

UADE



FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Trabajo de Integración Final de ABOGACIA

“Libertad Sindical en Argentina”

Cilli, Elida Belen - LU: 1068780 – mail: elida.cilli@gmail.com

Carrera: Abogacía

Tutor: Dr. Julio Armando Grisolia **Firma tutor:**

Fecha de presentación: 29 de Agosto de 2016

Turno de cursada de Seminario de Practica Corporativa

ÍNDICE

1. Síntesis.....	2
2. Introducción.....	2
1.1 Problemática.....	3
1.2 Objetivos Generales.....	5
1.3 Objetivos Específicos.....	5
1.4 Hipótesis.....	6
2 Marco Teórico.....	6
2.1 Derecho colectivo del trabajo en Argentina.....	6
3 Libertad Sindical.....	9
3.1 Autonomía Sindical y Democracia Sindical.....	11
3.2 Marco Normativo.....	12
3.2.1 Legislación Interna.....	12
3.2.2 Tratados y Convenios Internacionales.....	13
4 Derecho colectivo del trabajo comparado.....	17
4.1 Organización Internacional del Trabajo.....	17
4.2 Comité de Libertad Sindical.....	19
4.3 Conflictos en materia de libertad sindical en distintas geografías.....	22
5 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.....	23
5.1 Competencias y facultades.....	23
6 Trabajo de campo: Entrevistas.....	25
6.1 Ámbito Sindical.....	25
6.2 Ámbito Asesores Sindicales.....	26
6.3 Ámbito Administrativo.....	26
6.4 Comentarios de los resultados.....	27
7 Conclusiones.....	28
Bibliografía.....	31

1 Síntesis

El presente trabajo tiene como objetivo describir y analizar el derecho a la libertad sindical en Argentina consagrado por nuestra Constitución Nacional en su artículo 14 bis, y ratificado en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus Convenios Nº 87 (Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 17/06/1948) y 98 (Aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 10/07/1948); los cuales se enfocan en dar luz y sentar lineamientos a fin de evitar la vulneración de la libertad sindical.

La metodología de investigación que se llevó a cabo es la cualitativa. Se realizó un exhaustivo análisis de textos doctrinarios, jurisprudenciales y normativos, a nivel nacional e internacional. El capítulo 2 desarrolla la temática partiendo de lo general hasta llegar al tópico específico en el capítulo 3 —titulado “Libertad sindical”— y de allí se desmembraron algunos de los disparadores más relevantes. Luego, en el capítulo 4, se busca analizar las posturas de la Organización Internacional del Trabajo respecto a su marco normativo y a las recomendaciones que ha brindado a la Argentina en relación a quejas de distintas entidades sindicales, quienes consideraron que su libertad sindical fue conculcada. En el capítulo 5 se aborda el rol del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, desarrollando sus competencias. Por otra parte, en el capítulo 6 se llevó a cabo un trabajo de campo, el cual consistió en la realización de una serie de entrevistas a distintas personalidades que participan dentro de la problemática que se plantea. Así, se entrevistó al Secretario Gremial de la Asociación Bancaria, Gustavo Eduardo Díaz; al Secretario General de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires, Oscar Ruggero; al asesor sindical de la CGTRA, el Dr. Juan Manuel Martínez Chas; a la asesora sindical de la Asociación de Trabajadores del Estado, Dra. Mariana Amartino; y a la coordinadora de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, la Dra. Mariela Fernanda Martínez. Los resultados arrojaron las distintas posturas que toman de acuerdo al ámbito en que se desempeñan, y los derechos e intereses que se protegen.

Palabras clave: Derecho colectivo del trabajo, Libertad Sindical, OIT, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

1. Introducción

Dentro del derecho del trabajo, se encuentra comprendido el derecho colectivo del trabajo, el cual contempla la organización sindical, la negociación colectiva, los conflictos sindicales que puedan suscitarse y el conjunto de principios y normas que regulan las

relaciones laborales tanto colectivas como individuales de los afiliados a las entidades sindicales.

Uno de los principios rectores del derecho colectivo es la libertad sindical, lo cual conlleva en consecuencia el principio de autonomía y democracia sindical.

Este principio indispensable es consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional:

*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: (...) **organización sindical libre y democrática**, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

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

Los términos utilizados, “libre y democrática”, no hacen más que remarcar a la libertad sindical como pilar en el ejercicio de las funciones de las entidades sindicales. Esto significa que sin esta libertad se verían vulnerados derechos aún más profundos e inherentes de los seres humanos, ya que, por ejemplo, al restringir una negociación colectiva, más allá de los conflictos sindicales y empresariales que pudieran ocasionar, los que reciben la peor parte siempre son los trabajadores, quienes dependen de sus salarios y de los aumentos convenidos, esencialmente por su carácter alimentario.

La Organización Internacional del Trabajo también proclama la libertad sindical como pilar del derecho del trabajo. Tal es la importancia que le asigna, que ha creado un Comité de Libertad Sindical (CLS) donde, hasta la fecha, han recibido 3.203 (tres mil doscientos tres) casos, de los cuales el 54,95% corresponden a América, conforme a los datos que surgen del sitio web de la OIT¹. Estos casos son producto de las denuncias de gremios de distintos países del mundo, quienes reclaman la violación a la libertad sindical y de los convenios ratificados por los estados.

Como consecuencia de lo mencionado, el propósito de la presente investigación consiste en analizar desde distintas perspectivas si el estado, mediante un organismo administrativo como el Ministerio de Trabajo, vulnera el derecho de libertad sindical.

1.1 Problemática

En los últimos años, han surgido casos de público conocimiento donde podemos observar claramente que el estado Argentino ha violado la libertad sindical colectiva e individual.

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [en línea]. [consulta 10 Nov.2016]. <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20060:0::NO::>>

Puede observarse de manera más notoria y marcada la injerencia estatal en ocasión de procesos eleccionarios sindicales. Un ejemplo es lo ocurrido en el 2012 entre el conflicto del Gobierno de turno y la Confederación General del Trabajo de la República Argentina, representada por el Secretario General Hugo Antonio Moyano. Preliminarmente es necesario destacar que el conflicto inicial fue intrasindical hasta que el Ministerio de Trabajo, aun careciendo de facultades para hacerlo, intervino toda vez que no se había agotado el procedimiento administrativo previsto. Esta intromisión fue de tal magnitud que anuló el procedimiento de renovación de autoridades y, en consecuencia, desconoció el resultado de las mismas, pese a haberse realizado conforme a lo estipulado en el estatuto social de la CGTRA y la normativa aplicable, ley 23551 y su decreto reglamentario.²

En virtud de este conflicto, que atravesó las fronteras de la sede administrativa para convertirse en un suceso mediático, la CGTRA presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical denunciando al estado Argentino de la violación de los Convenios N° 87 y 98 de la OIT. El caso obtuvo su informe luego de extensos intercambios entre las partes en marzo de 2014.

De dicho informe destaco los siguientes puntos:

En el punto 150, el Comité, al tiempo que toma nota de todas estas informaciones, recuerda que “el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados; para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de este derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas» y que «las medidas que puedan ser tomadas por vía administrativa en caso de impugnación de los resultados electorales corren el riesgo de parecer arbitrarias, por eso y también para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo, los casos de esa índole deberán ser examinados por las autoridades judiciales”³.

Y el punto 153: “En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

²ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [en línea]. [consulta 22 Ago.2016].<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:3075888>

³ OIT, *Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición, 2006, párrafo 391 y 440. ISBN 92-2-319031-2 - ISBN 978-92-2-319031-6.

a) al tiempo que subraya la importancia de respetar los principios relativos a la no injerencia de las autoridades en los procesos electorales de los sindicatos mencionados en las conclusiones, el Comité expresa la firme esperanza de que las autoridades judiciales se pronuncien sin demora sobre todas las cuestiones pendientes vinculadas con el proceso electoral en la CGTRA. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y; b) el Comité pide al Gobierno que le informe sobre el resultado de los procesos judiciales iniciados por los incidentes en el marco de la realización de un paro general dispuesto por la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios — FNTCOTACLS — así como sobre el resultado del proceso judicial relacionado con la imposición de una multa al FNTCOTACLS por no haber acatado la conciliación obligatoria en el marco de dicho conflicto”.

Este conflicto se vio replicado en similares modalidades en sindicatos afines a la Confederación General del Trabajo de la RA. Tal fue el caso del Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas de la RA, representado por el secretario general Omar Plaini; otro gremio afectado fue la Asociación del Personal de Economía y Hacienda. En ambos casos, y en llamativas condiciones, la autoridad administrativa intervino en el proceso eleccionario de renovación de autoridades.

En resumen, en el caso presentado a modo de ejemplificación de la problemática surge a todas luces que la autoridad administrativa, interviniendo por ejemplo en procesos eleccionarios, no vulnera solamente cuestiones a nivel colectivo institucional —no menores, como son la falta de convalidación y en consecuencia la no emisión del certificado de autoridades, documento indispensable que necesitan las entidades sindicales con personería gremial para operar económicamente—, sino que también afectan a los trabajadores en razón a su derecho a elegir sus autoridades. Es entonces visible que la injerencia del estado conculca el derecho de libertad sindical tanto a nivel colectivo como individual.

1.2 Objetivos Generales

Analizar si, producto de la intervención de la autoridad de aplicación —Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social— respecto de procesos administrativos de vital importancia para el desarrollo de la entidad sindical, el estado argentino vulnera el derecho de libertad sindical colectivo e individual.

1.3 Objetivos Específicos

- Describir el derecho colectivo del trabajo a nivel general y sus orígenes.
- Describir el derecho de libertad sindical en sus distintos alcances.

- Analizar el marco normativo del derecho de libertad sindical interno e internacional y corroborar si en los últimos años se ha violado el mencionado derecho en la Argentina.
- Describir conflictos relativos a la libertad sindical en otras geografías.
- Analizar las competencias y facultades de la autoridad de aplicación (MTEySS).
- Desarrollar los puntos de vista de los distintos sectores que intervienen en la problemática planteada.

1.4 Hipótesis

El derecho colectivo del trabajo, en materia de libertad sindical, se encuentra legislado y virtualmente protegido. Sin embargo, a través de la autoridad administrativa de aplicación, el Estado ejerce una injerencia tal que obstaculiza procedimientos de máxima importancia en la vida asociativa de una entidad sindical como lo son su constitución, negociación colectiva y sus procesos electorales, conculcando de esta manera la libertad sindical colectiva e individual.

2 Marco Teórico

2.1 Derecho colectivo del trabajo en Argentina

Principalmente, debemos ubicar al derecho colectivo del trabajo como una subespecie dentro de la rama del derecho del trabajo, relativa a la organización sindical, a la negociación colectiva (convenios colectivos de trabajo) y a los conflictos colectivos que puedan producirse dentro de los distintos sujetos intervinientes. Allí encontramos la definición, que podemos estipular como el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones que surgen entre los siguientes sujetos: 1) las asociaciones sindicales (sindicatos) entre sí; 2) las asociaciones sindicales con los representantes de los empleadores (sector empresarial); 3) las asociaciones sindicales con los trabajadores y con el Estado.

A fin de encontrar los orígenes de la tradición sindical argentina, debemos remontarnos a principios del siglo XX y observar las representaciones ideológicas influyentes en las primeras organizaciones sindicales: socialistas, comunistas y anarquistas. Recién a mediados de la década del 40 se establecen y consolidan las principales instituciones laborales, vigentes en la actualidad con los cambios políticos y económicos propios de cada contexto histórico.

En la actualidad, la actividad sindical argentina se encuentra regulada por la Ley de Asociaciones Sindicales, Ley Nacional N° 23.551, sancionada en el año 1943 y reglamentada en el año 1988 a través del Decreto N° 467. Esta ley distingue tres formas

posibles de organización de los organismos que representan a los trabajadores: a) los sindicatos o uniones - organizaciones de 1er grado; b) las federaciones – organizaciones de 2do grado que agrupan asociaciones de primer grado; c) confederaciones – organismos de 3er grado integrados por las federaciones.

La estructura sindical argentina vigente está compuesta por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA), una asociación de 3er grado, con personería gremial desde 1946 y con zona de actuación en todo el país. La misma representa a trabajadores organizados en organismos con personería gremial correspondientes a cualquier actividad económica, ya sea productiva o de servicios.

A su vez, existen diversas conducciones paralelas, como el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) y la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). La primera agrupa gremios afiliados a la CGT que no participan en su conducción ya que desistieron de sus cargos en el Consejo Directivo; y la segunda se constituyó bajo el eje de organizaciones sindicales estatales (ATE y CTERA), caracterizándose por la incorporación de sindicatos de menor tamaño y de organizaciones no sindicales de la sociedad civil, y la afiliación directa de trabajadores.

El derecho colectivo del trabajo, como se ha mencionado abarca entre otras cuestiones la negociación colectiva, como una de las instituciones básicas que normaliza las relaciones laborales, esta se caracteriza por dos rasgos relevantes: por un lado, por contar con una fuerte intervención estatal; y por otro lado, por la participación de sindicatos centralizados por rama de actividad.

Con respecto a la participación y a las atribuciones del Estado en el ámbito de estudio, es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) la autoridad de aplicación que regula las relaciones existentes entre los actores del mercado laboral; regula la vida sindical al interior de las organizaciones y en sus relaciones con los empleadores y el Estado. La Ley de Asociaciones Sindicales es la norma vigente que estipula esta intervención. Esta ley contiene dos rasgos elementales que determinan las características distintivas del modelo sindical argentino: el otorgamiento de la personería gremial a la organización sindical más representativa y la participación estatal en la homologación de los resultantes (acuerdos o CCT) de las negociaciones entre el sector sindical y el sector empresarial.

Otra característica relevante en el modelo argentino es el principio de ultraactividad, como mecanismo que permite la vigencia de convenios colectivos de trabajo (CCT) acordados en los años 1973-1975.

La intervención del estado puede tomar diversas formas y tener distintos propósitos restringiendo y promocionando las negociaciones colectivas. Puede controlar e intervenir en la formación de los sindicatos, en las negociaciones colectivas y en la resolución de conflictos. Las características particulares que el Estado establezca para la organización sindical de un país es importante para analizar las consecuencias de una determinada estructura de negociación.

Con respecto al otro rasgo distintivo del sindicalismo argentino es la supremacía de los sindicatos denominados “*verticales*”. La normativa estipula que las asociaciones sindicales pueden optar por la conformación de *organizaciones horizontales*, que agrupa a trabajadores que se desempeñan en la misma categoría, profesión u oficio, aunque sean de distintas actividades; o en *organizaciones verticales* que, prescindiendo de la profesión, oficio o categoría de los trabajadores, los agrupa en razón de desempeñarse en un mismo sector o actividad. No obstante estas alternativas, en la generalidad de los casos argentinos existe un solo sindicato por actividad dotado de la personería gremial, siendo este el único que puede representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social; designar delegados protegidos contra despido; declarar medidas de acción directa, percibir aportes de los empresarios y constituir patrimonios de afectación; administrar obras sociales; entre otros beneficios exclusivos. Las restantes organizaciones pueden actuar, pero sin tener ninguno de los derechos de representación y protección que la ley estipula.

Entonces, otra posible clasificación de las asociaciones sindicales en Argentina es: *las asociaciones simplemente inscriptas y las asociaciones con personería gremial*. Para que un sindicato sea reconocido debe registrarse según determinadas normas legales, pero solo uno dentro de cada actividad, profesión u oficio y en el ámbito geográfico que le corresponde puede tener personería gremial. Esta distinción es de gran importancia porque solo el sindicato con personería gremial podrá ejercer la función sindical y contará con algunos derechos y privilegios exclusivos, generando una clara distinción hacia aquellos sindicatos que únicamente se encuentren inscriptos ante el MTEySS. Es decir que, si bien la posibilidad de formar asociaciones sindicales existe, no será de gran utilidad si finalmente uno solo de ellos va a poder actuar legalmente. Como lo manifiestan Palomino y Guerrero, “*esta distinción de estatus legal revela la capacidad estatal para incidir en la configuración de la representación gremial, interviniendo tanto en materia de encuadramientos sindicales como en el reconocimiento de la organización de trabajadores con representatividad para participar en negociaciones colectivas con representaciones de los empleadores*” (2010: 3).

Es por ello que, podría decirse que el modelo se basa en un régimen de *unicidad* en función del ejercicio de la personería gremial; por la cual, solo un sindicato puede representar los intereses colectivos de una rama de actividad. Ese sindicato será el que cuente con el mayor número promedio de afiliados sobre la cantidad de trabajadores que busca representar. Desde este planteo, este régimen se opondría al de *pluralidad* sindical, que se refiere a un sistema en el cual es posible constituir diferentes asociaciones profesionales en cada actividad, profesión u oficio, o bien contar con diversas entidades representativas de los trabajadores. Si bien para algunos la pluralidad ocasionaría la división del movimiento obrero; para otros, su atomización y pérdida de poder para alcanzar sus objetivos como sindicatos es la condición para la existencia de un régimen en el cual se respete la libertad sindical.

3 Libertad Sindical

Para el Dr. Grisolia, la libertad sindical está constituida por un conjunto de derechos y garantías que actúan tanto en el plano individual como en el colectivo y sus funciones son: 1) *orientadora para el legislador*, quien no debe transgredir ni restringir las garantías ni los poderes que protegen a los trabajadores y a sus organizaciones; 2) *interpretadora*, porque ofrece pautas para desentrañar correctamente el contenido de las normas y el sentido en que deben ser aplicadas al caso concreto; e 3) *integradora* ya que opera como norma regulatoria y sirve para resolver los casos y los supuestos no previstos⁴.

Otra definición que elaboró el Dr. Justo López fue la siguiente: “*la libertad sindical es el conjunto de poderes individuales y colectivos, positivos y negativos, que aseguran la independencia de sus respectivos titulares en orden a la fundación, organización, administración y gobierno y actividad externa (actividad sindical) de las asociaciones profesionales de trabajadores*”⁵

El principio de libertad sindical abarca tanto el aspecto individual como el colectivo, es decir, consiste en la posibilidad del trabajador de afiliarse a un sindicato o de no hacerlo, o de desafiliarse. De ahí que pueda hablarse de una libertad individual positiva y negativa. Asimismo importa la posibilidad de desarrollar todas las acciones que resulten necesarias para el ejercicio de sus derechos y para la defensa y promoción de sus intereses colectivos, sin interferencia ni necesidad de autorización previa.

Una vez abordado el concepto, podemos analizar que la fortaleza de las organizaciones sindicales se encuentra edificada sobre la base del ejercicio irrestricto de los

⁴ GRISOLIA, Julio A., Manual de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Ed. Adeledo Perrot, Buenos Aires, 2014.

⁵ LÓPEZ, Justo (1998)

principios y derechos consagrados en los Convenios Internacionales del Trabajo relativos a la Libertad Sindical.

Como se viene mencionando a lo largo del trabajo, nuestro país consagra la libertad sindical en nuestra carta magna, en su artículo 14 bis. Asimismo cabe destacar que la República Argentina es uno de los Estados Miembros de la OIT que ha ratificado los Convenios fundamentales para la Libertad Sindical, como lo son el 87 y el 98. Sin embargo y, no obstante los avances alcanzados en materia de libertades civiles y políticas y los procesos de diálogo y concertación social realizados, con frecuencia se observan hechos, prácticas e incluso disposiciones normativas que contravienen los principios que integran la Libertad Sindical como un derecho humano fundamental e internacionalmente reconocido.

Es por ello que la protección de la Libertad Sindical reside en el hecho de que, tal como hoy es universalmente aceptado, el movimiento sindical ha pasado a constituir uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas. Esto es así debido a que el derecho de los trabajadores a la Libertad Sindical constituye herramientas claves para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos, en razón de que habilitan medios por los cuales se postulan, afirman y defienden otros derechos fundamentales de las personas.

La doctrina internacional entiende por contenido esencial de un derecho, aquella parte del mismo que resulta absolutamente necesario para que los intereses jurídicamente protegidos, que da vida y razón al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos.⁶

Por otra parte, guarda relación con este principio el de subsidiariedad, el cual es uno de los principios esenciales dentro del derecho colectivo del trabajo. El mismo refiere a la necesidad de que determinadas cuestiones sean manejadas por las comunidades inferiores, mientras que el Estado y las comunidades superiores deben colaborar en esa función e intervenir en caso de que exceda la capacidad o competencia de la comunidad inferior.

Capón Filas sostiene que: *“la libertad sindical fue resultado de la lucha de los trabajadores” y que “la rica historia del movimiento sindical compromete el futuro hasta tal punto que la conquista de mayores espacios de libertad responsable es una deuda que los trabajadores tienen con sus muertos y especialmente en América Latina, con los desaparecidos, muchos de ellos, tal vez, denunciados por algunos jerarcas sindicales”*⁷

⁶ DURAN, Federico, El Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, (IELSS), Madrid, 1985, pág. 21.

⁷ CAPÓN FILAS (2008), p. 78.

3.1 Autonomía Sindical y Democracia Sindical

La Autonomía colectiva o autarquía sindical es el derecho que posee la entidad sindical de constituirse y regirse autónomamente por medio del dictado de sus estatutos, estableciendo su propio régimen disciplinario y de administración. Este principio puede verse en ejecución a través de la facultad de discutir y pactar, con las entidades de empleadores, Convenios Colectivos de Trabajo y de promover acciones directas como el ejercicio del derecho de huelga.

El convenio 87 de la OIT dispone que los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a ellas. Es uno de los pilares de la libertad sindical y de la autonomía colectiva, ya que implica el derecho de determinar la estructura y la composición de los sindicatos, el de crear una o varias organizaciones por empresa, profesión o rama de actividad y el de constituir las federaciones y confederaciones a su elección.

La garantía protege tanto de la injerencia del Estado y los poderes públicos, como de la de los empresarios y sus organizaciones, y de cualquier otra persona física o jurídica (partidos políticos, entidades gremiales de grado superior, etcétera).

En cuanto a la Democracia sindical, el art. 8º de la ley 23.551 (LAS), establece que las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar: a) una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados; b) que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión; c) la efectiva participación de los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales; d) la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

Los principios necesarios para el funcionamiento de un sindicalismo democrático son el de libertad, democracia, representatividad y autonomía sindical.

Por último y con respecto al capítulo de la Ley N° 23.551 que refiere a los estatutos de las asociaciones sindicales (Capítulo III), el artículo 16 dispone que los estatutos sociales deberán ajustarse a lo establecido, a las garantías establecidas en el artículo 8º y contener: *“un régimen electoral que asegure la democracia interna (...); régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas, y congresos; procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical y procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación”*. Si bien y desde el punto legal, los principios necesarios para el funcionamiento de un sindicalismo democrático son el principio de libertad sindical, el de democracia

sindical, el de representatividad sindical y el de autonomía sindical; el Estado estipula parámetros concretos que hacen a la organización interna de cada asociación. En este sentido, es dable preguntarnos si *el actor estatal establece el marco para una democracia sindical o se entromete en ella*.

Asimismo, la “cuasi jurisprudencia” de los órganos de control de la OIT ha fijado el criterio en cuanto a que “son incompatibles con el derecho de los trabajadores de organizar elecciones libres aquellas disposiciones que implican una intervención de las autoridades públicas en las diversas etapas del proceso electoral” y que “para garantizar la imparcialidad y la objetividad del procedimiento” en el marco de un conflicto interno en el seno de la organización sindical “conviene que el control de las elecciones sindicales corra a cargo de las autoridades judiciales competentes”.

3.2 Marco Normativo

3.2.1 Legislación Interna

La Constitución Nacional, en su Art. 14 bis, concede derechos a los gremios en forma amplia. Sin embargo, luego resultan estar derechos acotados por las leyes que regulan a las asociaciones sindicales. Tal es el caso de la Ley 23.551 y su Decreto Reglamentario que, actualmente, establecen distinciones entre las asociaciones que poseen personería gremial y aquellas que solo cuenta con simple inscripción.

Por otra parte, es interesante mencionar la clasificación efectuada por el Dr. Cesar Arese⁸, del juego de la Ley de Asociaciones Sindicales, Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo 14.250 y de la Ley de Obras Sociales, donde surge un conglomerado de derechos que se conceden en forma preferente a las asociaciones que cuentan con personería gremial. Brevemente pueden enunciarse los siguientes derechos inherentes para el desarrollo del presente trabajo:

A.- Preferencias en la representación:

A.1.- Delegados gremiales (Art. 41 Ley 23.551, conc. Art. 17 Ley 14.250): La representación sindical dentro de la empresa es ejercida por los delegados cuya designación se reserva a las entidades que poseen personería gremial.

A.2.- Representación en la negociación colectiva (Art. 1 Ley 14.250 y Art. 31 inc. c Ley 23.551): La representación convencional es exclusiva de las entidades con personería gremial.

A.3.- Vigilancia en el cumplimiento de la normativa laboral, y de seguridad social (Art. 31 inc. c Ley 23.551), participación en instituciones de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas (Art. 31 inc. b Ley 23.551) y colaboración con el

⁸ ARESE, Cesar; “*Crítica del sistema sindical*”, Ponencia, XIX Congreso Iberoamericano AIDTSS – AIADTSS –ILTRASS; Buenos Aires; 2013; pp. 13.

Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores (Art. 31 inc. d Ley 23.551): Todas estas facultades están reservadas a las asociaciones que ostentan personería gremial.

A.4.- Defensa y representación ante el Estado y los empleadores de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores (Art. 31 inc. a Ley 23.551): En cuanto a los derechos individuales de los trabajadores, las asociaciones simplemente inscriptas para ejercer su representación deben contar con autorización escrita del interesado (Art. 23 inc. a Ley 23.551, Art. 22 Dec. 467/88). En cuanto a la representación colectiva, solo podrán ejercerla “por defecto” cuando no existiera en la misma actividad o categoría una asociación con personería gremial.

A.5.- Implementación de medidas de acción directa: Si bien el Art. 14 bis de la Constitución Nacional autoriza el derecho de huelga a “los gremios” y el Art. 5 de la Ley 23.551 garantiza a todas las asociaciones sin distinción ejercer todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores, esto no es así puesto que las huelgas llevadas a cabo por entidades sin personería gremial no se consideran legítimas, puesto que no poseen facultades para negociar colectivamente o representar a los trabajadores.

B.- Tutela de los representantes gremiales (Arts. 40, 48 y 52 Ley 23.551 y Art. 17 Ley 14.250):

Los representantes de las entidades que cuentan con personería gremial gozan de una protección especial, contando con la posibilidad de utilizar licencias y franquicias gremiales, reserva de puesto y derecho a ser reincorporados al finalizar sus funciones, encontrándose vedado su despido durante un año a partir del cese de sus mandatos.

Asimismo, el Art. 52 establece el derecho de los representantes de pertenecientes a entidades con personería gremial a no ser suspendidos, despedidos, y que no se modifiquen a su respecto las condiciones de trabajo, sin que medie resolución judicial de exclusión de tutela sindical.

3.2.2 Tratados y Convenios Internacionales

"En las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos"⁹.

Luego de citar nuestra constitución, se mencionan algunos de los tratados internacionales que hacen al marco normativo de la libertad sindical:

- **OIT CONSTITUCION DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO,** Tratado de Paz de Versalles, parte XIII, ratificado por Ley 11.722, 25.9.33, Preámbulo:

⁹ C.N., Art. 75, inciso 22, párrafo 2do.

"Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales, y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, (...) Las partes contratantes(...) a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

- **CONVENIO 87-1948**, Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. (Aprobado por Ley 14.932, 10.11.59)

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

Artículo 3: 1. Las Organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. **2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.**

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

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

Artículo 8: 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación.

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

- **CONVENIO 98-1949**, Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. (Ratificado por Decreto Ley 11.594/56, - 2.7.56)

Artículo 1: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato, b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2: 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

- **O.E.A - REFORMA DE LA CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS**, 3ª. Conferencia Interamericana Extraordinaria, Buenos Aires, 1967.

Artículo 43: " Los estados miembros....convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: (...) c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el **derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva**".

- **DECLARACION DE PRINCIPIOS SOCIALES DE AMERICA**, Conferencia Interamericana sobre problemas de la Guerra y de la Paz, Acta final de Chapultepec, Méjico, 1945, que adhirió la República Argentina por Decreto del PEN 6945/45, y ratificó la Ley 12.837, 3.9.46)

LVII. Declaración de Principios Sociales de América. Recomendación: 1. Considerar de interés público internacional la exposición en todas las repúblicas americanas, de una legislación social que proteja a la población trabajadora y consigne garantías y derechos, en escala no inferior a la señalada en las convenciones y recomendaciones de la O.I.T., cuando menos sobre los siguientes puntos: ...g) reconocimiento del derecho de asociación de los trabajadores, del contrato colectivo y del derecho de huelga".

- **O.E.A. - DECLARACIÓN AMERICANA DE DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE.**
IX Conferencia de la Organización de Estados Americanos, 2.5.48, Resolución XXX.
Art. 26 : " Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que a su vez pueden federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado. Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben coartar la libertad de asociación. La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones estarán sujetos a las mismas formalidades prescriptas para los sindicatos. Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente".
- **O.N.U. - PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES,** Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 2200, 19.12.1966 (aprobada por Ley 23.313, sancionada 17.4.86, promulgada 6.5.86, publicada 13.5.86)
Art. 8: 1. Los estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos... El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del estado".
- **O.N.U. - PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS,** Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 2200, 19.12.1966 (aprobado por ley 23.313, Púb.13.5.86).
Art. 22.1: Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público o para proteger la salud o la moral públicas

o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía”.

- **O.E.A. - CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSE DE COSTA RICA)** 22.11.69, Conferencia especializada Interamericana sobre Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos.(aprobada por Ley 23.054, 1984)

Art. 16: "Libertad de Asociación. 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas, los derechos y libertades de los demás. 3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aún la privación del ejercicio del derecho de asociación a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía”.

4 Derecho colectivo del trabajo comparado

4.1 Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), asociada desde 1946 a la Organización de las Naciones Unidas como organismo especializado, fue fundada en 1919 según los lineamientos, objetivos y mecanismos propuestos en la Carta del Trabajo emanada de la Conferencia Interaliada de 1918: tiene su origen en el Tratado de Versalles.¹⁰

La OIT es una entidad internacional formada por los gobiernos y las centrales empresariales y sindicales de distintos países (alrededor de 170), con sede en Ginebra y delegaciones regionales.

Sus expertos asesoran a los gobiernos y participan activamente en todos los foros internacionales, y sus recomendaciones son seguidas por la mayoría de las naciones. Dicta, además, convenios que se incorporan al derecho interno de los distintos países.

De acuerdo con los principios expresados en el preámbulo de su constitución, la OIT tiene como fines esenciales promover internacionalmente la justicia social y prestar asistencia técnica a los programas de desarrollo económico y social, reuniendo y

¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [en línea]. [consulta 10 Nov.2016]. <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>>

difundiendo toda la información relativa a los problemas del trabajo, estableciendo normas de validez internacional y controlando su aplicación y eficacia en todos los países.

Para cumplir con estos fines, la OIT tiene establecidos una serie de métodos y principios de aplicación general para todos los países:

1) el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio;

2) el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patronos;

3) el pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida adecuado a las condiciones de existencia en sus respectivos países;

4) la adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, y que se extienda a aquellos países en los que aún no se haya obtenido;

5) la adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas, como mínimo, que debe comprender el domingo, siempre que sea posible;

6) la supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico;

7) el principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor;

8) las reglas que se dicten en cada país para las condiciones de trabajo, que deberán asegurar un trato económico y equitativo a todos los obreros que residan legalmente en dicho país;

9) cada país deberá organizar un servicio de inspección, en el cual participarán las mujeres, a fin de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

Y en la 86ª reunión, de junio de 1998, estableció los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

1) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

2) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

3) la abolición efectiva del trabajo infantil;

4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos principios y derechos deben ser aplicados por todos los miembros de la OIT, sin perjuicio de que no hayan ratificado algunos convenios.

Está conformado por 56 miembros: 28 representantes gubernamentales, 14 empleadores y 14 trabajadores.

Dentro de los representantes gubernamentales, 10 son miembros de derecho (corresponden a los 10 países de mayor trascendencia industrial) y los restantes cargos son elegidos por los delegados de la conferencia.

La OIT lleva a la práctica su accionar mediante distintas comisiones y comités:

- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: es un organismo técnico que realiza el control inicial de la aplicación de las normas recomendadas a los distintos Estados y eleva luego un informe sobre los resultados obtenidos.
- La Comisión de Aplicación y Convenios y Recomendaciones de la Conferencia: es un grupo de trabajo tripartito, integrado por representantes de los Estados, de los empleadores y de los trabajadores, cuya función es recibir informes acerca del cumplimiento de los convenios y de las recomendaciones de la Comisión de Expertos.
- La Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical: es un organismo especialmente dedicado a la investigación de casos particulares. Está integrado por 9 especialistas designados por el Consejo de Administración.
- El Comité de Libertad Sindical: es un órgano formado por 9 miembros titulares y la misma cantidad de suplentes, cuya función es recibir quejas sobre violaciones a la libertad sindical.

4.2 Comité de Libertad Sindical

En 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país en cuestión los convenios pertinentes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros.

El CLS es un Comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Si el Comité acepta el caso, se pone en contacto

con el gobierno interesado para establecer los hechos. Si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación¹¹.

Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones. En los casos en los que los países hubiesen ratificado los instrumentos pertinentes, los aspectos legislativos de los mismos pueden remitirse a la Comisión de Expertos. El Comité también puede optar por proponer una misión de “contactos directos” al gobierno interesado para abordar el problema directamente con sus funcionarios y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo.

En sus más de 60 años de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha examinado más de 3.000 casos.

Alguno de los criterios emanados de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo a través del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, han sido los siguientes:

Bajo el título de “Intervención de las autoridades en las elecciones sindicales, libre funcionamiento de las organizaciones, reconocimiento de derechos sindicales y abstención de toda intervención por parte de las autoridades públicas (Artículo 3 del Convenio núm. 87)” la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1985 destaca que:

- 455. Una intervención de las autoridades públicas en las elecciones sindicales corre el riesgo de parecer arbitraria y de constituir una injerencia en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores, incompatible con el artículo 3 del Convenio núm. 87 que les reconoce el derecho de elegir libremente sus dirigentes.
- 456. Las medidas que puedan ser tomadas por vía administrativa en caso de impugnación de los resultados electorales corren el riesgo de parecer arbitrarias. Por eso, y también para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo, los casos de esa índole deberían ser examinados por las autoridades judiciales.
- 459. El hecho de que las autoridades intervengan durante el proceso electoral de un sindicato expresando su opinión sobre los candidatos y las consecuencias de la elección afecta gravemente el principio de que las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad.
- 462. Son incompatibles con el derecho de los trabajadores de organizar elecciones libres aquellas disposiciones que implican una intervención de las autoridades públicas en las diversas etapas del proceso electoral (...) culminando con la

¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [en línea]. [consulta 10 Nov.2016]. <<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>>

aprobación por resolución ministerial de la junta directiva, requisito sin el cual esta no tendrá existencia legal.

- 463. La presencia de un funcionario del gobierno civil en las elecciones sindicales puede implicar una violación de la libertad sindical y, en particular, ser incompatible con el principio de que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente sus representantes, debiendo abstenerse las autoridades públicas de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Bajo el título “Intervención de las autoridades en las elecciones sindicales (Derecho de elegir libremente a los representantes)”, el Comité de Libertad Sindical publicó la “Recopilación de decisiones 1996” de donde se puede destacar que:

- 394. En relación con un conflicto interno en el seno de la organización sindical entre dos direcciones rivales, el Comité recordó que para garantizar la imparcialidad y la objetividad del procedimiento conviene que el control de las elecciones sindicales corra a cargo de las autoridades judiciales competentes. (Véase 236.o informe, caso núm. 1238, párrafos 248, 296 y 668.)
- 402. El Comité ha estimado que el requisito por el que se exige la aprobación gubernamental de los resultados electorales de los sindicatos no es compatible con el principio de la libertad de elecciones. (Véase Recopilación de 1985, párrafo 464.)

En la página 124 del “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 92, reunión, 2004, caso Venezuela”, la Comisión recordó “una vez más al Gobierno que la reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección de dirigentes sindicales de corresponder a los estatutos sindicales y no a un órgano ajeno a las organizaciones de trabajadores, así como que los conflictos en el marco de las elecciones deberían ser resuelto por la autoridad judicial”.

En el caso número 2705, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), el Comité de Libertad Sindical recordó al gobierno de Ecuador “el principio según el cual cuando se producen conflictos internos en el seno de una organización sindical su solución debería encontrarse a través de los propios interesados (por ejemplo a través de una votación), a través de la designación de un mediador independiente con el acuerdo de las partes interesadas, o a través de la intervención de la justicia”.

En el caso número 633 sobre denuncia de la Unión Internacional de los Sindicatos de la Industria Química, del Petróleo y Similares contra Argentina, “el Comité ha señalado repetidamente que si bien los principios establecidos en el artículo 3 del Convenio núm. 87 no impiden el control de los actos internos de un sindicato si se considerara que los mismos violan disposiciones legales o estatutarias, es de suma importancia que, a fin de garantizar

un procedimiento imparcial y objetivo, dicho control sea ejercido por la autoridad judicial respectiva. En esta forma se evitarían los riesgos que implica para el libre ejercicio de los derechos sindicales todo tipo de intervención administrativa en los sindicatos.”

De lo hasta aquí expuesto claramente se desprenden los impedimentos constitucionales que privan de competencia al Ministerio de Trabajo para que se instituya como órgano fiscalizador del proceso electoral de las entidades sindicales en general y, por ende, la competencia de la Justicia del Trabajo para entender dicha materia.

4.3 Conflictos en materia de libertad sindical en distintas geografías

- Paraguay. Injerencia en los convenios colectivos: más del 90% de los convenios colectivos en el sector público no son reconocidos debido a la injerencia arbitraria de la Secretaría de la Función Pública.¹²
- Japón. Trabajadores del sector público no tienen derecho a hacer huelga: la Ley Nacional del Servicio Público y la Ley Local del Servicio Público estipulan que los funcionarios públicos que inciten a la huelga pueden ser multados, condenados a un máximo de tres años de cárcel, despedidos, recriminados con un recorte salarial o sancionados. La policía, el personal penitenciario, el personal del Servicio de Guardacostas japonés y los miembros de las Fuerzas de Autodefensa de Japón no tienen derecho a sindicalizarse.¹³
- Kazajstán. Introducción de legislación restrictiva: en marzo de 2013, el Gobierno anunció la introducción de una nueva ley laboral para este mismo año. El anteproyecto de ley revela que limitará el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Según el anteproyecto, los sindicatos solo podrán negociar en representación de sus miembros si cuentan con organizaciones afiliadas en más de la mitad de las 14 regiones del país, así como en la capital (Astaná) y en el centro financiero (Almaty). Esto sería muy difícil de conseguir para los sindicatos de las industrias petrolera y minera, que se concentran en las regiones del oeste y centro-norte del país, respectivamente.¹⁴
- Iraq. La legislación laboral limita los derechos sindicales: Dado que el Gobierno todavía no ha aprobado un nuevo código laboral, la ley anterior (No. 71 de 1987), que declara efectivamente ilegales los sindicatos independientes, sigue estando vigente al día de hoy. Esta ley abolió el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Todos los trabajadores del sector público (la mayoría de los trabajadores del sector formal en Iraq por aquel entonces) fueron reclasificados como “servicio civil” y se les prohibió la sindicalización con arreglo a la Ley de Organización de Sindicatos No. 52 de

¹² CSI, *Países en situación de riesgo: Violaciones de los derechos sindicales*, 2013, ITUC CSI IGB, párr. 55.

¹³ CSI, *Países en situación de riesgo: Violaciones de los derechos sindicales*, 2013, ITUC CSI IGB, párr. 61.

¹⁴ CSI, *Países en situación de riesgo: Violaciones de los derechos sindicales*, 2013, ITUC CSI IGB, párr. 69.

1987. Podían formarse comités de empresa en el sector privado, pero únicamente en los lugares de trabajo que emplearan a más de 50 trabajadores, lo que representa aproximadamente el 8% de la mano de obra de Iraq en aquel momento. Se requería por ley que los comités de empresa se afiliaran a la federación de trabajadores controlada por el Estado. Durante varios años se ha estado llevando a cabo un proceso de revisión de la legislación laboral y de la ley de sindicatos, pero todavía no se ha elaborado una nueva legislación.¹⁵

- Egipto. Reformas legales: en diciembre de 2012 entró en vigor una nueva Constitución. Aunque reconoce el derecho a la libertad sindical (artículo 52), restringe considerablemente el grado de libertad de que disponen los sindicatos para organizar sus estructuras, al estipular que únicamente se permitirá un sindicato por sector profesional (artículo 53).¹⁶
- Alemania. Negativa a negociar: en abril de 2013, el 97% de los miembros del sindicato Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft votaron a favor de la huelga en la planta de Amazon situada en Leipzig. La dirección de la empresa se negó repetidas veces a iniciar negociaciones salariales y alentó a sus empleados/as a afiliarse a comités de empresa en lugar de a los sindicatos. La empresa cuenta en Leipzig con 1.200 trabajadores/as fijos y 800 temporales.¹⁷

5 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

A modo introductorio, es imperativo traer al presente trabajo la opinión de la OIT respecto de las competencias de la administración estatal.

“Los gobiernos desempeñan una función primordial en la protección de la libertad sindical y de asociación, así como en la creación de un entorno propicio para la negociación colectiva. Es necesario que subsanen las deficiencias y solucionen los problemas advertidos por los procedimientos formales de la OIT para garantizar que se tutelen los derechos correspondientes. La voluntad política es esencial, tanto para la promulgación de la legislación pertinente y su cumplimiento como para la ratificación y la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98”¹⁸.

5.1 Competencias y facultades

Las funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como anteriormente se ha mencionado, surgen de la ley de asociaciones sindicales y su decreto reglamentario, las mismas pueden ser enumeradas de la siguiente manera:

¹⁵ CSI, *Países en situación de riesgo: Violaciones de los derechos sindicales*, 2013, ITUC CSI IGB, párr. 76.

¹⁶ CSI, *Países en situación de riesgo: Violaciones de los derechos sindicales*, 2013, ITUC CSI IGB, párr. 75.

¹⁷ CSI, *Países en situación de riesgo: Violaciones de los derechos sindicales*, 2013, ITUC CSI IGB, párr. 65.

¹⁸ OIT, *La Libertad de Asociación y Libertad Sindical en la práctica: lecciones extraídas*, Informe I (B), 2008. ISBN 978-92-2-319481-9. ISSN 0251-3226.

1) Entender la determinación de los objetivos y políticas del área de su competencia.

2) Ejecutar los planes, programas y proyectos del área de su competencia elaborados conforme a las directivas que imparta el Poder Ejecutivo nacional.

3) Entender la aplicación de las normas legales relativas a la existencia y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y la organización y dirección del registro de las asociaciones profesionales de empleadores.

4) Entender todo lo relativo a las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo, ejerciendo facultades atinentes al régimen de las mismas en todo el territorio de la Nación.

5) Entender el tratamiento de todos los conflictos individuales o colectivos de trabajo, ejerciendo facultades de conciliación y arbitraje con arreglo a las respectivas normas particulares.

6) Entender la elaboración, organización, aplicación y fiscalización de los regímenes de trabajo portuario y del transporte terrestre, aéreo, marítimo y fluvial.

7) Entender la organización, aplicación y fiscalización del régimen de trabajo de mujeres y menores y en lo relativo al contrato de aprendizaje en todo el territorio de la Nación.

8) Intervenir en los estudios relacionados con la fatiga psíquica y física de los trabajadores originada en el desempeño de sus tareas.

9) Entender la elaboración de las normas generales y particulares referidas a higiene y salubridad del trabajo y a los lugares o ambientes donde este se desarrolla en todo el ámbito del territorio nacional y entender su ejecución.

10) Intervenir en la elaboración y aplicación de normas reglamentarias sobre medicina del trabajo.

11) Entender la elaboración y aplicación de normas generales y particulares referidas a la seguridad en el trabajo en todo el ámbito del territorio de la Nación.

12) Entender el ejercicio del poder de policía en el orden laboral en todo el territorio nacional.

13) Entender la elaboración y ejecución de las pautas que den sentido orientador a la política salarial del sector privado e intervenir en la fijación de las del sector público.

14) Entender el funcionamiento del Servicio Nacional de Empleo e intervenir en la elaboración de la política de migraciones internas y externas e inmigraciones en relación con la necesidad de la mano de obra.

15) Intervenir en la formación, capacidad y perfeccionamiento profesional de trabajadores en la readaptación profesional y en su reconversión ocupacional.

16) Entender los asuntos referidos a la actividad de los organismos internacionales en la materia que corresponda a su área de competencia.

17) Entender la formulación y ejecución de los sistemas de prestaciones y subsidios para casos de interrupciones ocupacionales.

18) Intervenir en la elaboración de las políticas para el desarrollo de las áreas y zonas de frontera y entender su ejecución en el área de su competencia.

19) Entender la aprobación de los convenios de corresponsabilidad gremial suscriptos entre organismos competentes y asociaciones gremiales de trabajadores y empresarios.

20) Entender la elaboración, ejecución y fiscalización de programas y regímenes integrados de seguridad social para casos de accidentes de trabajo, vejez, invalidez, muerte, cargas de familia y otras contingencias de carácter social, así como en la supervisión de los organismos correspondientes, salvo en lo inherente a los de competencia del Ministerio de Salud y Acción Social.

Según la OIT, y concepto que comparto personalmente, la función de los gobiernos no termina con la elaboración de legislación, aunque este aspecto aún sigue siendo una preocupación importante. Lo evidencia, por ejemplo, la Ley sobre los Sindicatos adoptada por el Japón en 1949, que ya se ha modificado 28 veces. Además, los gobiernos pueden contribuir a la creación de un entorno propicio donde se pueda crear y mantener la promoción de la libertad de asociación y la libertad sindical, así como la negociación colectiva, mediante la adopción de medidas de promoción y de políticas y estructuras que faciliten y permitan apoyar los distintos procesos administrativos dentro de la vida sindical de un gremio. Esto, en consecuencia, podría prevenir y resolver los conflictos laborales.

6 Trabajo de campo: Entrevistas

6.1 Ámbito Sindical

Respecto de la problemática planteada, fue solicitada la opinión de Gustavo Eduardo Díaz, secretario gremial de la Asociación Bancaria, quien recuerda períodos donde el gremio atravesó difíciles momentos en los que fue vulnerada la libertad sindical respecto el ejercicio a la negociación colectiva. Según el secretario, desde el año 1991 al 2001 no tuvieron ni un acuerdo salarial, y recién a partir del año 2003 pudieron ejercer paritarias libres en donde lograron alcanzar un alto nivel salarial para sus afiliados, estando dentro de las 5 entidades gremiales con los mejores trabajadores remunerados.

Por su parte, Oscar Ruggero, Secretario General de la Federación de Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires, opina respecto de la problemática que la libertad sindical es vulnerada sistemáticamente por el estado independientemente de la fracción política, ya que se utiliza a los sindicatos, como militancia política, y de no acceder,

se los considera de la vereda de enfrente y ahí es donde se vulnera la libertad sindical, aprovechando en parte la lentitud de la justicia que es el arma alternativa para impedir que esto suceda. Al representar a los trabajadores dependientes del Estado, en este caso a nivel municipal, la lucha es incesante a fin de salvaguardar su libertad sindical y que no sea menoscabada.

6.2 Ámbito Asesores Sindicales

El Dr. Juan Manuel Martínez Chas, abogado laboralista, especialista en derecho sindical, asesor de distintas entidades sindicales, entre ellas la Confederación General del Trabajo de la República Argentina, manifiesta que la garantía de la libertad sindical como pilar central del Estado social y los derechos humanos laborales permiten sostener a quienes defendemos un Derecho del Trabajo protector que, como señala la propia Constitución de la OIT de 1919 adoptada al terminar la Primera Guerra Mundial en el Tratado de Paz de Versalles, la justicia social y la igualdad deben ser los pilares fundamentales de la democracia. Habiendo atravesado y siendo el conflicto de la CGTRA, considera que en reiteradas oportunidades el poder estatal ha vulnerado la libertad sindical en pos de proteger, resguardar o enaltecer intereses del gobierno de turno al que forman parte, con lo cual es muy difícil obtener imparcialidad por parte de organismos administrativos dependientes del estado.

La Dra. Mariana Amartino, asesora sindical de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), opina que sin perjuicio de que se ha evolucionado en la materia, las violaciones a la libertad sindical por parte del Estado no han cesado. En el Sector Público, tanto el Gobierno de la Ciudad Autónoma como los municipios, las provincias y el Estado Nacional han vulnerado la libertad sindical en los últimos años, mayormente en relación a la negociación colectiva, fijándose un techo unilateralmente, y negando la posibilidad de discutir condiciones de trabajo y salario en base a criterios objetivos. ATE, entidad sindical que representa los empleados públicos, ha sufrido en innumerables ocasiones la violación a su libertad sindical, un ejemplo de los conflictos que atraviesa es cuando el Estado se niega a reconocer a los delegados electos, cuando son contratados y no personal de planta permanente, o bien cuando se reconocen delegados que no han sido votados por los trabajadores. También se niega a la dación de locales gremiales y crédito horario gremial, entre muchos otros actos de injerencia.

6.3 Ámbito Administrativo

La Dra. Mariela F. Martínez, coordinadora de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, comentó, en primer lugar, que debido al reciente cambio de gestión administrativa no hay sentada una política sobre libertad sindical definida. Sin embargo, manteniendo los lineamientos de la anterior gestión, donde estaba a cargo la Directora

Nacional Elena Orefice de Otaola, señala la importancia fundamental del derecho de libertad sindical. No obstante destaca que la cuestión teórica no se plantea tanto sobre la libertad positiva de constituir sindicatos y afiliarse a ellos, en relación con la negativa de no afiliarse, hecho que no se garantiza en los instrumentos internacionales, debido a la oposición de los representantes de países en los que son usuales las cláusulas de seguridad sindical. Sin perjuicio de lo anterior, puntualiza que la libertad sindical jamás puede ser vulnerada por las competencias que desarrolla el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ya que el control y fiscalización que desempeña es a los efectos de garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable.

6.4 Comentarios de los resultados

Como corolario a las entrevistas llevadas a cabo, opino que cada sector, al estar estrictamente delimitado, obtiene la interpretación más favorable a la problemática, pese a que esta es única ya que coinciden en que el derecho de libertad sindical es fundamental. Sin embargo, todo depende de que intereses se estén resguardando.

Por otra parte, comparto el interesante análisis de Goldín, en una publicación donde manifiesta que:

“En la Argentina, el Ministerio de Trabajo interviene en conflictos colectivos laborales (las tradicionales disputas entre empleadores y trabajadores), intersindicales (por ejemplo, los de encuadramiento sindical que en los últimos años viene planteando de modo recurrente el sindicato de los camioneros) o intrasindicales (como el que se suscitara últimamente en torno de las elecciones en la CTA) y, con notable frecuencia, una de las partes denuncia la intervención ministerial, calificándola de sesgada y parcial.

Ello no debe sorprender. Desde hace muchas décadas, los órganos de control de la OIT sostienen que cuando se suscitan conflictos colectivos —aquellos en que están en juego intereses representados por sindicatos y organizaciones empresarias— su solución, en tanto no pueda ser alcanzada autónomamente por los sujetos en conflicto, debe estar a cargo de un organismo independiente. Y puntualizan enseguida que los ministerios de trabajo (de cualquier país) no lo son.

Los hechos que justifican ese criterio internacional son evidentes y la explicación, fácil de comprender: los ministros de trabajo son los secretarios laborales de los jefes de estado y su función es, por lo tanto, la de realizar y defender las políticas públicas de su gobierno. Si se tiene en cuenta que, en ejercicio de su libertad y en el marco de la ley, los sindicatos tienen el derecho de cuestionar las políticas públicas (sociales y económicas) que afecten los intereses de sus representados y hasta de ejercitar medidas de fuerza en

respaldo de esos cuestionamientos, ha de ser evidente que el ministro de trabajo, defensor de aquellas políticas, no es un sujeto independiente a la hora de intervenir en los conflictos a los que esas cuestiones den lugar; probablemente, su intervención no será imparcial si lo pone en contradicción con personas, entidades o intereses que su gobierno proteja.¹⁹

7 Conclusiones

En el marco de los Convenios O.I.T. Nros. 87 y 98, el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. ha emitido reiterados dictámenes destacando que atribuir facultades a la autoridad administrativa –en el caso, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación- para resolver conflictos internos en una entidad sindical viola las garantías de los mencionados Convenios; debiendo en todo caso ser sometido a las autoridades judiciales.

En tal sentido ha dicho el Comité de Libertad Sindical:

“Una intervención de las autoridades públicas en las elecciones sindicales corre el riesgo de parecer arbitraria y de constituir una injerencia en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores, incompatible con el artículo 3 del Convenio núm. 87 que les reconoce el derecho de elegir libremente sus dirigentes.”²⁰

“En relación con un conflicto interno en el seno de la organización sindical entre dos direcciones rivales, el Comité recordó que para garantizar la imparcialidad y la objetividad del procedimiento conviene que el control de las elecciones sindicales corra a cargo de las autoridades judiciales competentes.”²¹

“Una injerencia de las autoridades y del partido político dirigente en relación con la presidencia de la organización sindical central de un país es incompatible con el principio de que las organizaciones sindicales deben tener el derecho de elegir sus representantes con plena libertad”.²²

“Las medidas que puedan ser tomadas por vía administrativa en caso de impugnación de los resultados electorales corren el riesgo de parecer arbitrarias. Por eso, y también para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo, los casos de esa índole deberían ser examinados por las autoridades judiciales”.²³

¹⁹ GOLDÍN, Adrián, “El Ministerio de Trabajo no lo puede resolver de modo imparcial”, Publicado en: Suplemento Universidad de San Andrés 21/12/2010, Cita Online: AR/DOC/7980/2010.

²⁰ OIT, *Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1985, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, párr. 455.

²¹ OIT, *Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición, 2006, párr. 431. ISBN 92-2-319031-2 - ISBN 978-92-2-319031-6.

²²OIT, *Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición, 2006, párr. 432. ISBN 92-2-319031-2 - ISBN 978-92-2-319031-6.

²³ OIT, *Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición, 2006, párr. 440. ISBN 92-2-319031-2 - ISBN 978-92-2-319031-6.

“En los casos en que sean impugnados los resultados de elecciones sindicales, estas cuestiones deberían remitirse a las autoridades judiciales, quienes deberían garantizar un procedimiento imparcial, objetivo y rápido.”²⁴

En consecuencia, no solo por nuestra legislación interna sino también a la luz de la normativa internacional (Convenios OIT Nros. 87 y 98), y de los dictámenes del Comité de Libertad Sindical de dicho organismo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación carece de competencia para interferir en procesos trascendentales en la vida sindical de una entidad.

De lo hasta aquí esgrimido claramente se desprende que el pleno respeto y real vigencia de la garantía de libertad sindical, del principio de no injerencia y del derecho de las organizaciones sindicales a elegir libremente a sus representantes, solo es compatible con un sistema de control de legalidad llevado adelante por organismos independientes. En el caso de nuestro sistema jurídico, dicho órgano independiente solo es el Poder Judicial de la Nación.

Considero que la problemática merece una revisión integral no solo de la interpretación de los tribunales de las facultades que el Ministerio de Trabajo debe tener como contralor de las organizaciones sindicales, donde la misma debe ser mínima y limitarse a un control de legalidad, quedando reservados siempre los principios de libertad y autonomía sindical al ámbito jurisdiccional deberá asumir mayores competencias que impidan excesos del Estado por favoritismos; sino también no debiéramos descartar la creación de una ley complementaria a la ley nacional N° 23551 como una aclaración de los artículos pertinentes que otorgan facultades al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, donde además, se profundicen estos principios fundamentales que se han remarcado.

En síntesis, teniendo en cuenta los argumentos ya señalados a lo largo del presente trabajo final de investigación, podemos comprobar la hipótesis planteada. Luego del análisis exhaustivo de la normativa, doctrina, jurisprudencia y casos particulares, es posible observar como el estado a través de un organismo administrativo, puede obstaculizar, quizás producto de una errónea interpretación de sus competencias, la vida sindical de una organización gremial, quebrantando la Libertad Sindical con los alcances que a esta le ha reconocido la Corte Suprema de Justicia de la Nación a la luz de los principios supra esgrimidos y los criterios expuestos en numerosas oportunidades por los órganos de control de la OIT, las garantías previstas por la Constitución Nacional en sus

²⁴ OIT, *Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición, 2006, párr. 442. ISBN 92-2-319031-2 - ISBN 978-92-2-319031-6.

artículos 14 bis (garantía de la “organización sindical libre y democrática”) y 75 inc. 22 (Convenios Núm. 87 y 98 OIT, entre otros).

Bibliografía

- ACKERMAN, Mario, Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, Tomo VII-I.
- ÁLVAREZ, Eduardo, Derecho colectivo del trabajo, La Ley, Buenos Aires, 1998.
- BRONSTEIN, Arturo, Derecho Internacional del Trabajo, Astrea, Buenos Aires, 2013.
- DEVEALI, Mario L., Tratado de derecho del trabajo, La Ley, Buenos Aires, 1971.
- ETALA, Carlos A., Contrato de trabajo, Astrea, Buenos Aires, 2007.
- ETALA, Carlos Alberto, Derecho colectivo del trabajo: asociaciones sindicales, convenios colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje, huelga, Astrea, Buenos Aires, 2001.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, Tratado práctico del derecho del trabajo y la seguridad social, La Ley, Buenos Aires, 2007.
- FERREIRÓS, Estela M., Colección de Análisis Jurisprudencial: "Derecho del trabajo y de la seguridad social", La Ley, Buenos Aires, 2003.
- GRISOLÍA, Julio A., Tratado de Derecho del trabajo y de la seguridad social, 6 tomos, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2013.
- GRISOLÍA, Julio A., Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2014.
- GRISOLÍA, Julio A., (dir.), Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social (RDLSS), AbeledoPerrot, Buenos Aires, fascículos quincenales y online, 2003-2015.
- KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado práctico de derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1987.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio, Elementos de derecho del trabajo, Astrea, Buenos Aires, 1999.
- NÁPOLI, Rodolfo, Derecho del trabajo y la seguridad social, Buenos Aires.
- OIT, La libertad sindical - Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5° edición (revisada), Ginebra, 2006.
- OIT, La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas, Informe I, Ginebra, 2008.
- SIMÓN, Julio César, Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, Tomo I, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2012.
- SIMÓN, Julio César, “La incorporación del derecho internacional al derecho interno, la jerarquía de las fuentes y el Derecho del Trabajo”, LL 2006-D, 1005.

- STREGA, Enrique, Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 comentada y anotada, 2° edición, La Ley, Buenos Aires, 2013.
- VON POTOBOSKY, Geraldo, Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, Tomo I

Páginas web

<http://www.ilo.org>, Organización Internacional del Trabajo

www.laleyonline.com.ar, Thomson Reuters La Ley

www.laboral.org.ar, SADL, Sociedad Argentina de Derecho Laboral.

www.artra.org.ar, ARTRA, Asociación de Relaciones del Trabajo de la República Argentina, Doctrinas 2011-2015.

www.juliogrisolia.com, sitio de Julio Armando Grisolia.

<http://www.trabajo.gov.ar>, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación