que la invocación del principio “general” sobre los derechos exclusivos que cabe autorizar en los modelos que acuden a identificar organizaciones sindicales “más representativas” para autorizarlas a representar “intereses” que se independizan de sus representaciones “de voluntades” que han elaborado el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones puedan habilitar “a contrario” un entendimiento como el que sostiene el Tribunal. Pero tratándose de una interpretación de “un tercero” es recomendable no invocar un antecedente de casi dos décadas que desapareció de los informes anuales y trimestrales según el órgano que se trate.

4. Una visita al pasado para disentir con la visión de la Corte Suprema: la libertad sindical.

Una crítica al fallo de la Corte Suprema exige hacer una visita a la historia, un paseo al pasado para entender el presente. Un viaje sencillo pero necesario para despejar algunas malezas que opacan el debate y los juicios críticos o laudatorios de la decisión judicial –que estaría preanunciando otras, encabalgadas en la idea fuerza que este contiene sobre la libertad sindical-.

¹⁷ Ferrer, Juan Ignacio, Principios generales del derecho colectivo, en Principios y Reglas en el contrato de Trabajo y en el derecho colectivo del Trabajo, Colección Estudios de Derecho, Práctico Laboral 3, Dirigida por Gabriel Tosto, Editorial Nuevo enfoque jurídico, Córdoba 2007, Pág.. 433 y sigts. Simon, Julio Cesar, La incorporación del derecho internacional al derecho interno, la jerarquía de las fuentes y el Derecho del Trabajo, La Ley 2006-D, 1005.

Fue en Francia, en la ciudad de Versalles donde se firmó el Tratado de paz que puso fin a la Primera Guerra Mundial, y en su capítulo XIII, que lo integra, esta Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En el Preámbulo, aparece por primera vez la Libertad Sindical como uno de los fundamentos humanitarios –que junto a los políticos y económicos- justificaban la institución que se creaba. Así lo expresa el texto aun vigente:

“Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del *principio de libertad sindical*,...”

Se introducía una impensada alianza –libertad/sindical- entre los fundamentos de la creación de una de las organizaciones que se concebían para garantizar la paz y el desarrollo de los pueblos. Lo hacía en un párrafo donde se enumeran, en una suerte de catálogo, una serie de derechos y aspiraciones de las que sin vacilar se puede predicar que integran las relaciones individuales del trabajo, pero a las que se adiciona una herramienta de aplicación, una garantía, un soporte, un instrumento social de particulares características como lo es la Libertad Sindical.

La libertad sindical, que había surgido luego de la Revolución Francesa como uno de los males más temidos –la organización de los trabajadores conspiraba contra el proyecto de sociedad que avalaba el liberalismo decimonónico- y era tratada como un delincuente o habitante marginal de un mundo civilizado, y que luego había sido tolerada como una forma más de las asociaciones no prohibidas, pasaba a ser una valiosa herramienta al servicio de la Justicia Social

Este papel privilegiado con un perfil alto en las normas internacionales del sofisticado mundo del trabajo - que había incorporado los adelantos tecnológicos de la revolución industrial, con las nuevas formas de producir energía y su aplicación al fenómeno productivo de escala y organización taylorista del modo de trabajar- no se abandonaría y por el contrario iría enriqueciendo sus contenidos: del derecho de organizarse a las formas de promoción de los sujetos y de garantías para la acción que incluyeron protecciones preferentes para quienes participaban o representaban a los trabajadores en actividades sindicales. Un conjunto sistemático de principios y normas se consolidó con el transcurso del tiempo.

¿Por qué sucedió este cambio? ¿Qué se quería provocar cuando se garantizaba la libertad sindical y se ensanchaban sus contenidos?

Si se consiente – axial lo entendieron en la OIT- que el sistema económico asentado en un conflicto muy especial, como lo es el “conflicto social”, que tipifica el modelo productivo capitalista, donde trabajadores y empleadores son los actores más destacados en la generación y producción de la riqueza, no pareció descabellado que sistema político funcional a aquel modelo productivo y que se estructuraba en los pilares diseñados por Montesquieu de la división de poderes mediante la forma representativa, con fundamento democrático, cediese a tan señalados sujetos –empleadores y trabajadores- una parte de sus obligaciones originarias como la es la de dar y dictar normas generales aplicables en forma universal e indiferenciada.

El Parlamento o los Congresos, expresión de la voluntad del pueblo o de la sociedad, forma instrumental con que se verificaba el fundamento democrático concedía parcialmente aquellas facultades a grupos privados con capacidad para regular las relaciones de trabajo en ámbitos geográficos, materiales y personales de aplicación. Una vez más los interrogantes: ¿Por qué se lo hizo? ¿Cuál fue la razón de tal desprendimiento? Porque se entendió que era una vía apta para alcanzar y promover el progreso material y espiritual de la sociedad. La suma de aquellas parciales concesiones era otro medio –tan o más eficaz como el del sistema político- para alcanzar el compartido objetivo del desarrollo y la justicia social.

El gran “conflicto social” – una suma de los conflictos individuales que suponen las relaciones de trabajo entre un empleador y un trabajador-, se desarmaba en el plano colectivo según lo determinarían los propios sujetos, es decir que había tantos “conflictos” como voluntariamente fueren asumidos en

forma colectiva, y de este modo la hasta allí patología del rompimiento del orden jurídico –como lo eran los incumplimientos de los contratos- se transformo en novedosa medicina, en el “motor”, en la “energía” del progreso social.

Llave maestra al fin de la puerta del sueño concebido y tempranamente llamado Justicia Social. Noción que se confronta con lo individual y que se vincula con las notas de solidaridad y conciencia de pertenencia a grupos identificados por su común ubicación en la estructura social de acuerdo al lugar que el sistema de producción los ha colocado. El interés colectivo de la categoría –alejada en este caso de las nociones que la vinculan con las concepciones corporativas- se expresaba en forma organizada a partir de un acto decisorio y libre mediante la acción sindical encaminada a procurar aquel tipo de justicia.

Y el modelo democrático se doto de una suerte de aparato institucional para producir normas mediante la actividad sindical –con su triple configuración de autonomía sindical, autotutela y autonomía colectiva- y, al mismo tiempo, de garantizar su cumplimiento –o, por lo menos aventar, su evasión-. Para ello resultaba necesario garantizar la existencia de sujetos libres e independientes del poder y de unos respecto de los otros. Para satisfacer la misión que había sido delegada por el poder político era fundamental que se promocionase la existencia de un sujeto que además de poseer aquellas virtudes fuera poderoso- para poder cumplir sus funciones-. Era el momento de gloria, el de la promoción de la actividad sindical con la legislación de sustento del Constitucionalismo Social.

Si se comparte esta explicación no se objetara el disvalor que implica el fallo de la Corte en tanto y en cuanto no es funcional al papel que se le ha reconocido al sindicato en la sociedad democrática, al disminuir su capacidad de acción sindical mediante su innecesaria fragmentación –efecto previsible de los alcances de su decisión-.

5. El test de Napoleón y el “interés colectivo”.

Hay quienes recuerdan dos preguntas que se hacia Napoleón cuando examinaba las normas que proyectaban los juristas encomendados de redactar el Código Civil de Francia; ante cada artículo el curso se interrogaba; ¿Es justo?, ¿Es útil? El fallo al que se ha hecho glosa, no parece ajustarse en forma positiva a estos desvelos.

Como señaláramos el sistema democrático se afirma en el “funcionamiento del derecho colectivo” y para ello hasta protege la capacidad de causar un daño –mediante la huelga y otras formas de medidas de acción directa-. Como una paradoja el propio ordenamiento jurídico en la Constitución Nacional reconoce que en algunas circunstancias hay un “daño valioso” para la sociedad en su conjunto: aquel que se hace para presionar al otro sujeto estelar de las relaciones laborales –el empleador-, y obligarlo a negociar nuevos derechos o respetar y cumplir los preexistentes.

Concertar una norma por vía de la autonomía colectiva como resultado final de todo el andamiaje que como una gran fábrica de producción normativa constituye la función más relevante del derecho colectivo del trabajo. Por ello el estatus de la Libertad Sindical se eleva a la de un Derecho Humano Fundamental. Y, el carácter de “fundamental” desde una doble perspectiva de lo individual –los derechos individuales- y de lo colectivo –el progreso social y la distribución de la sociedad en su conjunto- pero no de idéntico valor.

Al ser condición de existencia de toda la estructura social el derecho colectivo se presenta como propio de la democracia. Producto y condición en interacción permanente y con acciones y reacciones recíprocas que sin contornos precisos se influyen unas con otras.

El derecho de la democracia concebido como la pieza maestra de su funcionamiento así como garantiza y protege un conflicto no puede –en forma paradójica- dejar de considerar la forma de controlarlo y, en casos, de prevenirlo o de sancionarlo. Paradoja, porque al mismo tiempo que se estimula al sujeto sindical mediante su fortalecimiento y capacidad de presión –con el fin de habilitar procesos de negociación equilibrados-, se buscan y regulan reaseguros para no dejar a la sociedad en un estado de conflicto permanente. Un conflicto que es funcional a la paz social no puede volverse contra ella.

Esta centralidad del “conflicto social” y la explicable necesidad de un sujeto portador promocionado con capacidad para expresarlo y resolverlo –de acuerdo a la contingente relación de fuerzas y viabilidad económico-productiva de cada momento histórico-, ha despertado, como hemos referenciado, desde sus orígenes reparos y desconfianza de algunos interpretes de la historia o actores de la misma.

Con este bagaje conceptual, con esta historia a cuestas y las precisiones generales propuestas debe hacerse el intento de evaluar y meditar sobre el modelo de libertad sindical o las relaciones sindicales del siglo XXI en la Argentina. Vinculado al pasado puesto que hay una construcción histórica nacional, pero con raíces en la practica e historia de la experiencia del europea- capitalista. Es que la justificación de la calificación de la libertad sindical como Derecho Humano Fundamental esta allí, y la evaluación critica del modelo argentino en la biografía nacional.

Y, entonces es prudente volver a resaltar el carácter de su funda mentalidad en el plano de lo instrumental. Es útil para conseguir otros derechos o para asegurar su efectividad, no es de aquellos derechos que “valen por si” es de los que “valen para”. Al tener estas características el examen de su práctica se detiene en su eficacia o, dicho de otra manera, en su capacidad o aptitud para cumplir su finalidad.

Así lo han entendido parte del poder judicial –en forma explicita-, dos integrantes de la Excelentísima Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, cuando en un pronunciamiento en que se denegó un pedido de personería de un sindicato que pretendía desplazar parcialmente la preexistente que abarcaba la categoría sin distinciones, al considerar que en el proceso en examen no había “un interés diferenciado” que justificase el reconocimiento de una nueva organización sindical. Lo hacia en los siguientes términos:

“...pues no habiendo intereses diferenciados entre los sindicatos en oposición la ratificación de dicha resolución ministerial lograría la formación de un mosaico normativo que sin razón alguna disminuiría la fuerza sindical (Fernández Madrid) y;

“...no se advierte un interés diferenciado entre los trabajadores que dicha organización pretende representar y los restantes, pese al hecho de que los empleados jerárquicos ocupen un lugar en el mismo sindicato con los demás trabajadores, en tanto que ello, lejos de disminuirlos, los engrandece al integrar un conjunto mayor (Capón Filas). Las citas son corresponden a la causa “Asociación del Personal Superior del Congreso de la Nación c/ Ministerio de Trabajo”, dictada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo el 26 de abril de 2005.

Las notas de fuerza sindical y de mosaico normativo apreciadas en tanto y en cuanto relevantes para “juzgar” considerando el “para que” y el “como llegar a” debían contemplarse a la hora de resolver.

La finalidad de las organizaciones sindicales es la promoción y defensa del universo de intereses de los trabajadores sobre las condiciones de vida y de trabajo. No es ajena a la que expresan los partidos políticos aunque si lo sean los medios para procurarla. Y, por ello no tiene asidero la negativa a conceder la posibilidad de participar en política, aunque si de recibo clarificar en que circunstancias y bajo que condiciones debería avalarse. Quizá algunos de los debates sobre el modelo sindical deberían trasladarse a este ámbito. En este caso no se utilizaría un argumento jurídico y se acudiría al que quizá constituya el verdadero centro de la polémica. Así se pondría en cuestión el grado de autonomía del movimiento sindical o de sumisión o de apartamiento de su objeto y no seria necesario el reproche al “modelo” en cuanto forma jurídica e institucional como forma elíptica de procurar un resultado político.

6. El interés colectivo, la libertad sindical y las opciones democráticas.

Los vínculos entre el sistema político y la economía son una fuente inagotable de reflexiones sobre los limites, las restricciones y los valores que se ponen en tensión en forma permanente, no por evidentes son por todos asumidos. En otras palabras, cuando se hacen referencias a dichos extremos no se

explicitan adecuadamente que “hay detrás” de las descripciones o, su caso de las explicaciones que se ensayan sobre los sistemas de relaciones laborales de cada país. Lo cierto es que el modo en que se relacionan no es el producto de “una mano invisible” o de los impulsos de una naturaleza que opera mediante la causalidad de leyes ajena a los designios de los hombres que conducen las sociedades.

Los procesos sociales generan sucesos sociales que son el resultado de decisiones y de valores dominantes y por ello no ha dejado de ser conflictiva la relación entre la democracia –lo político- y los mercados –lo económico-. Cada época marca el sesgo del vínculo a partir de las fuerzas que pugnan por imponer sus criterios en la arquitectura social. El derecho del trabajo tributa a dicha circunstancia y al predominio del primero respecto del segundo. Mas democracia mas protección del trabajador y mas libertad sindical; mas mercado, menos tutelas menos libertades sindicales efectivas –capacidad para lograr o cumplir sus fines-.

Una de las nociones que ha sido útil para consolidar los beneficios de la democracia y las funciones reconocidas en ella a los sindicatos, ha sido la de “interés colectivo” que esbozo el jurista italiano Santoro Passarelli en 1952¹⁸, y que al margen de los avatares y juicios sobre su pertinencia y utilidad ha sido relevante para permitir afirmar como pertenecientes a la relaciones colectivas del trabajo, situaciones jurídicas vinculadas de algún modo a las relaciones que se derivan del trabajo realizado en condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica. En lo sustancial este –“el interés colectivo” es exigido para dotar de algún fundamento a los efectos normativos que se atribuyen a los convenios colectivos -el alcance general de manera similar a los efectos de las leyes estatales- y que son el resultado de la acción sindical desplegada por las organizaciones de los trabajadores.

El “interés colectivo” es un concepto abstracto y de difícil aprehensión, es que se lo define como diferente a la suma de los intereses – los intereses individuales- de los sujetos que componen una “categoría de trabajadores” que a su vez puede ser definida con criterios que descansan en las funciones desempeñadas, en el campo de las relaciones productivas en el se lo haga, en el de el tipo de unidad económica, o en la suma de algunos de estos o en la decisión libre y voluntaria del sujeto que la asuma. Pero, estas dificultades no han sido obstáculo para su resistencia al paso de tiempo y aun hoy es puerta de entrada a lo colectivo y a “los valores de este en el entramado del sistema democrático”.

Así lo definía el maestro italiano:

“Interés colectivo es el interés de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común. No es la suma de intereses individuales, sino su combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la colectividad. El interés colectivo que no sea un interés general de toda la colectividad organizada, aun siendo un interés distinto del interés individual, es por sí un interés privado; no es todavía un interés publico.”¹⁹

El interés colectivo convive con los intereses individuales y con los de la comunidad y por ello pueden –y así sucede- producirse conflictos. En estos supuestos hay que optar respecto de cual de ellos debe primar. La legitimidad democrática no podría asumir de ningún modo que prevaleciera en ninguna circunstancia el interés colectivo allí donde se confronta con el de la comunidad, por ello siempre cede ante su presencia. Diferente es la situación que se produce en los conflictos donde hay un “interés colectivo” y un “interés individual”. Allí no siempre la solución se impone por principio, depende de una “opción” política y de valores. La que más se ajusta a los principios de la democracia es la que privilegia el “interés colectivo”; así en el extremo de las opciones se podría establecer que este siempre prevalece; una solución intermedia podría disponer que “en la duda” este prevalece; y, finalmente podrían establecerse con rigurosidad los casos en que prima uno u otro.

¹⁸ F. Santoro Passarelli, *Nociones de Derecho del Trabajo, Estudios de Trabajo y Previsión*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1963. Allí se indica: Las asociaciones sindicales registradas de categoría son habilitadas a proveer al interés de toda la categoría a través de la representación unitaria, al que viene confiado el deber no publico, y por tanto privado, del cuidado del interés colectivo, pero particular de la categoría. Es regla en el derecho privado que se recurra a la representación legal (que no es representación de voluntad) no solo para el cuidado de los intereses de personas capaces, cuando tales intereses estén vinculados a intereses de otras personas o comprendidos en intereses superiores a los intereses individuales, como intereses de grupos colectivos.” Pág. 38.

¹⁹ Ob. Cit. 16, Pág... 20.

Do lo que no puede dudarse es que el reconocimiento del mismo por parte de la “democracia” obliga a tener presente en toda circunstancia el mandato o la señal a todos los actores de los sistemas de relaciones laborales que el fenómeno de lo colectivo es un “valor democrático” que se ha colocado por encima del “individual” no para anularlo, por el contrario para darle el marco en que pueda ser efectivo el goce de los derechos que la propia democracia se ha comprometido a procurar y si es posible a asegurar. La progresividad de los derechos no es la acumulación de normas –por lo menos no solo ello-sino su efectiva aplicación.

El orden publico laboral, los limites a las posibilidades de contratar establecidos en favor de los trabajadores son sustracciones que la acción política y sindical hizo a los mercados, cada privación –cada tutela- fue una conquista y cada restitución a sus ámbitos una degradación en términos de protección.

Por ello no es valiosa la mención en la sentencia de la Corte del caso “Outon”,²⁰ porque se hace uso de una decisión de 1967, de una Corte de una dictadura militar, que “opto” en nombre de la libertad – que era negada a toda la sociedad- por la prevalencia del “interés individual” en el caso de la libertad positiva de asociación descalificando una norma que reputo contraria a la libertad negativa que tenían todo sujeto y que le habilitaba a negarse a integrar un sindicato o a quedar excluido de algún beneficio por no ser estar afiliado a una organización. Paradójica circunstancia la de un tribunal que no reparaba sobre la falta de libertades de todos los argentinos y que se preocupaba de la falta de ella de un trabajador portuario. Esta desafortunada utilización devalúa, también desde otra arista, los fundamentos de una sentencia que se propone consolidar el sistema democrático.

Héctor García sostiene que “Esta vez la Corte no resuelve una cuestión en la que las dos dimensiones de la libertad sindical –individual y colectiva- se encuentran en colisión, como ocurriera en el precedente traído marginalmente a colación en la sentencia en estudio –el tan citado y controversial “caso Outon”- sino que emite un pronunciamiento que hace valer la garantía del derecho de libertad sindical, integrado por sus dos planos, qué son –en palabras del propio fallo. “recíprocamente complementarios” (considerando 7 in fine).”²¹ No creo que sea una interpretación correcta puesto que al sostenerse la ilegitimidad de la privación del derecho de postulación a un cargo por ausencia de afiliación implica una afectación del derecho de no afiliarse, y desde esta perspectiva hay una colisión entre la dimensión colectiva –fortalecer el sindicato con personería- por sobre el interés individual de mantenerse al margen de un vínculo asociativo requerido para presentarse en los comicios. Una vez mas el sindicato es percibido como un sujeto apto para interferir en un ámbito de libertades personales.

Un informe de la Central de los Trabajadores Argentinos, parece compartir el criterio de la Corte Suprema de Justicia respecto de las facetas de la libertad sindical: Colectivas e individuales, positivas y negativas. Ello por el juicio disvalioso sobre las cláusulas sindicales en las que parece hacer prevalecer el interés individual –libertad negativa- por sobre el colectivo positivo:

“Mas allá de constituir un afectación a la libertad sindical negativa de los trabajadores (el derecho de cada trabajador de no afiliarse o no aportar a la acción sindical a ningún sindicato), las cláusulas obligacionales constituyen una contribución mas al sostenimiento del modelo de unicidad promovida. Mas precisamente, al universalizar entre los trabajadores de una actividad cotizaciones, que suelen resultar análogas a la cuota de afiliación sindical, a favor de la asociación sindical firmante del CCT, se sustenta económicamente las actividades de la asociación sindical que ha llegado al privilegio de obtener la personería”. luego se dan mas motivos para fundar la argumentación critica:

“La situación mas extrema se presenta en la obligatoriedad del trabajadores afiliados a sindicatos, distintos de los firmantes de un CCT pero que desarrollan su acción en el mismo sector, de contribuir a las actividades del primero cuando con su afiliación hayan demostrado positivamente, al menos cierta distancia con el gremio.”

Finalmente se indica:

“Desde un punto de vista estrictamente normativo, este tipo de cláusulas no encontrarían reñidas con la legalidad de la norma. Pese a la experiencia comparada de las dos grandes tradiciones jurídicas

²⁰ Caso “Outon, Carlos José y otros s/ Recurso de amparo”, Fallos 2276:215 (1967).

²¹ García, Héctor Omar, “La libertad Sindical en las condiciones de su vigencia” La Ley. 2008

(tanto la del common law como la del derecho continental europeo) tendientes a la limitación de las cláusulas obligacionales, el derecho internacional del trabajo las recoge en tanto provengan de la negociación colectiva libre. Al mismo tiempo, nuestro derecho nacional, pese a los antecedentes negativos, las recepta positivamente.”.

Esta descalificación se constituye en una de los más severos intentos de desarmar las estructuras sindicales en su componente económico. Se liga el sostén de las organizaciones a la supervivencia del modelo y por cierto no se equivoca con una afirmación de tal tipo. Pero como se indicase anteriormente, quizá habría que clarificar e indicar que el reproche es político y no jurídico –lo que no lo deslegitima, aunque lo ubica en el correcto lugar de reflexión-.

Parece ser que la “progresividad “ahora con sustento constitucional vendría dada no por asegurar consistentes formas de contrapoder sindical, sino infranqueables vallas contra limitaciones a la libertad negativa de asociación.

7. Los trabajadores y sus opciones.

Los trabajadores son un grupo social que no tiene posibilidades –aunque las normas de lo garanticen- de retirarse del campo de juego. Estos no pueden excluirse internamente migrando a barrios cerrados o formas aisladas de convivencia social; tampoco pueden emigrar hacia otras naciones. De alguna manera están obligados a convivir en la sociedad que les ha tocado en suerte. Sin embargo estas opciones si son posibles para otros grupos sociales mas favorecidos. Esta realidad es la que no puede dejar de ser evocada cuando se reflexiona, se medita y se diseñan respuestas a los problemas sociales. Los sindicatos son insustituibles por esta razón –por lo menos para los trabajadores- y son sustituibles o innecesarios –por lo pronto para algunos- para los grupos que tienen alternativas para mejorar sus existencias. Por ello es que hay “demócratas” que no defienden los sindicatos o lo hacen de un modo que los privan de cumplir con sus fines y por ello es que no debería ser posible que algún trabajador sostuviera que se esta mejor sin un sindicato por mas defectos que quepa atribuirles; siempre estará mejor con la existencia de una organización que lo represente que si esta no existiera.

Impotentes para eludir esa situación de hecho los obliga a valorar la instancia colectiva y a estimar en que medida debe ceder a espacios de interés individual. Ante la duda no parece más apropiado advertir que debería privilegiar las instancias de contrapoder que sean más eficaces para la promoción y defensa de sus intereses colectivos.

8. Para finalizar el capítulo argentino: ¿Qué es ser progresista en derecho colectivo en la etapa post-neoliberal?

Hay un consenso sobre las consecuencias regresivas e inequitativas que el neoliberalismo como ideología y como practica implico para las relaciones sociales y laborales y el impacto de su hegemónica aplicación en las estructuras sociales y la distribución económica de los países de America Latina, incluidos Argentina y Uruguay. No es tan evidente el modo de modificar sus efectos y los valores y las formas instrumentales, normativas e institucionales para volver a centrar la convivencia colectiva en el trabajo digno, decente o justo realizado con respeto de las libertades públicas esenciales en regimenes respetuosos de voluntad popular. .

En este escenario hay laboristas que temen ser calificados como reaccionarios, retardatarios o de derecha y, por ello, extreman la inteligencia para quedar abarcados en el conjunto de quienes son considerados como los férreos defensores de los derechos de los trabajadores o de las condiciones que deben reunir los centros de trabajo dedonde prestan tareas. Una buena parte de sus talentos es utilizada para demostrar como las tesis que defienden son las que mas se ajustan a los intereses de los trabajadores –directa o indirectamente-. Un número no menor de ellos estima que ser consecuente con dicha aspiración

implica tomar debidas prevenciones contra las “extralimitaciones de los sindicatos”. En ocasiones estas son tantas que terminan por concebir a este como un virtual enemigo de los propios trabajadores. De suerte tal que sus mejores virtudes son puestas a disposición de la “revalorización del individuo” expuesto a las invasiones corporativas que amenazan las libertades de los operarios indefensos. Progresistas en las relaciones individuales parecen reaccionarios en las colectivas. Se esmeran en formular análisis y proponer teorías con abundantes citas y acuden al viejo continente para hacer acopio de “certezas” y de “soluciones” que con erudición repiten, estudian y proponen replicar haciendo de ello virtud y no “sumisión”. Inexplicable proceder, a los ojos de observadores externos- que contemplan el fenómeno en contextos –académicos y políticos-con cierto grado de desarrollo de la reflexión y con practicas jurídicas, políticas y sindicales de notoria fortaleza.

Ser progresista para algunos consiste en ilustrarnos sobre los progresos que han constatado en otras latitudes. Las propuestas que no den cuenta de aquellas experiencias serán retardatarias y contrarias a la conciencia jurídica universal. Nada dicen sobre una diferencia fundamental: el valor que tiene esta posición –y por ello es recogida con lógica por los actores del mundo del trabajo de muchas de las realidades latinoamericanas- en sistemas precarios de relaciones laborales en los que esta postura implica progreso de los efectos; de los casos en que dicha postura puede implicar un retroceso, allí donde –como en Argentina- el sistema es de una consistencia equiparable a la que se verifica en las del occidente desarrollado. Así, el progresista argentino, termina siendo –aunque disimulado- un eficiente medio de contribuir a desarmar lo que declama defender. Pero eso si, con principios; nadie podrá afirmar que no se han respetado los derechos positivos y negativos de la libertad sindical y mas aun los inalienables del trabajador.

Un ejemplo de posturas de tales características es la que se puede extraer del siguiente criterio, sostenido por un autor argentino:

“Resulta de suma importancia la referencia del Comité al Convenio n 158 de la OIT (1982), sobre la terminación de la relación de trabajo, puesto que allí se establece la exigencia de legalidad del despido en su artículo 4, y se impone la necesidad del ofrecer motivos validos para el despido. En el art. 5, a su vez, califica de especialmente grave a despidos adoptados como represalia del ejercicio de derechos del trabajador.

Si bien este convenio aun no ha sido ratificado por Argentina, en tanto se trata de un desarrollo coherente de los principios de la OIT y es receptado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, desde ese plano resulta vinculante para los estados miembros, aun sin ser ratificado. Se trata de un derecho universal necesario, que forma parte del nuevo bloque de constitucionalidad social.”²²

La solución progresista que seguramente beneficiara a algún trabajador conspira contra la adopción de nuevas normas internacionales de protección y tutela. ¿Alguien puede tener duda de la postura que asumirán los estados y el grupo de empleadores de prosperar universalmente posiciones como las transcriptas? No, esta muy claro que esta es la mejor manera de frenar el progreso del sistema de protección universal ante la hipótesis de que los jueces apliquen normas que no han sido ratificadas por los países.

Pero aun cabe una reflexión adicional, el sostener esta aplicación haciendo caso omiso de su ratificación expresa un desprecio por el sistema democrático en el sentido de institucionalidad. Es que tanto el deber de sumisión –deber constitucional en el régimen de la OIT- como el de la ratificación han sido un modo de preservar ámbitos de soberanía estatal que se han considerado irrenunciables para favorecer los debates públicos sobre los principios concernidos en cada norma internacional. Autorizar una aplicación que haga “un puente” sobre los representantes de los ciudadanos es atribuirle a los jueces funciones propias del “despotismo ilustrado” que las asignadas por el sistema republicano. Progresista posición entonces, que una vez más exhibiendo un compromiso con la justicia, por desconocimiento del sistema de adopción del llamado Código Internacional del Trabajo, es la que habilita el tiro del final.

²² Meik, Moisés, Despido discriminatorio y derecho de la estabilidad. Avances jurisprudenciales como motor de un debate necesario. , Revista de Derecho Social Latinoamérica, Editorial Bomarzo Latinoamericana, N. 1, 2006, Pág...150.

El problema es que ahora –cuando se ufanan de las conquistas progresistas- el que tiene problemas es el trabajador que goza de libertad sindical y de la aplicación de normas no ratificadas, pero aquella –la libertad sindical “no concibe”, es impotente. Los “padres de la libertad sindical” “los defensores insobornables de los trabajadores” diseñan un ordenamiento jurídico que exhiben como moderno pero que –esto no se pone de manifiesto- no da frutos. El árbol plantado y da frutos y por ello no sirve para alimentar, solo alcanza a ser una agradable ocasión de admirar la belleza de la naturaleza. La estética agradecida, los trabajadores seguramente no. Y los eventuales beneficiados por disposiciones internacionales deberán lamentar –seguramente- que sus hijos no hereden mejores normas; otras normas, porque jamás se adoptaran.²³

La doctrina como afirma Oscar Ermida Uriarte tiene un papel estelar en estas latitudes. “En ella recae no solamente la responsabilidad del análisis científico, técnico, objetivo, sino también la del progreso de la ciencia, la de la creación o invención del derecho. Mientras la jurisprudencia puede ser relativamente conservadora, en el sentido de que cualquier paso en falso produce un daño real en el caso concreto, la doctrina puede y debe ser, en alguna medida, revolucionaria y crítica, creadora, removedora e inventora. Sus pasos en falso solo perjudicaran el prestigio académico del autor, pero de su éxito depende el avance de la ciencia del Derecho”²⁴

Y, a propósito del mismo tópico, señala Gabriel Tosto:

“Un rápido repaso por la doctrina y la jurisprudencia evidencia que la cultura jurídica vigente aspira a identifica normas que den soluciones certeras a los problemas normativos. Sin embargo, a la vez, se ambiciona que el resultado coincida con las preferencias del intérprete acerca de la justicia, a la que llamamos principios. Y sucede, a menudo, que una y otra solución no concuerdan. Entonces, o se lee la formulación normativa como una norma o como un principio, pero se arriba a resultados diversos para una decisión o solución de un problema jurídico.”²⁵

Entonces, si hay deberes éticos y científicos respecto de la comunidad académica y de la sociedad en su conjunto, es un imperativo previo a todo actuar el de clarificar los contenidos con precisión. Así, cuando afirmamos criterios, como cuando los reprochamos o los avalamos, cuando promovemos alguna posición de activismo judicial o bien cuando desde la política cuestionamos las que se vinculan a lo social, laboral o económico no se pueden eludir aquellos mandatos. El rigor y eludir atajos requiere esfuerzos, pero tiene sus premios.

9. Notas comparativas con el modelo del Uruguay.

9.1. Las referencias consideradas sobre Uruguay.

9.1.1. El modelo abstencionista.

Uruguay ha sido catalogado como uno de los modelos de libertad sindical más desregulados del mundo. Ha sido valorada esta característica de manera positiva y solo en los últimos años los actores sociales han convalidado intervenciones heterónomas como vías saludables de consolidación de la misma.

El “modelo histórico” lo describía el Informe Relasur en 1995:

“Tal como se adelanto...en el Uruguay existe un marcado abstencionismo legislativo en materia de relaciones colectivas de trabajo, ...Esta circunstancia permite afirmar que existe un amplísimo margen librado a la autonomía colectiva, que solo encuentra limites en las garantías mínimas dispuestas por vía heterónoma, ya sea esta de orden constitucional, legal o reglamentario “. Y mas adelante: “Uno de los

²³ Sobre las normas internacionales del trabajo y la situación en el marco de la OIT es relevante el ensayo de Geraldo Von Potobsky, El devenir de las normas internacionales del trabajo, en Revista de Derecho Social Latinoamérica, Editorial Bomarzo Latinoamericana, Numero 3-2007, Pág... 11.

²⁴ Nota al pie n. 31 de Caracteres y tendencias del Derecho del trabajo en America Latina y e Europa, Revista de Derecho Social Latinoamérica, Editorial Bomarzo Latinoamericana, Numero 1, Pág...7.

²⁵ Tosto, Gabriel, Principios y reglas en el Derecho del Trabajo, Criterios de identificación y sus incidencias en el sistema de fuentes. Colección bajo su dirección. Estudios de Derecho Practico Laboral 3, Córdoba, Pág...21.

rasgos mas característicos del modelo, que lo diferencia claramente de los países vecinos, y quizás de casi todos los del mundo, si exceptuamos el italiano, es precisamente, el abstencionismo legislativo en sede de Derecho colectivo del trabajo. “²⁶

Juan Raso y Octavio Racciatti, coincidían:

“En Uruguay, el sistema se basa en una gran autonomía, que no tiene otros ejemplos en America Latina y muy pocos a nivel internacional. Los rasgos principales de la regulación jurídica del sistema pueden así resumirse: pocas normas heterónomas de alta jerarquía (la Constitución, los convenios internacionales del trabajo), ausencia de intervencionismo estatal, gran autonomía negocial, importante papel de la doctrina y las practicas.” Y mas adelante:

“El modelo uruguayo, de amplia autonomía, debe ser considerado un modelo de pluralidad sindical, en el cual sin embargo existe una unidad de hecho de la organización gremial. La estructura organizativa se centra básicamente en sindicatos de actividad, reunidos a nivel nacional por una central única de trabajadores. Existen también sindicatos de empresa en aquellas con alto número de trabajadores y delegaciones internas de los sindicatos de actividad de la mayoría de las unidades de producción con más de cincuenta trabajadores. En todos los casos la gran unidad interna del movimiento sindical impide fracturas entre los diversos niveles de la organización.”²⁷

9.1.2. La libertad negativa.

En aquel escenario en Uruguay se daba por sentado que la incorporación en la Constitución Nacional de la libertad de asociación aseguraba el correlativo derecho de no afiliarse y el de desafiliarse. Se ha entendido que las cláusulas sindicales con contrarias a la libertad de trabajo y de conciencia (De Ferrari)²⁸ y que las mismas permiten que se discrimine el acceso al empleo por razones ideológicas (Mantero)²⁹

9.1.3. Los cambios del modelo.

Actualmente la situación general del sistema de relaciones laborales –incluye notas del modelo de libertad sindical- en Uruguay es descripta por Raso-Delgue:

“En tal sentido la experiencia del Uruguay en los últimos diez años (1998-2007) ejemplifica claramente nuestra afirmación. Nuestro sistema de relaciones laborales vivió en el periodo 1998 a 2004 un primer momento de expansión de la economía, seguido por una grave crisis económica. El modelo neoliberal de conducción política de esos años otorgo a los empleadores un gran poder de contratación que en los hechos aislaron a los sindicatos y obligaron a los trabajadores a aceptar contratos por debajo de los niveles alcanzados con la negociación colectiva. Con un grado extremo de flexibilidad laboral y en un contexto de debilidad sindical, el desempleo no decreció. Por el contrario alcanzo niveles -18% de la PEA- desconocidos antes en el país. En el 2005 el nuevo gobierno de orientación progresista aprobó normas de sostén de la actividad sindical, introdujo la estabilidad laboral de los militantes sindicales, reconstruyo a través del sistema de Consejos de Salarios las condiciones contractuales de los trabajadores. En esta nueva situación de consolidación de tutelas sindicales, el desempleo bajo a índice del 9% y 8%. Mas que las normas fueron las oscilaciones de la economía –y no las mayores o menores rigideces del sistema contractual- las que provocaron el crecimiento o el descenso del desempleo y el mayor o menor grado de protección de la actividad laboral”.³⁰

²⁶ Informe Relasur, Las relaciones laborales en Uruguay, 1995 .Pág. 75.

²⁷ Revista Relasur, La determinación de la representatividad sindical en Argentina y Uruguay, Revista Relasur Numero 8, 1995, Pág...130.

²⁸ De Ferrari, F. “Lecciones de Derecho del Trabajo” Montevideo, 1964 T. IV, Pág... 424, citado por Mantero San Vicente cit. 2).

²⁹ Mantero San Vicente, Osvaldo, Derecho Sindical, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay Pág... 134.

³⁰ Raso Delgue, Juan, “La protección del empleo en épocas de transformación del trabajo”, en “Relaciones Laborales en el Mundo”, 43 Estudios en Homenaje al Profesor Luis Aparicio Valdez, APERT, Perú, 2008, Pág... 615.

A juicio del experto el modelo actualizado de libertad sindical incluye notas de legislación de sostén de fuente legal, una política progresista, una protección de la actividad sindical y un sistema de negociación colectiva reconstruido por vía inducida a través de la convocatoria estatal de los Consejos de Salarios. Este conjunto de notas del modelo de libertad sindical –que pudiera haber sido considerado causa de bajos rendimientos económicos y de resultados sociales negativos- se impuso en un momento en que aquellos parámetros mostraron mejoras (desempleo en descenso).

Y sobre las prácticas de acción sindical se informa:³¹

“Luego se produce un cambio de gobierno que parece haberse orientado a darle un papel al fenómeno colectivo que antes no tenía. Desde esa perspectiva es que se convocaran Consejos de Salarios para desarrollo de la negociación colectiva acompañándose esta acción con el envío al parlamento de un proyecto de ley sobre protección y promoción de la actividad sindical que será aprobado en fecha 13 de diciembre de 2005. Y también se producen otros hechos que estarán referidos a la manifestación del conflicto colectivo y a las formas de huelga como el decreto que reglamenta las ocupaciones de los lugares de trabajo, etc.”³²

En cuanto a la adjudicación de representatividad en los casos de falta de solución autónoma para la discusión de convenios colectivos, se acude a los resultados de elecciones de delegados en los Consejos de Salarios y Cajas de Asignaciones familiares u otros organismos de análoga conformación y a la antigüedad, continuidad e independencia de las organizaciones (Ley 13.556 de 1966).³³

De modo tal que podría sostenerse que en Uruguay el modelo de libertad sindical incorpora nuevamente un papel activo del estado –en la práctica-, pero a diferencia de etapas anteriores ahora se suman normas que tutelan y estimulan la actividad sindical. Respecto del conflicto el trato que se da a la ocupación del lugar de trabajo también implica una nueva forma de considerar los contenidos lícitos de las medidas de acción sindical.

9.2. Algunas notas comparativas de ambos “modelos de libertad sindical”.

Las notas que se enumeran son apreciaciones generales que en algunos supuestos no surgen del texto de la presentación –por las restricciones que ya fueron identificadas en la introducción- pero son si el producto de las lecturas efectuadas para su confección. Se las incluye por considerar que su simple enunciación puede ser objeto de polémica y debate o del inicio de desarrollos más provechosos.

- 1) En ambos modelos hay un debate aun inacabado sobre los cambios necesarios para instaurar modelos de libertad sindical.
- 2) En ambos modelos se percibe una influencia sociopolítica que se ha acrecentado en contextos democráticos.
- 3) En ambos modelos hay un desarrollo de la negociación colectiva que se ha consolidado.

³¹ Ana Sotelo Márquez, Repensando lo colectivo. Derecho y realidad, en “Las transformaciones en el mundo del Trabajo y los desafíos del movimiento sindical” Red Académica de Trabajo, Universidad de la Republica, Montevideo Uruguay, 2008, Docentes Responsables, Juan Raso Delgue, Ana María Araujo y Fernando Toamasina, Coordinación de Ana Sotelo, Pág... 88 y sets.

³² Ídem. Nota. 10, Pág... 90.

³³ Mantero de San Vicente, Derecho Sindical, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1998, Pág...112.

- 4) En ambos modelos la presencia sindical en instancias de representación política es decisiva.
- 5) En ambos modelos hay una fuerte vinculación con el sistema político en general.
- 6) En ambos modelos la norma internacional ha tomado un protagonismo significativo.
- 7) Ambos modelos contemplan la protección de los representantes gremiales y de la actividad sindical.
- 8) En ambos modelos la ocupación de los centros de trabajo se ha convertido en una práctica de acción sindical relevante.
- 9) Ambos modelos han incrementado el número y proporción de trabajadores afiliados.
- 10) En ambos modelos prevalece como forma de organización el sindicato de alcance nacional y de representación de actividad.
- 11) En ambos modelos la negociación colectiva es el correlato del modo en que se han organizado los sindicatos.
- 12) En ambos modelos la autoridad administrativa ha estimulado la negociación colectiva.
- 13) En ambos modelos el Estado democrático ha promovido la acción sindical.
- 14) En el Uruguay no se utilizan las cláusulas sindicales vinculadas a la libertad negativa de afiliación.
- 15) En ambos países la libertad sindical está incorporada a la Constitución Nacional.
- 16) Ambos países disponen de normas para atribuir representación de intereses a organizaciones sindicales.

10. Reflexiones finales.

Los gobiernos democráticos de principio de siglo, en ambos países, han desarrollado una política de derecho laboral colectiva que estimula el fenómeno asociativo y que reafirma las herramientas instrumentales de representación de intereses –representatividad, efectos de convenios, cláusulas sindicales-.

Hay, sin embargo, una tensión entre las prácticas sindicales y las expectativas sociales depositadas en las organizaciones sindicales. Aun hoy no está instalada la idea de la necesidad de contar con sindicatos como condición de sustentabilidad de los sistemas democráticos.

Pareciera ser que mientras en Argentina hay una fuerte demanda – ahora promovida por una central sindical- de aligerar las notas de centralización sindical y de desestructuración de sus bases de sustentación –económicas y jurídicas- en Uruguay hay un impulso que para proteger la actividad utiliza la vía legislativa y revaloriza las formas agregadas como respuesta a las nuevas formas de producción.

De modo tal que mientras una postura reclama menos intervención estatal en el caso de Argentina, en el la experiencia uruguaya se revisan criterios y se promueve la intervención promocional.

Es interesante y paradójico que reconociendo una misma finalidad los caminos y las herramientas aparezcan tan disímiles, caras de una misma moneda de líneas opuestas.

ANEXOS COMPLEMENTARIOS

1) Partes pertinentes del fallo Huilca Tecse que se refieren a la libertad de asociación.

67. En relación con la violación del artículo 16 de la Convención Americana, al que aludieron los representantes (*supr.* Párr. 19 y 22) y de la cual el Estado reconoció su responsabilidad internacional (*supr.* Párr. 20), este Tribunal, teniendo en cuenta las responsabilidades que le incumben de proteger los derechos humanos, considera que la ejecución extrajudicial del señor Pedro Huilca Tecse, en el contexto del presente caso, configuró una violación del contenido del derecho a la libertad de asociación, en relación con la libertad sindical.

68. Tal y como fue establecido anteriormente (*supra* Párr. 64), el asesinato de la presunta víctima fue motivado por su carácter de líder sindical opositor y crítico de las políticas del entonces gobierno en turno.

69. El artículo 16.1 de la Convención comprende el “derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole”. Estos términos establecen literalmente que quienes están bajo la protección de la Convención tienen no sólo el derecho y la libertad de asociarse libremente con otras personas, sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio del respectivo derecho, lo que representa, por lo tanto, un derecho de cada individuo. Además, gozan del derecho y la libertad de buscar la realización común de un fin lícito, sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad³⁴. Por lo tanto, la ejecución de un líder sindical, en un contexto como el del presente caso, no restringe sólo la libertad de asociación de un individuo, sino también el derecho y la libertad de determinado grupo a asociarse libremente, sin miedo o temor, de donde resulta que el derecho protegido por el artículo 16 tiene un alcance y un carácter especial. Se ponen así de manifiesto las dos dimensiones de la libertad de asociación³⁵.

70. En su dimensión individual, la libertad de asociación, en materia laboral, no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad. Cuando la Convención proclama que la libertad de asociación comprende el derecho de asociarse libremente con fines “de cualquier [...] índole”, está subrayando que la libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en

³⁴ Cfr. *Caso Baena Ricardo y otros*. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C. No. 72, párrs. 156 y 159.

³⁵ Cfr. *mutatis mutandis*, *Caso Herrera Ulloa*. Sentencia de 2 de julio de 2004. Serie C No. 107, párr. 108; y *La Colegiación Obligatoria de Periodistas* (arts. 13 y 29 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-5/85 del 13 de noviembre de 1985. Serie A No. 5, párr. 30 y 70.

la misma medida, un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga. De ahí la importancia de la adecuación con la Convención del régimen legal aplicable a los sindicatos y de las acciones del Estado, o que ocurran con tolerancia de éste, que pudieran hacer inoperante este derecho en la práctica.

71. En su dimensión social la libertad de asociación es un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos.

72. Las dos dimensiones mencionadas (*supra* Párr... 69, 70 y 71) de la libertad de asociación deben ser garantizadas simultáneamente, sin perjuicio de las restricciones permitidas en el inciso 2 del artículo 16 de la Convención.

73. En el *Caso Baena Ricardo y otros*, la Corte señaló:

[...] la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el *corpus juris* de los derechos humanos³⁶.

74. La Corte recuerda lo señalado en el Protocolo de San Salvador de 17 de noviembre de 1988 y en el Convenio No. 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación de 17 de junio de 1948, los cuales en sus artículos 8.1.a y 11, respectivamente, comprenden la obligación del Estado de permitir que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente. El Perú ratificó el Convenio No. 87 de la OIT el 2 de marzo de 1960.

75. El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que

la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respete y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida y a la seguridad de la persona³⁷.

76. La Corte Europea de Derechos Humanos ha señalado que el ejercicio efectivo de la libertad de asociación no puede

ser reducido a una mera obligación por parte del Estado de no interferir: un concepto solamente negativo no sería compatible con el objeto y propósito del artículo 11 [del Convenio Europeo, el cual] en algunas ocasiones requiere la adopción de medidas positivas, aún en la esfera de relaciones entre particulares, si el caso así lo amerita³⁸.

77. Este Tribunal considera que el contenido de la libertad sindical, una forma de la libertad de asociación, implica la potestad de elección respecto de cómo ejercerla³⁹. En este sentido, un individuo no goza del pleno ejercicio del derecho a la libertad de asociación, si en realidad esta potestad es inexistente o se reduce de tal forma que no pueda ponerla en práctica⁴⁰. El Estado debe garantizar que las personas

³⁶ *Caso Baena Ricardo y otros*, *supra* nota 13, párr. 158.

³⁷ OIT. Resoluciones del Comité de Libertad Sindical: 233. Informe, Caso Núm. 1233 (El Salvador), párr. 682; 238.o Informe, Caso Núm.1262 (Guatemala), párr. 280; 239.o Informe, Casos Núms. 1176, 1195 y 1215 (Guatemala), párr. 225, c); 294.o Informe, Caso Núm. 1761 (Colombia), párr. 726; 259.o Informe, Casos Núm. 1429, 1434, 1436, 1457 y 1465 (Colombia), párr. 660; véase también Comité de Derechos Humanos ONU., Caso López Burgo. Comunicación 52/1979: Uruguay. 29/07/81. CCPR/C/13/D/52/1979. (Jurisprudence); y CIDH. Caso 4425 (Guatemala), Resolución No. 38/81 de 25 de junio de 1981, puntos resolutivos 1 y 2.

³⁸ *Eur. Court H.R. Plattform "Ärzte für das Leben" v Austria*, Judgment of 21 June 1988, Series A no. 139, par. 32; y *cfr. Eur. Court H.R. Gustafsson v Sweden*, Judgment of 25 April 1996, Reports 1996-II, par. 45.

³⁹ *Cfr. Eur. Court H.R. Young, James and Webster v United Kingdom*, Judgment of 13 August 1981, Series A no. 44, par. 52.

⁴⁰ *Cfr. Eur. Court H.R. Young, James and Webster v United Kingdom*, *supra* nota 18, párr. 56; y *Eur. Court H.R. Plattform "Ärzte für das Leben" v Austria*, *supra* nota 17, párr. 32.

puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, de lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses⁴¹.

78. Por todo lo anterior, el Tribunal considera que, en el presente caso, el ejercicio legítimo que hizo el señor Pedro Huilca Tecse del derecho a la libertad de asociación, en materia sindical, le provocó una represalia fatal, que a su vez consumó una violación en su perjuicio del artículo 16 de la Convención Americana. Asimismo, el Tribunal considera que la ejecución del señor Pedro Huilca Tecse tuvo un efecto amedrentador en los trabajadores del movimiento sindical peruano y con ello disminuyó la libertad de un grupo determinado de ejercer ese derecho.

79. En consecuencia, de acuerdo con el allanamiento manifestado por el Estado, la Corte tiene por establecidos los hechos a que se refiere el párrafo 60 de esta Sentencia y considera, además, que tal como fue igualmente reconocido por el Estado, éste incurrió en responsabilidad internacional por la violación de los derechos consagrados en los artículos 4.1 (Derecho a la Vida) y 16 (Libertad de Asociación) de la Convención Americana, y el incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 1.1 (Obligación de Respetar los Derechos) de la misma, en perjuicio del señor Pedro Huilca Tecse.

*
* *

80. Asimismo, de los términos del allanamiento se desprende que, en el proceso interno en el presente caso hubo una obstrucción continua, así como una falta de diligencia en el desarrollo de las investigaciones por parte del Estado, garantizando así la impunidad de los responsables materiales e intelectuales respecto de los hechos ocurridos el 18 de diciembre de 1992 (*supra* Párr... 60.22, 60.25, 60.35 y 60.45).

2) Actas complementarias de los Estatutos Sociales de ATE.

SEGUNDA PARTE: REGLAMENTOS APROBADOS EN EL XXIX CONGRESO EXTRAORDINARIO REALIZADO EN LA UNIDAD TURÍSTICA DEL EMBALSE DE CÓRDOBA EL 4 DE AGOSTO DE 1990

1 – Seccionales

Reglamentación del artículo 50

Art 1°

Las Seccionales constituyen la base social de los Consejo Directivos Provinciales, gozando dentro de su nivel y sin comprometer al patrimonio de la Asociación Trabajadores del Estado, de autonomías gremial y administrativa en sus actividades y gestiones en el ámbito de la jurisdicción

Art 2°

Son Seccionales aquellas que agrupan en su seno a los trabajadores comprendidos en el art 8° del Estatuto social.

Son Seccionales orgánicamente constituidas aquellas que dispongan como mínimo de 250 (doscientos cincuenta) afiliados y asumirán de hecho la representación de los mismos en un radio de 50kms. Dicho radio podrá ser modificado en más o en menos con la aprobación en sesión ordinaria por las ¾ partes del Consejo Directivo Provincial.

Art 3°

Las Seccionales son dirigidas y administradas por una Comisión Administrativa elegida mediante el voto secreto y directo de los afiliados en el mismo acto electoral en que se realice la elección del Consejo Directivo Nacional y Consejo Directivo Provincial, siendo su mandato de 4 (cuatro) años. En caso de producirse acefalía o intervención, se procederá a al elección por el mismo sistema y el período de mandato que complete el término de la comisión renunciante o intervenida, a los fines de mantener el

⁴¹ Cfr. Eur. Court H.R. *Plattform "Ärzte für das Leben" v Austria*, *supra* nota 17, párr. 32.

ordenamiento de simultaneidad con la elección en el orden nacional y provincial (art. 39° del estatuto social)

Art. 4°

- La Comisión Administrativa de una Seccional será integrada de acuerdo a la siguiente escala:

- a) de 251 a 750 afiliados, 11 titulares y 7 suplentes;
- b) de 751 a 1.500 afiliados, 13 titulares y 11 suplentes;
- c) De 1.501 a 2.500 afiliados, 15 titulares y 13 suplentes;
- d) De 2.501 a 5.000 afiliados, 17 titulares, 15 suplentes;
- e) De más de 5.001 afiliados, 19 titulares y 17 suplentes;
- f) Las Seccionales que sobrepasen los 2.501 afiliados, podrán presentar listas con un secretariado de 15 integrantes adecuándolas a la del Consejo Directivo Provincial y reduciendo los vocales titulares.

Art 5°

La distribución de los cargos de la Comisión Administrativa comprenderá al siguiente orden:

- 1.- Secretario General;
- 2.- Secretario General Adjunto;
- 3.- Secretario Administrativo, de Actas, Legales y Estadísticas;
- 4.- Secretario Gremial;
- 5.- Pro Secretario Gremial;
- 6.- Secretario de Organización;
- 7.- Secretario de Prensa y Propaganda;
- 8.- Secretario de Acción Social;
- 9.- Secretario de Turismo, Deportes y Cultura;
- 10.- Secretario de Finanzas;
- 11.- Pro Secretario de Finanzas;
- 12.- Vocales Titulares;
- 13.- Vocales Suplentes.

Este secretariado cumplirá en concordancia con lo estatuido por analogía y en proporción a sus funciones y nivel con las mismas tareas asignadas al Secretariado del C.D.P. Asimismo serán funciones y tareas:

SECRETARIO GENERAL: Es el representante responsable de la Seccional en todos sus actos, siendo sus deberes y atribuciones:

- a) Asistir en su condición de miembro del C.D.P. a las reuniones ordinarias de la conducción provincial;
- b) Presidir de las asambleas y reuniones de la comisión administrativa, efectuar sus convocatorias y confeccionar el Orden del Día;
- c) Firmar la correspondencia a remitirse, las credenciales a otorgarse y las actas de las reuniones;
- d) Redactar la memoria y balance para ser presentados ante la asamblea ordinaria;
- e) Velar por el cumplimiento de las resoluciones de los cuerpos orgánicos, el Estatuto y la presente reglamentación.

SECRETARIO DE ACCIÓN SOCIAL: tendrá como función:

- a) Procurar que se utilicen los servicios sociales, llevando un registro de ellos, gestionar ante los organismos correspondientes la construcción de viviendas, crear organismos de cooperación social, farmacia sindical, procurar la asistencia social, formar coseguro asistencial sin fines de lucro.

SECRETARIO DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTES: tendrá como funciones:

- a) Propender y organizar competencias deportivas a todo nivel, promover el esparcimiento creando planes de turismo accesibles sin fines de lucro, crear colonias de vacaciones, organizar cursos, conferencias, seminarios, exposiciones, etc. Y todo acto que haga a la cultura y al deporte.
- b) Tendrá a su cargo también todo lo relacionado con campos de deportes, hoteles, bibliotecas y escuelas de capacitación sindical.

Art 6°

Por elección directa y secreta de los afiliados conjuntamente con la del C.D.N. y C.D.P. y de Seccional, se elegirá una comisión revisora de cuentas integradas por tres miembros titulares y tres suplentes, los que no ejercerán otra función dentro de los órganos de la asociación y su funcionamiento será análogo a lo establecido en el art. 36° del estatuto social.

Art 7°

El Consejo Directivo Nacional no reconocerá más de una Seccional en la misma localidad. Cuando se efectúe el llamado a lecciones y convocatorias, deberá detallarse el número de integrantes del Secretariado así como la cantidad de vocales que integrarán la lista y comisión revisora de cuentas.

Art 8°

La Junta Electoral Nacional redactará el reglamento electoral correspondiente; pudiendo optar en el ámbito de los procesos electorales de las Seccionales por asignación e identificación de lista por número o color, de manera de cumplir claramente con los fines estatuidos.

Art 9°

Son deberes de las Seccionales:

- a) Enviar en tiempo y forma al C.D.P. el balance, inventario, listado de afiliados por repartición y novedades de información sobre las actividades de la Seccional a fin de que éste pueda confeccionar la memoria y balance en el marco legal estatutario
- b) Acudir a las convocatorias del C.D.P. y cumplir con las resoluciones de carácter general que emanen de los cuerpos orgánicos;
- c) Recabar la autorización y/o cursar la comunicación correspondiente al C.D.P. toda vez que debiera extender sus gestiones ante los ministerios o direcciones provinciales o nacionales, informando sus causas;
- d) Publicar boletines gremiales informativos, organizando las juntas internas de delegados.

Art 10°

Constituyen motivo de fiscalización y/o intervención a la seccionales, el incurrimento de las mismas en violaciones a las pautas previstas en el art. 44° del estatuto social.

Art 11°

Cuando se suscitaren diferencias dentro y/o entre las Seccionales, actuará como órgano de conciliación el C.D.P., si en esta instancia se agota la capacidad para superar la diferencia, el C.D.N. mediará en el conflicto y sus decisiones deberán ser acatadas por las mismas.

Art 12°

Las Comisiones Administrativas de las Seccionales se reunirán ordinariamente cada treinta días y extraordinariamente cuando lo crea conveniente el Secretario General, o lo solicite una tercera parte de los miembros del secretariado.

Art 13°

Para el mejor desenvolvimiento de las Seccionales, se tendrá en cuenta lo estatuido para el C.D.N. y el C.D.P. siempre que no contradiga disposiciones establecidas para las mismas en el estatuto y el presente Reglamento.

Art 14°

De las Asambleas: Las Asambleas de las Seccionales se regirán en un todo de acuerdo a lo establecido en los artículos 52°, 53°, 54°, 55°, 56°, 57° del Estatuto social.

2- DELEGADOS Y JUNTAS INTERNAS

Reglamentación del artículo 75

Art 1°

En cada sección de trabajo deberá ser elegido por lo menos 1 delegado.

Art 2°

La cantidad de delegados a elegir y las distintas secciones que integran un sector de trajo, serán establecidos por la Comisión Administrativa de la Seccional, atendiendo a asegurar la adecuada representatividad de los trabajadores afiliados, considerando las condiciones de trabajo, características del mismo, turnos, etc.

Art 3°

Se considera sección de trabajo al espacio físico donde un grupo de trabajadores realizan tareas de carácter individual o en equipos colectivos, y cuyo cumplimiento y control esté a cargo de un jefe, capataz o supervisor.

De la misma manera se considera como una sección a la totalidad de trabajadores pertenecientes a un mismo servicio interno de un establecimiento, aunque no desarrollen su actividad en un espacio físico común y determinado.

Asimismo define a la sección de trabajo el desarrollar tareas específicas, similares y con problemática común.

Art 4°

La elección de los delegados se hará por voto directo y secreto de los afiliados de cada sección en el lugar de trabajo.

Art 5°

Cuando un sector de trabajo esté integrado por varias secciones y existan más de 100 (cien) afiliados en un ámbito común de trabajo, se procederá a la elección de una junta interna. La misma se realizará por voto directo y secreto, por lista completa, la que deberá tener la representación de no menos del 75 (setenta y cinco) por ciento de las secciones que lo componen por la totalidad de los afiliados del sector en su lugar de trabajo.

Art 6°

Son respetadas por la presente reglamentación todas las formas y procedimientos de elecciones de delegados y juntas internas establecidos por las convenciones colectivas de trabajo suscriptas por nuestra organización y todas las comisiones de representación que surjan de las mismas.

Art 7°

Concordantemente con el art 1° y 6° del presente reglamento, también serán respetadas todas las formas y procedimientos usuales y debidamente reconocidos y que no alteren el espíritu del estatuto y su reglamento.

Art 8°

La Comisión Administrativa de la Seccional fiscalizará la elección establecida en los arts 4° y 5° de la presente reglamentación.

Art 9°

La Junta Interna de Delegados estará integrada por:

- 1 (un) Delegado General de la Junta Interna
- 1 (un) Delegado General Adjunto de la Junta Interna;
- 1 (un) Delegado Gremial de Junta Interna;
- 1 (un) Delegado Administrativo y de Actas de Junta Interna;
- 1 (un) Delegado de Organización de Junta interna;
- 1 (un) Delegado de Prensa de Junta Interna.

Art 10°

El Delegado General de la Junta Interna es el representante de la totalidad de los trabajadores de un sector ante la comisión administrativa (y el funcionario responsable del sector)

Art 11°

La Comisión Administrativa de la Seccional deberá convocar una vez por mes al plenario de delegados generales de juntas internas de delegados (en forma ordinaria y extraordinariamente cuando sea necesario).

Art 12°

Las condiciones para ser elegido delegado son las establecidas por la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551. No podrán ser electos delegados los Integrantes del Secretariado de la Comisión Administrativa, Consejo Directivo Provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, o Consejo Directivo Nacional.

Art 13°

Para promocionar la afiliación y proceder a la organización de los trabajadores de un sector, la Comisión Administrativa de la Seccional puede nombrar un delegado normalizador, cuyo mandato no podrá superar

los noventa días, cumplido este plazo, la comisión deberá proceder a convocar a elecciones de delegados. Solo en casos de promoción y en el proceso de incorporación de afiliados del sector se podrá prorrogar este mandato. Bajo

ningún concepto podrá existir prórroga si el número de afiliados del sector alcanza al treinta (30) por ciento del total de los trabajadores del mismo.

Art 14°

El mandato de los delegados y las juntas internas será de dos años.

Art 15°

La Comisión Administrativa de la Seccional sólo podrá intervenir una Junta Interna de Delegados si se diese: acefalía, o si el mandato de la misma es revocado por una asamblea general de afiliados del sector, convocada por la Comisión Administrativa.

Art 16°

La Comisión Administrativa está obligada a informar al empleador y al C.D.N., en el plazo de la ley, la nómina de delegados y la duración del mandato. Asimismo comunicará tal nómina al C.D.P.

Art 17°

Las funciones del delegado y de la junta interna son las establecidas en el estatuto y la ley de asociaciones sindicales.

Art 18°

Cuando por cualquier circunstancia exista el riesgo de imposibilitar la elección de junta interna, o el cumplimiento de la presente reglamentación respecto de asegurar la representación de las secciones y sectores de trabajo que conforman la Seccional, será en primera instancia el Consejo Directivo Provincial quien deberá resolver el problema suscitado. Si este Órgano no logra superar el inconveniente, será el Consejo Directivo Nacional quien en forma directa procederá a convocar las elecciones en las secciones y sectores de trabajo que éste establezca.