



## **El gobierno argentino y la aplicación de los convenios de OIT en contexto ASPO: Memorias 2020 sobre los convenios 87, 98, 111, 135, 151, 154 Y 177<sup>1</sup>**

Asesoría Jurídica Nacional – Observatorio del Derecho Social<sup>2</sup>

Cómo todos los años desde 2006, el Observatorio del Derecho Social y la Asesoría Jurídica Nacional de la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma, han presentado ante OIT los comentarios a las memorias correspondientes al periodo septiembre de 2019-septiembre de 2020. Las memorias consisten en un informe detallado que se solicita a Gobiernos, empleadorxs y trabajadorxs con el fin de comprender cuál es la aplicación de los convenios en un país determinado y cuáles han sido los avances en las adecuaciones normativas solicitadas o exigidas por los diferentes organismos de aplicación de OIT. La CTA Autónoma viene denunciando sistemáticamente diferentes cuestiones referidas a incumplimientos por parte del Estado de los Convenios ratificados por Argentina.

Cada año la OIT solicita a los gobiernos de cada país la presentación de memorias sobre determinados convenios ratificados en función de su tratamiento en la siguiente Conferencia. Estas memorias pueden recibir comentarios tanto de parte de los empleadores como de las organizaciones sindicales. Este año tan particular se han solicitado memorias para los siguientes convenios:

- o Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
- o Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- o Convenio 177 sobre trabajo en domicilio
- o Convenio 135 sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa
- o Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública
- o Convenio 154 sobre la negociación colectiva
- o Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación.

A continuación se presenta un resumen sobre las principales conclusiones a las que se arribó luego de un trabajo de sistematización y análisis colectivo. Es de destacar, al mismo tiempo, el importante aporte de la Asesoría Jurídica de la Asociación de Trabajadores del Estado para las memorias de los convenios 151 y 154 sobre empleo público. Para acceder al documento completo se puede ingresar a la página del Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma <http://ods.ctaautonoma.org.ar/> o bien desde este link:

<http://ods.ctaautonoma.org.ar/2020/11/20/comentarios-a-las-memorias-del-gobierno-argentino-ano-2020-relativos-a-los-convenio-oit-num-87-98-y-111-135-144-151-154-y-177/>.

### **Principales obstáculos en la adecuación normativa**

A continuación presentamos un punteo de las demandas históricas de adecuación normativa que se vienen presentando a OIT y las propias del contexto covid. Luego, un punteo de los incumplimientos

<sup>1</sup> Luis Campos, Julia Campos, Mariana Campos, Jimena Frankel, Mercedes Gonzalez, Pablo Kleiman, Hernán Luengo, Horacio Meguira, Jorge Pastorini, Cecilia Pérez Correa, Paula Quinteros, Verónica Quinteros, y Felipe Schwartz.

<sup>2</sup> El Apartado referido al convenio 154 fue elaborado por la Asesoría Jurídica de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE)

en la práctica que, al igual que las anteriores se encuentran desarrollados y ejemplificados en el documento completo.

### **Algunas de las principales demandas históricas de la CTAA en relación a la adecuación normativa:**

- Incompatibilidades con los convenios 87, 98 y 135
  - Ley de Asociaciones Sindicales (núm. 23.551) promulgada en el año 1988.
    - Artículos 25, 28, 29 y 30 de la ley, y el artículo 21 del decreto reglamentario de la misma núm. 467/88 (restricciones en el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones).
    - Artículos 38, 39 (privilegios en materia de retención de cotizaciones sindicales y exenciones fiscales).
    - Artículos 41, 44, 48 y 52 (protección especial a los representantes en la empresa que pertenezcan a sindicatos con personería gremial).
- Incompatibilidades con los convenios 151 y 154.
  - Límites para la constitución de órganos tripartitos en la negociación colectiva en el sector público. El Estado cuenta con la figura constitucional que le permitiría crear un órgano extrapoder de modo que se garantice la independencia de las partes.
  - Límites en los alcances de la negociación colectiva dentro del sector público
- Incompatibilidades con el C111
  - Sectores en los cuales se observan los principales incumplimientos normativos:
    - Las/los trabajadores de casas particulares (servicio doméstico).
    - Trabajadores migrantes.
    - Trabajadores no registrados o no enmarcados en una relación de dependencia
    - Trabajadores con discapacidad.
  - Discriminación y Desigualdades de Género.
    - Trabajo Prohibido en LCT.
    - Límites normativos del Acoso Sexual y Violencia Laboral.

### **Demandas de la CTAA de adecuación normativa durante el ASPO**

Las características de este año y del contexto Covid19 generaron diferentes herramientas legislativas destinadas principalmente a paliar o afrontar el impacto de la pandemia sobre la economía en general y sobre las relaciones laborales en particular. Es por ello que a las denuncias estructurales de adecuación normativa que se realizan cada año, se sumaron algunas normativas puntuales propias del contexto.

Es importante remarcar, inicialmente, que la situación de las relaciones laborales en Argentina ha sufrido un fuerte deterioro en los últimos años que se profundizaron y complejizaron a partir de la pandemia. Las problemáticas más importantes para mencionar, por su gravedad, son: la caída del salario real; el aumento de la desocupación; el aumento de la precariedad laboral; y la falta de registración de casi la mitad de la fuerza laboral.

En este contexto, el Estado Argentino dictó un conjunto de normas para intentar regular y adecuar las relaciones laborales al nuevo marco. Si bien el estado comenzó legislando para proteger los derechos de los trabajadores, mediante el Decreto 297/20 que disponía el *“goce íntegro de sus ingresos habituales”* para trabajadores y trabajadoras del sector privado; y el Decreto 329/20, que prohibió

*“los despidos sin justa causa”*, terminó convalidando –mediante el Ministerio de Trabajo- rebajas salariales y beneficios principalmente para las empresas.

Uno de los principales obstáculos para la organización y acción sindical (C87) fue la suspensión de los procesos eleccionarios, las asambleas y/o congresos y todo acto que implique aglomeración de personas mediante Resolución 238/20 de la Secretaría de Trabajo. Si bien algunas de estas dificultades se fueron paliando con resoluciones posteriores, ninguna de las medidas adoptadas como consecuencia del COVID 19 y el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio fue consultada con las Centrales sindicales en el marco del Convenio 144 ratificado por el Estado argentino.

Por su parte, en el plano de la negociación colectiva (C98), el Ministerio de Trabajo de la Nación dictó la Resolución N° 397/20 –luego prorrogada por 60 días a través de la Resolución N° 475/20- regulando los lineamientos y requisitos para la homologación de los acuerdos que establezcan suspensiones por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor. Así, el Gobierno argentino mantuvo el diseño normativo, al momento de regular las negociaciones colectivas en el marco de la pandemia, tiñendo una vez más de heteronomía los espacios autonómicos al mantener la exclusividad en la unidad de negociación para las entidades mayoritarias, ya que en los artículos 1 y 2 se refiere a que la representación de los trabajadores y trabajadoras queda reservada a los sindicatos con personería gremial.

El sistema instrumentado por la remisión al artículo 223 bis dejó la puerta abierta para negociaciones a la baja. Contrariando los instrumentos normativos del propio Gobierno Nacional y articulando un sistema de negociación formal mediante un flujo de poder descendente que habilitó la disposición de derechos de orden público. Por intermedio de este mecanismo también se viola el convenio 95 sobre intangibilidad del salario.

Este mecanismo permitió diferenciar el impacto y modalidad en las distintas actividades según la magnitud de la crisis que cada una de ellas atraviesa. Aún así, no deja de ser paradójico que sean las empresas de mayor tamaño, y en general de mayores niveles de rentabilidad, quienes utilizaron con mayor frecuencia y rapidez esta herramienta. Así, entre los meses de abril y junio se firmaron al menos 43 acuerdos colectivos por rama de actividad que establecieron diversas modalidades para implementar suspensiones colectivas con la inclusión de una prestación no remunerativa en los términos del artículo 223 bis de la LCT.

En relación al proceso de trabajo, se sancionó la ley 27.555 que reglamenta/legisla, la modalidad laboral de “teletrabajo” (en el marco del C177). Se trata de un texto que adolece de una correcta técnica legislativa ya que el efectivo ejercicio de los derechos que contiene están condicionados a una negociación colectiva posterior y las obligaciones y efectivos controles, sujetos a reglamentación de los órganos estatales competentes. Sin la negociación colectiva la ley pasa a cumplir el rol de instrumento habilitante de la imposición del teletrabajo sin límites normativos ciertos ni mínimos inderogables en tanto la norma no impone un piso mínimo aplicable hasta tanto trabajadores y empleadores lleguen a un acuerdo.

### **Principales incumplimientos en la práctica y falta de control por parte del Estado**

Respecto a las violaciones a la libertad sindical en la práctica (C87), en la Solicitud directa (CEACR) adoptada en 2016, publicación 106<sup>a</sup>, la Comisión nuevamente cuestionó en duros términos la situación señalando que “Observando que las comunicaciones de 2016 de los interlocutores sociales contienen alegatos adicionales de vulneraciones del Convenio en la práctica, incluidas denuncias de intimidación, represión, detenciones y condenas en la educación y en otros sectores, así como alegatos de discrecionalidad del Ministerio del Trabajo en relación a la fijación de servicios mínimos en el marco de una huelga y de adopción de un protocolo para limitar las actividades de los piquetes. La Comisión confía que el Gobierno brindará comentarios en relación a los mismos tal como se pide en la observación acerca del presente Convenio.-

Lamentablemente la situación no ha mejorado y se reiteran las múltiples y variadas violaciones a la Libertad Sindical que afecta a numerosas organizaciones sindicales.-Esta apartado busca adentrarse en las violaciones a los derechos consagrados en nuestro marco normativo, en la práctica. Se relaciona con la eficacia de las normas, los mecanismos de control e inspección estatales.

- Principales tipos de acciones detectadas:
  - o *Represión en manifestaciones públicas;*
  - o *Despidos antisindicales;*
  - o *Criminalización a trabajadores por ejercicio del derecho de huelga;*
  - o *Presiones para obtener despidos encubiertos;*
  - o *Falta de diálogo social;*
  - o *Actos de injerencia en elecciones sindicales;*
  - o *Amenazas intimidatorias mediante pintadas en sedes sindicales.*

Cabe señalar que las múltiples violaciones a la libertad sindical que ocurrieron en el último año, se desarrollaron en un contexto donde la posibilidad de generar acciones colectivas estuvo encorsetada por el aislamiento preventivo social y obligatorio, la caída en el empleo producto de los múltiples despidos y suspensiones<sup>3</sup>, y el cuidado desde los gremios hacia los trabajadores y a la sociedad en su conjunto, para no exponer a nadie al contagio ni la propagación del Covid19. Así y todo, la situación laboral en materia de caída del empleo, retrasos salariales e incumplimiento de protocolos de bioseguridad, empujó a la realización de distintas medidas sindicales<sup>4</sup>, que tuvieron como respuesta la represión de los colectivos.

Sólo por mencionar algunos ejemplos, a partir del mes de marzo, se destacan numerosos abusos policiales<sup>5</sup> a militantes del campo popular en el marco de la ASPO en distintos puntos del país. Sumado a esto hubo represión y detenciones a militantes en la provincia de Chubut en el marco de una movilización, y hechos similares se replicaron contra trabajadores estatales en Mendoza, colectiveros y municipales de Córdoba, personal de la Salud en CABA, municipales de Pico Truncado en Santa Cruz, choferes de la empresa Union Bus Jujuy, y en el frigorífico PENTA en Buenos Aires. También se registraron persecuciones y amedrentamiento a municipales de Catamarca, trabajadores de Vicentín y contra miembros de organizaciones sociales como ODEL y FENAT.

---

<sup>3</sup> Algunas de estas medidas se desarrollaron en:

<http://ods.ctaautonoma.org.ar/2020/04/17/el-trabajo-en-el-marco-de-la-emergencia-sanitaria-despidos-suspensiones-rebajas-salariales-y-deficiencias-para-asegurar-la-salud-de-las-y-los-trabajadores/>

<sup>4</sup>Para un abordaje de la conflictividad laboral durante este período, consultar:

<http://ods.ctaautonoma.org.ar/2020/10/22/la-organizacion-y-resistencia-de-les-trabajadores-en-el-marco-de-la-pandemia/>

<sup>5</sup> Estas situaciones fueron relevadas en el siguiente informe:

[https://www.agenciacta.org/IMG/pdf/Abusos\\_de\\_las\\_fuerzas\\_de\\_seguridad\\_en\\_el\\_marco\\_de\\_la\\_cuarentena\\_15-04.pdf](https://www.agenciacta.org/IMG/pdf/Abusos_de_las_fuerzas_de_seguridad_en_el_marco_de_la_cuarentena_15-04.pdf)