

COMENTARIOS DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE LA ARGENTINA AUTONOMA CTAA A LOS CONVENIOS 87, 98, 111, 135, 151, 154 Y 177

Ricardo Peidro en condición de Secretario General de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTAA) (Secgeneral@ctanacional.org) y **Adolfo Aguirre** en condición de Secretario de Relaciones Internacionales (internacionales@ctanacional.org) con patrocinio letrado de **Horacio Meguira, Julia Campos, Mercedes González, Hernán Luengo, Pablo Kleiman, Verónica Quinteros, Matías Cremonte, Felipe Schwartz, Paula Quinteros, Jorge Pastorini y Cecilia Perez Correa** (ods.cta@cta.org.ar) nos dirigimos a Uds. a fin de hacer llegar los comentarios a la memoria del Gobierno argentino sobre los convenios 87, 98, 111, 135, 144, 151, 154 y 177 de la OIT.

I.- RELACIONES LABORALES EN CONTEXTO DE PANDEMIA

La situación de las relaciones laborales en Argentina viene arrastrando, desde hace numerosos años, diversas problemáticas. Las más importantes para mencionar, por su gravedad, es 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.

Esta situación se agravo con la Pandemia producto del COVID 19 y, como en casi todo el mundo, la crisis sanitaria (y el aislamiento) también afectó la economía y las relaciones capital-trabajo. En este contexto, el Estado Argentino dictó un conjunto de normas para intentar regular y adecuar las relaciones laborales al nuevo marco:

- Decreto 297/20, que dispuso el aislamiento social preventivo y obligatorio y estableció que durante la vigencia del mismo *“los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales”*.
- Decreto 329/20, que prorrogó el aislamiento y dispuso la prohibición de *“los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA 60 días”* y, a su vez, prohibió *“las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de SESENTA (60) días”* aunque acto seguido realizó una excepción en los siguientes términos: *“Quedan exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo”*.
- Decretos 332/20 y 376/20, mediante los cuales se crea el *“El Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP)”*, por el cual las empresas pueden conseguir:
 - *“a. Postergación o reducción de hasta el NOVENTA Y CINCO POR CIENTO (95%) del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino.*
 - *b. Salario Complementario: asignación abonada por el Estado Nacional para los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia del sector privado”*.

También hay que destacar la firma del acta acuerdo entre la Confederación General de Trabajadores (CGT) y la Unión Industrial Argentina (UIA) -que fue reglamentada a través de la Resolución 397 del Ministerio de Trabajo de fecha 29/04/2020- y por la cual se dispuso la posibilidad de realizar acuerdos exprés (es decir con homologación inmediata) entre sindicatos y empresas para disponer una rebaja de hasta el 25% del salario de los trabajadores del sector privado que hayan sido suspendidos en el marco de la cuarentena.

Por último, es importante analizar el rol del Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio (SECLO) - instancia administrativa pre judicial dependiente del Ministerio de Trabajo- y la actuación de la Justicia

Nacional del Trabajo, dependiente del Poder Judicial.

Para un mejor entendimiento diferenciamos entre a) marco legal para el sector trabajador; b) marco legal para el sector empleador; c) marco factico; d) firma del acta acuerdo UIA CGT y sus repercusiones; e) marco judicial y e) algunas conclusiones.

I.1- Marco legal para los trabajadores

El Decreto 297 del 19/03/2020 dispuso el aislamiento social preventivo y obligatorio y estableció que durante la vigencia del mismo *“los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales”*.

El decreto 329 del 31/03/2020 prorrogó el aislamiento hasta el día 12/04 y dispuso la prohibición de *“los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA 60 días”*.

Es de mencionar que luego se dictaron sucesivos decretos que ampliaron hasta nuestros días el aislamiento social preventivo y obligatorio y ninguno de ellos derogó la cláusula que desde el inicio del mismo estableció que *“los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales”*.

A su vez, el mismo decreto 329 citado prohibió *“las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de SESENTA (60) días”* aunque acto seguido realizó una excepción en los siguientes términos: *“Quedan exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo”*.

El art 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo prescribe: *“Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661”*.

Se destaca que el artículo recién transcrito no habla de reducciones salariales sino de prestaciones no remunerativas, que son aquellas sobre las que el empleador no debe realizar aportes ni contribuciones al sistema de Seguridad Social. Tampoco se toman en cuenta para la base de cálculo de la indemnización por despido y, según el convenio, pueden quedar también excluidas al hacerse la liquidación de aguinaldos, horas extras y vacaciones.

Por su parte, el artículo 98 de la Ley 24013 dispone que *“Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo”* y en los artículos siguientes establece un procedimiento que se debe realizar entre empresa y sindicatos ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Durante dicho proceso se realizan audiencias donde los sindicatos se pueden oponer o debatir la presentación realizada por la empresa y aportar prueba en ese sentido.

Si se logra arribar a un acuerdo, el Ministerio puede homologarlo, de acuerdo al control que debe realizar para garantizar que se arribe a una justa composición de los derechos e intereses de las partes sin violar ninguna ley. Para ejercer dicho control, el Ministerio tiene la potestad de solicitar informes y realizar investigaciones a fin de controlar si realmente existe una crisis económica.

Debe señalarse que el art. 223 bis de la L.C.T. requiere demostrar el estado de falta o disminución de trabajo no imputable al empleador. Es por ello que impone que sea *“debidamente comprobada”*. Esto es así porque para que se active la posibilidad de suscribir colectivamente un acuerdo, debe haber un *“proceso probatorio”* bilateral, con posterior control de legalidad. Proceso que se encuadra en el ya citado art. 98 de la ley 24.013 y la tutela efectiva consagrada por la Legislación y los convenios internacionales de la OIT

Este proceso probatorio es un requisito esencial, pues, de lo contrario bastaría con la simple declaración unilateral la modificación en perjuicio. Es importante destacar que durante el procedimiento y hasta su conclusión *“el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento”*, el empleador no puede despedir ni suspender.

Si no hay acuerdo, se da por concluido el procedimiento, quedando las partes en libertad de acción. Un ejemplo claro de que el art. 223 bis de la LCT no contempla rebajas salariales es el acuerdo que la Asociación de Agentes de Propaganda Médica (AAPM- CTAA) firmó con las cámaras empresarias farmacéuticas CILFA y COOPERALA para disponer suspensiones, según el artículo 223 bis de la LCT desde el 1 de abril hasta el 31 de mayo con el pago total de los salarios netos mensuales. El 80% fue de carácter no remunerativo y el 20% restante, debido a la asignación de tareas de un día por semana, remunerativo.

También es importante señalar que este tipo de acuerdos podría celebrarse únicamente respecto de los trabajadores que no cumplan ningún tipo de labor, puesto que lo contrario anula toda posibilidad de aplicación del art. 223 bis L.C.T.

Nótese que la propia norma expresamente aclara que puede utilizarse *“cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo”*. Sin embargo, estos acuerdos se aplicaron y se siguen aplicando a sectores, empresas y actividades, sobre trabajadores que cumplen total o parcialmente con la jornada laboral, sea mediante teletrabajo o presencial.

I.2- Marco legal para empleadores

A través de los decretos 332/20 y 376/20, se crea el “El Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP)”, por el cual las empresas pueden conseguir:

- *“a. Postergación o reducción de hasta el NOVENTA Y CINCO POR CIENTO (95%) del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino.*
- *b. Salario Complementario: asignación abonada por el Estado Nacional para los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia del sector privado”.*

Para acceder a estos beneficios, las empresas tendrían que dar cumplimiento *“con uno o varios de los siguientes criterios: a. Actividades económicas afectadas en forma crítica; b. Cantidad relevante de trabajadores y trabajadoras contagiadas por el COVID 19 o en aislamiento obligatorio o con dispensa laboral por estar en grupo de riesgo u obligaciones de cuidado familiar relacionadas al COVID 19. c. Sustancial reducción en sus ventas con posterioridad al 12 de marzo de 2020”*.

La normativa aclara expresamente que *“se encuentran excluidos de los beneficios del presente decreto aquellos sujetos que realizan las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia sanitaria y cuyo personal fue exceptuado del cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”...así como todas aquellas otras que sin encontrarse expresamente estipuladas en las normas antedichas no exterioricen indicios concretos que permitan inferir una disminución representativa de su nivel de actividad”*.

Finalmente establece que el monto del Salario Complementario abonado por el estado *“será*

equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del salario neto” y dispone expresamente que “dicha asignación compensatoria al salario se considerará a cuenta del pago de las remuneraciones o de la asignación en dinero prevista en el artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo”.

El 07/05/2020, a través de la decisión administrativa 721/2020, se amplió la ATP al resolver que las firmas creadas durante este año 2020 podrían ingresar automáticamente al programa a pesar de que no tengan ninguna referencia para comparar el nivel de ventas entre el 12 de marzo y el 12 de abril. También por la misma disposición se estableció que el programa dejaría de tener un tope de cantidad de empleados -800 por compañía- y así, las grandes empresas podrán gestionarlo.

Por último, la misma norma amplió el listado de actividades que podrán acceder al Salario Complementario. Es decir que las empresas podrían acceder a estos beneficios de reducción o eliminación de aportes por un lado y por el otro recibir el pago por parte del estado de una asignación equivalente al 50% del salario de los trabajadores siempre y cuando se acredite la crisis que dicen padecer.

Vale aclarar que la disposición en cuanto a que el 50% del salario se tome a cuenta del “*pago de las remuneraciones o de la asignación en dinero prevista en el artículo 223 bis*” refuerza que el dispositivo legal está pensado para que no haya reducción de salarios.

También es claro el decreto en cuanto a que quedan exceptuados de dichos beneficios las empresas que realizan las actividades declaradas esenciales, así como todas aquellas otras que no hayan tenido una disminución en su actividad. Sin embargo, actividades que no han tenido disminución de su actividad, han firmado acuerdos de reducción salarial.

Es decir que el Gobierno por un lado suspendió o redujo el pago de los aportes patronales y por el otro se comprometió a abonar un subsidio del 50% de la nómina salarial del sector privado, pero al mismo tiempo autorizó a las empresas a realizar una rebaja general del 25% a los trabajadores suspendidos.

I.3- Marco fáctico

A pesar del marco normativo favorable, los empleadores procedieron y hubo despidos y suspensiones de facto despidiendo y realizando descuentos de hasta el 50% del salario, como son por ejemplo los casos del acuerdo firmados por Sindicato de Obreros de de Maestranza (SOM) o la Unión Obrera Metalúrgica (UOM).

Este sentido, el informe del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) que se le presento al Ministro de Trabajo oportunamente destacó que “*El avance sobre los puestos de trabajo se complementa con medidas patronales que impactaron sobre los ingresos de los trabajadores y trabajadoras. El mayor alcance se ha dado a través de la suspensión y el otorgamiento de una suma no remunerativa por aplicación del artículo 223 bis de la LCT que, dependiendo de la empresa y la actividad, redundo en una caída salarial de entre el 20% y el 50%. Además, también se han registrado denuncias por pagos de salarios en cuotas o directamente por su falta de pago.... Esta primera tanda de medidas tuvo lugar en los primeros días de la cuarentena, mientras que luego del dictado del DNU que prohibió los despidos y las suspensiones las estrategias patronales comenzaron a responder a una dinámica distinta. Por un lado, continuaron registrándose suspensiones decididas de manera unilateral por algunas empresas; en segundo lugar, se verificaron muchos casos donde las empresas instaban a sus trabajadores y trabajadoras a firmar acuerdos individuales para consentir las suspensiones y rebajas salariales; finalmente, una cantidad creciente de casos donde la negociación se lleva adelante con la organización sindical y que ya no solo se realiza a nivel de empresa sino también por rama de actividad. La decisión de suspender trabajadores y trabajadoras otorgando una suma no remunerativa que solo compense parcialmente su retribución*

habitual constituye una de las formas que han utilizado en forma generalizada los empleadores para desentenderse rápidamente de los costos de la crisis”.

Hablamos de empresas importantes como ser General Motors, La Serenísima, Wendys, Mc Donald's, Burger King, Starbucks, Garbarino, Flybondi, LATAM, Freddo, Despegar, Al mundo, Avatrip, Plusmar, Grupo Vía Bariloche, Grupo Crucero del Norte, Grupo Flecha, Estrella El Cóndor, Renault y Toyota, Ledesma, entre otras. El caso más resonante fue el de Techint, pero dista mucho de ser el único.

La base relevada por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) cuenta en un mes –del 20/03/2020 hasta el 28/04/2020- 369 denuncias que incluyeron *“reclamos por despidos, suspensiones y recortes salariales, falta de pago de las remuneraciones, violaciones a las medidas de seguridad, violaciones al alcance de la cuarentena, entre otras”*. Y aclara que *“Se trata de un relevamiento de mínima, ya que se realiza a partir de información proveniente de aquellos trabajadores y trabajadoras que han logrado visibilizar públicamente cada una de estas situaciones, así como también de información recopilada en el ámbito de la CTA Autónoma”*.

En efecto, luego de la entrada en vigencia de los decretos, tomaron estado público las noticias sobre la incorporación al ATP de empresas como Volkswagen, Mercedes Benz, Sacoa, Viacom (multinacional dueña de TELEFE), Radio Mitre (Grupo Clarín), Ledesma -propiedad de la familia Blaquier, que en su declaración jurada de 2019 informó que facturó más de 20 mil millones de pesos y sus ganancias operativas aumentaron un 128% llegando a 1.704 millones de pesos-, Techint, Mc Donald's, y Burger King, entre otras.

Muchas grandes empresas no sólo accedieron al programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) sino que además aplicaron descuentos salariales mediante acuerdos homologados ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de La Nación. El Ministerio de Trabajo aprueba la ATP y a la vez homologa acuerdos de reducción salarial para las mismas empresas, lo que constituye una violación a las leyes laborales vigentes e incluso a la propia normativa dictada recientemente por decretos presidenciales.

En este sentido, el informe citado anteriormente del Observatorio de Derecho Social de la CTA, se destacó *“La falta de contribución por parte del sector empleador llegó a un extremo paradigmático en el caso de la empresa Ledesma, quien firmó un acuerdo aplicable a los trabajadores que se desempeñan en la fabricación de papel por el cual se habilitó la suspensión total o parcial con el pago de una asignación no remunerativa equivalente al 70% del salario neto anteriormente percibido. En este caso, el acuerdo estableció que, si en el futuro resultara de aplicación alguna medida de apoyo estatal, ya sea a través de programas tipo REPRO o similares, el aporte del sector público sería considerado como parte de la asignación no remunerativa ya pactada. En otras palabras, se trataría de una transferencia directa del sector público a una de las empresas que mayores riquezas ha acumulado a lo largo de las últimas décadas”*.

El complejo agro-industrial de Ledesma no fue la única empresa que realizó estas prácticas. Existen incluso casos de patronales que pagaron a sus empleados únicamente el 50% del salario que reciben del Estado. Así, por ejemplo, con relación a Sacoa, el titular del Sindicato Único de Trabajadores de Espectáculos Públicos (SUTEP), Ernesto Ascallia, denunció que *“la empresa, hasta el momento, solo pagó el 50% de los haberes a través de la ayuda que destinó el gobierno con el programa Asistencia de Emergencia a la Producción y el Trabajo”*.

Los trabajadores de las empresas de vigilancia CBS SRL y SECURITAS ARGENTINA SA denunciaron pagos de sumas no remunerativas y descuentos salariales por acuerdos homologados ante el Ministerio de trabajo, a pesar de que son actividades que desde el inicio del Aislamiento se catalogaron como esenciales y por tanto siempre continuaron laborando por lo que, según lo garantiza expresamente la normativa dictada y vigente, no podían sufrir descuento alguno en sus haberes.

Los titulares de una de las franquicias de las heladerías Cremolatti usaron el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), dispuesto por el Gobierno nacional para mitigar las dificultades de los sectores más vulnerables, para “pagar” por medio de ese instrumento parte del salario de sus empleados, que se encontraban sin registrar (ya que de estar registrados no hubieran podido acceder al IFE). Con relación específicamente a la gravedad de este último caso mencionado, cabe destacar que recientemente el Ministerio de Trabajo dictó la resolución 352/20 por la cual se suspendió por 180 días la incorporación de nuevos infractores al Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) como así también se suspendieron por el mismo plazo los efectos y sanciones que dispuso el Ministerio sobre los empleadores ya incluidos.

Cabe recordar que el Repsal es un registro público, que tiene por finalidad hacer públicas las sanciones firmes por trabajo no registrado que sean aplicadas por la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), por las autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), y por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). En el REPSAL se registran las sanciones por obstrucción a la inspección del trabajo, las sentencias judiciales por relaciones laborales no reconocidas por el empleador, las sanciones impuestas por infracciones a la Ley de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente, y las sentencias condenatorias por infracción a la Ley N° 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas.

En síntesis: Las empresas que figuraban en el Repsal no podían acceder a los programas asistenciales implementados o financiados por el Estado, ni a líneas de crédito otorgadas por bancos públicos, pero esta resolución suspendió dicha sanción, por lo que, a partir de ese momento, estuvieron habilitadas a hacerlo. Según informo el Ministerio, esta decisión se tomó *“A fin de morigerar el impacto de la emergencia sanitaria sobre los procesos productivos y el empleo”*.

El caso más emblemático es el de los trabajadores de la Salud. A pesar de su centralidad y esencialidad para enfrentar la pandemia, resultan ser un sector con altos niveles de vulnerabilidad. Ello pudo observarse en los reclamos vinculados a la falta de cuidados y de elementos de protección personal en cantidad y calidad necesaria para preservar su salud y la de los pacientes, lo que trae como consecuencia inmediata una alta tasa de contagios entre enfermeros, camilleros, personal administrativo y profesionales de la salud. Esta situación es realmente crítica ya que la cantidad de contagios hace peligrar la atención suficiente a la población en el caso de que sigan aumentando los contagios. Así lo vienen denunciado, entre otros, la Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la Argentina (FESPROSA), los trabajadores de la Salud de los hospitales porteños representados por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) los profesionales de la Obra Social de Docentes (OSPLAD) representados por el Sindicato de Trabajadores de la Obra Social Docente (SITOS).

Desde la CTAA denunciarnos en consecuencia:

- a) falta de control y de criterios en las asignaciones;
- b) falta de control en que las empresas que son beneficiarias cumplan con la parte de pago de salario que les corresponde;
- c) homologación de acuerdos que implican renunciaciones de derechos por parte de los trabajadores;
- d) falta de actuación y de presencia en conflictos laborales.

I.4- Acta Acuerdo UIA CGT

En este contexto reseñado, se firmó un acta acuerdo entre la Confederación General del Trabajo y la

Unión Industrial Argentina donde se solicitó al Gobierno Nacional el dictado de una norma que automatice la homologación de acuerdos por suspensiones con recortes salariales en torno al 25% sobre el actual ingreso de bolsillo, manteniendo el sistema actual para aquellas negociaciones que establezcan recortes salariales superiores a dicho porcentual. Este acuerdo no hizo ninguna distinción según el tamaño o rentabilidad de las empresas, por lo que se aplicó por igual a sectores que genuinamente pudieron estar atravesando una situación crítica y a otros que en los últimos años han acumulado ganancias muy elevadas. A su vez, al igual que en caso de la empresa Ledesma, en este acuerdo se estableció que, si el Gobierno Nacional asignaba algún tipo de ayuda monetaria, ella debería ser descontada de la parte abonada por el empleador.

El acta fue reglamentada por la Resolución 397 del Ministerio de Trabajo de fecha 29/04/2020. El artículo uno reglamentó las presentaciones que hicieran conjuntamente empleadores y trabajadores. En este caso los acuerdos son homologados *“previo control de legalidad de esta Autoridad de Aplicación”*.

Si la presentación la efectúa solamente la empresa, se remite copia *“a la entidad sindical con personería gremial correspondiente por el plazo de 3 días, pudiendo ser prorrogado por 2 días adicionales a solicitud de la representación gremial. Vencido el plazo indicado, el silencio de la entidad sindical la tendrá por conforme respecto del acuerdo sugerido por la representación empleadora. La oposición de la entidad sindical a los términos del acuerdo sugerido por la representación empleadora, vigentes los plazos indicados en el primer párrafo del presente artículo, importará para las partes la apertura de una instancia de diálogo y negociación”*.

Llama la atención que se interprete como aceptación el silencio de la organización gremial. Más aún, que ante ese silencio, el Ministerio homologue un acuerdo que no tuvo consentimiento recíproco, ni se trata de una justa composición.

Como ejemplo de homologaciones sin contemplar una justa composición podemos mencionar el acuerdo de la UOM con distintas federaciones y cámaras empresariales de fecha 20/02/2020, es decir que se firmó con anterioridad a la pandemia y cuya cláusula séptima prescribe:

“Las partes convienen que aquellas empresas representadas por las entidades firmantes que se encuentren incluidas en Programas de Recuperación Productiva, o hayan iniciado o inicien Procedimientos Preventivos de Crisis en los términos del art 98 y siguientes de la Ley 24013, o se encuentren incluidas en Programas de Emergencia Ocupacional en los términos de los arts. 106 y siguientes de la ley citada, o estén aplicando a programas de suspensión por falta o disminución de trabajo no imputable o fuerza mayor, decididos unilateralmente o resultantes de acuerdos colectivos o individuales en los términos del art 223 de la LCT, o que se encuentren en situaciones de crisis o declinación productiva, podrán adecuar la implementación de lo previsto en el presente acuerdo en materia de plazos de pago, montos y régimen de absorción, mediante acuerdos con la representación sindical, a nivel de las respectivas Seccionales. A efectos de acreditar la situación de declinación productiva, se considerará suficiente la constancia que emita la entidad empresarial firmante del presente acuerdo, de la que resulte la disminución del nivel de actividad del sector respectivo al que pertenezca la empresa involucrada”

Es decir que las empresas que se encontraban en alguna de las situaciones de crisis previstas en los regímenes normativos vigentes, podrían *“adecuar la implementación de lo previsto en el presente acuerdo en materia de plazos de pago, montos y régimen de absorción, mediante acuerdos con la representación sindical”* pero incluso si la empresa no encuadraba en ninguna situación de crisis prevista, podría igualmente pagar menos si acreditaba tener una *“declinación productiva”*. Y para acreditar dicha declinación sólo precisaba una certificación expedida por la propia cámara empresarial.

El acuerdo homologado y reglamentado por el Ministerio de Trabajo autorizó una rebaja de hasta el

25% del salario de los trabajadores del sector privado que hayan sido suspendidos en el marco de la cuarentena. Una rebaja salarial colectiva, sin diferenciar sectores ni empresas, convalida una renuncia de derechos. Frente a ello, el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo estipula que *“Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”*.

Otra cuestión importante a tener en cuenta es que ni el acta ni la reglamentación establecieron ninguna restitución de los descuentos autorizados.

La CTA Autónoma no fue consultada, no obstante los documentos acompañados ante el Ministerio de Trabajo donde solicitamos participación y sugerimos medidas para paliar la crisis sanitaria y sus consecuencias económicas y sociales.

II.- DEL CONVENIO NÚM. 87 SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN.

Desde el nacimiento mismo de la ley de asociaciones sindicales núm. 23.551 en el año 1989, los órganos de control de la OIT vienen cuestionando su franca contradicción con el Convenio núm. 87. La CEACyR lo hizo en Veintitrés oportunidades y formuló al Gobierno argentino Diez Solicitudes Directas, en la mayoría de las cuales se cuestiona distintos aspectos del régimen sindical argentino (además de disponer reiteradas notas al pie donde se invita al gobierno a que responda de manera detallada a los comentarios sin tomar en cuenta los ciclos de las memorias de los convenios fundamentales) Ante ello, las distintas administraciones de gobierno, aún de signos políticos distintos, han coincidido en presentar en el ámbito tripartito de la Organización Internacional del Trabajo diferentes excusas y promesas dilatorias como mecanismo para eludir las obligaciones de adecuación de la normativa interna. En efecto, los distintos gobiernos expresan una política de doble estándar, asumiendo compromisos en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo que no se condicen con la férrea defensa del régimen legal sindical que llevan adelante en el orden interno.

Por ello es que SOLICITAMOS que el “Caso Argentino Convenio 87” sea portador de un “DOBLE PIE DE PÁGINA en virtud de la persistencia del Gobierno argentino en su renuencia a adecuar la ley sindical al Convenio núm. 87, como el agravamiento y multiplicación de las violaciones a la Libertad Sindical,

II.1- Antecedentes. Posición Histórica de la CEACyR denunciando la incompatibilidad del modelo sindical argentino con el Convenio núm. 87:

II.1.1. Legislación Interna Contraria al Convenio núm. 87.

El Estado argentino continúa postergando la prometida adecuación de la Ley de Asociaciones Sindicales (núm. 23.551) promulgada en el año 1988. Ya en el marco de la 76ª reunión de la CIT celebrada en el año 1989, es decir, al año siguiente de promulgarse la ley de asociaciones sindicales, la Comisión cuestionó los artículos 25, 29 y 30 de la ley, y el artículo 21 del decreto reglamentario de la misma núm. 467/88. Sostuvo la Comisión que “este tipo de disposiciones podrían tener por efecto restringir el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones (artículo 2 del Convenio).

Observando también en dicha oportunidad los artículos 38, 39 (privilegios en materia de retención de cotizaciones sindicales y exenciones fiscales), 41, 48 y 52 (protección especial a los representantes en la empresa que pertenezcan a sindicatos con personería gremial). Señalando que “tanto la Comisión de Expertos como el Comité de Libertad Sindical se han pronunciado en el sentido de que cuando, sin espíritu de discriminación, el legislador confiere a los sindicatos reconocidos, que de hecho son los más representativos, ciertos privilegios relativos a la defensa de los intereses profesionales en virtud

de las cuales sólo ellos son capaces de ejercer útilmente, la concesión de tales privilegios no debe estar subordinada a condiciones de tal naturaleza que influyese indebidamente en la elección por los trabajadores de la organización a la que desean afiliarse”.

Las modificaciones legislativas reiteradamente solicitadas por la Comisión y que se repiten en las observaciones de las memorias ordinarias del 2019 refieren, específicamente, a los artículos 28, 29, 38, 39, 48 y 52 de la ley de Asociaciones Sindicales.

Este tipo de pronunciamientos por parte de los distintos órganos de la OIT se vienen reiterando casi sin interrupciones desde el año 1989. En efecto, desde entonces, la CEACR cuestionó en VEINTICUATRO oportunidades (observaciones años 1989, 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1998, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2018 y 2019) ciertas características del modelo sindical argentino, mientras que la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) lo hizo en los años 1998, 2005 y 2007.

En la misma línea, la Comisión formuló desde el año 1989 DIEZ Solicitudes Directas (años 1989, 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1998, 2005, 2015 y 2016) , la última fue en el año 2016, mediante la cual tomó nota de las restricciones al derecho de huelga en el sector docente en la provincia del Chaco, en la provincia de Buenos Aires y en la provincia de Tierra del Fuego y observó las “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”.

También la CEACR dispuso en los últimos años numerosas notas al pie donde se invita al gobierno a que responda de manera detallada a los comentarios sin tomar en cuenta los ciclos de las memorias de los convenios fundamentales.

Año tras año la CEACR se viene reiterando sus observaciones sobre la ley 23.551. Pronunciamientos que fueron ratificados por la misión de 2010 señalando que *“La Comisión pide firmemente al Gobierno que, tras un examen tripartito del informe de la misión que visitó al país en 2010 y teniendo en cuenta las sentencias judiciales declarando la inconstitucionalidad de varios artículos de la ley de Asociaciones Sindicales núm. 23.551, Tome las medidas necesarias para poner la legislación en conformidad con el Convenio y confía en que el Gobierno informará en su próxima memoria sobre avances al respecto”*.

Como corolario de lo expuesto, es manifiesta la dilación en que ha incurrido el Gobierno Argentino para adecuar las disposiciones de la ley de asociaciones sindicales al Convenio 87 de la OIT, no obstante las reiteradas observaciones de la Comisión de Expertos, los pronunciamientos de la Comisión de Normas, y las misiones técnicas de la OIT.

II.1.2.- Violaciones a la Libertad Sindical en la Práctica.

Continúan registrándose una cantidad desmesurada de violaciones a la Libertad Sindical en la Práctica, que tiene como sujetos causantes a empresas del sector privado, autoridades de gobierno nacional, provincial y municipal, como así también a las fuerzas de seguridad de las distintas jurisdicciones. En la última SOLICITUD DIRECTA adoptada en la 106ª reunión CIT del año 2017, la Comisión señaló, entre otras cuestiones, 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 de 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 en 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.

II.1.3.- Fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Impugnando la Constitucionalidad de la Ley 23.551.

En fecha 18 de junio de 2013, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se pronunció en el caso "Asociación de Trabajadores del Estado c/Municipalidad de Salta s/Recurso de inconstitucionalidad" declarando la INCONSTITUCIONALIDAD del art. 31 inc. A) de la ley de Asociaciones Sindicales. El art. 31.a impugnado constitucionalmente le otorga a los sindicatos con personería gremial la representación exclusiva ante el Estado y los empleadores de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores.

De esta manera, el Tribunal Supremo cuestionó las bases del régimen legal de regulación del sistema sindical argentino. Recordamos que, tal como fue informado en comentarios presentados en años anteriores, la CSJN ya había declarado la inconstitucionalidad de la ley 23.551 en dos artículos que regulan aspectos fundamentales para la vida de las organizaciones de los trabajadores: el 41.a que refiere a la representación en el lugar de trabajo ("Asociación de Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo"); el art. 52 que refiere a la exclusividad de la tutela gremial intensa ("Rossi, Adriana María c/Estado Nacional-Armada Argentina").

La ley 23.551 de asociaciones sindicales establece que las entidades sindicales con personería gremial tienen como derecho exclusivo: *"Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores"*.

En cambio las entidades simplemente inscriptas solo podrán (Art. 23) *"Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados; y Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial"*.

De ello se desprende que el modelo sindical argentino fue diseñado para que las entidades sindicales con personería tengan el monopolio de la representación individual y colectiva de los intereses de los trabajadores sin necesidad de mandato, y sin necesidad de que los trabajadores estén afiliados a dicha entidad sindical.

La representación de los intereses individuales y colectivos es "casi todo", es el modo de ser sindicato; poder peticionar en representación de los trabajadores con alcance general (*erga-omnes*) los intereses individuales y colectivos ante el Estado y los empleadores, es la propia esencia del sujeto sindical que se desarrolla en el ejercicio de la libertad sindical dinámica (huelga y negociación colectiva).

Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha interpretado que el art. 31.a., piedra angular del régimen de unicidad sindical impuesto legalmente, contradice las garantías a la Libertad Sindical consagradas por el Bloque Constitucional, señalando que: "la constitución Nacional en su Art. 14 bis y un comprensivo corpus iuris proveniente del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que goza de jerarquía constitucional en los términos del Art. 75.22 de la primera".

Entre las normas internacionales citadas por la CSJN y que le da al fallo la mayor consistencia se encuentran el convenio nº 87 de la OIT y la interpretación de los Organismos de Control, especialmente la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

En la Observación CEACR publicada en el marco de la 108ª reunión CIT 2019, la Comisión recordó que *"En sus anteriores comentarios la Comisión había tomado nota de las decisiones pronunciadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y otras instancias judiciales nacionales y provinciales en las que se declara la inconstitucionalidad de diversos artículos de la legislación antes mencionadas, en particular, en los concerniente a la personería gremial y en materia de protección sindical. La Comisión*

había igualmente observado que el Gobierno había informado sobre diferentes iniciativas legislativas para reformar LAS” Agregando que “Al tiempo que recuerda que desde hace numerosos años pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para adecuar la legislación al Convenio, la Comisión espera firmemente que las comisiones tripartitas anunciadas por el Gobierno brinden un espacio de diálogo social apropiado para el examen de las cuestiones pendientes con el conjunto de los interlocutores sociales. La Comisión insta de nuevo firmemente al Gobierno a que, sin demora tras dicho examen tripartito, tome las medidas necesarias para poner la LAS y su decreto reglamentario en plena conformidad con el Convenio y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina al respecto”.

Lamentablemente tal como señaláramos anteriormente, la adecuación y armonización del régimen legal argentino con las disposiciones del Convenio núm. 87 no forma parte de la agenda del diálogo tripartito, ni tampoco el Gobierno ha impulsado proyectos legislativos de modificación de la Ley núm. 23.551 (LAS) ni ha modificado el decreto reglamentario 467/88.

II.1.4.- Injerencias en el Funcionamiento de las Organizaciones de Trabajadores.

Artículos 2, 3 y 6 del Convenio. Autonomía sindical y principio de no injerencia del Estado. En sus comentarios del año 2015 (reiterados en 2016), la CEACR a Comisión recordó que “desde hace numerosos años sus comentarios se refieren a las siguientes disposiciones de la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) núm. 23551 de 1988, y del correspondiente decreto reglamentario núm. 467/88 que no están en conformidad con el Convenio” enumerando a los artículos 28, 29, 30 de la ley núm. 23.551 y 21 del decreto reglamentario núm. 467/88.

La Comisión también recordó, en relación a los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que declaró la inconstitucionalidad de varias disposiciones de la ley núm. 23.551, que “pidió firmemente al Gobierno que extrajera todas las consecuencias de las decisiones judiciales pronunciadas, con el fin de poner la legislación en conformidad con el Convenio”.

En la misma oportunidad, la Comisión tomó nota de que *el Gobierno informó en su memoria sobre numerosas iniciativas legislativas para reformar la LAS y que estimaba que dichas iniciativas legislativas evidenciaban el surgimiento de un amplio y nuevo escenario respecto de la necesidad de adecuar la LAS. Y que ello, supuestamente, reflejaba “un ambiente amigable institucional generado por el Gobierno” y constituía un paso positivo en la construcción del consenso necesario para esta reforma, aunque todavía quedaban sectores sindicales y empresariales con los que es necesario avanzar en aras de llegar a una reforma consensuada.*

En ningún momento las autoridades nacionales impulsaron un diálogo verdadero para debatir las modificaciones necesarias al modelo sindical argentino. Por otra parte, si bien es cierto que se han presentado numerosas iniciativas legislativas para modificar el régimen sindical argentino, entre ellas una elaborada e impulsada por nuestra Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma), impulsada por el entonces diputado nacional Víctor De Gennaro, ninguna de ellas siquiera fue debatida en el parlamento, lo que ha sido exclusiva responsabilidad del propio Gobierno nacional. En efecto, hasta diciembre de 2015, el Gobierno nacional ha gozado de mayoría propia en ambas Cámaras del Congreso Nacional, lo que implicó que durante el período 2011/2015 el Poder Legislativo sancionara todas las iniciativas impulsadas por el Ejecutivo nacional. De ello se deduce, naturalmente, que el Gobierno Nacional lejos de impulsar algún cambio en la legislación sindical que diera cuenta de las inconsistencias de la misma en relación a los estándares fijados por los Convenios sobre Libertad Sindical de OIT, ha sido el más ferviente guardián del status quo, bloqueando cualquier iniciativa parlamentaria que estuviera orientada a modificar el régimen sindical vigente.

Al presente, en el marco de la Comisión de Diálogo Social convocada por las autoridades de gobierno se ha constituido una Comisión Normativa que lamentablemente no ha incorporado en su agenda de

trabajo siquiera el tratamiento de la necesidad de adecuar la legislación sindical argentina de conformidad con las recurrentes observaciones efectuadas por la CEACR.

II.1.5.- Dilaciones y Negativas a Inscribir u Otorgar Personería a Sindicatos.

Otra de las prácticas gubernamentales que contrarían abiertamente los dispositivos del Convenio núm. 87 se encuentra la reiterada e injustificada dilación en que incurre el Ministerio de Trabajo para registrar a las organizaciones sindicales, principalmente a aquellas que no se encuentran políticamente alineadas con el partido de gobierno.

De acuerdo al texto de la ley de asociaciones sindicales el trámite de registro de una organización sindical (denominado “inscripción gremial”) es sumamente sencillo, y debe ser resuelto dentro de los 90 días de iniciado.

En efecto, a los fines de obtener el registro sindical (“inscripción gremial”), el artículo 21 de la ley 23.551 exige la presentación de una solicitud donde conste: a) Nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación; b) Lista de afiliados; c) Nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo; y d) Estatutos. Como puede apreciarse, se trata de requisitos muy sencillos que no presentan mayores complicaciones. Sin embargo, el Gobierno Nacional se niega sistemáticamente a otorgar dicho registro a muchas organizaciones sindicales, prolongando los trámites durante años, llegando incluso a forzar a las organizaciones sindicales a recurrir a trámites judiciales con el fin de requerir la “inscripción gremial”. Para ello, recurre a la práctica de exigir requisitos no contemplados en la ley o directamente mantiene paralizado de hecho el trámite administrativo incluso durante años.

La importancia de contar con este registro es absoluta, ya que de acuerdo a la legislación argentina solo se puede actuar como sindicato (aunque con importantes restricciones tal como se apuntara) a partir de contar con la “inscripción gremial”. Por lo tanto, desde el momento de su fundación hasta la obtención de dicho registro los sindicatos deben actuar “de hecho”, y no cuentan con ninguna cobertura legal.

En la actualidad numerosas organizaciones sindicales, muchas de ellas adheridas a la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) se encuentran en esta situación.

La dilación injustificada del trámite para la obtención del registro sindical, que vale reiterar según la ley debería ser resuelto en 90 días, obliga a muchas organizaciones sindicales a dedicar cuantiosas energías y recursos ante el Ministerio de Trabajo y, finalmente, ante la autoridad judicial, para obtener tan solo el reconocimiento estatal de su carácter de organización sindical.

Una situación similar es padecida por las organizaciones sindicales que ya cuentan con inscripción gremial y que reclaman la obtención de la personería gremial, reconocimiento que, de acuerdo a la ley argentina, les permitiría ejercer los derechos que la ley argentina le otorga con exclusividad a los sindicatos más representativos.

El caso paradigmático, reiteradamente observado por la Comisión es el de la Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina (FeTERA) llegó incluso a plantearse ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT (caso nº 2870), que en su informe de junio de 2015 *“inst[ó] firmemente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que sin demora: a) se otorgue la personería gremial solicitada por la FETERA desde hace más de 14 años”*.

En este caso La Sala V de la Cámara Nacional del Trabajo ordeno al Ministerio de Trabajo otorgar la personería gremial de la Federación. Lo que fue apelado tanto por el Ministerio de Trabajo como por la Federación de Luz y Fuerza ante la corte suprema de Justicia. El recurso de queja fue rechazado y sin embargo el Ministerio de Trabajo continua sin resolver la petición de personería gremial y la orden emanada de juez natural.

En este último informe el Comité de Libertad Sindical incluyó consideraciones que son extensibles a todos los sindicatos peticionantes. Al respecto, el Comité recordó que “ya ha tenido ocasión de observar «con preocupación que durante años ha tenido que examinar casos relativos a Argentina sobre alegatos relativos a demoras excesivas — entre tres y cuatro años — en el trámite de otorgamiento de la personería gremial a organizaciones [véanse, por ejemplo, 307.º informe, caso núm. 1872, párrafos 45 a 54; 309.º informe, caso núm. 1924, párrafos 45 a 55; 338.º informe, caso núm. 2302, párrafos 346 a 358; 346.º informe, caso núm. 2477, párrafos 209 a 246, y 348.º informe, caso núm. 2515, párrafo 211]”. Asimismo, en esa ocasión el Comité recordó que “ya en 1997 instó al Gobierno a que tome medidas para que en el futuro, ante solicitudes de inscripción de una organización o del otorgamiento de la personería gremial, las autoridades administrativas correspondientes se pronuncien al respecto sin demoras injustificadas» [véase 307.º informe, op. cit., párrafos 54 y 211]”.-

Asimismo en el Informe 2019 La Comisión de Expertos ha afirmado que “la Comisión recuerda que en sus precedentes comentarios pidió al Gobierno que tomase las medidas necesarias para evitar demoras injustificadas en los procedimientos de inscripción o de personería gremial. La Comisión toma nota de que la CSI, la CTA de los Trabajadores y la CTA Autónoma alegan nuevamente la persistencia de retrasos y de negativas de las autoridades administrativas a realizar inscripciones gremiales y reconocer personerías gremiales (se citan numerosos ejemplos, destacando que todavía no se ha otorgado la personería gremial a la Federación de Trabajadores de la Energía de la Argentina (FeTERA))”.

Por entonces las demoras de entre tres y cuatro años eran consideradas excesivas. Como puede apreciarse en la muestra de casos que incluimos en estos comentarios, en la actualidad existen reclamos pendientes de resolución con demoras de entre 5 y 18 años, situación que carece de cualquier justificación y que importa una seria violación a las disposiciones del Convenio 87 en materia de libertad sindical.

La dilación o paralización durante años de los expedientes administrativos donde tramitan las solicitudes sindicales de inscripción gremial o personería gremial fue una de las grandes preocupaciones planteadas por la CSA y la CSI en la reunión que tuvieron antes las autoridades del Ministerio de Trabajo que se llevó a cabo en agosto de 2015.

En sus Observaciones año 2016 adoptada en la 106 reunión CIT, la Comisión tomó “nota de que en su última comunicación el Gobierno indica estar trabajando en los comentarios relativos a la gestión de la Dirección de Asociaciones Sindicales, teniendo previsto analizar las causas que pueden impedir la resolución de expedientes en los tiempos debidos”.

A pesar de los compromisos que las autoridades asumen en el ámbito internacional, en el orden interno nada hacen para adecuar la ley argentina al Convenio núm. 87. Ni siquiera aplican el régimen legal vigente de manera neutral y eficiente y sin preferencias políticas. En el caso del otorgamiento de las inscripciones y personerías gremiales se observa con nitidez que el Ministerio de Trabajo utiliza esa facultad como un instrumento de disciplinamiento o directamente como una vía para impedir el acceso a la legalidad de las nuevas organizaciones de trabajadores.

Aun cuando las nuevas autoridades efectúan esfuerzos para mejorar las condiciones y acelerar los trámites, la paralización de la administración pública y especialmente de la Dirección de Asociaciones sindicales, consecuencia de las medidas de aislamiento preventivo y obligatorio adoptadas por la pandemia Covid 19, **continúan las dilaciones en los trámites de inscripción y personería. Incluyendo en aquellos supuestos donde existen sentencias judiciales que ordenan la inscripción gremial.**

Lamentablemente, persisten las dilaciones en resolver los expedientes de pedido de inscripción, personería gremial o de ampliación del ámbito de actuación personal o territorial, que hemos

denunciado en años anteriores. Algunas de las entidades sindicales afectadas por las dilaciones y falta de resolución de los respectivos expediente administrativos que persisten al día de hoy son las siguientes:

- El Sindicato de Empleadas de Casas de Familia (SINDECAF/CTA-A), integrado casi en su totalidad por mujeres empleadas de casas particulares que trabajan en las ciudades de San Nicolás, Ramallo, Pergamino y Rojas, todas de la Provincia de Buenos Aires, y Villa Constitución, de la provincia de Santa Fe inició su pedido de inscripción gremial en el año 2014 (expte. 1-2015-1611672/14) y, a pesar de haber cumplido holgadamente todos los recaudos legales, el Ministerio de Producción y Trabajo continua sin resolver su solicitud.-
- La Asociación de Buzos Profesionales (ABP) inició expediente de pedido de ampliación de personería gremial en el año 2013 (expediente administrativo 1-2015-1599083). El expediente se encuentra paralizado desde el año 2016, sin que las autoridades resuelvan cuestiones de trámites que permitan avanzar con las actuaciones.-
- Asociación de Profesionales de la Salud de Catamarca, cuyo trámite de inscripción gremial fue iniciado en el año 2007 y aún se encuentra sin resolver; No obstante tener una orden judicial que ordena al Ministro de Trabajo inscribir el sindicato.
- Sindicato de Profesionales de la Salud Pública de Neuquén, cuyo trámite de inscripción gremial fuera iniciado en el año 2008 y aún se encuentra sin resolver; Que tiene sentencia Judicial firme y sin embargo el Ministerio de Trabajo no cumple con la manda judicial
- Asociación de Profesionales de la Salud de La Rioja, cuyo trámite de inscripción gremial fue iniciado 2009, y aún se encuentra sin resolver;
- Sindicato de la Salud, cuyo trámite de inscripción gremial fue iniciado en marzo de 2009, y aún se encuentra sin resolver.
- Sindicato de Trabajadores Autoconvocados de la Salud de Tucumán, cuyo trámite de inscripción gremial fue iniciado en junio de 2010, y aún se encuentra sin resolver.
- Unión de Empleados y Técnicos de las Telecomunicaciones, cuyo trámite de inscripción gremial fue iniciado en agosto de 2010, y aún se encuentra sin resolver.
- Sindicato Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Misiones, cuyo trámite de inscripción gremial fue iniciado en septiembre de 2011, y aún se encuentra sin resolver.
- Movimiento Pedagógico de Liberación Sindicato de Trabajadores de la Educación de la Provincia de Misiones, cuyo trámite de inscripción gremial fue iniciado en octubre de 2011, y aún se encuentra sin resolver.
- Asociación Docentes Unidos de Catamarca, cuyo trámite de inscripción gremial fue iniciado en abril de 2012, y aún se encuentra sin resolver.
- Sindicato de Trabajadores de la Obra Social para la Actividad Docente (Si.T.O.S.P.L.A.D), el 26/11/2010 inició el trámite de solicitud de personería gremial (Expediente 1420525/10). Ello a pesar de que cumplió con todos los requisitos de ley y habiendo un dictamen que "aconseja" su otorgamiento, el Ministerio de Trabajo paralizó el expediente desde el 23/03/17. Recién en el año 2019 se obtuvo la personería gremial la que fue "suspendida" por un recurso presentado por un particular y por fuera del procedimiento, lo que provocó que, no obstante ser la entidad mas representativa de su ámbito personal y territorial, no se le permite intervenir en las audiencias ni suscribir convenios colectivos. La patronal se encuentra atravesando una crisis

que requiere la defensa de los trabajadores, los que se encuentran impedidos de hacerlo por una irregular medida adoptada por el Ministerio de Trabajo.

- El Sindicato de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Quilmes desde el 26 de septiembre de 2016 se encuentra tramitando la inscripción gremial no obteniendo a la fecha resolución que ponga fin al trámite Expediente N° 1.739.522/16.
- Asociación Trabajadores de Seguridad de Neuquén (ATSN).Solicitud de Inscripción Gremial (expte. número 1-2015.1072703/03, del año 2003.
- Sindicato Único Trabajadores de Seguridad de Misiones (SUTRA) (expte. 1-2017-1758904-17).-
- Unión de Trabajadores del Estado Municipal del Departamento de San Martín Provincia de Córdoba (UTEM) (expte. 1-207-391135-2013).
- Gremio Odontológico Argentino (GOA), (expte. 1-2015-1738380-2016).
- Sindicato de Psicólogos y Psicólogas de la República Argentina (SIPPSIRA), (expte. número 1-2015-34165785-2018).
- Unión de Conductores de la República Argentina, con pedidos de ampliación de ámbito territorial de actuación: extensión territorial a Formosa, expte. número 1-2015-96789-2013; extensión territorial a Corrientes, Expte. número 1-2015-1546324-2013; extensión territorial a Jujuy, expte. número 1-2015-1454104-2011; extensión territorial a San Luis, expte número 1-2015-1352310/09.
- Sindicato de Trabajadores de Maestranza y Mantenimiento (SITMMA), expte. número1-2015-1401.288-2010.
- SINDICATO DE EMPLEADOS DE HIPERMERCADOS, SUPERMERCADOS, MAYORISTAS Y AFINES DE CHUBUT - SEHSMA CHUBUT, tramita bajo el número de expediente 1.389.713/2010
- Asociación de Empleados de Correos Privados de la República Argentina (AECPRA). Inscripción gremial 2969 - Expedientes MTEySS. El expediente 1-2015-1758940 se inició en el año 2017 solicitando la ampliación de la inscripción gremial. El último movimiento fue el 08/2017. Desde esa fecha se encuentra en 500- PRIVADA - DIRECCIÓN. Se han presentado pronto despacho, sin obtener respuestas. El último tramita bajo el número Expediente: EX-2020-63448776- -APN-DGD#MT, se envió al sector DNAS#MT-DGE INGRESOS el 22/09/2020. Por su parte, en diciembre de 2019 se inició el expediente para obtener la personería gremial bajo el número de expediente EX-2019-106759406-APN-DGDMT#MPYT. El último movimiento fue el 03/02/2020. Se encuentra en DNASI aún sin resolver. En agosto de 2018, se inició el expediente por la modificación del Estatuto bajo el expediente 1-2015-1792874-2018. Se han presentado prontos despachos. El último movimiento del expediente es del 03/01/2020. Se encuentra 504-Gestión de expedientes pendiente de resolución.
- Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro (SI.PE.SE.DO.). Desde el año 2014 tramita el Expediente N° 1-223-106362/2014 por ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales dependiente del Ministerio de Trabajo a fin de obtener resolución al pedido de personería gremial. Hasta la fecha, la autoridad de aplicación no ha dado impulso al expediente de referencia motivando varias presentaciones por parte de la entidad sindical sin obtener un trámite útil para llegar a obtener el otorgamiento de la personería gremial.
- Asociación de Personal de Casas de Familia- APECAF. En diciembre del año 2019 se inició solicitud de inscripción gremial y hasta la fecha, la Dirección Nacional de Asociaciones

Sindicales no ha dado impulso al trámite no obstante encontrarse sobradamente vencido el plazo para hacerlo.

- FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES INVESTIGADORES Y CREADORES UNIVERSITARIOS (CONADUH) es una asociación sindical de segundo grado, con Personería Gremial N° 1755. Se encuentra el trámite el Expediente 1-2015-1.081.645/03 de Ampliación de personería gremial. No obstante sendas presentaciones requiriendo resolución la autoridad de aplicación no ha emitido un solo dictamen que de impulso a las actuaciones encontrándose aún pendiente de resolución. De este modo el Estado vulnera nuestro derecho humano fundamental a la libertad sindical porque nos deniega tácitamente la constitución libre de nuestro gremio.
- SINDICATO DE DOCENTES E INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES. Desde el 26 de septiembre de 2016 se encuentra tramitando la inscripción gremial no obteniendo a la fecha resolución que ponga fin al trámite.
- ASOCIACION DE DOCENTES E INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TIERRA DEL FUEGO- ADUF. Desde el 5 de junio de 2013 se encuentra tramitando la inscripción gremial no obteniendo a la fecha resolución final que ponga fin al trámite.
- ASOCIACIÓN GREMIAL DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA – ADUNCOR- Falta de incorporación a la Comisión Paritaria particular de la Universidad de Córdoba- EXP N° 1-2015-1745646/2016.

El expediente de referencia se inicia el 17 de noviembre de 2016 a fin de que la FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES INVESTIGADORES Y CREADORES UNIVERSITARIOS (CONADU HISTORICA) respectivamente, Personería Gremial N° 1755/08 que nuclea a Asociaciones de primer grado en veinticinco Universidades Nacionales entre ellas, la Universidad Nacional de Córdoba, cuyo gremio de base resulta ser la G 151214, se incorpore a la comisión negociadora de nivel particular de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo del sector docente homologado mediante el Decreto N° 1246/15 y por los antecedentes obrantes en el Ministerio que han establecido en el Decreto 1007/95 en su artículo 2 párrafo segundo que “Las Comisiones Negociadoras de los niveles particulares se constituirán con la representación de cada Universidad de conformidad con lo que establezca la reglamentación de cada Universidad, y la representación del sector sindical, la que se integrará con las Asociaciones Sindicales que integren las negociaciones colectivas de alcance general conjuntamente con las Asociaciones Sindicales de primer grado de mayor representatividad del nivel particular que corresponda a su ámbito de actuación...” En fecha 2 de marzo de 2017 se presenta pronto des-pacho registrado bajo el número de expediente 1-2015-1755373/2017. El trámite aún no ha tenido resolución tendiente a incorporar a nuestra entidad, a la paritaria particular, motivo por el cual se nos priva del derecho a la negociación colectiva.

Asimismo, falta de incorporación a la Comisión Paritaria particular de la Universidad Tecnológica Nacional -EXP N° 1-2015- 1745645/2016. El expediente de referencia se inicia el 17 de noviembre de 2016 a fin de que la FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES INVESTIGADORES Y CREADORES UNIVERSITARIOS (CONADU HISTORICA) respectivamente, Personería Gremial N° 1755/08 que nuclea a Asociaciones de primer grado en veinticinco Universidades Nacionales - entre ellas, la Universidad Tecnológica Nacional, cuyo gremio de base resulta ser la SINDICATO DE INVESTIGADORES Y DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL (S.I.D.U.T.) IG 2996/14, se incorpore a la comisión negociadora de nivel particular de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo del sector docente homologado mediante el Decreto N° 1246/15 y por los antecedentes obrantes en el Ministerio que han establecido en el Decreto 1007/95 en su artículo 2 párrafo segundo que “Las Comisiones Negociadoras de los niveles particulares se constituirán con la representación de cada Universidad de conformidad con lo que establezca la reglamentación de cada Universidad, y la representación del sector sindical, la que se integrará con las Asociaciones Sindicales que integren las

negociaciones colectivas de alcance general conjuntamente con las Asociaciones Sindicales de primer grado de mayor representatividad del nivel particular que corresponda a su ámbito de actuación...”

- FEDERACION NACIONAL DOCENTE. Desde el año 2015 tramita el Expediente Nº 1-2015-1684573/2015 (actualmente Expediente Nº EX_2020_04731883_APN_MT) por ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales dependiente del Ministerio de Trabajo a fin de obtener resolución al pedido de inscripción gremial. Hasta la fecha, la autoridad de aplicación no ha dado impulso al expediente de referencia motivando varias presentaciones por parte de la entidad sindical sin obtener un trámite útil para llegar a obtener su otorgamiento.

II.2. De la Violación de los Derechos de Libertad Sindical en la Práctica.

Respecto a las violaciones a la libertad sindical en la práctica, en la Solicitud directa (CEACR) adoptada en 2016, publicación 106^a, 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.-

A continuación se describen algunas prácticas antisindicales de los sectores públicos y privados ocurridas desde Septiembre de 2019 hasta Septiembre de 2020 inclusive:

II.2.1. Represión en manifestaciones públicas:

- 4 de Septiembre de 2019: En Chubut se registraron violentos incidentes entre un grupo de petroleros y otro de docentes que cortaban una ruta de ingreso a Comodoro Rivadavia. La Asociación de Trabajadores de la Educación del Chubut (Atech) denunció públicamente el 04/09/19 alrededor de las 4 de la mañana unas 200 personas pertenecientes al sindicato de petroleros se acercaron al piquete que los docentes estaban llevando a cabo en la rotonda que une las rutas 3 y 26 en reclamo por el pago atrasado de salarios. El reclamo de los docentes se unía a manifestaciones de los empleados estatales, que desde hace meses cobraban sus sueldos de manera escalonada y con atrasos, y que tenía a toda la provincia paralizada. Muchas de esas protestas afectaban a la actividad petrolera, que debió modificar los horarios de trabajo. El Secretario General de ATECH sostuvo que una patota del sindicato de petroleros fue y arrasó con el corte de ruta, prendiendo fuego lo que había y persiguiendo a todos hasta que se fueron. No hubo heridos pero sí golpes, por lo que presentaron una denuncia por las agresiones ante la Justicia. La Confederación de Trabajadores de la Educación (Ctera) convocó a un paro docente de 24 horas en todo el país en solidaridad con la situación que atraviesa el sistema educativo chubutense.
- 11 de Septiembre de 2019: Se produjo una represión frente al Ministerio de Desarrollo Social contra trabajadores y trabajadoras que están reclamando pacíficamente que se declare la emergencia alimentaria. La CTA Autónoma repudió los hechos y exigió el cese inmediato de la represión, resaltando que hace tiempo viene junto con las organizaciones sociales denunciando que el hambre es un crimen y el Estado es responsable, pero la única respuesta que dan es la represión ante los reclamos organizados de la clase trabajadora.

II.2.2. Despidos antisindicales:

- 12 de septiembre de 2019: Jorge Fierro, el único cirujano del Hospital de Juan Bautista Alberdi, localidad del Sur de Tucumán, recibió la notificación de que sería cesanteado. Inmediatamente Sitas-Fesprosa y toda la comunidad llevó adelante una asamblea en la que se decidió que hoy sólo se atenderían las urgencias. Ante la medida de fuerza, las autoridades del hospital se comprometieron a que el médico vuelva a su lugar de trabajo. El nombrado es cirujano del hospital Juan Bautista Alberdi, al sur de Tucumán, y fue notificado de que quedaba cesante imprevistamente. Nunca había tenido una sanción, ni siquiera un llamado de atención, ni suspensiones. Por supuesto ante tan drástica y dramática decisión con un médico que supo trabajar 8 años en forma precaria porque inició su trabajo en la Ciudad de Monteros y de Aguilares, luego fue a Alberdi y trabajaba por bonos, que alcanzaban para el pago de la nafta, para que los profesionales pudieran desplazarse, la comunidad y Sitas no dudó en pronunciarse. Fierro también había iniciado reclamos por las condiciones de trabajo y edilicias de lo que es el quirófano que actualmente está en construcción porque no estaba en condiciones, falta de baños para los pacientes, el laboratorio que no funcionaba de manera adecuada.
- 19 de noviembre de 2019: El Ingenio Ledesma despidió a 50 trabajadores que habían participado en medidas de fuerza, escudándose en un proceso de tecnificación. El Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma (Soeail) denunció “persecuciones políticas” en los despidos, por lo que realizaron las presentaciones correspondientes ante el Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación para obtener las reincorporaciones, y el respeto de la Cláusula 12 del acuerdo paritario del 2014, en referencia a la Ley 24.013 de Empleo, la cual habilita en estos casos llegar a un acuerdo que no afecte a los puestos de trabajo.
- 21 de noviembre de 2019: La empresa de transporte AUCOR, del Grupo ERSA, despidió al Vocal de la Comisión Directiva Provincial de la Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA-CTA) Seccional Córdoba, Gonzalo David “Negro” Moreno, como parte de un acuerdo que tiene la empresa con la burocracia sindical de la UTA.
- 20 de enero de 2020: La empresa EDIMAT SRL, del rubro construcción que presta servicios para Trenes Argentinos tercerizando obras, que incumplía con el pago de aguinaldo, vacaciones y la quincena, aumentó el malestar existente despidiendo cuatro trabajadores que habían tenido una participación activa en una asamblea los días previos en la que se debatía sobre los nombrados incumplimientos empresariales. Esto motivó una medida de fuerza convocada por el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Afines (SITRAIC-CTA-A), que se hizo efectiva en la estación ferroviaria de Ranelagh, partido de Berazategui en la provincia de Buenos Aires, tras conocerse el despido.
- 14 de febrero de 2020: Los repartidores de la aplicación Glovo realizan un paro de actividades en el horario en donde hay mayor demanda del servicio de repartos. Por tal motivo colapsó la app que se gestiona a través de celulares. Los trabajadores determinaron parar de 20:00 a 00:00 horas, ante la falta de respuestas de los representantes de la empresa a sus exigencias de aumento de los bonos de kilometraje y tiempo de espera. También denunciaron que cerraron las cuentas de compañeros que reclamaban aumentos a la empresa.
- 2 de marzo de 2020: Lucía Lescano se acercó al municipio de Quilmes para conocer las razones por las que no le habían renovado su contrato como barrendera. El municipio se justificó en que había ingresado en la gestión anterior y que no tenía un “padrino político” en el distrito. Terminó esposada, golpeada y detenida. Tras aquel primer desaire, Lucía fue recibida por el secretario de Comunicación y Relaciones Institucionales del municipio, Alberto De Fazio, quien

le me ofreció una bolsita de mercadería. A los pocos minutos, cuando estaba esperando que la atiendan en la dirección de personal de la Intendencia, vinieron dos policías y la esposaron. Después vino una tercera mujer policía y comenzó a pegarle, la tuvieron un día presa, y luego se le abrió una causa por “resistencia a la autoridad”. Hasta esa fecha el municipio de Quilmes había despedido al menos a 24 trabajadores.

II.2.3. Criminalización a trabajadores por ejercicio del derecho de huelga:

- 4 de octubre de 2019: La Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA-CTA Autónoma) se movilizó al Tribunal Oral en lo Criminal y Correccional 8, en donde se dictará sentencia por la causa inventada contra cinco choferes de la Línea 60 que protagonizaron jornadas de lucha en solidaridad con un compañero Ariel Benítez, despedido injustamente por la patronal. Los trabajadores fueron acusados por «amenazas y lesiones», delitos que pueden contemplar penas de entre 5 y 10 años, porque habían resuelto ofrecer el servicio sin cobrar boleto a los usuarios cuando la empresa DOTA había dispuesto un lockout patronal para quebrar la lucha de los choferes.

II.2.3.1. Agresiones de la burocracia sindical por ejercicio de huelga para protección de la integridad psicofísica de los trabajadores:

- 29 de noviembre de 2019: Se realizó un paro convocado por la Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro (Agtsyp), que mantuvo paralizado el servicio de la línea B durante toda la mañana, con motivo de una agresión sufrida por trabajadores que se negaron a manipular material con absesto –sustancia tóxica-, propinada por una patota de la Unión Tranviarios Automotor (UTA). El ataque incluyó golpes y empujones, a tal punto que provocó la caída de uno de los trabajadores en la zona del tercer riel electrificado, al borde de ocasionar una tragedia. La medida tuvo por objeto la protección de la integridad psicofísica de los trabajadores, exigiéndole al Gobierno de la Ciudad y a Metrovías que tomen las medidas que sean necesarias para evitar situaciones de violencia como las que sucedieron y que garantice las condiciones de seguridad a cada trabajador en el ámbito del subterráneo. Cabe aclarar que la presencia de la sustancia contaminante en algunos coches del subterráneo porteño fue acreditada mediante certificados médicos de al menos cinco empleados del subte dan cuenta de que padecen una patología pulmonar originada por exposición al absesto.

II.2.4. Presiones para obtener despidos encubiertos:

- Martes 26 de noviembre de 2019: Cispre-CTA-A emitió un comunicado anunciando medida de fuerza en solidaridad con los trabajadores y trabajadoras de La Voz del Interior y Vía Córdoba que en asamblea decretaron un paro por 24 horas en reclamo por los incesantes aprietes de la patronal del grupo Clarín para obtener retiros (in)voluntarios.

II.2.5. Falta de diálogo social:

- 30 de noviembre de 2019: En el marco del paro en los hospitales de la Ciudad de Buenos Aires, los médicos residentes y concurrentes porteños se movilizaron desde Callao y Corrientes hacia el Obelisco para repudiar la ley aprobada un día antes en la Legislatura de forma antidemocrática. La medida de fuerza fue votada en asamblea entre los 11 delegados de los hospitales porteños tras la resolución de la Legislatura, con el objetivo es que se revean las formas en que se aprueba esta ley y que nos convoquen para dialogar sobre los aspectos que se modifican. La norma se sancionó en medio de una brutal represión contra los médicos residentes y sin diálogo previo con los principales afectados. A los legisladores de la oposición que salieron a intentar frenar el accionar policial no los dejaron ingresar nuevamente a sus bancas para poder votar contra la iniciativa oficialista. La ley que se aprobó sin el registro de los

votos opositores es regresiva de la ordenanza de 1985, que hasta ahora regía la tarea de residentes y concurrentes. Para los médicos residentes, el problema es que la iniciativa aprobada los precariza aún más. El gobierno porteño no tuvo ninguna comunicación oficial con los residentes, a pesar de las imágenes que se viralizaron en las últimas horas sobre el accionar de las fuerzas durante la votación. Tampoco los convocaron a dialogar, aunque la ley afecta directamente su situación laboral.

II.2.6. Espionaje y hostigamiento policial contra organizaciones sindicales:

- 22 de noviembre de 2019: En forma previa a una reunión del día anterior se produjo un hecho de espionaje y hostigamiento policial en la sede provincial de la CTA Autónoma de Buenos Aires al momento en el que decenas de organizaciones sociales, sindicales, políticas, culturales y territoriales de la ciudad de La Plata se convocaron para evaluar la grave situación social y económica en la región, fundamentalmente relacionada con la pobreza, el hambre, la desocupación y la persecución que está llevando adelante el gobierno municipal encabezado por el intendente Julio Garro. En ese momento se presentó un móvil de la policía bonaerense en la sede ubicada en calle 6 entre 57 y 58 de La Plata, averiguando qué tipo de convocatoria se había realizado, qué organizaciones iban a estar presentes y cuántas personas iban a concurrir a la reunión. La situación se agravó cuando quedó apostada frente al edificio una guardia policial, que hasta la finalización de la reunión estuvo abordando a cada uno de los concurrentes que se retiraban consultándoles la misma información que habían recabado previamente.

II.2.7. Actos de injerencia en elecciones sindicales:

- 30 de septiembre de 2019: Trabajadores del Vidrio (SATIVA-CTA-A) denuncian a la Secretaría de Trabajo por complicidad con la burocracia de Valdez. En un comunicado que lleva la firma Adrián Seoane, Secretario General del Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines (SATIVA-CTA-A) el nuevo gremio del sector donde denuncia al "régimen sectario de Horacio Valdez, Secretario General del Vidrio (SOIVA), por la mentira, manipulación y avasallamiento de las leyes con clara complicidad de la Secretaría de Trabajo, al otorgar el Certificado de Autoridades al SOIVA". Ante la violación de los plazos para convocar a elecciones, una larga historia de abusos de la burocracia, un sector importante de los trabajadores y trabajadoras del vidrio decidieron organizarse y formar un nuevo sindicato, Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines, denunciando desatención de la Obra Social, destrato hacia los afiliados, etc.
- 26 de febrero de 2020: Los sindicatos de base de Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (FATPREN), periodistas, referentes de derechos humanos y sindicales denunciaron injerencia del macrismo en las elecciones de autoridades de la organización nacional de las y los trabajadores de prensa. Una resolución del ex director de asociaciones sindicales del gobierno de Cambiemos, Manuel Troncoso, firmada el día 9 de diciembre (un día antes de finalizar su gestión y tres días después de haber asumido como diputado de Cambiemos en la Legislatura de Entre Ríos), pretendió anular una elección democrática poniendo en riesgo la organización sindical de los periodistas y trabajadores de prensa de todo el país.

II.2.10 Amenazas intimidatorias mediante pintadas en sedes sindicales:

- 21 de octubre de 2019: Trabajadores del Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba (Cispren-CTA) fueron víctimas de un intimidatorio, a poco más de 24 horas que se inaugurara con un multitudinario Festival Musical la Redacción de "La Garganta Poderosa" en la sede del Cispren en la ciudad de Córdoba, en la que apareció una pintada en el ingreso a su sede de carácter agresivo y peyorativo de sobre las personas que representan a la nombrada

redacción y hacia sus opiniones políticas. La CTA – A condenó públicamente el ataque y expresó su apoyo a las víctimas del hecho.

- 27 de enero de 2020: La sede del Consejo Directivo Provincial (CDP) de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE Chaco) amaneció con una serie de mensajes mafiosos escritos en las paredes, realizadas por al menos tres hombres que fueron registrados por las cámaras de seguridad del barrio.

II.3. Prórroga de mandatos sindicales dispuesta por la autoridad pública: La vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio tuvo consecuencias en el desenvolvimiento de la democracia interna –asambleas y régimen electoral- y externa –negociación colectiva y huelga- de las asociaciones sindicales.

Es que los procesos eleccionarios, las asambleas y/o congresos y todo acto que implique aglomeración de personas fueron suspendidos mediante Resolución 238/20 de la Secretaría de Trabajo.

Por tal motivo, sustentándose en la necesidad de la preservación institucional de los sindicatos, por intermedio de la Resolución N° 259/20 del 20/03/20 dicha Secretaría dispuso la prórroga por 120 días corridos de la vigencia de los mandatos de miembros de los cuerpos directivos, deliberativos, de fiscalización y representativos de asociaciones sindicales, federaciones y confederaciones inscriptas ante la Autoridad de Aplicación, cuyos mandatos venzan entre el 16 de marzo y el 30 de junio de 2020. El plazo se computa a partir del día siguiente a la fecha de prórroga de los mandatos, no comprendiéndose a las elecciones concluidas previamente al dictado de la Resolución N° 238/20.

Por igual plazo se prorrogaron los mandatos de los representantes en el lugar de trabajo –delegados de personal, comisiones internas y organismos similares-.

Mediante Resolución N° 489 del 04/05/20 se amplió el de la Resolución N° 238/20 hasta el 20/09/20, y se prorrogaron los mandatos vigentes desde su dictado por 120 días a contar desde la fecha nombrada.

La imposibilidad de deliberación e intercambio es sin dudas un obstáculo considerable en la dinámica sindical. El impedimento de construir colectivamente en forma presencial, como se manifestara, repercute no sólo en el funcionamiento interno sino al momento en que la organización y la colectividad se expresan al exterior mediante la negociación colectiva y la huelga.

Asimismo, 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.

II.4. Conclusiones: Observaciones reiteradas. Persistencia en el incumplimiento del compromiso de Adecuar la ley 23.551 a las garantías mínimas fijadas por el Convenio núm. 87.

En su Informe Anual de 2012 la CEACR recordó que “La Comisión saluda que las sentencias dictadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y otras instancias judiciales nacionales y provinciales tiendan a superar una parte significativa de los problemas en instancia y confía en que serán tenidas en cuenta en el proceso de diálogo tripartito que pretende proseguir el Gobierno. Como hiciera en su anterior observación, la Comisión destaca que viene formulando sus comentarios desde hace numerosos años sin que se hayan tomado medidas concretas para efectuar las modificaciones solicitadas. La Comisión recuerda que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia pidió al Gobierno en 2007 que con el conjunto de los interlocutores sociales y con la asistencia de la OIT elabore un proyecto de ley para dar plena aplicación al Convenio. La Comisión pide firmemente al Gobierno que, tras un examen tripartito del informe de la misión que visitó el país en 2010 y teniendo

en cuenta las sentencias judiciales declarando la inconstitucionalidad de varios artículos de la Ley de Asociaciones Sindicales núm. 23551, tome las medidas necesarias para poner la legislación en conformidad con el Convenio y confía en que el Gobierno informará en su próxima memoria sobre avances al respecto”.-

Como se señalara, desde el nacimiento mismo de la ley 23.551 en el año 1989, los órganos de control de la OIT vienen cuestionando su franca contradicción con el Convenio núm. 87. La CEACyR lo hizo en Veintitrés oportunidades y formuló al Gobierno argentino Diez Solicitudes Directas (además de disponer reiteradas notas al pie donde se invita al gobierno a que responda de manera detallada a los comentarios sin tomar en cuenta los ciclos de las memorias de los convenios fundamentales). La Comisión de Aplicación de Normas (CAN) lo hizo tres veces (años 1998, 2005 y 2007).-

Las insistentes observaciones formuladas por la CEACyR y la Comisión de Normas fueron complementadas por sendas Misiones Técnicas enviadas para cooperar con la reformulación de la ley de asociaciones sindicales.-

Sin embargo, el Estado Argentino, a pesar de los compromisos asumidos, continua sin convocar a los actores sociales a la prometida reunión tripartita para elaborar los proyectos de modificación normativos necesarios para compatibilizar el orden interno con el Convenio núm. 87.-

En relación a los casos graves y persistentes de incumplimiento de las obligaciones en virtud de un convenio se ha señalado que “La relación de causalidad entre una observación de la Comisión de Expertos y un caso de progreso es más difícil de establecer cuando los comentarios de la Comisión no producen efectos inmediatos y pasan varios años antes de que el gobierno de que se trate tome las medidas necesarias para dar curso a dichos comentarios. A este respecto, es importante señalar que durante todos estos años la Comisión habrá realizado un seguimiento del caso, continuando el examen de los problemas de aplicación planteados y reiterando sus comentarios anteriores, y ello, hasta que pueda tomar nota de un cambio en el sentido de sus observaciones. Además, cuando se producen faltas especialmente graves y persistentes, y previo debate en el seno del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, los comentarios de la Comisión de Expertos que han quedado sin respuesta por parte de los gobiernos pueden abrir la vía a la utilización de otras medidas prevista en la Constitución de la OIT”

Así pues, la persistencia del incumplimiento del Estado argentino respecto a las obligaciones que le impone su carácter de miembro de OIT y de ratificante del Convenio núm. 87 evidencia la falta de voluntad real de Gobierno para modificar la ley 23.551.

Por lo que se SOLICITA que, en el marco de los distintos mecanismos que prevé la Constitución de OIT, se arbitren las medidas necesarias para conminar al Gobierno argentino a que asuma un compromiso real para adecuar su legislación interna y ponerla en concordancia con el Convenio núm. 87, siguiendo ello los criterios fijados por los Órganos de Control OIT que fueron recogidos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, fijando para ello un calendario genuino de diálogo tripartito donde se convoque a los actores sociales para participar efectivamente en dichas acciones.-

Para ello en el Informe de la Comisión de Expertos 2019 se indica que la Comisión de Dialogo Social, es el espacio donde deberían llevarse a cabo las propuestas de reforma de la ley 23.551 , circunstancia omitida por las autoridades a cargo del poder ejecutivo hasta diciembre del 2019 hasta la fecha.

No obstante cabe resaltar los esfuerzos del Director Internacional del Ministerio de Trabajo Gerardo Corres que ha reactivado el funcionamiento de las sub comisiones y mantiene activa a la Comisión.

III.- INFORME SOBRE EL ESTADO DE VIGENCIA EN LA ARGENTINA DEL CONVENIO NUM. 98 SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y 144 SOBRE LA CONSULTA TRIPARTITA.

III.1. Estadística setiembre 2019 a setiembre 2020

En el año 2019, se registró un fuerte ascenso en la cantidad de homologaciones en comparación con la dinámica de negociación de los dos años anteriores (2775), a partir de la homologación de negociaciones celebradas mucho tiempo atrás. De esta manera, el retraso administrativo en las homologaciones en 2017 y 2018 se tradujo en un incremento durante el año 2019. Aun así, el promedio de homologaciones en el periodo 2016 – 2019 se encuentra casi un 20% por debajo del promedio del periodo 2012 – 2015.

En relación al tipo de negociación, se homologaron 58 convenios colectivos de trabajo (18 de actividad y 40 de empresa) y 2717 acuerdos colectivos de trabajo (859 de actividad y 1858 de empresa). Tal como sucede desde hace más de una década, son mayoría los acuerdos por sobre los convenios, dado que en los primeros se actualizan anualmente las escalas salariales; y hay más unidades a nivel de empresa que de actividad, una práctica instalada hace muchos años.

Año 2020 (información disponible hasta septiembre de 2020): total de acuerdos y convenios firmados 957, de los cuales 9 corresponden a convenios colectivos de trabajo (4 de actividad y 5 de empresa) y 948 a acuerdos colectivos de trabajo (382 de actividad y 566 de empresa).

Los comentarios relativos a las observaciones formuladas por diversas entidades sindicales a las que hace referencia la Solicitud directa 2016,

III.2. Consecuencias de la pandemia

La llegada de la pandemia y con ella la declaración del aislamiento social, preventivo y obligatorio, puso en crisis la utilización de las principales herramientas que los trabajadores y sus organizaciones usan para mejorar las condiciones de vida de su fuerza de trabajo. La posibilidad de efectuar reclamos y denuncias colectivas frente a empleadores y al Estado con la promoción de negociaciones colectivas quedó muy debilitada, más aún teniendo en cuenta las dificultades que el mercado de trabajo venía atravesando en nuestro país con anterioridad en los últimos años.

Nuestro sistema normativo fue puesto a prueba. Desde el Gobierno Nacional se dictaron una batería de regulaciones que prohibieron la circulación de personas con el objetivo de proteger la salud pública, reforzaron la protección contra el despido arbitrario, procurando mitigar el impacto sobre las pérdidas de fuentes de trabajo.

En este sentido, quedaron exceptuadas de la prohibición de circular los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en algunas actividades y servicios declarados esenciales por el artículo 6 de Decreto 297/20 -20/03/20- ampliadas por Decisiones Administrativas 429/2020, 450/2020, 467/2020, 468/2020 y 490/202.

Este criterio de esencialidad de la actividad y el servicio fue modificado a partir del DNU 355/20 del 11/04/20, mediante el cual se utilizó un parámetro distinto para ampliar la excepción de la prohibición de circular al personal afectado a determinadas actividades y servicios o a las personas que habiten en áreas geográficas específicas y delimitadas, a requerimiento del Gobernador/a o del Jefe de Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y cumplimentando con determinados protocolos sanitarios –artículo 2-. Estas actividades permitidas se fueron autorizando y ampliando mediante Decisiones Administrativas N° 524/20, 607/20, 622/20 y 625/20-.

El DNU 329/2020 de fecha 31/3/20 estableció la prohibición de despidos y suspensiones sin justa causa o por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de sesenta días desde el 01/4/20, sucesivamente prorrogado por los DNU 487/20 y 624/20.

Sin embargo, mediante una regulación contradictoria con tales fines, en el artículo 3º del Decreto 329/20 se dejó abierta la posibilidad de acordar suspensiones por dichas causales, apelando al pago de rubros no remunerativos por intermedio de la instrumentación de acuerdos individuales y colectivos homologados por la autoridad administrativa del trabajo, en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo que establece esa posibilidad y al que expresamente se remitió.

En el marco del nombrado artículo 3º del Decreto 329/20, se realizaron negociaciones cupulares cuyo ejemplo paradigmático es el acuerdo celebrado el 27/04/20 entre la Unión Industrial Argentina -UIA –, la Confederación General del Trabajo –CGT-, el Ministerio de Trabajo y el de Producción. En dicha oportunidad se aconsejó el dictado de una norma instrumental que establezca certidumbre respecto de las personas afectadas que no puedan prestar servicios habituales, para la suscripción de acuerdos en el marco del artículo 223 bis.

En dicho acuerdo marco se impulsaron la adopción de normas y convenios que cumplieran las siguientes pautas: a) La habilitación de la suspensión de personal por un plazo de 60 días, a partir del 1 de abril; b) El pago de asignaciones no remunerativas no inferiores al 75 % del salario neto que le hubiese correspondido a los trabajadores afectados en el caso de haber trabajado (sobre este monto se deberán hacer los aportes y contribuciones por obra social y el pago de la cuota sindical), c) La homologación automática por el Ministerio de Trabajo de los acuerdos con esas condiciones o con porcentajes mayores, y la revisión y evaluación por dicho Ministerio en caso que el porcentaje acordado sea inferior, d) La disposición del uso de las suspensiones de forma simultánea, alternada, rotativa, total o parcial por parte de los empleadores, aunque no podrán aplicarlas al personal que realice tareas desde su lugar de aislamiento ni al personal eximido de realizarlas por encontrarse en situaciones de riesgo (mayores de edad y/o con patologías preexistentes); e) El beneficio otorgado por el “programa de asistencia de emergencia al trabajo y a la producción” (decreto 376/20), será considerado parte de la prestación dineraria y los empleadores deberán compensar el monto restante hasta alcanzar el porcentaje acordado.

A instancias de tal requisitoria, 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.

Es aquí donde 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.

En los propios considerandos de la Resolución Ministerial N° 397/20 se admite la renuncia a toda posibilidad de receptar la voluntad de los representados al revelar: “Que el acuerdo referido en el Visto permite contar con un marco producto de la voluntad de los representantes de los empleadores y de los trabajadores que garantiza una adecuada protección de los derechos de estos últimos.”

La instauración de los requisitos formales para el logro de las homologaciones importó, de hecho, la renuncia al control de la implementación de cualquier proceso de intercambio negocial verdadero. Si se cumple el mecanismo de forma, el acuerdo será homologado.

De tal manera, se renunciaba desde el poder público al contralor del proceso de producción, de gestación y de intercambio necesario que la dialéctica negocial requiere, y más aún, el proceso de conformación de la voluntad colectiva por el sector sindical, eligiendo además al sujeto representante.

Sólo se dispuso la posibilidad de apertura de diálogo y negociación en el supuesto de objeción del sindicato con personería gremial al acuerdo sugerido por el empleador –artículo 2-, reservándose la potestad de control de la Autoridad de Aplicación -artículo 3- para el supuesto de que la presentación no se ajustara a los parámetros de la resolución.

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

Esto constituyó el punto de partida para la generalización de negociaciones que, en su mayoría, siguieron las pautas allí establecidas.

A su vez, se complementó posteriormente con el DNU 592/20 que eliminó los límites temporales para la aplicación de suspensiones previstos en los artículos 219, 220 y 222 de la LCT cuando ellas se realicen en los términos del art. 223 bis y mientras subsista el aislamiento social, preventivo y obligatorio.

III.3. Las suspensiones colectivas en el marco de la pandemia:

El efecto inmediato del acuerdo UIA-CGT fue la generalización de las suspensiones laborales que ya venían siendo negociadas incipientemente durante abril y que a partir de entonces se expandieron a la mayoría de las actividades. El objetivo declamado de estos acuerdos fue sostener los puestos de trabajo en el marco de la actual crisis económica y provocó que en abril y mayo la cantidad de trabajadores y trabajadoras que experimentaron una suspensión con el pago de una contraprestación no remunerativa alcanzó al 7,5% y 8,8% del total respectivamente, quintuplicando el máximo registrado desde que el Ministerio de Trabajo comenzó a relevar esta variable en el año 2006.

Por otra parte, el hecho de prohibir las suspensiones decididas unilateralmente por el empleador y habilitar aquellas negociadas con la organización sindical en el marco del artículo 223 bis de la LCT en los hechos funcionó como una promoción de la negociación colectiva para regular, a nivel de actividad, la dinámica y modalidad con que se implementaría esta medida en cada una de ellas. En tal sentido, 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 utilizan con mayor frecuencia y rapidez este tipo de herramientas. 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.

El impulso normativo y posterior habilitación convencional de este esquema de suspensiones colectivas se expandió por numerosas actividades a partir del mes de abril y en algunos casos dio lugar a sucesivas prórrogas.

No se tiene en cuenta que los efectos de la pandemia se vienen proyectando con distinta intensidad en diferentes actividades, en distintas zonas geográficas y momentos según la evolución de los casos, y las normativas enunciadas sobre ampliación de actividades y servicios son dictadas en consecuencia.

Las negociaciones en el marco del 223 bis que producen el pago de una prestación no remunerativa a trabajadores que se encuentran imposibilitados de trabajar por disposición pública con el objetivo de preservar la salud de la población, desnaturaliza el concepto de remuneración que emana del artículo 1 Convenio 95 OIT, produciéndose una rebaja nominal de las remuneraciones que vulnera su intangibilidad.

III.4 Fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación ratifica la exclusividad en la negociación colectiva:

En fecha 03/09/20 la Corte Federal se expidió sobre la posibilidad de integración plural en la negociación colectiva en autos "ADEMUS y otros c/Municipalidad de la Ciudad de Salta –y otros s/amparo sindical."

Sostuvo que la potestad de negociar colectivamente corresponde al sindicato con personería gremial, sobre la base de lo normado por los artículos 31, inciso c), Ley 23.551, que no fue objeto de análisis en el fallo recurrido y que expresamente establece como derecho exclusivo de la asociación sindical con personería gremial intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, y del artículo 1, Ley 14.250.

Objetó que el Tribunal preopinante entendiera que la potestad de negociar colectivamente emerge del artículo 31, inciso a), Ley 23.551, que otorga exclusividad a la asociación sindical con personería gremial para defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores.

Aclaró que la Cámara Federal de la Provincia de Salta había interpretado en forma equivocada la doctrina de la Corte en "ATE" (Fallos: 331:2499; 2008), reiterada en "Rossi" (Fallos: 332:2715; 2009), "ATE" (Fallos: 336:672; 2013) y, más tarde, en CSJ 143/2012 (48-N)/CS1 "Nueva Organización de Trabajadores Estatales C/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ amparo" (fallo del 24 de noviembre de 2015), y la emergente de los órganos de control de OIT.

La Corte no se contradice con pronunciamientos anteriores y es concordante con las opiniones de los órganos de control sobre prioridad en la negociación colectiva para las entidades con personería gremial, aunque esta vez se manifestó a favor de la exclusividad en la representación en forma expresa. El pronunciamiento es de neto corte normativo, con ribetes de dogmatismo que lo alejaron de la ponderación de elementos fácticos –como por ejemplo considerar si el sindicato accionante detentaba representatividad real- o conceptual –sobre los alcances que la representación tiene como instrumento de mediación en la acción colectiva-.

De este modo, la legislación interna continúa con el criterio estanco de de representación unitaria en la negociación colectiva, sin contemplar la dinámica de los hechos sociales que requieren de instrumentos ágiles que constaten la representatividad real en un momento y lugar determinado.

El fallo no modifica jurídicamente en forma significativa el escenario previo, pero es un llamado de atención para las organizaciones simplemente inscriptas que, siendo suficientemente representativas pretendan integrar la unidad de negociación, máxime en el momento crítico en que el mismo fue dictado que requiere concordancia para que las controversias sean canalizadas a través de organizaciones con aptitud para aglutinar los intereses grupales en la negociación colectiva.

III.5. Ausencia de diálogo social para enfrentar la crisis:

Una de las primeras normas dictadas por el Poder Ejecutivo Nacional en el marco de la emergencia – DNU 329/20 del 31/0/20- cita en sus considerandos el documento elaborado por OIT sobre disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19, de fecha 23 de marzo de 2020, entre cuyas orientaciones específicas sobre

medidas para afrontar la crisis se encuentra el fomento de una cultura del diálogo social y de cooperación en el lugar de trabajo. Asimismo, en los propios considerandos del nombrado DNU se declama que uno de los medios para garantizar la preservación de los puestos de trabajo por un plazo razonable, en aras de preservar la paz social “sólo será posible si se transita la emergencia con Diálogo Social en todos los niveles y no con medidas unilaterales, que no serán más que una forma de agravar en mayor medida los problemas que el aislamiento social, preventivo y obligatorio, procura remediar”.

Sin embargo, lo cierto es que dicho mecanismo se encontró ausente durante la producción normativa del Gobierno Nacional, la que incluso omitió la participación legislativa, recurriéndose a la emisión de Decretos de Necesidad y Urgencia en forma sistemática y constante.

Tampoco se tuvieron en cuenta las referencias que sobre el diálogo social ante la crisis –artículo 7, k)- efectúa la Recomendación 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia del año 2017 –citada en el nombrado documento de OIT-, ni la función esencial que los artículos 24 y 25 asignan a las organizaciones de empleadores y de trabajadores ante el deber de consulta por los Miembros, su participación mecanismo tripartito y la negociación colectiva.

En el ámbito interno nacional el marco propicio para tal intercambio es la Comisión de Diálogo Social para el Futuro del Trabajo, creada mediante Resolución 225/2019 del entonces Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación de fecha 05/04/19.

Está claro que el propósito inicial de la comisión no podía prever situaciones como las actuales, ya que sus considerandos y su artículo 1º expresan que tiene como objetivo funcionar como instancia nacional de acercamiento entre los actores sociales y el gobierno nacional para el adecuado cumplimiento de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la República Argentina. Empero, la propia norma deja abierta la posibilidad de la convocatoria para discutir y acordar en dicho ámbito medidas que reclaman la situación actual de emergencia, lo que surge de la amplitud de funciones que contiene su artículo 3º.

La respuesta gubernamental ante la situación de crisis no debe ser la unilateralidad –sobre cuyos riesgos se advirtiera en los propios considerandos del DNU 239/20- sino la apertura democrática de espacios de intercambio y negociación, tanto a través del diálogo social como herramienta estratégica en niveles macro de interrelación del Estado con los actores sociales, como la negociación colectiva propiamente dicha en los ámbitos que le son propios.

El diálogo social tiene que ser un mecanismo de integración participativa de los actores sociales en el ámbito institucional, dinámico, de consulta, democrático y suficientemente representativo, sin que se altere la esencia de cada interlocutor que emerge de sus espacios propios de representación y la que se ejerce en los mismos. También debe propender a la justicia distributiva, teniendo en cuenta que la propia Resolución 225/19 enuncia en sus considerandos y en su artículo 1, que tiene la Comisión de Diálogo Social tiene por objetivo la mejora de los estándares laborales de nuestro país.

Asimismo, el espacio de relacionamiento y de intercambio que en su ámbito implica la negociación colectiva, no debe ser desplazado como se hiciera por intermedio de acuerdo UIA – CGT y la normativa estatal que lo legitimó.

La Comisión de Diálogo Social creada mediante Resolución 225/19, también es el marco nacional propicio del que deben surgir propuestas para las adecuaciones de la Ley 23.551 al Convenio 87, de acuerdo a las recomendaciones de la CEACR, ya que ese es el objetivo principal enunciado en su artículo 1, contemplando que el artículo 3, inciso h) agrega que entre los mismos se encuentra el de “Impulsar modificaciones normativas para mejorar el cumplimiento de los valores y objetivos de la O.I.T., consagrados en los convenios ratificados por nuestro país.”

En la Observación CEACR, publicada en el marco de la 109ª reunión CIT 2021, la Comisión sostuvo: ***“La Comisión expresa la firme esperanza de que sin más demora se tomarán todas las medidas necesarias para poner la LAS y su decreto reglamentario en plena conformidad con el Convenio. La comisión considera que el diálogo tripartito estructurado en la Comisión de Diálogo Social debería proporcionar un espacio adecuado para realizar un examen tripartito profundo que permita elaborar un proyecto de enmiendas que tenga en cuenta la totalidad de las cuestiones planteadas. Recordando que desde hace más de veinte años pide que se modifique la legislación en cuestión, y que múltiples de las disposiciones concernidas han sido declaradas inconstitucionales en el marco de procedimientos judiciales concretos, la Comisión confía y espera poder constatar progresos tangibles en un futuro próximo.”***

III.6. Conclusiones

El dialogo del Poder Ejecutivo Nacional parece orientarse a que los acuerdos se celebren monopólicamente con un sector de la representación de los trabajadores –CGT- y un sector de la representación de los empleadores Unión Industrial Argentina –UIA-, dejando inoperante a la Comisión de Dialogo Social y Futuro del Trabajo que se creara con el mencionado decreto y donde tienen representación las tres centrales sindicales y otras especialmente convocadas al efecto, y la totalidad de las representaciones de actividades de los empleadores. Esto excluye a sectores importantes de la economía e impide el dialogo social y la consulta en los términos del convenio 144 de la OIT.

Resumiendo: El dialogo social que el gobierno estableciera en el decreto de creación ha funcionado muy espaciadamente, y aun con los esfuerzos del Director Internacional por convocar las partes y convocar las subcomisiones creadas, no se le dio tratamiento a las observaciones de la OIT al convenio 87 ni las incompatibilidades de la ley argentina.

IV.- CONVENIO NUM. 177 SOBRE TRABAJO EN DOMICILIO

IV.1. La Ley 27.555 (teletrabajo) a la luz del Convenio 177 OIT

Si bien el Convenio 177 (y la recomendación núm. 184) trata del trabajo a domicilio, posee un contenido suficientemente amplio que incluye elementos inmutables y otros que permiten una interpretación dinámica abarcando el teletrabajo recientemente reglamentado en la Argentina a través de la ley 27.555.

La Argentina desde hace muchos años cuenta con una Comisión de Teletrabajo tripartita, con asistencia continua del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y ha implementado el Programa de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en el Sector Privado (PROPET) cuyas experiencias, entre otras, fueran plasmadas en el “Manual de buenas prácticas en teletrabajo” elaborado en el marco de la carta intención suscripta en el año 2010 entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Unión Industrial Argentina y la creación, en diciembre de 2010, del Comité Tripartito de Observatorio y Seguimiento del Teletrabajo, conformado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, representantes del sector empleador y del sector trabajador, y la OIT, en calidad de organismo internacional asesor.

En ese contexto la única norma dictadas hasta la reciente sancionada Ley 27.555 fueron la Resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo que establece condiciones mínimas de seguridad e higiene para los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo en el marco de las Leyes 19.587 (Higiene y Seguridad) y 24.557 (Riesgos del trabajo).

Así, como se dijo, recientemente se sancionó la ley 27.555 que reglamenta/legisla, dentro del ámbito de la amplitud del “trabajo a domicilio” contenido en el Conv. 177, la modalidad laboral de

“teletrabajo” definiéndolo como aquél que se realiza “total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.” (art. 102 bis incorporado a la Ley de Contrato de Trabajo 20.744)

Es importante resaltar que la ley expresamente contempla su entrada en vigencia a partir de los 90 (noventa) días desde la fecha en que se determine la finalización del período de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) dispuesto en la Argentina por el Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020 actualmente vigente, por lo que no resulta posible determinar su entrada en vigencia.

Si bien esta modalidad de trabajo venía siendo utilizado por los empleadores desde hace muchos años, con anterioridad a la pandemia, se encontraba circunscripta a algunos sectores y con un alcance incipiente.

En atención a la postergación de su vigencia y a pesar de que con el comienzo del ASPO se extendió la realización de teletrabajo a la casi totalidad de las actividades, no se cuenta, al momento de la realización del presente comentario, con ningún tipo de información acerca de las condiciones en que las mismas se están llevando a cabo, siendo que el empleador determinó unilateralmente la forma de prestación de tareas bajo tal modalidad sin ningún tipo de control por parte del estado.

No se encuentra en nuestra esfera de conocimiento la existencia, y menos aún de acceso público, de un registro de los trabajadores que se encontraban realizando esta modalidad de trabajo ni con anterioridad ni durante la actual pandemia y, por ende, del real cumplimiento de los preceptos contenidos en el Conv. 177 y la recomendación núm. 184.

Una excepción a dicha determinación unilateral por parte de los empleadores de las condiciones en que se lleva a cabo el teletrabajo durante la pandemia ha sido el “CONVENIO REGULADOR DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO DURANTE LA VIGENCIA DE LAS RESTRICCIONES DE LA PANDEMIA VIRUS COVID-19 (CORONAVIRUS)” suscripto entre el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires y la Asociación Judicial Bonaerense, con vigencia sólo durante el ASPO.

Ahora bien, adentrándonos en la Ley 27.555 recientemente sancionada, la misma, si bien en términos generales, recoge las disposiciones, derechos y obligaciones contenidos en el Conv. 177 y la Recomendación núm. 184, su efectivo ejercicio, en la práctica, presenta serias dudas.

Así, se encuentran programática y expresamente presentes, la igualdad de trato con las personas que trabajan en la modalidad presencial en materia de: remuneración (art. 3); derechos colectivos (arts. 12 y 13); higiene y seguridad laboral (art. 14); seguridad social (al ser una modalidad contractual dentro de la Ley de Contrato de Trabajo); acceso a la formación (Capacitación – art. 11); edad mínima (al ser una modalidad contractual dentro de la Ley de Contrato de Trabajo); protección de la maternidad (art. 3 en tanto igualdad de derechos con las personas que trabajan en la modalidad presencial).

En lo que se refiere al control del trabajo la ley prevé, como autoridad de aplicación, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación el que tendrá dentro del ámbito de su competencia: registrar las empresas que desarrollen esta modalidad; el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas.

Como se dijo con anterioridad mas allá de encontrarse programáticamente comprendidos dentro de su articulado los presupuestos previstos en el Conv. 177 lo cierto es que su texto adolece de una correcta técnica legislativa, 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.

En este contexto, un primer escollo a sortear es que la ley considera al teletrabajo como un nuevo

contrato de trabajo (art. 2) y no como una modalidad/facultad del empleador de organizar el trabajo dentro de la ley de Contrato de Trabajo (20.744) a la cual se incorpora como art. 102 bis.

Asimismo para el real ejercicio de la mayoría de los derechos reconocidos en la ley es necesaria la efectiva realización de un acuerdo colectivo entre empleadores y organizaciones sindicales. Si este último no se celebra 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.

A ello debe agregarse la contradicción que abre la incorporación expresa del trabajo por objetivos (art. 4) en el contexto de la garantía del trabajador a una jornada limitada contenida en el mismo artículo y con el art. 5 del derecho a la desconexión. Es decir que la expresa mención al trabajo por objetivos, deja en la práctica, sin ningún efecto ambos derechos.

Finalmente, en materia de higiene y seguridad (art. 14) se entiende como un retroceso protectorio el hecho de que los accidentes que tienen lugar en ocasión del trabajo se “presumen” laborales, mientras que la Ley 24.557 de Riesgos y Accidentes de trabajo actualmente vigente establece que dichos accidentes son “considerados” laborales.

V.- INFORME SOBRE EL ESTADO DE VIGENCIA EN LA ARGENTINA DEL CONVENIO OIT NÚM. 135 RELATIVO A LA PROTECCIÓN Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

V.1.- Falta de garantías y trato desigual respecto de la protección adecuada a los representantes de los trabajadores.

En efecto, la ley de asociaciones sindicales núm. 23.551, admite la existencia de dos clases de sindicatos: La Asociación Sindical Simplemente Inscripta, y la Asociación Sindical con Personería Gremial.

Las dificultades aparecen con relación a que las garantías para el ejercicio de la actividad sindical se concentran en los sindicatos que gozan de personería gremial y sus representantes.

Al respecto, la Comisión de Expertos ha cuestionado que únicamente los representantes de las organizaciones con personería gremial se beneficien de una protección especial o “fuero sindical”. -

El Convenio núm. 135, sobre protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, entiende por “representantes”: “a) los representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos;” y “b) los representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos...” (art. 3, Convenio nº 135).

Teniendo este concepto presente, resulta claro que la observación de los expertos es irrefutable. La exclusividad en materia de fuero sindical es uno más de los privilegios excluyentes de que gozan los representantes de organizaciones con personería gremial en la Argentina. Obvio sería reiterar que el fuero sindical no constituye un privilegio de los considerados “admisibles” según la doctrina de los organismos de control de la libertad sindical.

Al contrario, la Comisión de Expertos, en el Informe producido con posterioridad al debate en la Comisión de Normas dentro de la 86ª Conferencia, **ha insistido en que ese cúmulo de privilegios puede influir indebidamente en la elección de la organización sindical por los trabajadores.**

En todo de acuerdo con el Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos sostiene que el otorgamiento de privilegios a los sindicatos más representativos no puede privar a los que no hayan

sido reconocidos como tales de *“los medios esenciales para fomentar y defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previstos en los artículos 3 y 10 del Convenio”*.

El debido respeto al principio de libertad sindical no admite dudas acerca de su incompatibilidad con cualquier tipo de discriminación. La posibilidad de despedir o modificar las condiciones de trabajo de los representantes de sindicatos simplemente inscriptos, configura una discriminación que —además de injustificable—, deja sin posibilidad de defensa a la organización y a sus representantes y representados contra la eventual injerencia del empleador.

Contra situaciones de este tipo, además de lo que establece el Convenio núm. 135, *“Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor” (Artículo 1).*

La argumentación ya esgrimida en otras ocasiones por el gobierno argentino, acerca de la suficiente protección que otorga a todos los trabajadores y organizaciones el art. 47 de la ley 23.551, resulta falaz. Tal defensa no es de ningún modo comparable al denominado “fuero sindical”, porque éste constituye un mecanismo “preventivo”, es decir que se anticipa a las hipotéticas injerencias antisindicales del empleador, impidiéndolas. Este mecanismo “preventivo” impide “ex ante” los despidos y suspensiones disciplinarias, obligando a iniciar previamente una acción judicial y en ella probar la existencia de justa causa, para que luego, recién proceda y pueda aplicarse, la respectiva medida expulsiva, disciplinaria o de alteración de condiciones de trabajo.

En cambio, el art. 47 sólo conforma un recurso judicial “ex post”, es decir, que se activa luego del hecho consumado del despido o la modificación de condiciones o el acto discriminatorio y obliga al trabajador o sindicato afectado a interponer una acción judicial soportando la carga probatoria.

Tampoco constituyen protección suficiente las disposiciones contenidas en la ley 23.592 (Ley antidiscriminatoria) (argumentación esgrimida en la memoria gubernamental previa a la 92ª Conferencia Internacional).

Contra tales argumentaciones, la Comisión de Expertos ha señalado claramente en el Informe elevado a la 91ª reunión de la Conferencia (2003) que este tipo de “protección general” —que establece la ley 23.592— es insuficiente por su “carácter limitado en lo que respecta al ejercicio de los derechos sindicales” y resulta discriminatoria con respecto a la “protección especial” de la que gozan los representantes de las asociaciones con Personería Gremial. “Esta discriminación es incompatible con las exigencias del Convenio”, dicen textualmente los Expertos de la OIT.

V.2.- Desigualdad en la aplicación “de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones” (art. 2.1 Convenio núm. 135).

Al respecto, el artículo 44 de la ley 23.551 dispone: “Sin perjuicio de lo acordado en convenciones colectivas de trabajo, los empleadores estarán obligados a:

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios;
- b) Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar;

c) Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable”.

Nuevamente, tales derechos constituyen privilegios exclusivos de los representantes pertenecientes a sindicatos que gozan de personería gremial. El resto de los representantes no están en condiciones, según la norma, de exigir a los empleadores las facilidades necesarias para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

V.3.- Fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que declaran inconstitucionales distintas cláusulas previstas en la ley núm. 23.551 ya reseñados en memorias anteriores:

V.3.1.- Caso “ATE” (“Asociación de Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo”).

En el año 2008, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con fundamentos en la Libertad Sindical, declaró inconstitucional el inc. A del artículo 41 de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551, que establece la exclusividad de los sindicatos con personería gremial para ejercer la representación directa en la empresa.

Señala el art. 41.inc. a) de la ley 23.551 “Artículo 41. — Para ejercer las funciones indicadas en el artículo 40 —refiere a los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares- se requiere:

a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintas, cuando existieren circunstancias atendibles que lo justifiquen”.

El máximo tribunal consideró que no era procedente la obligatoriedad de estar afiliado a un sindicato con personería gremial para ser elegido representante de un sector de trabajadores en la empresa.

La Corte en el caso “ATE” ha asumido una responsabilidad que el resto de los poderes del Estado había declinado. En efecto, tempranamente desde la vigencia de la ley 23.551, la CEACR ha venido observando dicho régimen por no estar en concordancia con la norma del Convenio 87.

Respecto del alcance material de la declaración de inconstitucionalidad del Art. 41 inciso a) de la ley 23.551, debe considerarse que, conforme la fundamentación que efectúa alcanza a todos los sectores de actividad y, por ende, a todos los trabajadores y sus sindicatos.

El fallo sólo parece resolver la inconstitucionalidad del Art. 41 inciso a) de la ley 23.551. Sin embargo, por la metodología aplicada para fundar dicha inconstitucionalidad, aplicación norma internacional (Convenio 87) e interpretación conforme las “condiciones de su vigencia” (Art. 75.22 Constitución Nacional) el fallo “ATE” alcanza a un conjunto normativo mucho más amplio.

Para sostener ello, es suficiente acudir a la interpretación que la CEACR ha efectuado del modelo de la mayor representación y calibrar su alcance: bajo este sistema, fundado en la pluralidad, sólo pueden ser motivo de “prioridad” o “preferencia” los sindicatos más representativos en materias de negociación colectiva, consulta por las autoridades o designación de delegados a los organismos internacionales. Fuera de ello, como queda explícitamente dicho por el fallo, no son admisibles otras diferencias entre los distintos tipos de sindicatos.

El fallo, si bien remueve la inconstitucionalidad del Art. 41 con la proyección señalada, deja por supuesto sin resolver buena parte de las cuestiones metodológicas con que deberá administrarse el

régimen de representación en la empresa –cantidad de delegados, requisitos que deben cumplir, convocatoria, proceso electoral cuando sea más de un sindicato, funcionamiento del órgano y facultades, etc., -.

El fallo citado de la Corte Suprema de Justicia de la Nación fue dictado en noviembre del 2008. Toda vez que la Corte Suprema de Justicia de la Nación no es un tribunal constitucional, ni tampoco cumple funciones de casación, resultando su resolución aplicable al caso en concreto, no resulta automáticamente trasladable la doctrina de sus sentencias a otros casos similares. Sin embargo, los tribunales inferiores receptan la doctrina emanada de los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, para resolver en distintos casos en los cuales los hechos y las normas resulten concordantes, lo que ha permitido a nivel jurisprudencial cuestionar la constitucionalidad del sistema de protección establecido en la ley sindical, y tutelar a los representantes gremiales pertenecientes a sindicatos simplemente inscriptos.

Pero ante un fallo de esta naturaleza, y considerando que dicha protección mediante la utilización de la doctrina del máximo tribunal, resulta siempre una tutela obtenida ex post, que no siempre revierte el daño causado al representante sindical, corresponde que el resto de los poderes del Estado adecuen la normativa vigente a la doctrina del más alto tribunal. -

Hasta la fecha de presentación de estos comentarios el Gobierno argentino, no elevó al parlamento proyecto alguno. -

V.3.2.- Caso “ROSSI” (“Rossi Adriana María c/Estado Nacional - Armada Argentina”).

En el año 2009, la Corte vuelve a pronunciarse reiterando la construcción de la doctrina laboral y social basada en una interpretación directa del texto constitucional, de la norma internacional, y, especialmente, en estos casos del convenio 87 de la OIT y la cuasi-jurisprudencia de los organismos de control de la OIT (Comité de Libertad Sindical y Comisión de Expertos).

Se trata del caso "Rossi" (quien era una representante sindical) en el cual se mide en forma exhaustiva los alcances de la norma nacional en cuanto su incompatibilidad con las normas fundamentales del trabajo, y lo hace como método y fundamento de la declaración de inconstitucionalidad del artículo 52 de la ley 23.551.

Señala el Artículo 52: “Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40 - refiere a los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares-, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido el empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

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

Si se decidiera la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 666 bis del Código Civil, durante el período de vigencia de su estabilidad.

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el

vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.

La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos”).

Señaló la Corte que “cabe recordar que la tutela sindical con rango constitucional no se agota en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, porque esa manda se vio fortalecida por la singular protección reconocida a toda persona trabajadora en textos internacionales de derechos humanos que cuentan con jerarquía constitucional (cfse. Fallos: 327:3753, etc.); a lo que se agrega lo establecido en numerosos convenios de la OIT -como los n° 87, 98 y 135- donde se vislumbra una protección especial contra los hechos de discriminación sindical dirigida a los trabajadores, trátase o no de representantes gremiales, y a la actividad sindical desarrollada por los representantes en el marco del establecimiento o empresa.”. -

“De tal modo, ya como se dijo en la recordada decisión de esta Corte en el caso 331:2499, "Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales", al denegar una garantía expresamente reconocida por la Constitución a un gremio para asegurar la exclusividad de otro se ha ocasionado un severo agravio al principio que asegura el derecho a una organización sindical libre y democrática, reconocido no sólo por la Constitución Nacional sino por diversos instrumentos internacionales tales como el artículo 7.d del Protocolo de San Salvador, el artículo 9no. de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, el Convenio Nro. 98 y el 135 de la OIT”.

De tal manera, cuando la Corte invoca expresamente entre sus fundamentos al Convenio de la OIT núm. 135, no deja lugar a duda de la obligatoriedad de su observancia en el orden interno.

V.3.3. Caso Lorenzo (Lorenzo, Juan Manuel c/ Unión Platense S.R.L. s/ amparo)

El 4 de junio de 2020, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha fallado contra la protección judicial, yendo contra de sus precedentes, con los que ampliara la tutela de los trabajadores de sindicatos simplemente inscriptos.

Mediante este fallo, la Corte ordenó revisar una medida cautelar dictada por un tribunal inferior (el Tribunal de Trabajo n° 2 de La Plata), que había ordenado la reincorporación provisoria de un trabajador miembro de una entidad sindical simplemente inscripta, que alegaba haber sido despedido por su actividad sindical.

El trabajador despedido integraba la comisión organizadora de la seccional La Plata de la Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA), sindicato que viene obteniendo un crecimiento sostenido desde la obtención de su inscripción gremial en distintos puntos del país, superando en algunos casos la cantidad de representados respecto de la Unión Tranviaria Automotor, que resulta el sindicato con Personería Gremial.

La empresa en cuestión, Unión Platense SRL, despidió al trabajador miembro de la UCRA invocando falta de confianza (art. 242 LCT), medida rechazada por el trabajador quien sostenía que se trataba de un despido represalia y antisindical. Esta medida fue cuestionada judicialmente por su carácter discriminatorio (ley 23.592 y art. 47 ley 23.551) y en dicho marco el Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, ordenó cautelarmente, en el año 2016, la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo,

durante todo el tiempo que dure la sustanciación del juicio.

Contra la medida cautelar, el empleador demandado, dedujo distintos recursos impugnando el decisorio que le fueron denegados en todas las instancias previas. a raíz de lo expuesto, se presentó en Queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, quien hizo lugar a la queja, declarando procedente el recurso y dejando sin efecto la sentencia cautelar que reinstalaba al trabajador.

Los argumentos esgrimidos por el máximo tribunal fueron, haberse descartado en las instancias previas que denegaron la vía recursiva al empleador, la existencia de un perjuicio de imposible reparación ulterior que constituía reinstalar a un trabajador mientras se sustancia el juicio, sin mención alguna a la tutela que merecen los trabajadores que resultan representantes sindicales por entidades gremiales con simple inscripción gremial.

Asimismo, la Corte Suprema, consideró que reinstalar cautelarmente a un trabajador equipara una sentencia provisoria, en definitiva, porque anticipa “la solución de fondo” en el caso.

La Corte Suprema emite esta sentencia, contradiciendo su doctrina en materia de medidas cautelares, que deniegan el Recurso Extraordinario y las quejas interpuestas contra medidas cautelares, por el carácter no definitivo de las mismas.

La posibilidad de reinstalar judicialmente a un trabajador despedido por su actividad sindical, aun a pesar de no tener un cargo formal en un sindicato con personería gremial, fue uno de los mayores avances jurisprudenciales de las últimas dos décadas, que permite proteger a dirigentes y representantes de sindicatos en formación, sindicatos simplemente inscriptos y en términos generales a activistas que no gozan de la intensa tutela contenida en la ley de asociaciones sindicales en exclusividad para quienes integran entidades con personería gremial.

Luego de este fallo será más difícil exigir el cumplimiento de medidas cautelares que ordenan la reincorporación de trabajadores despedidos por su actividad sindical mientras dure el juicio, que aún sin subsanar el déficit de la ley, permitía tutelar a los trabajadores de entidades simplemente inscriptas y/o activistas sindicales despedidos, con cierta inmediatez, garantizando que mientras dure el proceso que suele extenderse por varios años, tuviere garantizado el ejercicio de derechos de faz individual y colectiva.

A partir del precedente Lorenzo, se vislumbra la posible intención de nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación, de modificar la doctrina emanada de sus fallos en materia de tutela de los representantes sindicales, confirmándose la necesidad de una reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales, que brinde adecuada protección a los representantes de los trabajadores, independientemente de su pertenencia a una entidad con personería gremial o simplemente inscripta, conforme lo establecen las normas de la OIT incorporadas a su plexo normativo federal por la República Argentina.

V.4.- Sobre la necesidad de adecuación de la Ley de Asociaciones Sindicales.

Si bien la Corte Suprema, máximo órgano judicial del país, ha declarado la inconstitucionalidad de dos disposiciones medulares del régimen sindical argentino, que contradicen abiertamente las garantías previstas en los Convenios núm. 87 y 135, lo que ha representado un significativo avance en materia de Libertad Sindical, vislumbra a partir de la reciente doctrina emanada de su último precedente, un inminente retroceso en el alcance de la tutela de los representantes sindicales alcanzado a nivel jurisprudencial, confirmándose la urgente necesidad de que el Poder Legislativo adecue la ley de asociaciones sindicales, brindando adecuada protección a los representantes de sindicatos con simple inscripción gremial y sindicatos con inscripción gremial en trámite.

El esfuerzo realizado para atenuar la situación de desigualdad y discriminación en que se encuentran

los representantes de sindicatos sin personería gremial, efectuado a través de la concesión de medidas cautelares, dirigidas a cuanto menos, conseguir el provisorio y parcial resguardo del ejercicio de los derechos de la libertad sindical, con el precedente “Laurenzo”, quedará a merced de una resolución final incierta y tardía, para cuando el proceso judicial haya terminado. La nueva doctrina de la Corte Suprema, no hará más que acrecentar la situación de desigualdad en la que se encuentran las organizaciones sin personería gremial y sus representantes.

V.6.- Conclusiones

En síntesis, una proporción importante de los representantes de los trabajadores en la Argentina no gozan de una protección adecuada contra cualquier represalia que puedan adoptar los empleadores, ni el régimen legal les permite reclamar a las empresas que les provean de las facilidades necesarias para el eficaz ejercicio de las funciones inherentes a los mandatos, que les han otorgado sus representados. La carencia de una adecuada tutela resulta una de las principales causas que ha permitido que muchos de los establecimientos de la Argentina carezcan de representación sindical en los lugares de trabajo.

VI. SOBRE LA APLICACION DEL CONVENIO 151 Y 154 (Aporte de ATE a la presentación de la CTA A ante la OIT¹)

El presente aporte tiene como finalidad contrastar la normativa argentina -y sus efectos concretos- con los Convenios OIT Nos. 151 y 154, así como la Recomendación Nº 159, en cuanto al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores y las trabajadoras de la administración pública estatal, tanto nacional como provincial, y a la garantía de un órgano imparcial que actúe en conflictos colectivos entre el Estado y sus empleados.

El análisis se centra en los trabajadores de la administración pública centralizada dependiente de los poderes ejecutivos nacionales y provinciales, excluyéndose a los poderes legislativos y judiciales, así como a la referida a los docentes y trabajadores de la educación pública, por regirse por normativas específicas.

Las garantías de la normativa OIT señalada pueden resumirse en tres aspectos generales: 1) reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del Estado; 2) fomento por parte del Estado de la negociación colectiva en toda actividad económica, incluida la administración pública; 3) garantías en caso de conflictos colectivos de actuación de un órgano imparcial que genere la confianza de las partes.

A diferencia de la legislación laboral referida a la actividad privada, que sólo puede ser dictada por el Congreso Nacional por ser una materia expresamente delegada en este órgano –art. 75 inc. 12 de la Constitución Nacional- la relación laboral de los distintos estados con sus empleados es facultad de cada provincia y municipio, por lo que para contrastar la normativa OIT con la legislación local debemos analizar la legislación existente en cada una de las provincias argentinas, además de la referida a la administración pública nacional o federal. Por una cuestión de extensión se exceptúa de este análisis la normativa existente en cada municipio de cada provincia al respecto, aunque ciertamente es muy limitada.

Además, no siempre la existencia de normativa local específica es garantía de cumplimiento de las normas OIT, en tanto, por ejemplo en lo que respecta a la negociación colectiva, ya veremos que no obstante contar con su legislación, en muchas provincias no se fomenta ni garantiza la existencia de convenios colectivos de trabajo.

Debemos comenzar diciendo en ese sentido que el derecho de asociación fue reconocido para los empleados públicos del mismo modo que para los trabajadores privados, lo mismo que el derecho de huelga. Pero sólo hasta algunos años después de la ratificación de los Convenios OIT Nº 151 y 154

¹ Elaborado por la Asesoría Jurídica Nacional de ATE, con información aportada por la Secretaría Gremial del CDN (23.9.2020).

(Leyes Nº 23.328 y 23.544 de 1986 y 1988 respectivamente) comenzó a plantearse formalmente la necesidad de un marco jurídico que regule la negociación colectiva en el sector público.

Por lo tanto, el reconocimiento formal de este derecho es relativamente reciente, y comparado con el reconocimiento del derecho de negociación para los trabajadores del sector privado llegó cincuenta años después.

Sólo en algunas empresas del Estado existió antes de ese marco normativo negociación colectiva, que se llevó adelante utilizando el procedimiento de la ley 14.250, vigente desde 1953 para las negociaciones en el sector privado.

Es probable que con motivo de este tratamiento diferenciado y tardío que recibió el sector público en el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, las relaciones colectivas de trabajo en este ámbito deben ser tratadas en forma particular, por revestir aristas sino más complejas, distintas que las vigentes en las relaciones colectivas en el sector privado.

La primera particularidad sin duda es la existencia de pluralidad en la representación sindical, contrastando así con el denominado modelo sindical argentino de unicidad promocionada o sindicato único con personería gremial.

En el sector público, a nivel nacional, existen dos organizaciones sindicales con personería gremial que coexisten, sin que ello implique la preeminencia de una sobre la otra.

A su vez, en muchas provincias existen sindicatos de empleados públicos con personería gremial, que en el ámbito de esa provincia coexisten con los dos sindicatos nacionales.

Lo propio ocurre con la existencia de sindicatos sectoriales, es decir, que agrupan a trabajadores de un sector determinado del Estado, que también tienen personería gremial y coexisten con los sindicatos nacionales y provinciales.

En virtud de esta particularidad las legislaciones acerca de negociación colectiva en el sector público deben prever la participación plural en la conformación de la parte trabajadora, y a su vez, el mecanismo para establecer la voluntad de la parte en caso de disidencia.

Respecto de la administración pública nacional se sancionó en el año 1993 la Ley Nº 24.185, que regula las negociaciones colectivas que se lleven a cabo en ese ámbito.

Las provincias y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires podrán adherir a dicho sistema de negociación, de conformidad con las reglamentaciones que dicten sus órganos competentes.

La representación de los empleados públicos será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación nacional, y en la negociación colectiva que podrá realizarse a nivel sectorial, participarán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que tengan ámbito de actuación sectorial.

En 1998 se convocó a las asociaciones sindicales con personería gremial y se conformó la comisión negociadora.

El ámbito elegido por las partes fue el general, que incluyó a gran parte de la administración pública nacional, previéndose la elaboración de un Convenio Colectivo General, con el cual se articulan los convenios colectivos sectoriales incluidos en dicho ámbito.

En 1999 se homologó mediante el Decreto Nº 66/99 el primer convenio colectivo general, suscripto sólo por una de las organizaciones sindicales que conformaron la parte (UPCN), por desacuerdo de la otra (ATE).

En 2006 se renegotió, y mediante el Decreto 214/06 se homologó el segundo convenio colectivo marco, en este caso suscripto por ambas organizaciones legitimadas.

Si bien la negociación colectiva en ese ámbito tiene ya varios años de consolidación, existe un déficit muy importante en cuanto a la negociación colectiva sectorial, que se encuentra prevista en el propio CCT general, pero no se ha desarrollado.

En el siguiente cuadro se detalla qué provincias cuentan con normativa que regula la negociación colectiva en la administración pública provincial, y de ellas, cuáles han suscripto convenios colectivos de trabajo.

PROVINCIA	NORMATIVA SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
Buenos Aires	Constitución art. 39 inc. 4º Ley Nº 13.456/2006	No
Tierra del Fuego	Ley Nº 113/1993	No (fue derogado)
Tucumán	No	No
Santiago del Estero	No	No
Santa Fe	Ley Nº 10.052 (1987), reformada por Ley 12.750 (2007)	No
Santa Cruz	Ley Nº 2.986 (207)	Sí
San Luis	No	No
San Juan	No	No
Salta	Ley Nº 7140/2001	Sí
Río Negro	Ley Nº 297 (2018) y Dto. 759 (2018)	No
Neuquén	Ley Nº 1974 (1992) Ley Nº 2488 (2005)	No
Misiones	No	No
Mendoza	Ley Nº 6.656 (adhesión a la Ley Nacional Nº 24.185)	No
La Rioja	No	No
La Pampa	Ley 2.702 (2012)	No

Jujuy	Ley Nº 4.679/1993 (adhesión a la Ley Nacional Nº 24.185)	No
Formosa	No	No
Entre Ríos	Ley 9.755 (2007)	No
Corrientes	Ley 6.033 (2010)	No
Córdoba	Decreto Nº 1090/94 Ley Nº 8.329 (1993)	No
Chubut	Ley Nº 5279 (2005)	No
Catamarca	Ley 4.723 (1992)	No
Chaco	Ley 6.421 (2009)	No
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Ley 471	Sí

De los datos consignados más arriba, se observa que son 17 las provincias que poseen regímenes legales (sean establecidos mediante leyes y/o decretos) en materia de negociación colectiva, pero tan sólo 3 provincias ha negociado colectivamente con sus trabajadores. Otras 7 ni siquiera cuentan con normativa que lo permita.

En algunos casos hay convenios sectoriales, sobre todo en el sector de Salud, como en la provincia de Mendoza y de Santa Fe, pero sin que existan convenios de carácter general para la totalidad del personal de la administración central.

Asimismo, eso no implica que no exista negociación colectiva en sentido amplio, ni ámbitos de discusión sobre todo en materia de fijación de salarios, pero en lo que se refiere a la existencia de convenios colectivos de trabajo, el resultado es más que elocuente respecto del incumplimiento de este derecho de los trabajadores y las trabajadoras del sector público en Argentina.

Por otro lado, un tema recurrente es el papel de la autoridad de aplicación frente a los conflictos y la negociación desarrollados entre los diferentes sectores trabajadores y el Estado empleador.

En efecto, dicho papel en las relaciones colectivas de trabajo posee un carácter crucial en el desarrollo de la negociación colectiva formal, es decir, en el marco de la negociación de un Convenio Colectivo de Trabajo, así como en la solución de conflictos colectivos, que por supuesto existen en todas las provincias de la república y en todos los niveles del Estado, ya que como expresamos al comienzo, no existe limitación al derecho de huelga.

A nivel de la Administración Pública Nacional, quien interviene en casos de conflictos es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, es decir, el propio Poder Ejecutivo Nacional. Desde luego, adolece del requisito de imparcialidad necesaria que debe poseer aquél órgano facultado de las potestades de la autoridad de aplicación.

En efecto, el MTESS pertenece a la estructura orgánica del poder político nacional, y por lo tanto resulta ser parte directamente interesada en la negociación. Es decir, que dicho ministerio se configura entonces como juez y parte del conflicto, perdiendo de este modo imparcialidad.

Necesariamente al ser parte del conflicto, en tanto empleadora, se encuentra sujeta a la dirección política económica elegida por el Gobierno, en su paso por el control de la estructura estatal.

En efecto, el art. 103 de la Constitución Nacional establece que “los ministros no pueden por sí solos, en ningún caso, tomar resoluciones, a excepción de lo concerniente al régimen económico y administrativo de sus respectivos departamentos”.

Por un lado, el MTESS posee una función ex ante, como elemento retardador de la negociación colectiva (no convocando a las partes a negociar, retardando el dictado del acto que constituye la comisión negociadora, etc.);

Por otro lado, posee una función ex post; actuando una vez estatuida la negociación tanto como el conflicto.

Ambas funciones son consecuencia de la misma causa, la autoridad de aplicación en la negociación y conflictos colectivos en el sector público no es un órgano independiente.

Lo propio ocurre en la totalidad de las provincias argentinas, donde la autoridad administrativa del trabajo es quien actúa como órgano de resolución de conflictos.

Sólo la Provincia de Buenos Aires prevé en su Constitución un mecanismo independiente, pero jamás lo ha reglamentado².

En síntesis, tal como se desprende de las consideraciones vertidas precedentemente, además de la administración pública nacional, no todas las provincias argentinas cuentan con legislación específica que garantice formalmente el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del estado, y muy pocas las que han suscripto un convenio colectivo de trabajo.

Evidentemente, el estado no fomenta la negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo en la administración pública.

Señalamos también que tampoco se garantiza la existencia de un órgano imparcial que actúe en caso de conflictos colectivos entre el estado y sus empleados.

De tal modo, evidentemente no existe un acabado cumplimiento por parte del Estado argentino de los Convenios OIT 151 y 154.

En tal sentido, debiera fomentar la existencia de normas que garanticen en todos los ámbitos la posibilidad de acceder a un procedimiento de negociación colectiva. Pero fundamentalmente, lo que debiera fomentar es la existencia de negociación colectiva en sí, de prácticas concretas que redunden en el ejercicio de ese derecho, al margen de su eventual reconocimiento formal.

En el caso del órgano imparcial, el Estado cuenta con la figura constitucional que le permitiría crear un órgano extrapoder de modo que se garantice la independencia de las partes.

VII.- INFORME SOBRE EL ESTADO DE VIGENCIA EN LA ARGENTINA DEL CONVENIO OIT NÚM. 111 RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN).

VII.1.- Introducción

La prohibición de discriminación posee la mayor jerarquía normativa en nuestro país. En efecto, la

² Art. 39.4: “Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 103 inciso 12 de esta Constitución, la Provincia garantiza a los trabajadores estatales el derecho de negociación de sus condiciones de trabajo y la substanciación de los conflictos colectivos entre el Estado provincial y aquellos a través de un organismo imparcial que determine la ley. Todo acto o contrato que contravenga las garantías reconocidas en el presente inciso será nulo.”

vigencia del Convenio nº 111, ratificado por Argentina en el año 1968, se reforzó con la reforma constitucional de 1994, que otorgó jerarquía constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por nuestro país, y la sanción de la ley 23.592 (1988), que prohíbe la discriminación en sus diversas formas.

En consecuencia, cualquier distinción desfavorable hacia una persona con motivo de su raza, religión, nacionalidad, sexo, condición social, aspecto físico, lengua, u otras similares, se presume inconstitucional. En efecto, el derecho a no ser discriminado y al igual trato se encuentra contemplado en el texto de la propia Carta Magna; en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con jerarquía constitucional enumerados en el art. 75 inc. 22 y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo núm. 100 y 111, con jerarquía supralegal.

El inc. 19 del art. 75, apartado tercero de la Constitución Nacional, ordena que el Congreso debe sancionar leyes que consoliden "...la igualdad real de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna...". En el mismo sentido, el inc. 23 del mismo artículo faculta al Poder Legislativo a "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad."-

Reviste singular importancia lo dispuesto por el art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer que señala: "Los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección, en cuestiones de empleo (...)"-

Además de los principios emergentes de los tratados internacionales, dispone expresamente el art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo Argentina que "Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad."-

Asimismo, el art. 1 de la Ley Antidiscriminatoria núm. 23.592 dispone que "quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados".

También importa destacar la sanción de la ley 26.911 (año 2013) que prohíbe al empleador la realización de "encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador" ampliando el marco de la tutela en el acceso al trabajo y vigencia del contrato.

Es claro que el derecho a no ser discriminado y a la igualdad de trato se encuentra ampliamente tutelado en el orden jurídico interno.

Sin embargo, subsisten en la actualidad numerosas violaciones a la prohibición de discriminación en los términos del Convenio nº 111, provenientes tanto de distintas disposiciones normativas, como de prácticas profundamente arraigadas en la Argentina.

En este marco, en todas nuestras presentaciones, la CTAA presentó a la CEACR información sobre diversas situaciones existentes en Argentina que resultan contrarias a las disposiciones de dicho convenio.

Lamentablemente, en gran medida los señalamientos allí expresados persisten en la actualidad. Como consecuencia de ello, reiteramos aquí las observaciones señaladas oportunamente, con la intención de ilustrar a la CEACR sobre la subsistencia de situaciones violatorias a dicho convenio, actualizando la información que resulte pertinente.

VII.2.- Situaciones violatorias del Convenio nº 111 de la OIT

Existen numerosos grupos de trabajadores que cuentan con menores niveles de protección en la legislación interna, sin que esta diferencia de trato encuentre alguna justificación que permita no considerar tales prácticas como trato discriminatorio. A continuación haremos referencia a diversos colectivos de trabajadores que se encuentran en esta situación.

VII.2.1.- Las/los trabajadores de casas particulares (servicio doméstico).

Las/os trabajadores del servicio doméstico constituyen un grupo que se encuentra en una situación de alta vulnerabilidad de derechos. El trato discriminatorio que padecen se expresa principalmente en las características de su situación laboral y la falta de una profundización de las políticas públicas para garantizar condiciones dignas y equitativas de labor.

En efecto, una amplia mayoría de las/los trabajadores del servicio doméstico no se encuentran registrados, por lo que no pueden acceder a un conjunto de derechos, tal como señalaremos a continuación. Asimismo, el salario promedio de estas y estos trabajadores se encuentra casi al nivel del salario mínimo vital y móvil, y con una importante brecha respecto de la mayoría del resto de las y los trabajadores. El salario mínimo vital y móvil en la Argentina al momento de la elaboración de este informe es de pesos 16.685 y la escala salarial donde se encuentran registrados en su casi totalidad las y los trabajadores de casas particulares prevé un salario de pesos 17.785 (según la escala salarial la quinta categoría de tareas generales -con retiro).

En el marco de la pandemia de coronavirus el gobierno argentino adoptó una serie de medidas en beneficio de las y los trabajadores, y si bien a los y las empleadas de casas particulares les corresponden las mismas licencias y beneficios que al resto de las y los trabajadores del sector privado, muchos empleadores se niegan cumplir con la normativa, privando a este sector de las licencias con goce de sueldo previstas en los casos de resultar mayores de 60 años, tengan bajo su cuidado a hijos menores en edad escolar o estén dentro de los grupos de riesgos por enfermedades crónicas.

Asimismo, las y los trabajadores que se encuentran aún alcanzadas por el “aislamiento social preventivo obligatorio” dictado por el Poder Ejecutivo del Gobierno Argentina, es decir que no pueden prestar tareas como medida sanitaria y/o en la situación de licenciamiento detallado en el párrafo anterior en aquellas provincias donde la actividad ha sido habilitada, no obstante encontrarse prohibidos los despidos incausados, vienen siendo desvinculadas por sus patrones.

La prohibición de despidos y suspensiones dispuesta por el gobierno argentino en contexto de pandemia, no ha tenido la eficacia deseada para proteger al personal doméstico, las cesantías son numerosas teniendo en cuenta que más del 70% trabaja en la informalidad, es decir careciendo de registración o como se denomina vulgarmente “en negro”.

Los últimos registros del Ministerio de Trabajo marcan que en los primeros 4 meses de este año el personal doméstico declarado por los empleadores se redujo de 497.700 a 477.000 lo que arroja la pérdida de aproximadamente 20.700 empleos del sector.

Si bien entre las medidas dispuestas por el Gobierno, en el marco de la emergencia sanitaria provocada por el Covid 19, se incluyó a los y las trabajadoras domésticas registradas o no en el “INGRESO FAMILIAR DE EMERGENCIA” de pesos 10.000, solo un tercio de estas/os trabajadoras pudieron percibirlo, como consecuencia de las trabas burocráticas impuestas para su tramitación.

Por último debemos detallar que si bien cuentan con representación sindical, y por Ley 26844 se equiparan los derechos de estas y estos trabajadores con el resto de los pertenecientes a otras actividades, aún se encuentran privados de negociar colectivamente libremente.

Se encuentra pendiente de reconocimiento por parte del Estado Argentino este derecho, toda vez que la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, órgano con facultades para “...Fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las/los trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales

de trabajo; y para la modalidad sin retiro la distribución de las pausas y descansos...” es un órgano tripartito que está integrada por representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; del Ministerio de Desarrollo Social; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de los empleadores y de las trabajadoras/es; y la Presidencia de la Comisión se encuentra a cargo de uno de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que en caso de empate en las respectivas votaciones que se llevan a cabo en la Comisión se le reconoce a la presidencia un voto doble en caso de empate.

Ello en la práctica provoca que las y los trabajadores de casas particulares no puedan ejercer en la práctica efectivamente el derecho a la negociación colectiva.

VII.2.2.- Trabajadores migrantes.

En nuestro país subsiste una importante cantidad de normas que imponen un trato discriminatorio contra los trabajadores migrantes, situación que no se ha modificado.

El conjunto de normas que citaremos a continuación, vedan el acceso al empleo a los trabajadores extranjeros cuya situación migratoria se encuentra debidamente regularizada.

La existencia de restricciones normativas a los derechos laborales de los trabajadores migrantes, debería adecuarse a las disposiciones del Convenio nº 111. Se trata, en su gran mayoría, de normas provinciales, que vedan el acceso de los migrantes a determinados cargos públicos.

A continuación, realizaremos una enumeración no exhaustiva de la normativa local que violenta la prohibición de discriminación:

- El Estatuto del Docente de la Provincia de Buenos Aires (artículo 57 inciso “a” de la ley 10579) establece como uno de los requisitos para el ejercicio de la docencia en la provincia “... ser argentino nativo, por opción o naturalizado, en éste caso haber residido cinco años como mínimo...”.
- La ley 7625 de la Provincia de Córdoba (artículo 15 inciso “a”) impide el ingreso, reingreso o reincorporación al Régimen de Personal que integra el Equipo de Salud Humana a quienes no cumplan con el requisito de ser argentinos.
- A fin de inscribirse al Registro Único de la Provincia de Jujuy de Desocupados y Subocupados, la legislación exige “ser argentino nativo o por opción” (ley 5210, artículo 5, inciso 1).
- En la Provincia de Entre Ríos, la carrera profesional hospitalaria sólo está habilitada para los ciudadanos argentinos. Al respecto, la Ley de Salud Pública 9190 establece que “para ingresar a la carrera profesional hospitalaria se requerirá: a) Ser argentino, nativo o por opción” (artículo 3).
- La provincia de La Pampa, en el Estatuto del Trabajador de la Educación, establece que uno de los requisitos para el ingreso como titular, es “ser argentino nativo o naturalizado” (ley 1940, artículo 11, inciso “a”).
- La provincia de Río Negro, en la Ley Orgánica del Poder Judicial (ley 2.430), establece el requisito de ser “argentino nativo o naturalizado y en este caso requiere entre tres y cinco años de ejercicio de la ciudadanía como mínimo”, para el ingreso en el ejercicio de algún cargo en el Poder Judicial.
- La ley 3.273 de la Provincia de Misiones dispone que a fin de ejercer el cargo de Director General de Educación, se debe ser “argentino nativo, por opción o naturalizado con diez (10) años de ejercicio de la ciudadanía” (artículo 2, inciso “a”).
- El Reglamento interno del Consejo de la Magistratura de la Ciudad, aprobado en julio de 2003, exige la nacionalidad argentina no solo para ser funcionario de ese organismo sino también para ser empleado.

- La Constitución de la Provincia de Buenos Aires (artículo 177) establece, para ser juez de la Suprema Corte de Justicia, procurador y subprocurador general de ella, el requisito de “haber nacido en territorio argentino o ser hijo de ciudadano nativo si hubiese nacido en país extranjero”.
- A fin de tramitar el seguro de desempleo regulado en la ley 24.013, la ANSES exige a los trabajadores extranjeros la presentación obligatoria del DNI. Este requisito imposibilita la tramitación de este seguro a aquellos trabajadores extranjeros que cuentan con residencia precaria o temporal, pero carecen de DNI. Resulta irrazonable que estos trabajadores estén habilitados legalmente para trabajar en el país, efectuando los aportes correspondientes, pero que ante la extinción de la relación laboral no puedan acceder al seguro de desempleo.

Por su parte, la ley de asociaciones sindicales contiene disposiciones contrarias a la prohibición de discriminación. En tal sentido, **el artículo 18 establece que el 75% de los cargos directivos y representativos en las asociaciones sindicales deben ser desempeñados por ciudadanos argentinos, y que tanto el titular del cargo de mayor jerarquía como su reemplazante estatutario deben ser ciudadanos argentinos.**

Se trata de normas que a todas luces resultan contrarias a las disposiciones del Convenio nº 111 de la OIT en particular, y de los tratados de derechos humanos que establecen la prohibición de discriminación en general, y así ha sido señalado en nuestro país en numerosos precedentes judiciales. Por ende, el Estado debería establecer un plan con acciones concretas tendientes a ajustar dicha normativa, tanto a partir de su derogación como de la eliminación de los requisitos discriminatorios.

VII.2.3.- Trabajadores no registrados o no enmarcados en una relación de dependencia

La existencia de una gran masa de trabajadores que desarrolla sus tareas por fuera del mercado de trabajo formal constituye un rasgo estructural del funcionamiento de las relaciones socio – económicas en nuestro país.

En este sentido, de acuerdo a los datos arrojados por el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, con fuente en los datos arrojados por la Encuesta Permanente de Hogares correspondiente al I Trimestre de 2020, la Tasa de Empleo no registrado (asalariados mayores de 14 años de edad) abarca al 35,8 % del total de los trabajadores.

Este universo de trabajadores asalariados no registrados, carece de aportes jubilatorios, es decir se encuentran privados de la protección de las normas laborales y del sistema de seguridad social.

La regulación normativa de los derechos de los trabajadores no registrados o de aquellos que se desempeñan por fuera de una relación de dependencia posee, en este contexto, una importancia adicional.

Si bien el marco normativo interno establece diferencias sustanciales entre ambos grupos de trabajadores, haremos referencia aquí a dos regulaciones que afectan por igual a ambos colectivos de trabajadores.

En primer lugar, el sistema de asignaciones familiares, regulado en la ley 24.714, prevé una serie de prestaciones que son percibidas por los trabajadores que prestan servicios remunerados en relación de dependencia en el sector formal y por los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Entre ellas se encuentran: asignación por hijo, prenatal, por escolaridad, por maternidad, por nacimiento, por adopción y por matrimonio.

Por el contrario, los trabajadores no registrados y aquellos que desarrollan sus tareas por fuera de una relación de dependencia están excluidos de este sistema, por lo que no perciben este tipo de asignaciones.

En segundo lugar, ambos grupos de trabajadores encuentran serios obstáculos para poder ejercer su derecho a la libertad sindical. En este sentido, la disposición 36/98 de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales exige que, para solicitar la inscripción gremial, los sindicatos deben presentar

un listado de afiliados que contenga, entre otros datos, el N° de DNI y CUIL de los trabajadores afiliados, y diversos datos de la empresa empleadora, tales como nombre o razón social, N° de CUIT y actividad principal de la misma.

Estas regulaciones resultan contrarias a las disposiciones del Convenio n° 111, por cuanto disponen un tratamiento perjudicial hacia grupos de trabajadores que se encuentran en una particular situación de vulnerabilidad. Por el contrario, se trata de trabajadores que, en virtud de dicha situación, deberían ser objeto de las medidas especiales de protección previstas en el artículo 5 del convenio.

La situación particularmente desventajosa que enfrentan los trabajadores no registrados se expresa a nivel salarial.

De acuerdo a información oficial del INDEC sobre datos del primer trimestre de 2020, daba cuenta que los trabajadores registrados percibían un salario promedio de \$37.519, mientras que el promedio de los no registrados ascendía a \$15.980, sin que existan razones que permitan suponer una modificación de esta característica estructural del mercado de trabajo en nuestro país, que constituye, en el mismo sentido, una violación a las obligaciones emergentes del artículo 2 del Convenio n° 111.

El contexto de pandemia y la consecuente afectación de la economía, dificulta la implementación de políticas tendientes a reducir esta brecha salarial entre ambas categorías de trabajadores.

El gobierno nacional, a partir de la declaración de pandemia de Covid 19, ha dispuesto una batería de medidas tendientes a proteger la salud de la población y los salarios de los trabajadores, con medidas como la prohibición de despidos y suspensiones, de las que quedan fuera de alcance los trabajadores no registrados. Sin perjuicio de ello se ha implementado el IFE (Ingreso Familiar de Emergencia), como medida tendiente a proteger los ingresos de los trabajadores con menor nivel de protección, que incluye a las y los trabajadores informales, al personal de casa particulares, monotributistas sociales y monotributistas de las dos categorías más bajas (A y B).

VII.2.4 Trabajadores tercerizados.

La descentralización productiva en Argentina, constituye una modalidad permitida por la Ley de contrato de trabajo que permite a las empresas la realización de sus actividades normales habituales y específicas propias, como actividades coadyuvantes que delega en empresas contratadas a tal fin.

La norma originaria (Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744) en el original artículo 32 preveía que la descentralización productiva implicaba la aplicación del convenio de la actividad a los trabajadores tercerizados.

Con la dictadura militar, la norma se modificó y esa cláusula fue eliminada. Desde entonces en la Argentina, los trabajadores tercerizados han sido encuadrados en convenios colectivos que no resultan el de la actividad que desarrollan, con un menor nivel de protección.

Las maniobras empresariales en tal sentido son desplegadas para deslindar responsabilidades laborales, ahorro de costos laborales y se traducen en el menor nivel salarial, afectación de las normas de seguridad y de derechos laborales que afectan el cobro de indemnización por despido y goce de acumulación de antigüedad para el cálculo de períodos vacacionales.

Las principales actividades que incurren en dicha práctica son los rubros de telecomunicaciones, televisión, electricidad, gas, siderurgia, textil, limpieza, vigilancia, alimentación y metalúrgico, entre otros.

Las brechas salariales, se profundizan en primer lugar por efecto mismo de la tercerización, que encuadra a estos trabajadores en convenios con menor nivel salarial y se profundiza porque esta práctica se profundiza porque favorece la extensión de las cadenas de contratación que propician el fraude laboral, en la medida en que estas empresas del “final de la cadena” es donde se registran las mayores brechas salariales.

VII.2.5.- Trabajadores con Discapacidad.

En 2013 se promulgó en nuestro país, la ley número. 26.816 por medio de la cual se creó el Régimen Federal de empleo protegido para personas con discapacidad. La ley tiene por objeto promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado.-

Sin embargo, la falta de interés del sector privado, y la caída del empleo por la profundización de la crisis económica ha empeorado la situación de vulnerabilidad de los trabajadores con discapacidad.-

Existe una frondosa legislación que de protección y promoción del apoyo y empleo a personas con discapacidad pero con bajo índice de cumplimiento.

La ley 22.431 del año 1981, en su artículo 8 contempla que “El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas”.-

Lamentablemente, casi cuatro décadas después de sancionada la norma, el Estado nacional continúa en deuda con tal prescripción. Y el problema no sólo afecta las expectativas de ingreso en el empleo público de personas con alguna discapacidad, sino que afecta la capacitación laboral y los apoyos necesarios para que las personas con discapacidad puedan insertarse en el mercado de trabajo. El mismo déficit se presenta en la mayoría de las provincias que contemplan similares dispositivos.-

Según la información que surge del INDEC, el 10,2 5 de la población argentina tiene algún tipo de discapacidad y sólo el 32% de las personas con discapacidad tiene empleo, lo que significa que solo una de cada cuatro personas con discapacidad logra conseguir un empleo, según el Estudio Nacional Sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad realizado a partir del convenio con la Agencia Nacional de Discapacidad (Andis).

Si bien Argentina tiene obligatoriedad de cupo en el Estado y prestadoras de servicios públicos, aún sin considerar la dificultad de poder hacerse efectivo el cumplimiento de cupo que permita a una persona con discapacidad acceder al empleo, hay en argentina una persona que cobra una pensión por discapacidad deja de percibirla en el momento que consigue un empleo registrado. La dificultad entonces radica en que, en caso de pérdida del empleo, volver a tener acceso a la pensión es un trámite que demora promedio dos años, lo que implica perder el acceso a la obra social, los medicamentos y los tratamientos.

El estado Argentino, debe en consecuencia, adecuar su legislación que refuerce el acceso al empleo de las personas con discapacidad y elaborar mecanismos que garanticen el efectivo cumplimiento de los cupos que ya existen conforme la normativa vigente que en la práctica no se cumple.

VII.2.6.- Discriminación y Desigualdades de Género.

Las políticas en materia de igualdad de trato en el acceso al empleo, que disuada la discriminación por edad, apariencia física, origen social, nacionalidad, etnia, sexo, religión, etc., no ha tenido un abordaje que aporte soluciones definitivas al respecto.-

Sin embargo, en relación a las trabajadoras mujeres, el Gobierno a través de la Inspección General de Justicia, ha emitido la Resolución 34/2020 que impone la composición mixta de los órganos directivos de las entidades sujetas a fiscalización, que a partir de ahora deberán componer sus órganos directivos con un número igual de representantes de ambos sexos.

El actual contexto de Covid ha profundizado la brecha de género en el mercado laboral, que se manifiesta en las dificultades de acceso al empleo de las mujeres, las condiciones, el nivel salarial.

De acuerdo al informe que surge de la Encuesta Permanente de Hogares elaborada por el INDEC, al tercer trimestre de 2019, existe una importante desigualdad de ingresos entre varones y mujeres: Por

cada 100 pesos que recibe un varón ocupado, una mujer recibe 75. Esta diferencia se intensifica en las trabajadoras asalariadas no registradas. Por cada 100 pesos que recibe un asalariado no registrado, una asalariada no registrada percibe 64, mientras que las mujeres registradas reciben 84 pesos por cada 100 que recibe un varón.

La paralización de actividades por la cuarentena, en cuanto a la pérdida de empleo ha afectado en mayor proporción a las mujeres que a los varones.

Asimismo, al no disponer de espacios de cuidado públicos, familiares, comunitarios y de mercado, al permanecer las niñas, niños y adolescentes en el hogar, se amplían e intensifican las tareas y los tiempos de cuidado que recaen sobre las mujeres, y se amplifica el peso del trabajo no remunerado reduciendo el tiempo disponible para realizar actividades remuneradas.

La discriminación a la maternidad en la demanda de empleo, arroja como dato que mientras que en los hogares sin presencia de menores de 6 años hay 114 mujeres desempleadas por cada 100 varones, en los hogares con más de un menor, son 175 por cada 100.

La pandemia ha intensificado las desigualdades de género en materia de empleo en la Argentina,

Estas desigualdades afectan a todas las mujeres pero más a las jóvenes, a las que poseen niveles educativos más bajos y a las que se encuentran a cargo de menores.

Asimismo y en relación a ciertas actividades específicas con presencia femenina mayoritaria como el trabajo en el sector salud o la enseñanza, que se han visto reconfiguradas particularmente en el actual escenario de pandemia, o el trabajo doméstico remunerado que incluye a las trabajadoras de mayor vulnerabilidad, con altas tasas de no registro, y con posibilidades ciertas de que sus ingresos se vean reducidos drásticamente, se hace necesario el abordaje del estado con medidas de efectivo alcance que reduzcan el impacto negativo registrado.

Otra cuestión crucial que impide avanzar en materia de equidad de género, es la fuerza que oponen los empleadores para debatir temas ligados a la igualdad de género en el marco de las rondas paritarias. En parte ello explica el avance magro que las organizaciones sindicales han tenido en este sentido. De lo dicho anteriormente se desprende la necesidad de avanzar en diferentes iniciativas tendientes a igualar derechos y ampliarlos. En tal sentido, a nivel mundial, se viene trabajando sobre un nuevo paradigma de cuidado natal que se ha denominado licencias parentales. Estas licencias buscan promover la equidad de género redistribuyendo los roles al interior de las familias, promoviendo prácticas de crianza más igualitarias. Si bien en Argentina son incipientes, comienzan a aparecer en algunos convenios colectivos de trabajo (principalmente por empresa) y en algunas administraciones provinciales como la vigente en la Provincia de Tierra del Fuego.-

La inequidad de género en la Argentina se expresa en el ámbito laboral en diferentes aspectos. Ello se da en un contexto social, sanitario, ambiental, económico y político donde persisten y se agravan las inequidades potenciadas por el género, con desigualdades sociales que generan condiciones de vida precarias.

Las condiciones de precarización laboral afecta a las mujeres el doble que a la de los hombres. Las mujeres trabajadoras soportan de una triple inequidad: ser mujer, ser pobre y ser trabajadora. Tal circunstancia se manifiesta en su máxima expresión al considerar el registro de femicidios incrementados exponencialmente en contexto de pandemia de Covid.

Surge la urgencia de instar al gobierno argentino a que adopte medidas concretas que garanticen: trabajo digno y saludable; políticas universales de seguridad social, y condiciones reales de igualdad y equidad de género.

Para ello, resulta indispensable el goce efectivo de condiciones dignas de trabajo para las mujeres como un dispositivo sustancial generador de autonomía económica y una condición básica para atacar la desigualdad entre varones y mujeres, incluida la epidemia de violencia de género en nuestra sociedad que sólo podrá ser erradicada con políticas públicas integrales.

Puntualmente un tema central que afecta a las mujeres lo constituye la legislación específica que regula la protección de la maternidad.

En el año 2003 la CEACR realizó una solicitud directa al Estado Argentino referida a la legislación específica en materia de protección de la maternidad.

En tal sentido, señaló que las disposiciones de la ley 20.744 (específicamente los artículos 177 y 178) “contemplan un período de protección más extenso que el previsto por el Convenio y ofrecen ciertas garantías contra el despido abusivo de las trabajadoras durante el embarazo y con posterioridad al parto”.

Sin embargo, la CEACR destacó expresamente que “esas disposiciones no son en sí suficientes para garantizar la plena aplicación de esta disposición del Convenio” ya que “el artículo 4 del Convenio prohíbe al empleador comunicar su despido a una trabajadora mientras se encuentre ausente por licencia de maternidad, o que se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia, sin referirse a la posibilidad de autorizar el despido en determinadas circunstancias particulares o excepcionales, por un motivo que la legislación nacional considere legítimo”.

En Argentina, el despido de trabajadoras embarazadas sigue siendo libre, a cambio de una indemnización agravada.

La legislación de la Ley laboral se contrapone diametralmente a las prescripciones de la Ley antidiscriminatorio N° 23.592, que permite anular los actos discriminatorios, debiendo reinstalarse a los trabajadores despedidos con algún móvil discriminatorio, entre los que se encontraría el despido por causa de embarazo o maternidad.

Al margen de la claridad de la norma antidiscriminatorio y su aplicación al ámbito laboral, la jurisprudencia se resiste a su aplicación en casos de despidos por embarazo o maternidad en nuestro país.

En consecuencia, a fin de adecuar la legislación interna a las disposiciones del Convenio nº 111 el Estado Argentino debería establecer la nulidad de los despidos fundados en causa de embarazo o nacimiento, estableciendo un mecanismo que, frente a este tipo de medidas, permita obtener la reinstalación en el puesto de trabajo con el pago de los salarios caídos.

VII.2.7.- Prácticas Discriminatorias en el Acceso al Empleo.

En la Solicitud Directa (CEACR) adoptada en 2016 (106ª reunión CIT -2017-), sobre el Convenio núm. 111, la Comisión pidió respecto al art. 2 (Política nacional de igualdad entre hombres y mujeres) la Comisión pidió al Gobierno “que continúe enviando información sobre las medidas adoptadas a través de las diferentes instituciones existentes para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluyendo información sobre los resultados obtenidos así como estadísticas que permitan determinar la evolución de la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo desglosada por sexo, por sector de actividad y nivel de ocupación. La Comisión pide asimismo al Gobierno que envíe información sobre la evolución legislativa del proyecto de ley para la no discriminación y efectiva igualdad de mujeres y varones en el ámbito de decisión de las empresas al que se refiere en comentarios anteriores”.

El acceso al empleo posee características diferenciales entre varones y mujeres. En las últimas estimaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo se observa que el desempleo femenino sigue siendo superior al masculino.

Esta diferencia se observa en la totalidad de los segmentos etarios (exceptuando el que va de 50 a 59 años) con una brecha acentuada en ambos extremos (jóvenes y adultas mayores). El mayor desempleo femenino se da incluso cuando la tasa de actividad de las mujeres es inferior a la masculina.

Los niveles diferenciales de desempleo femenino no se basan en las características de su fuerza de

trabajo a nivel formativo.

En el sector privado, las mujeres se insertan principalmente en puestos de baja calificación y típicamente calificados como femeninos: relacionados con los servicios sociales y de salud, la enseñanza, y el trabajo en casas particulares. Esta realidad se engloba en el concepto “segregación horizontal”, que contribuye a la desigualdad de género en cuanto a calidad y cantidad de empleo. Y se suma al ya conocido “techo de cristal”, la segregación vertical.

De acuerdo a la Encuesta de Indicadores Laborales, (“Informe las mujeres y el Mercado de Trabajo-Ministerio de Trabajo”), en todos los sectores los varones concentran los puestos directivos, excepto en el área de los servicios sociales y personales: en comercio, hoteles y restaurantes, por ejemplo, los hombres ocupan el 77% de los puestos directivos y el 57% de las jefaturas intermedias, mientras que en la dotación de administración el porcentaje desciende al 44% y la mayoría son chicas.

VII.3.- Jornada Laboral Diferencial.

La jornada laboral, remunerada y no remunerada, también tiene un impacto diferencial entre varones y mujeres. En lo que refiere a trabajo remunerado, las mujeres son mayoritarias en jornadas de tipo parcial. Esta “elección” por jornadas de trabajo reducida se relaciona con los roles asignados socialmente a las mujeres y la dedicación de estas a las tareas reproductivas que se conforma como una segunda jornada laboral no remunerada sumando, en promedio, unas 6,4hs diarias de trabajo.

El correlato de esta distribución de la jornada remunerada y no remunerada tiene un impacto en el salario que perciben trabajadoras y trabajadores. En términos generales las mujeres ganan el 75% que sus pares varones.

En la Argentina, los hombres realizan 1 hora 33 minutos de labores sin paga al día, frente a 4 horas 17 minutos de las mujeres. La jornada de trabajo remunerado alcanza las 5 horas 15, en promedio siempre, para los hombres, y las 2 horas 45 minutos para las chicas. Además, según datos del INDEC, el 88,9% de las mujeres y el 57,9% de los varones realiza trabajo doméstico no remunerado. Esto no es otra cosa que un fiel indicador del techo de cristal que subsiste en la estructura económica argentina.

VII.4.- Trabajo Prohibido.

En la referenciada Solicitud Directa adoptada en la 106 CIT, la Comisión observó “que el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo establece la prohibición de ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre y dispone que la reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición”. Y al respecto recordó que “las medidas de protección aplicables al empleo de las mujeres que estén basadas en estereotipos con respecto a sus capacidades profesionales, y su papel en la sociedad, violan el principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Además, las disposiciones relativas a la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o difíciles deberían tener como objetivo proteger la salud y la seguridad en el trabajo, tanto de los hombres como de las mujeres, teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferencias de género con respecto a riesgos específicos para su salud (Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 840)”. Pidiendo al Gobierno “que envíe información sobre la lista de trabajos que han sido prohibidos a las mujeres”.

Al respecto hay que señalar que a finales de 2017, el gobierno nacional envió al Congreso de la Nación un proyecto de ley que proponía reformar varios aspectos de la ley de Contrato de Trabajo 20.744, sin contemplar en su articulado ninguna propuesta de reforma o derogación del art. 176 al que hace la referencia la Comisión en la Solicitud Directa.

VII.5.- Trabajo No Registrado y Mujeres.

Si bien los niveles de participación de las mujeres en el mercado de trabajo siguen indicando una suba histórica, este crecimiento se tradujo en un aumento de los niveles de desocupación y subocupación, antes que en un incremento del porcentaje de ocupaciones plenas.

En el sector privado, se advierte una tasa de empleo no registrado superior entre las mujeres que

entre los varones. En el sector de trabajo doméstico remunerado, luego de su equiparación laboral con el resto de los y las trabajadoras a partir de la sanción de la nueva legislación (Ley N°26.844/2013) el desafío es incrementar los niveles de registración que actualmente alcanzan a 466.133 personas.

Según datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sobre la base de la EPH, en el primer trimestre de 2017, había 888.609 personas trabajando en casas particulares, de las cuales 877.238 son mujeres, el 98,7%, y 11.371 son varones, el 1,3%.

VII.6.- Acoso Sexual y Violencia Laboral.

Por un lado, en la Argentina no hay una ley de alcance nacional que trate sobre el acoso laboral. Sólo hay algunas normas provinciales y que se restringen al empleo público.

Por otra parte, la trabajadora debe enfrentar mecanismos que operan sobre la construcción imaginaria de la mujer como un objeto condenado a la satisfacción del deseo masculino. Tal situación tiene como consecuencia la inestabilidad de las mujeres en el mercado del trabajo y muchas veces resultan ser la causa de despidos o renunciadas.

Más aún, cuando la violencia de género proviene de un ámbito extralaboral (relaciones personales de la trabajadora), el efecto resulta ser el mismo, la exclusión de la víctima del ámbito de trabajo debido a los “costos” que supone para los empleadores asumir el problema y tratarlo como tal. Así es como, la limitación de la permanencia de las mujeres trabajadoras en sus puestos laborales resulta ser la dificultad de encontrar canales institucionales dentro de las empresas que las contengan cuando son víctimas de violencia laboral o doméstica.

Frente a ambas situaciones, las organizaciones obreras argentinas han dado algunos pasos mediante la incorporación de protocolos de género en el ámbito laboral, y mediante la instalación de licencias específicas para contener a los episodios de violencia de género doméstica. En ambos casos el canal de acción ha sido la negociación colectiva.

En relación a las licencias por violencia doméstica, en los últimos años algunas organizaciones han logrado negociar cláusulas que contienen a la trabajadora integralmente y que incluyen de ser posible su traslado a otra jurisdicción.

VII.7.- Diferencias Salariales. Trabajadores fuera de Convenio.

Otro de los importantes problemas que subsisten en relación al principio de igualdad de trato y no discriminación afecta a los trabajadores, por lo general con cargos jerárquicos, y que no están alcanzados por el convenio colectivo de trabajo de la actividad. En tales casos las remuneraciones de estos trabajadores dependen de la voluntad unilateral del empleador. Esta situación en un contexto económico de alta inflación trae como consecuencia el progresivo atraso salarial del trabajador no convenionado. En muchos casos el atraso se verifica con solo confrontar los ingresos del trabajador fuera de convenio con el de los trabajadores que están a su cargo pero que por estar encuadrados en un convenio colectivo sus remuneraciones se actualizan periódicamente.