



MANUAL DEL DELEGADO

guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

CTA
central de trabajadores de la argentina

MANUAL DEL DELEGADO

guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

CTA

central de trabajadores de la argentina

© Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina
Piedras 1065
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
www.observatoriocta.org.ar / observatorio-juridico@cta.org.ar

Director de la colección: Guillermo Gianibelli

Diseño y diagramación: Juliana Giménez

Foto de tapa: Olmo Calvo / sub.coop (www.sub.coop)

Gianibelli, Guillermo

Manual del delegado : guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo / Guillermo Gianibelli ; Luis Campos ; Frankel Jimena. Campos Julia. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Observatorio del Derecho Social- CTA, 2010.

256 p. ; 21x15 cm.

ISBN 978-987-26117-1-2

1. Sindicatos. 2. Formación Sindical. 3. Representantes Obreros. I. Campos, Luis II. Campos Julia, Frankel Jimena. III. Título

CDD 331.880 92

Fecha de catalogación: 10/08/2010

“Los artículos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no traducen necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. Se admite la reproducción total o parcial de sus trabajos como asimismo de sus ilustraciones, a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar copia a la redacción.”

ISBN 978-987-26117-1-2

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723

Impreso en Argentina

Printed in Argentina.

Este manual es resultado del trabajo colectivo, a partir de la experiencia acumulada en el acompañamiento de trabajadores y organizaciones sindicales por parte del equipo de la Asesoría Jurídica Nacional de CTA, dirigida por Horacio Meguirá, y el debate con los miembros del Observatorio del Derecho Social.

El equipo de trabajo y redacción estuvo integrado por Guillermo Gianibelli, Julia Campos, Luis Campos, Jimena Frankel y Laura Itchart.

Presentación

El trabajo que la Fundación Friedrich Ebert (FES) desarrolla a través de sus oficinas en el mundo, en los países de América Latina y en Argentina da cuenta de la decisión de priorizar en sus proyectos el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras, entendiendo que el sindicato es la herramienta fundamental para la defensa de los derechos laborales y un actor indispensable en el funcionamiento de un sistema democrático más justo e igualitario.

En este sentido, consideramos que la organización de trabajadores y trabajadoras en el nivel de la empresa constituye el núcleo de un movimiento sindical fuerte, que garantiza un canal de comunicación directa entre trabajadores/as y empleadores para el planteamiento de las demandas, la resolución de los conflictos cotidianos, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el cumplimiento en cada lugar de trabajo de los acuerdos colectivos plasmados en los convenios.

Los delegados y cuerpos de delegados en el nivel de la empresa han sido en Argentina tradicionalmente portavoces de los/las trabajadores/as y sus demandas en el lugar de trabajo hacia las instancias superiores de la organización sindical. De tal forma constituyen un eslabón fundamental para el conocimiento de las transformaciones que se van operando en la organización del trabajo, en el perfil de los/las trabajadores/as y los desafíos que estos cambios representan para los sindicatos

Después del restablecimiento de la democracia en Argentina, la Ley 23.551 aprobada en 1988 estableció las formas de elección, mandato, derechos y funciones de los delegados. En esa oportunidad, la Fundación Friedrich Ebert (FES) aportó a la difusión de dicha norma con una publicación y con diversas actividades de capacitación sindical.

En 2008 y 2009, la Corte Suprema de Justicia dictó fallos que abren la posibilidad de representación en los lugares de trabajo a otras organizaciones que no cuentan con la personería gremial, extendiendo la tutela sindical a dichos representantes.

La publicación que hoy estamos presentando, ha sido elaborada por el Observatorio del Derecho Social de la Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA), un ámbito de análisis de los cambios y procesos al interior de las organizaciones sindicales, de la legislación laboral y del desarrollo de la negociación colectiva en la Argentina.

La misma tiene como objetivo brindar todas aquellas herramientas teóricas y prácticas necesarias para fomentar y fortalecer la representación sindical y la organización en los lugares de trabajo

La FES se sumó desde un primer momento al esfuerzo que el Observatorio ha realizado para la elaboración de esta Guía, ya que comparte el objetivo de aportar con este material a fortalecer la labor que realizan cotidianamente los hombres y mujeres que asumen la defensa de los derechos y reivindicaciones de sus compañeros y compañeras en los lugares de trabajo.

*Dr. Achim Wachendorfer
Representante de la Fundación Friedrich Ebert en Argentina*

Índice

Introducción	11
Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía	21
1. Normas del derecho del trabajo	27
1.1 Orden y articulación de las normas del derecho del trabajo	29
1.2 Mecanismos de reclamo para la aplicación de las normas	37
2. Regulación de la organización sindical en la Argentina ...	41
2.1 Los derechos sindicales de los trabajadores.....	43
2.2 ¿Qué forma pueden adoptar las organizaciones sindicales?.....	46
2.3 Los derechos sindicales de las asociaciones de trabajadores	47
2.4 El sistema de personería gremial luego de los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los casos “ATE” y “Rossi”	49
2.5 La representación de los trabajadores en los lugares de trabajo	52
3. Derecho a elegir a los representantes sindicales en los lugares de trabajo	55
3.1 Normas que regulan la elección de los representantes en los lugares de trabajo	57
3.2 Actuaciones previas a la realización de las elecciones	61
3.3 El proceso electoral	71
3.4 Duración de los mandatos	87
3.5 Remoción o revocación de los mandatos	88
Preguntas Frecuentes	89

4. Herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo	95
4.1 Normas que regulan las herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo	97
4.2 Verificación de la aplicación de las leyes y los convenios colectivos	98
4.3 Reunión periódica con los empleadores	100
4.4 Asamblea en los lugares de trabajo	102
4.5 Presentación de reclamos ante los patrones	104
4.6 Crédito horario para el ejercicio de la función	106
4.7 Lugar para el desarrollo de las tareas	109
4.8 Medios de difusión de actividades gremiales	109
4.9 Balance Social de la empresa	112
4.10 Comisiones de seguridad e higiene.	112
Preguntas Frecuentes	116
5. Tutela sindical de los trabajadores	119
5.1 Normas que regulan la tutela sindical	121
5.2 Tutela sindical de los trabajadores	123
5.3 Tutela sindical de los candidatos y delegados electos en los lugares de trabajo	125
5.4 Despido de los delegados electos y los candidatos	128
5.5 Acción de exclusión de tutela de los delegados y los candidatos	130
5.6 Tutela de los activistas y los delegados de hecho	131
Preguntas Frecuentes	136
6. Derecho a Huelga	139
6.1 Normas que regulan el derecho a huelga	141
6.2 Titularidad del derecho a huelga	142
6.3 Modalidades de la huelga	143
6.4 Procedimiento para el ejercicio del derecho a huelga	145
6.5 Huelga en los servicios esenciales	152
Preguntas Frecuentes	156

7. Derecho a la negociación colectiva	159
7.1 Normas que regulan el derecho a la negociación colectiva	161
7.2 Convenios colectivos de trabajo	162
7.3 ¿Quiénes pueden negociar convenios colectivos de trabajo?	166
7.4 Ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo	168
7.5 Materias de negociación	170
7.6 Articulación y sucesión de convenios colectivos de trabajo	172
7.7 Negociaciones colectivas no reguladas en las normas	173
7.8 Negociación de convenios colectivos de crisis	173
Preguntas Frecuentes	176
Anexo	179
8. Inspección del Trabajo	197
8.1 Normas que regulan la inspección del trabajo	199
8.2 Inspección de las condiciones de trabajo	201
8.3 Procedimiento de la inspección del trabajo	203
8.4 Actuación de los representantes de los trabajadores en las inspecciones	209
Preguntas Frecuentes	210
Anexo general: Leyes, convenios y direcciones útiles	211
Ley de asociaciones sindicales n° 23.551	213
Decreto reglamentario 467/88	230
Ley de Negociación Colectiva N° 14.250	240
Convenio 87 de la OIT	245
Convenio 98 de la OIT	246
Convenio 135 de la OIT	248
Direcciones útiles	250

Introducción

1. En el año 2005 la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) decidió conformar el Observatorio del Derecho Social, a fin de contar con un espacio desde donde analizar las principales características de la organización sindical, la negociación colectiva y el conflicto laboral, y su relación con la legislación laboral. Desde entonces, el Observatorio viene desarrollando investigaciones periódicas que sirven de insumos para fortalecer la acción y la organización colectiva de los trabajadores.

La organización en los lugares de trabajo ha constituido uno de los ejes estratégicos de esta tarea, ya que allí se encuentra el sustento de la construcción de poder por parte de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Por un lado, entendemos que esta Guía permitirá acompañar el proceso de reconstrucción y fortalecimiento de capacidades de los activistas, delegados y miembros de comisiones internas en los lugares de trabajo; por el otro, aspiramos a dar cuenta de los nuevos desafíos que se abren a partir del estado actual de la regulación de la actividad sindical, ya no sólo considerando la ley de asociaciones sindicales, sino también las normas provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la interpretación que de dichos instrumentos efectúan sus órganos de control y, principalmente, las consecuencias de los fallos sobre libertad sindical dictados recientemente por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

2. Un conjunto de razones y circunstancias explican que hayamos elaborado esta *Guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo*.

Entre las primeras, una convicción, y a la vez constatación, acerca de la importancia, incidencia y proyección de la organización de los trabajadores que manifiesta la solidaridad



primaria de quienes confirman cada día y en cada situación una común posición en la relación de trabajo concreta y en las relaciones sociales en general.

Esta posición común se verifica en el enfrentamiento cotidiano con el empleador o sus diferentes personificaciones (gerencias de recursos humanos, capataces, etc.) por mejoras en las condiciones de trabajo, o por mantener las existentes. Es en el lugar de trabajo donde se presentan demandas concretas de los trabajadores y se hace evidente la relación de desigualdad con el capitalista.

Esa condición de antagonismo, estructuralmente presente en el contrato de trabajo, encuentra su cauce de expresión en la acción colectiva y en las formas de organización ante el conflicto.

De este modo el primer ejercicio de contra-poder se construye en la empresa, el establecimiento, allí donde los trabajadores acuden cada día y conforman la unidad de la clase.

En esta lógica, el primer peldaño de todo movimiento sindical estaría dado por la constitución de acción sindical en los lugares de trabajo, es decir, allí donde se genera la riqueza y donde se plantea la disputa con el capital en forma directa y cotidiana. A su vez, estos espacios permiten traccionar y articular, luego, con representaciones más amplias y edificadas en la identidad de actividad o rama, profesión, oficio o categoría, territorio, o aquellas que definan, en cada caso, los trabajadores, para confluir, por último, en la representación general, característica de la pertenencia común a la clase trabajadora.

3. Sin embargo, dichas razones, aunque esenciales, no alcanzan a explicar, completamente, el **por qué** y el **ahora** de esta *Guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo*.

El tiempo histórico y el devenir de la lucha por la **libertad** y **democracia sindical** en la Argentina han ido precipitando la necesidad



de recrear las instancias de organización directa (o unitaria) en los lugares de trabajo.

En primer lugar se debe señalar la insuficiencia declarada del sistema sindical tradicional para posibilitar y dinamizar en la actualidad la representación gremial en la empresa. Que menos del 15% de los establecimientos del país cuenten con “delegados de personal” (denominación del artículo 40 de la ley de asociaciones sindicales), o que no más del 39% de los trabajadores cuenten con representantes elegidos por ellos mismos es una realidad¹ que cabe poner en la cuenta del funcionamiento del sistema.

Las limitaciones que intrínsecamente ha demostrado el denominado método del “doble canal” (incisos a y b del artículo 40 de la ley de asociaciones sindicales) -en un modelo de **unicidad impuesta por ley**-, deben ser tenidas en cuenta particularmente.

No obstante, es preciso remarcarlo, la historia de las luchas obreras en nuestro país está surcada por experiencias valiosísimas de ejercicio de la representación a través de las comisiones internas y de delegados. Hitos en este sentido son los conflictos desarrollados por los trabajadores entre 1946 y 1949; la resistencia peronista durante la segunda mitad de la década de 1950; el Plan de Lucha de 1964; el Cordobazo; el Rosariazo, la resistencia en Villa Constitución en 1974 y 1975; las coordinadoras interfabriles de 1975; entre otros.²

Ese factor de efectiva y decidida unidad, motor de mayores disputas fue estratégicamente neutralizado cada vez que gobiernos autori-

.....

¹ Al respecto, ver resultados de la *Encuesta de Indicadores Laborales 2006 (EIL)* y la *Encuesta a Trabajadores en Empresas 2005 (ETE)*, elaboradas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

² Al respecto puede verse *Dilemas y conflictos en torno a la representación directa en el lugar de trabajo*, J. Campos, L. Campos, G. Gianibelli y H. Meguirá. Documento presentado en el seminario-taller *Negociación colectiva y representación directa. Estado de situación y desafíos actuales*, Observatorio del Derecho Social de CTA y Fundación Frederich Ebert, 2008



tarios y sus grupos de poder robaron la representación popular y, muy especialmente en la última dictadura militar, en la cual estas organizaciones y sus dirigentes fueron blancos predilectos³.

Transcurridos más de 25 años de recuperada la democracia, y aún aceptando la orfandad militante a la que el genocidio nos sometió, la efectiva presencia sindical en los lugares de trabajo no logró recomponerse convirtiéndose en una asignatura pendiente del “modelo sindical argentino”.

Aquí sí, entonces, es necesario levantar acta de ineficacia. Más allá de sus causas, atribuidas a sus propias limitaciones como **modelo cerrado**, a la ya aludida ambigüedad del método del “doble canal”, al creciente burocratismo, a la complicidad o, en suma, a un sistema sindical que no ha dado cuenta de los cambios políticos, sociales y de la organización productiva y el mercado de trabajo, el estado actual es el de déficit de representación.

4. Mencionamos más arriba dos factores que están controvirtiendo fuertemente el modelo establecido y que, volvemos a ello, justifican este trabajo. Así como el sistema legal, últimamente plasmado en la ley 23.551 de 1988, presenta aquellos rasgos y pretende confinar toda la acción sindical a sus muros, la organización y las luchas los han saltado y lo que el sistema legal no garantizó los trabajadores comienzan a procurarlo por otros medios.

En ello se cifran dos tipos de procesos, no contradictorios, sino por el contrario, retroalimentables.

Por un lado, y frente a los cambios aludidos, la necesidad de reconstruir las bases de la representación reconfigurando el sindica-

.....

³ Un trabajo reciente que recupera la visión de largo plazo sobre las comisiones internas en nuestro país se encuentra en V. Basualdo, *Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad*, FETIA – CTA, 2009.



to (la central sindical) de manera que reconozca en su interior la pluralidad y fragmentación de los trabajadores y su relación con el empleo, ahora inestable, precario, tercerizado o ausente.

Esta creciente informalidad de las condiciones de trabajo no redundan, sin embargo, en disciplinamientos que impidan la organización y acción colectiva, como crecientes ejemplos colectivos lo demuestran. Sin embargo aquí, pujando por más autotutela, el movimiento sindical se choca contra los límites del modelo y sus custodios (por ejemplo, la autoridad administrativa del trabajo). La afiliación sindical directa, vital para construir aquella base general de representación, entre otras cosas, es objetada en orden al régimen legal. Un ejemplo de esto es la continua observación por parte del Ministerio de Trabajo a los estatutos de la CTA que incorporan la posibilidad de la afiliación directa de todos los trabajadores sean estos trabajadores formales, informales, desocupados o jubilados.

En efecto, la CTA, sus sindicatos y trabajadores que la componen, identificaron a dicho régimen como una valla para la efectiva libertad y democracia sindicales, elementos centrales para la construcción de un movimiento obrero sólido y fuerte que pueda subvertir el actual orden de cosas.

De allí nace la larga y paciente acción para expandir los límites de la acción sindical que se juega en diversos planos: la propia creación de la Central, la organización de nuevos colectivos de trabajadores en torno a sindicatos en formación, “simplemente inscriptos”, o con “personería gremial”, la acción cada vez más presente de las organizaciones de los trabajadores en sus lugares de trabajo; y vías complementarias, pero no por eso menos importantes, de carácter jurídico en dos contextos: el internacional (denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo) y el local.



5. En conjunto, todos estos factores minaron el régimen y, a partir de las inconstitucionalidades declaradas por la Corte Suprema abrieron un cauce que se está recién transitando, para bien o para mal, con escasas reglas.

Como se dijo, la Corte resolvió en 2008 y 2009 dos causas en las que puso al desnudo las incompatibilidades de la ley 23.551 con el Convenio 87 de la OIT (norma básica universal de la libertad sindical). En la primera de ellas (caso “ATE”), abrió la instancia de representación en el lugar de trabajo, objetando el monopolio que la ley le atribuía al “sindicato con personería gremial”. De tal modo que hoy la convocatoria, afiliación, promoción y elección de los delegados de personal y miembros de comisiones internas no es atributo exclusivo de un sindicato con personería gremial.

En la segunda sentencia (caso “Rossi”), la Corte volvió a reconocer la desigualdad que suponían los artículos 48 y 52 de la ley 23.551 para otros sindicatos que carecían de la “personería gremial” y extendió la tutela a todo representante sindical, aunque condicionada a recaudos formales (elección o designación efectiva, comunicación al empleador, etc.) determinados por la misma ley y su reglamentación.

La conjunción de ambas sentencias determina varias consecuencias: uno, que el sistema de representación en la empresa, previsto en la ley, fue puesto jurídicamente en crisis, como antes materialmente por la acción de los trabajadores; dos, que dichos fallos judiciales si bien desmontan restricciones legales, no estipulan nuevas reglas; tres, que, por ello, la representación en los lugares de trabajo tiene hoy una regulación incompleta, asistemática, en construcción.

6. Esta ya larga enumeración de razones y circunstancias que nos llevan a elaborar esta Guía, a la vez que confirman su pertinencia, marcan sus límites.

Por lo tanto, es necesario hacer una serie de prevenciones: uno,



que la aludida ausencia de reglas de buena parte de la regulación, se irá dirimiendo en la propia práctica, en el propio ejercicio de los derechos; dos, que esta situación nos pone frente a la imposibilidad de decir “ésta es la respuesta”, la que dependerá, como tantas veces, de la articulación y fundamentación jurídica, la imaginación de nuestros abogados y la correlación de fuerzas general; tres, que esto tiene sus ventajas, en tanto construcción social del derecho y aplicación, en su caso, alternativa del derecho existente, pero a la vez sus dificultades al momento de elaborar una “guía de uso” del derecho vigente.

Es por ello que podemos denominar esta contribución de los equipos jurídicos de la CTA como un *manual en tránsito*. En tránsito porque deseamos el *de mano en mano*, porque no lo pensamos como un manual de biblioteca sino como una herramienta de lectura para cuando vamos al trabajo, para cuando de él volvemos o cuando en él estamos. Pero en tránsito también, porque necesariamente es una herramienta coyuntural que deberá ser de reelaboración y adecuación periódica en función de las nuevas experiencias de organización y lucha de los trabajadores y su derivación en nuevas reglas, que con distinto grado de formalización, se establezcan.

Lo anterior revaloriza la función del derecho del trabajo que, leída en clave histórica, importa más en sus manifestaciones de construcción normativa a partir del conflicto, de la acción colectiva, de la huelga, que en los “mandatos de la ley” que, en las relaciones colectivas, generalmente es una limitación o restricción más que una plataforma de garantía del derecho.

Una situación similar a la que atravesamos en la actualidad en Argentina, de ausencia de reglas claras, fue la italiana posterior a la Constitución democrática de 1947 en la que la ausencia de desarrollo de las normas constitucionales por la ley fue, en materia de derecho colectivo, propiciando un “modelo de hecho”, un ordenamiento paralelo al modelo estatal, llamado “ordenamiento intersindical”. La acción sindical entonces, va pergeñando un modelo de *constitución material*, que sin contrariar la constitución formal, la



desarrolla valiéndose de nuevos recursos entre los que se cuentan, también, las decisiones judiciales.

Esta multiplicidad de factores, y su estratégica utilización, construyen un “derecho viviente” en el que la interacción entre acciones sindicales autónomas, asistencia jurídica y exigencia de tutela por los tribunales en su caso, reconfiguran un espacio de regulación sobre nuevas reglas de creación práctica por los propios actores en el conflicto.

De este modo estamos justificando la perspectiva, esencialmente jurídica, con que se ha pensado esta Guía. Pero, a la vez, reconocemos que, las reglas jurídicas y el Derecho del Trabajo, son en muchos casos producto de la pugna primero, y de la juridización luego.

La carencia de reglas (por su declaración de inconstitucionalidad a partir de la Corte ahora, y por observaciones de la OIT antes) puede significar un problema para los juristas pero no debería serlo para los trabajadores. Para ellos y su organización, debería ser un desafío. Además, como nos advierte Moisés Meik, si es un principio constitucional que “todo lo que no está prohibido está permitido” (artículo 19 Constitución Nacional), la expresión de los derechos dependerá del ejercicio que de ellos se haga.

Por eso, en este particular tiempo histórico se juega este nuevo partido.

7. La Guía está destinada a **los trabajadores y trabajadoras**, en especial a aquellos que deciden organizarse en sus lugares de trabajo, dándoles pautas y orientación para dotar de cierta legalidad su accionar.

Lo de **cierta legalidad** tiene que ver, primero, con la aludida carencia de normas y, por lo tanto, con la señalada construcción cotidiana y capilar de las mismas; y segundo, porque habitualmente, hay y habrá resistencia patronal a la organización y representación y ello requerirá de construir una legalidad en la acción.



Esta guía es un primer estadio de información que deberá luego, en cada caso, articularse con acciones de autotutela, principalmente, y judiciales o administrativas, complementariamente.

8. Una última referencia está dada por el lugar de disputa. Si aquellos a los que estarían destinadas este conjunto de “reglas jurídicas” son los trabajadores, conviene alguna mención sobre el terreno donde dichas reglas operan.

La “acción sindical en el lugar de trabajo” refiere, cómo no advertirlo, a la inmediata organización allí donde se presta la fuerza de trabajo. Sin embargo, y por las razones que ahora expondremos, aunque las normas sobre representación directa están dirigidas a “la empresa” o “al establecimiento”, la alusión a **lugares de trabajo** es de carácter material, contextual o existencial, y confiere, también a los sujetos colectivos, la posibilidad de su determinación.

Estamos, de este modo, adaptando la visión del ámbito de representación a la nueva realidad de la organización productiva, caracterizada por la externalización o subcontratación – entre empresas – y la fragmentación y precarización – entre trabajadores –, y estamos favoreciendo, de este modo, un reagrupamiento de lo que el capital, artificial y estratégicamente, dividió.

La representación sindical no puede quedar confinada, y por ello mismo fragmentada, a aquellos trabajadores que formalmente son empleados de un determinado empleador, y que sin embargo desarrollan su trabajo en un mismo lugar (empresa) con otros tantos trabajadores provenientes de otros empleadores. Por el contrario, es necesario reconstruir el espacio extenso, diverso y complejo, en el que se vinculan un conjunto de trabajadores, todos los cuales realmente dependen de una empresa que organiza y dispone sobre la totalidad del conglomerado. Persistir con aquella fragmentación es continuar haciendo el juego a la división y negar la solidaridad insita en ese verdadero colectivo.



Por lo tanto la referencia a “lugar de trabajo” debe ser entendida como ese espacio en el que se asienta el colectivo y en el que se desenvuelve la acción, también colectiva, de los trabajadores. Es otro de los desafíos y los trabajadores y sus organizaciones, también en este aspecto, están mostrando el camino.

Desde el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina esperamos que esta *Guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo* constituya una herramienta para la clase trabajadora, que permita fortalecer la posición de los compañeros y compañeras, conquistando más y mejores derechos.

Buenos Aires, agosto de 2010.

Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía

Esta guía tiene como objetivo servir de insumo para cada delegado, para cada activista, para cada trabajador que decida emprender, o ya desarrolle una acción político-gremial en su lugar de trabajo.

La misma intenta sistematizar un conjunto de reglamentaciones, derechos, posibilidades de acción que sirvan de sustento jurídico para la acción gremial. Puede que esta guía resulte, en una primera impresión, larga, incluso tediosa. Si hemos tenido éxito, su utilidad se verá en la práctica y cada uno de ustedes podrá, si lo desea, participar en su reelaboración para futuras publicaciones.

A continuación enunciaremos algunas recomendaciones de lectura que hemos dividido en tres apartados: 1- sobre el orden de los capítulos; 2- sobre el lenguaje; 3- sobre el diseño. Los precede una advertencia previa indispensable para comprender el alcance de los instrumentos desarrollados.

La acción jurídica debe entenderse como parte de las acciones sindicales que llevan adelante los trabajadores. El uso de la herramienta jurídica sólo tiene sentido cuando es parte de una estrategia de organización y acción.

Muchos de los conflictos que enfrentan las organizaciones de trabajadores tienen múltiples acciones posibles, entre las que se encuentra la acción judicial. Sin embargo, debemos destacar que en la mayoría de los casos la solución a los conflictos puede lograrse sin recurrir a esta herramienta.

Ahora bien, especialmente desde las sentencias de la Corte Suprema de Justicia en los casos “ATE” y “Rossi” y de muchos otros provenientes de tribunales locales, la Justicia ha abierto nuevas oportunidades para favorecer las reivindicaciones de los trabajadores, aunque muchas situaciones no cuenten con una regulación definida claramente.



Debido a que se trata de un proceso, la nueva regulación producto de estos fallos aún no se ha cristalizado en una nueva legislación sindical. Hasta esto no ocurra, serán también las acciones judiciales las que regularán la actividad de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo.

En esta Guía hemos sistematizado un conjunto de vías posibles de acción jurídica, que no son las únicas que existen ni tienen el éxito garantizado, pero que son las que surgen de la experiencia de compañeros y compañeras en todo el país.

Al mismo tiempo, es necesario evitar que la judicialización de estos conflictos sea promovida por intereses que no necesariamente sean los de los trabajadores y las organizaciones sindicales, evaluando en cada caso si la presentación de una acción judicial conviene o no a la estrategia de construcción colectiva, a largo plazo, del conjunto de los trabajadores. En dicho caso, será necesario contar con el asesoramiento de un abogado.

Al momento de decidir la utilización de alguna de estas herramientas jurídicas es imprescindible evaluar cuáles serán las posibles reacciones del empleador, del Estado (cuando sea el empleador y cuando no), o de otros actores sociales. Estas reacciones muchas veces implican represalias contra los trabajadores que pretenden organizarse, por lo que es necesario estar preparados. La evaluación de las posibles consecuencias de las acciones sindicales debe realizarse con anterioridad a impulsar mayores niveles de conflicto. Frente a la contraofensiva, la respuesta más efectiva es, siempre, contar con la participación y el compromiso masivo del conjunto de los trabajadores.

Por otra parte, obtener un triunfo judicial no necesariamente implica que ello se traduzca en un triunfo en el conflicto, ya que en algunos casos podemos contar con una sentencia favorable, pero puede ocurrir que no podamos ejecutarla porque para ello necesitamos mayor fuerza organizativa y política.



En definitiva, es fundamental que la acción judicial deje un saldo organizativo favorable, incluso más allá de su resultado puntual. Si la utilización de las herramientas jurídicas permite fortalecer la organización gremial, entonces ello en sí mismo habrá constituido un triunfo. De lo contrario, una acción judicial puede concluir en una individualización del conflicto, que puede debilitar a la organización aún en el caso de obtener una resolución judicial favorable.

RECOMENDACIONES DE LECTURA

1 Sobre el orden de los capítulos

Esta guía está compuesta por ocho capítulos, en los que se desarrollan los siguientes temas:

1. Las normas del derecho del trabajo
2. La regulación de la organización sindical en la Argentina
3. El derecho a elegir a los representantes sindicales en los lugares de trabajo
4. Herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo
5. La tutela sindical de los trabajadores
6. El derecho de huelga
7. La negociación colectiva
8. La inspección del trabajo

La *Guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo* puede ser abordada de diversas formas:

- **Lectura de toda la guía siguiendo el orden de presentación**

Esta lectura permite conocer la regulación de todos los derechos y materias tratadas a lo largo de la guía, teniendo una noción general de las herramientas jurídicas existentes para resolver los distintos problemas que puedan surgir en la práctica cotidiana en cada lugar de trabajo.



• **Lectura independiente de los capítulos**

Es probable que quien se encuentre con esta herramienta, sólo quiera comprender o pretenda despejar dudas sobre cómo se regula una determinada materia (por ejemplo, cómo realizar las elecciones en su lugar de trabajo). Como explicamos anteriormente, la forma en la que fue elaborada la presente guía permite una lectura independiente de un capítulo sin tener que recurrir a la lectura de todo el manual o del capítulo anterior.

• **Herramientas prácticas: modelos de actas o notificaciones**

Con el fin de resolver cuestiones prácticas, a lo largo de cada uno de los capítulos hemos incluido modelos de notificaciones o actas. Por ejemplo, dentro del capítulo 4 sobre las herramientas para la acción sindical se presentan modelos de notificación para utilizar el crédito horario o para convocar a una asamblea.

La utilización de estos modelos requiere ser adecuada a la situación concreta que se plantee en cada caso. Por eso, los modelos que hemos elaborado están muy simplificados, y podrán ser completados con la información correspondiente a cada caso. En todas las situaciones será necesario contar con asesoramiento gremial para utilizarlos, más aún en el caso de nuevas organizaciones que estén haciendo sus primeras experiencias.

Aún así, existen algunas indicaciones comunes a todas estas herramientas.

En el caso de una notificación por telegrama o carta documento, es necesario dirigirla al “representante legal de la empresa”, sin necesidad de especificar su nombre.

Si se trata de una nota, deberá presentarse en la mesa de recepción de correspondencia de la empresa. También puede presentarse en la oficina de personal, o ante cualquier superior jerárquico que, en ese momento, asuma ante el trabajador la representación del empleador.



Estas notas deben presentarse por duplicado, y una copia debe quedar en poder de los trabajadores como constancia. Es necesario que dicha copia contenga la firma y aclaración de quien la recibe (nombre y cargo en la empresa), y fecha de recepción (preferentemente de puño y letra).

• **Preguntas frecuentes**

Finalmente, tanto a partir de la lectura de la guía, como principalmente a partir de la acción sindical cotidiana, es posible que surjan distintos interrogantes sobre cuestiones puntuales, muchas de las cuales carecen de regulación. Para ello, al final de cada capítulo se detallan distintos interrogantes que dan cuenta de algunas de las alternativas que pueden asumir los trabajadores y sus organizaciones frente a estas preguntas frecuentes.

2 Sobre el diseño

A fin de que esta herramienta pueda ser leída y estudiada por los trabajadores, pero además que puede ser de utilidad en la coyuntura, sabiendo que los tiempos que impone la misma muchas veces no permiten una relectura atenta, hemos incorporado una serie de elementos de diseño que creemos simplifica la lectura y permiten un abordaje concreto.

[MODELO DE NOTA]

• **Modelos de notificaciones**

En varios capítulos se incluyen modelos de notas, telegramas, denuncias o actas. Los mismos se encuentran claramente distinguidos a partir de un recuadro y de una tipología diferencial de letra.

• **Cuadros de advertencias**

Hemos incorporado en la mayoría de los capítulos un recuadro especial en el que incluimos aspectos centrales que el lector o lectora de la guía debe tener en cuenta sobre el tema. Son generalmente advertencias, elementos importantes a tener en cuenta, etc.



• Cuadros de regulación internacional

En todos los capítulos hacemos especial hincapié en las normas internacionales de derecho del trabajo, ya que tienen mayor valor que las leyes locales, y han sido, junto con la Constitución Nacional, el principal fundamento de los fallos más importantes que ha dictado la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre derechos laborales en general, y sobre derechos sindicales en particular.

Para ello, incorporamos recuadros con pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, extraídos de tres publicaciones que recopilan decisiones y principios de este órgano de control¹. La referencia, en cada caso, incluye el año de su edición (1985, 1996 o 2006) y el número de párrafo citado (por ejemplo, CLS, 2006 párrafo 389).

3 Sobre el lenguaje

Si bien se trata de una guía jurídica, hemos procurado evitar tecnicismos propios del derecho. No obstante, sabemos que aún es un texto con cierta complejidad técnica que probablemente requiera una lectura atenta.

Así mismo, hemos evitado toda construcción gramatical o lenguaje sexista. Sin embargo no hemos recurrido a las formas as/os o @ con el fin de facilitar la lectura. Esperamos que esta aclaración sirva para entender los casos en los que se ha optado por términos neutros o se ha utilizado el masculino plural.

.....

¹ La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra, 1985, 1996 y 2006.

1

NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1 Orden y articulación de las normas del derecho del trabajo

2 Mecanismos de reclamo para la aplicación de las normas

EN el desarrollo del capitalismo como modo de producción, los trabajadores asalariados se han organizado para conseguir mejores condiciones de vida. A partir de la lucha y la organización, muchas de estas reivindicaciones se fueron transformando en derechos que se plasmaron en instrumentos legales.

En la Argentina, estos instrumentos son: la Constitución Nacional, los tratados internacionales, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las leyes nacionales y los convenios colectivos de trabajo, y se denominan fuentes del derecho del trabajo.

Para tener mejores herramientas para exigir que se cumplan los derechos ya reconocidos para todos los trabajadores es importante conocer el contenido de cada uno de estos instrumentos.

En este capítulo daremos cuenta de la forma en que se estructuran y articulan las normas que componen el derecho del trabajo en materia de huelga, elección de delegados, negociación colectiva, tutela sindical, etc. y cuáles son las vías de acción para exigir su aplicación.

1 Orden y articulación de las normas del derecho del trabajo

Las normas del derecho del trabajo contienen los derechos legalmente reconocidos para todos los trabajadores. Dentro del ordenamiento del derecho del trabajo existen normas generales y otras específicas, algunas nacionales y otras internacionales, y no todas tienen la misma jerarquía.

Las normas se encuentran ordenadas en forma piramidal, donde las normas más cercanas a la cúspide tienen más fuerza que las que se encuentran en la base. En este esquema, las normas inferiores no pueden violar, contradecir o restringir los derechos que reconocen las normas superiores, a menos que las normas inferiores contengan una regulación más favorable para los trabajadores.



Estructura Normativa

- Constitución Nacional
- Tratados internacionales de derechos humanos
(entre ellos el Convenio 87 de la OIT)
- Otros tratados internacionales
(entre ellos los restantes convenios de la OIT)
- Leyes nacionales
- Convenios colectivos de trabajo
- Contratos de trabajo
- Usos y costumbres

En nuestro país la ley fundamental es la Constitución Nacional. Todas las restantes leyes deben ajustarse a los derechos allí reconocidos.

A partir de la reforma constitucional de 1994, los tratados internacionales de derechos humanos que la Argentina ha ratificado, adquirieron jerarquía constitucional, es decir, tienen el mismo valor que la Constitución Nacional y por lo tanto, son superiores a las restantes leyes. Dentro de estos tratados internacionales se encuentra el Convenio 87 de la OIT, que reconoce los derechos de libertad sindical, en términos de afiliación, organización y huelga, entre otros. También cuentan con jerarquía constitucional la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto de San José de Costa Rica.

Las consecuencias de la aplicación de estos tratados por parte de los jueces han sido muy importantes en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Muchos fallos dictados en los últimos



años por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y por muchos tribunales locales han planteado, entre otras cuestiones, la inconstitucionalidad de la ley de riesgos del trabajo, la inconstitucionalidad del tope a la indemnización por despido, y la inconstitucionalidad de la ley de asociaciones sindicales basándose en los derechos reconocidos en esos instrumentos legales.

Tener presentes los derechos reconocidos en las normas del derecho del trabajo, tanto la legislación local como la internacional, fortalece la organización en los lugares de trabajo. Si todos los trabajadores de un establecimiento conocen sus derechos pueden organizarse mejor para garantizar su vigencia. Difícilmente en esos lugares pueda el empleador incurrir en una violación de los derechos, ya que la respuesta del colectivo de trabajadores podrá ser más contundente y responder a la urgencia.

Finalmente, es importante tener en cuenta que estas normas no son estáticas: pueden ser modificadas en beneficio de los trabajadores en la medida en que el colectivo se organice exigiendo una mejora o beneficio generalizado. Esta es la forma en que históricamente el movimiento obrero conquistó sus derechos.

1.1 Constitución Nacional

La Constitución Nacional establece los derechos y obligaciones que rigen para todas las personas que habitan en el país.

Artículo 14 bis.- *El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*



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

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

Como vemos, el artículo 14 bis expresamente establece cuáles son los derechos que tienen garantizados los trabajadores y trabajadoras. Estos derechos pueden clasificarse de la siguiente manera:

- » Los derechos individuales que tienen que garantizarse a todos los trabajadores y las obligaciones que tienen que cumplir los empleadores ante cada trabajador
- » Los derechos y garantías que protegen a las asociaciones sindicales y establecen las obligaciones que deben cumplir los empleadores y el estado
- » Los derechos en materia de seguridad social

1.2 Tratados y Pactos internacionales y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo

A partir de la reforma constitucional de 1994, los tratados internacionales que ha firmado nuestro país tienen jerarquía superior a las leyes nacionales. A su vez, algunos de ellos tienen igual jerarquía que la Constitución. En esta categoría se encuentra el



Convenio 87 de la OIT sobre Libertad sindical y protección del derecho de sindicación.

En este Convenio se reconocen los siguientes derechos:

Derechos de los trabajadores

- » Constituir organizaciones sindicales sin autorización previa
- » Afiliarse a las organizaciones sindicales
- » Elegir libremente a sus representantes

Derechos de las organizaciones de los trabajadores

- » Elegir libremente a sus representantes
- » Constituir federaciones y confederaciones
- » Afiliarse a las federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales ya constituidas
- » Desarrollar un plan de acción de acuerdo a sus propios intereses

1.3 Otros convenios de la Organización Internacional del Trabajo

La OIT es una organización internacional que elabora normas en materia de relaciones laborales. Estas normas son producto de una discusión tripartita, es decir, entre los Estados, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores. En dichas normas se busca establecer principios y derechos básicos en materia de trabajo.

Entre esos instrumentos jurídicos se encuentran los convenios internacionales que crean obligaciones jurídicas para los Estados que los han ratificado.



La OIT también verifica que los países cumplan con los principios y derechos que establecen los convenios, y recibe denuncias de los países que no cumplen con los convenios. En función de las observaciones y las denuncias que se presentan, la OIT emite recomendaciones para que los países denunciados cumplan con los convenios y, en algunos casos, para que los países adapten su legislación interna a los convenios de la OIT.

Estos dictámenes son emitidos por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical, y también son de aplicación obligatoria para nuestro país. Algunos de estos dictámenes serán presentados en el desarrollo del manual.

En nuestro país estos convenios tienen jerarquía superior a las leyes nacionales. Es decir, los convenios internacionales tienen preferencia y prevalencia en su aplicación en relación a las leyes nacionales.

Entre los distintos convenios que se encuentran ratificados por la Argentina, se encuentran:

- » El Convenio 98, que contempla el derecho de sindicación y negociación colectiva
- » El Convenio 151, que protege el derecho de sindicación de los empleados públicos
- » El Convenio 154, que contempla el derecho de negociación colectiva
- » El Convenio 135, que regula la actuación de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo
- » El Convenio 100, que establece el derecho de igualdad de remuneración por igual tarea



- » El Convenio 81, que regula la inspección en los lugares de trabajo

1.4 Leyes nacionales

Las leyes nacionales que regulan el derecho del trabajo son aprobadas por el Poder Legislativo Nacional. Estas leyes regulan la relación entre los trabajadores y empleadores, y entre las asociaciones sindicales y los empleadores, estableciendo derechos y obligaciones para ambas partes.

La principal ley que regula la relación entre los trabajadores y los empleadores es la ley 20.744 de contrato de trabajo. Esta ley reconoce el derecho a la jornada laboral de 8 horas, las vacaciones pagas, las licencias por enfermedad y por maternidad, los descansos semanales, etc.

En cuanto a los derechos colectivos, las principales normas son la ley 14.250, que regula la negociación colectiva, y la ley 23.551 que regula las asociaciones sindicales de los trabajadores, y su decreto reglamentario 467/1988.

1.5 Convenios colectivos de trabajo

Los convenios colectivos de trabajo son acuerdos que surgen de la negociación entre los empleadores y las organizaciones sindicales de una determinada actividad, rama, oficio u empresa, que entran en vigencia una vez firmados por las partes. El Ministerio de Trabajo puede homologarlos. En este caso, los convenios adquieren fuerza de ley y son válidos para todos los trabajadores, tienen eficacia erga omnes.

La eficacia erga omnes significa que los derechos y obligaciones que están en el convenio se extienden para todos los trabajadores (afiliados y no afiliados) y empleadores que estén contemplados en el ámbito del convenio.



Las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo sólo pueden establecer mejores condiciones para los trabajadores que las previstas en las leyes.

La negociación de los convenios colectivos de trabajo y su regulación serán explicadas en el capítulo 7 de este manual.

1.6 Contratos individuales del trabajo

Los contratos de trabajo regulan la relación individual entre un trabajador y su empleador.

Este contrato, que puede estar escrito o no, implica una serie de derechos y obligaciones para ambas partes, donde el trabajador está obligado a poner su fuerza de trabajo para realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios para el empleador bajo su dependencia, y éste a cambio le debe otorgar una remuneración.

El contrato individual puede mejorar los derechos establecidos en las leyes y los convenios colectivos de trabajo. En caso de que establezca condiciones menos favorables para el trabajador, se debe aplicar directamente la ley o el convenio colectivo, en sustitución del contrato individual.

1.7 Usos y costumbres

Los usos y costumbres son las conductas, comportamientos, acciones habituales que se mantienen en el tiempo en la relación entre trabajadores y empleadores. Los usos y costumbres pueden surgir tanto dentro de una actividad como dentro de un lugar de trabajo. Pese a que no son una norma escrita también implican derechos para los trabajadores y empleadores, siempre y cuando mejoren las condiciones de trabajo previstas en las normas.

Ejemplo de los usos y costumbres puede ser que en un lugar de tra-



bajo sea una práctica usual que los trabajadores extiendan su horario de almuerzo 15 minutos más que el previsto en las normas. Este pasa a ser un derecho adquirido para los trabajadores y, en consecuencia, los empleadores tienen la obligación de respetarlo y no pueden aplicar sanciones a los trabajadores con motivo de su ejercicio.

2 Mecanismos de reclamo para la aplicación de las normas

Ante el incumplimiento de las normas por parte de los empleadores, los trabajadores cuentan con distintas vías (no excluyentes) para reclamar el ejercicio de sus derechos.

Acción colectiva

A través de la historia, los trabajadores y las trabajadoras han luchado por conseguir mejores condiciones de vida. Estas mejoras fueron conquistadas mediante la acción y la organización colectiva: la presentación de peticiones, la realización de manifestaciones, huelgas, paros, es decir, a través de la presión ejercida en cada lugar de trabajo y la generalización de las luchas.

Esas conquistas son las que se transforman en derechos para todos los trabajadores y algunas se encuentran en normas escritas. Pero que un derecho sea legalmente reconocido no implica que siempre pueda ser ejercido. Sin la organización de los trabajadores, muchas veces los derechos terminan siendo letra muerta plasmada en las normas.

La huelga, en sus distintas formas, es un derecho de los trabajadores con jerarquía constitucional que puede ser puesto en práctica ante el incumplimiento de una norma y es una forma de exigir y presionar a los empleadores para que respeten los derechos laborales y cumplan con la aplicación de las normas.

Vía administrativa

Frente a la violación de un derecho el trabajador o la asociación sindical afectada pueden realizar una denuncia ante la autoridad



administrativa del trabajo competente (el Ministerio de Trabajo de Nación o el Ministerio de Trabajo o la Secretaría del Trabajo correspondiente a la jurisdicción en la que el trabajador realiza su actividad).

Esta es una de las vías más rápidas de acción y no tiene costos para el afectado. Una vez que se presenta la denuncia, la autoridad administrativa tiene la obligación de intervenir mediante la inspección del trabajo. La finalidad de la inspección del trabajo es preventiva y puede implicar la aplicación de sanciones (multas, clausurar el establecimiento), pero no permite reparar la violación del derecho.

Vía judicial

En la vía judicial, el trabajador o la asociación sindical afectada por la violación de un derecho pueden presentar una demanda. Para ello se necesita la asistencia de un abogado.

La demanda se presenta ante la justicia laboral y los jueces tienen la obligación de dictar una sentencia que resuelva el problema. En este caso, la aplicación de esta resolución es obligatoria y su finalidad es reparar el derecho violado.

Vía internacional

Cuando el derecho afectado se sustenta en un convenio de la OIT, es posible presentar denuncias en el ámbito internacional. Los dos organismos destinados a verificar que los países cumplan con los derechos que establecen los convenios internacionales del trabajo son el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Ante el Comité de Libertad Sindical se pueden presentar quejas individuales y colectivas por violaciones a la libertad sindical. La Comisión de Expertos es un organismo que emite informes periódicos sobre la situación de cada país a partir de la información que recopila en un período de tiempo. Por ello es importante enviar in-



formación sobre la violación de los derechos laborales consagrados en los convenios de la OIT. Los dos órganos de la OIT pueden emitir recomendaciones y observaciones que son de aplicación obligatoria en nuestro país.

2

REGULACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN LA ARGENTINA

- 1 Los derechos sindicales de los trabajadores**
- 2 ¿Qué forma pueden adoptar las organizaciones sindicales?**
- 3 Los derechos sindicales de las asociaciones de trabajadores**
- 4 El sistema de personería gremial luego de los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los casos "ATE" y "Rossi"**
- 5 La representación de los trabajadores en los lugares de trabajo**

LA organización colectiva de los trabajadores surge como una necesidad, para contrarrestar la desigual distribución de poder que existe en el capitalismo. El sindicato es, desde esta perspectiva, una herramienta para desarrollar la acción colectiva y mejorar nuestras condiciones de vida y transformar la sociedad.

La voluntad colectiva surge, por ello mismo, en forma previa al reconocimiento estatal. Los trabajadores históricamente hemos decidido conformar nuestras propias organizaciones, incluso cuando ello constituía un delito y acciones como la huelga eran duramente reprimidas por el Estado.

En nuestro país, los orígenes de la acción sindical se remontan a las últimas décadas del siglo XIX, mientras que las primeras leyes sobre organización sindical recién fueron dictadas a mediados de la década de 1940. A partir de entonces la estructura sindical ha estado fuertemente regulada por el Estado, que reconoció derechos a los sindicatos, pero también les impuso límites en cuanto a sus formas organizativas. Si bien en este trabajo abordaremos los alcances de la legislación sindical, y en particular de la legislación referida a la acción sindical en los lugares de trabajo, es necesario reafirmar aquello que la historia nos enseña: la organización y la acción colectiva de los trabajadores van más allá de los límites que pueda imponer la ley, que podrán ser sorteados a partir de la propia acción de los trabajadores.

A continuación describiremos las principales normas que regulan los derechos colectivos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.

1 Los derechos sindicales de los trabajadores

En la actualidad la estructura sindical argentina está regulada por la ley 23.551, sancionada en 1988.



¿Cuáles son los derechos sindicales de los trabajadores reconocidos en la ley 23.551?

- Fundar sindicatos sin necesidad de autorización previa
- Afiliarse, desafiliarse o no afiliarse a los sindicatos ya existentes
- Desarrollar actividades sindicales
- Peticionar ante las autoridades y los empleadores
- Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales
- Elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos

Esta enumeración de derechos incluye, por un lado, la existencia de una libertad de constitución, en tanto los trabajadores tienen el derecho de conformar sus propias organizaciones sindicales o de afiliarse a las ya existentes. Al respecto, la ley no hace más que recoger el mandato de la Constitución Nacional, que en el artículo 14 bis reconoce el derecho a la “organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

De esta manera, la Constitución Nacional reconoce que la voluntad colectiva de los trabajadores puede plasmarse en la creación de sindicatos, y establece como único requisito que se inscriban en un registro especial.

En segundo lugar, la ley 23.551 reconoce el derecho a desarrollar la acción sindical, que incluye la posibilidad de definir colectivamente las estrategias de acción que llevarán adelante los trabajadores, ya sea al momento de confrontar con los empleadores, ya sea en la relación que establezcan las organizaciones sindicales con el Estado.

Finalmente, la ley también garantiza la posibilidad de participar en la vida interna de los sindicatos, y le otorga una gran importancia al derecho a elegir o ser elegido como representante de los trabajadores.



Como vemos, la ley 23.551 reconoce en forma amplia los derechos sindicales de los trabajadores. Sin embargo, la ley posibilita el ejercicio de estos derechos sólo a los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia de un empleador, por lo que quedan fuera de su alcance muchos otros trabajadores formales e informales, tales como los trabajadores autónomos, los pasantes, los becarios y aquellos que se desempeñan en forma fraudulenta a través de una locación de servicios o cooperativas de trabajo. Asimismo, la práctica del Ministerio de Trabajo también limita la posibilidad de ejercer estos derechos a los trabajadores no registrados. Estas restricciones son inconstitucionales, ya que los derechos a organizarse y a accionar sindicalmente están reconocidos para todos los trabajadores, y no están sujetos a la existencia de una relación de dependencia con un empleador.

Estos obstáculos provenientes de la ley no impiden que los trabajadores que se encuentran en alguna de estas situaciones lleven adelante estrategias de organización sindical a fin de conseguir mejoras en sus condiciones laborales.

En nuestro país, la Central de Trabajadores de la Argentina reconoce esta situación, y en su estatuto permite la afiliación de: los trabajadores activos, los trabajadores sin trabajo, los trabajadores beneficiarios de alguna de las prestaciones del régimen previsional público o privado, nacional, provincial o municipal, y los trabajadores autónomos y cuentapropistas en tanto no tengan trabajadores bajo su dependencia.



Todos los trabajadores, cualquiera sea su situación laboral, tienen derecho a ejercer todos los derechos sindicales



OIT

Todos los trabajadores —con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía— deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho a organizarse.

CLS, 1996, párrafo 235.

2 ¿Qué forma pueden adoptar las organizaciones sindicales?

La ley 23.551 permite conformar organizaciones sindicales constituidas por trabajadores de una misma actividad o actividades afines, del mismo oficio, profesión o categoría, o por su pertenencia a una misma empresa. Este tipo de organización se denomina de primer grado y en general toma la forma de sindicatos de base (o sindicatos locales) o uniones (cuando son de carácter nacional).

OIT

Para que las organizaciones tengan derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos con libertad absoluta, la legislación nacional debería limitarse tan sólo a sentar las condiciones formales que deberán respetar los estatutos, los cuales, junto con los reglamentos correspondientes, no necesitarán la aprobación previa de las autoridades públicas para entrar en vigor.

CLS, 2006, párrafo 371



El estatuto sindical

Al momento de su fundación, una organización sindical debe darse un estatuto. El estatuto contiene las reglas fundamentales del funcionamiento interno del sindicato, y además define qué trabajadores podrán afiliarse a la organización. Por ejemplo, un estatuto puede prever que la organización sindical afiliará a trabajadores de la industria de la construcción de la provincia de San Luis. Es muy importante tener en cuenta los alcances del estatuto, ya que constituye el límite de actuación de la organización sindical.

Las asociaciones sindicales de primer grado, pueden constituir o afiliarse a organizaciones de *segundo grado*, también denominadas federaciones, donde en general confluyen organizaciones de una misma actividad. De esta forma, las federaciones organizan bajo su órbita a los sindicatos locales o de primer grado, y permiten extender, en muchos casos nacionalmente, los conflictos sindicales y la negociación de mejoras para todos los trabajadores de la actividad.

Por último, tanto los sindicatos de base, como las uniones y las federaciones pueden confluir en confederaciones (asociaciones sindicales de *tercer grado*) que aglutinan diferentes actividades y sectores.

3 Los derechos sindicales de las asociaciones de trabajadores

Los derechos sindicales específicamente referidos a las organizaciones sindicales están contemplados también en la ley 23.551.



¿Cuáles son los derechos sindicales de las organizaciones de trabajadores reconocidos en la ley 23.551?

- Elegir su nombre, el ámbito de su representación y su actuación territorial
- Elegir la forma de organización interna y la construcción de su propio estatuto
- Afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a organizaciones de grado superior (federaciones o centrales) o construirlas
- Formular un programa de acción
- En especial, se reconoce el derecho de: negociar colectivamente, recurrir a la huelga y adoptar otras medidas legítimas de acción sindical

Luego de su fundación, todas las organizaciones sindicales deben inscribirse en un registro especial que posee el Ministerio de Trabajo de la Nación, quien tiene 90 días para otorgarles la simple inscripción.

La inscripción gremial

A partir de la inscripción gremial las organizaciones sindicales obtienen la personería jurídica, y su actuación sindical es reconocida por la ley.

Al momento de otorgar esta inscripción, el Ministerio de Trabajo establece el ámbito de actuación en función de los afiliados que haya acreditado la organización sindical. Por ello, es posible que el alcance del estatuto, definido por la organización, sea mayor que el del ámbito de actuación reconocido por el Ministerio de Trabajo, que depende de los afiliados que efectivamente se hayan acreditado.

A medida que se vayan incorporando nuevos afiliados, es posible solicitar en el Ministerio de Trabajo una ampliación del ámbito de actuación.



4 El sistema de personería gremial luego de los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los casos "ATE" y "Rossi"

La ley permite que en un mismo ámbito de actuación (empresa, actividad, territorio, etc) existan todas las organizaciones sindicales que deseen conformar los trabajadores. Sin embargo, distingue entre dos tipos de organizaciones, a las que les reconoce distintos derechos: por un lado, los sindicatos simplemente inscriptos, y por el otro, los sindicatos más representativos a los cuales se les concede la personería gremial. Ambos reciben el reconocimiento del Estado.

Para obtener la personería gremial, un sindicato debe afiliar, en un ámbito de actuación, a más del 20% de los trabajadores, debiendo haber actuado por un lapso mínimo de 6 meses. Si en dicho ámbito de actuación ya existe un sindicato con personería gremial, la organización que reclame la personería debe acreditar que supera en un 10%, por un lapso ininterrumpido de seis meses, a la cantidad de afiliados del sindicato preexistente.

Ámbito del estatuto, de la simple inscripción y de la personería gremial

El alcance de la personería gremial puede ser inferior al ámbito de actuación reconocido al sindicato en la simple inscripción. Este a su vez, puede ser inferior al ámbito expresado en el estatuto del sindicato, ya que la personería se otorga sólo en aquellos espacios donde el sindicato es el más representativo. Por ejemplo, es posible que el ámbito estatutario de un sindicato de trabajadores del transporte automotor comprenda a todo el país, mientras que su ámbito de inscripción está circunscripto a las provincias de Salta, Jujuy, Tucumán y Catamarca (porque sólo tiene afiliados en dichas provincias), y su personería gremial está acotada a la provincia de Jujuy (ya que allí es el sindicato más representativo).



Las distinciones que efectúa la ley 23.551 entre sindicatos con personería gremial y sindicatos simplemente inscriptos han sido fuertemente cuestionadas en los últimos años por la Central de Trabajadores de la Argentina y por las organizaciones sindicales que la conforman.

Las primeras denuncias se presentaron en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que a través de sus órganos de control –el Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y la Comisión de Normas– señaló en reiteradas oportunidades que la ley 23.551 no era compatible con el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical.

A fines de 2008 la Corte Suprema de Justicia de la Nación recogió estos cuestionamientos, y en la causa “ATE c. Ministerio de Trabajo”¹ declaró que estas distinciones son inconstitucionales, estableciendo nuevos parámetros para determinar qué derechos pueden ser reconocidos en forma exclusiva a alguna organización sindical.

Al analizar el otorgamiento de derechos exclusivos a los sindicatos con personería gremial, que no podían ser ejercidos por los sindicatos simplemente inscriptos, la Corte sostuvo que ello limitaba excesivamente la capacidad de acción de los sindicatos simplemente inscriptos, y que por ende era contrario a la libertad sindical. De esta manera, a partir de los fallos de la Corte todas las organizaciones sindicales, con personería gremial o simple inscripción, cuentan con los siguientes derechos:

- » Defender y representar los intereses individuales y colectivos de los trabajadores
- » Vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social
- » Realizar actividades de carácter social similares a las cooperativas y mutuales

.....

¹ El criterio de la Corte fue reafirmado un año después en la causa “Rossi c. Hospital Naval”.



- » Contar con una tutela sindical para quienes ocupen cargos representativos
- » Imponer cotizaciones a sus afiliados (cuotas de afiliación) y descontarla por el recibo de haberes
- » Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa
- » Ejercitar el derecho de huelga

La Corte no eliminó el sistema de personería gremial y reconoció que la ley puede otorgar distintos derechos a los sindicatos con personería gremial. Sin embargo, estableció una enumeración taxativa, al señalar que “la mayor representatividad no debería implicar para el sindicato que la obtiene, privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales”.

A partir de los fallos de la Corte los sindicatos con personería gremial sólo cuentan con privilegios que no pueden ir más allá de una “prioridad en materia de”:

- » Negociación colectiva
- » Consulta de las autoridades
- » Designación de los delegados ante los organismos internacionales

Por el contrario, en lo que respecta a la totalidad de los restantes derechos sindicales (tutela sindical, designación de delegados en los lugares de trabajo, huelga, descuento por nómina de la cuota sindical), el criterio de la Corte implica que en la actualidad los sindicatos simplemente inscriptos se encuentran en un pie de igualdad con los sindicatos con personería gremial.



5 La representación de los trabajadores en los lugares de trabajo

La organización sindical en los lugares de trabajo ha sido una constante en la historia del movimiento obrero en Argentina. Las primeras regulaciones referidas a los delegados y las comisiones internas se plasmaron en los convenios colectivos de trabajo, donde las organizaciones sindicales obtenían el reconocimiento de sus representantes en los establecimientos por parte de los empleadores. Posteriormente, la legislación estatal avanzó en la regulación del mecanismo de designación de los delegados (decreto 969/66, ley 20.615/73), y recién en 1988, con la sanción de la ley 23.551, se incorporaron en la legislación los derechos y atribuciones de los delegados y las comisiones internas de cada lugar de trabajo.

En el sistema de la ley 23.551 los delegados en los lugares de trabajo poseen un doble canal de representación (artículo 40), asumiendo simultáneamente la representación de:

- » Los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo y la asociación sindical
- » La asociación sindical ante el empleador y los trabajadores

De esta manera, los delegados de los trabajadores en el lugar de trabajo, representan simultáneamente a dos instancias de la organización gremial, el sindicato y los trabajadores que los eligieron representantes. Estas dos instancias no necesariamente poseen intereses comunes en forma permanente. Sucede entonces que, la doble representación de los delegados permite por un lado una vía de comunicación fluida entre los intereses, necesidades, demandas, etc., de los trabajadores y delegados en el lugar de trabajo y el sindicato, pero por otro lado puede implicar una limitación cuando la voluntad de los órganos directivos es diferente a la de los trabajadores de la empresa.



Finalmente, la ley 23.551 avanza en la descripción de un conjunto de derechos y atribuciones de los representantes en los lugares de trabajo, entre los que se encuentran:

- » El derecho de los trabajadores a elegir a sus representantes en el lugar de trabajo y las regulaciones del proceso electoral
- » La duración de los mandatos de los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo y la revocación de los mandatos
- » La protección o tutela de los delegados frente a las posibles represalias (despidos, suspensiones, modificación de las condiciones de trabajo) de los empleadores
- » Los medios que disponen los trabajadores para ejercer su función representativa y potenciar la organización en el lugar de trabajo
- » El derecho de los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo a participar en las negociaciones colectivas y en las inspecciones de trabajo

3

DERECHO A ELEGIR A LOS REPRESENTANTES SINDICALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- 1 Normas que regulan la elección de los representantes en los lugares de trabajo
 - 2 Actuaciones previas a la realización de las elecciones
 - 3 El proceso electoral
 - 4 Duración de los mandatos
 - 5 Remoción o revocación de los mandatos
- ?** Preguntas frecuentes

LOS delegados sindicales son los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo. Su designación se realiza mediante un proceso electoral en el que participan los trabajadores y trabajadoras de cada establecimiento.

La elección de los delegados es un momento de disputa con los empleadores, ya que elegir a nuestros representantes contribuye a potenciar la acción sindical en general, y la organización en el lugar de trabajo en particular. En consecuencia, no son pocos los casos donde los empleadores imponen obstáculos a la elección de delegados en los lugares de trabajo, tanto en el momento previo a la elección, como luego de ella.

En este capítulo daremos cuenta de cómo, en dónde y quiénes pueden llevar adelante la elección de los delegados, y cuáles son los requisitos que debemos cumplir para garantizar la legalidad de las elecciones. Esta legalidad es necesaria para otorgarles a los delegados una serie de garantías para desempeñar su función (por ejemplo, la tutela sindical, la utilización de las horas gremiales, etc). Para esto, explicaremos cuáles son las regulaciones contempladas en las leyes y brindaremos algunos ejemplos sobre las que contienen los estatutos y convenios colectivos de trabajo.

El marco general para la elección de delegados está dado por la ley 23.551 y las regulaciones particulares están dadas por los estatutos de las asociaciones sindicales y los convenios colectivos de trabajo. Por lo tanto las condiciones pueden variar de un trabajo a otro, manteniendo el espíritu general de la ley.

1 Normas que regulan la elección de los representantes en los lugares de trabajo

Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Establece que los trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes.



Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores. Garantiza la protección de los representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa y establece que deben contar con mecanismos para llevar adelante la acción sindical.

Ley 23.551 y decreto 467/88. Regulan los requisitos obligatorios para llevar adelante las elecciones de delegados en los lugares de trabajo, entre ellos:

- La cantidad mínima de delegados que debe haber en cada establecimiento
- Los requisitos que deben cumplir los trabajadores que se postulen como candidatos
- Los plazos para la convocatoria y la realización de las elecciones
- La comunicación de los candidatos y los representantes electos

Estatutos. Los estatutos sindicales pueden regular con mayor detalle el proceso electoral, y varían de una asociación sindical a otra.

Ley electoral. Se aplica subsidiariamente a lo que dispongan los estatutos sindicales

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "ATE contra Ministerio de Trabajo". Esta sentencia modificó los requisitos que tienen que cumplir los candidatos y las asociaciones sindicales para llevar adelante la elección de los delegados en los lugares de trabajo.

A partir de este fallo:

- Los trabajadores que quieran postularse a delegados pueden pertenecer a una asociación gremial con personería gremial o simplemente inscripta. En ambos casos, el sindicato al que se encuentren afiliados los postulantes debe tener ámbito de actuación en la empresa.
- La convocatoria a elecciones, puede ser realizada por



cualquier asociación sindical (con personería gremial o simplemente inscripta) que tenga ámbito de actuación en la empresa.

En los casos que exista más de una asociación sindical con actuación en el lugar de trabajo, surgen distintas alternativas:

- Que cada asociación sindical convoque y realice el proceso electoral para elegir a los representantes del lugar de trabajo de su organización.
- Que las asociaciones sindicales y el conjunto de trabajadores acuerden la realización de una sola elección.

Es decir, a partir de este fallo es posible que en un lugar de trabajo puedan convocar dos asociaciones sindicales para la realización de dos elecciones o que la misma se realice en forma conjunta, y que en las elecciones se elijan a todos los representantes de los trabajadores sin importar su afiliación sindical.

OIT

Los trabajadores y sus organizaciones deben contar con el derecho de elegir libremente a sus representantes en plena libertad y tales representantes deben tener el derecho de presentar las peticiones de los trabajadores
CLS, 2006 párrafo 389.

Una disposición que exige como requisito para ser dirigente sindical tener una antigüedad como miembro del sindicato no inferior a seis meses supone una limitación importante al derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente sus representantes
CLS, 2006 párrafo. 414.



Oposición de los empleadores a la elección de delegados. Acciones posibles.

Es posible que los empleadores intenten tomar represalias contra los trabajadores que participen del proceso electoral, o impidan la realización de las elecciones o no reconozcan la tutela de los candidatos o los representantes electos. Ante esto los trabajadores y las organizaciones sindicales pueden recurrir a distintas vías de acción que obliguen al empleador a reconocer el proceso electoral, permitir su realización y dejar sin efecto las medidas represivas contra los trabajadores. Entre estas medidas se encuentran:

- El ejercicio de la huelga, en sus distintas modalidades (paro, trabajo a desgano o reglamento, piquetes, manifestaciones, etc). Estas medidas están amparadas por todas las normas siempre que se desarrollen en forma pacífica, y pueden constituir una herramienta para lograr que el empleador suspenda las represalias contra la organización de los trabajadores.
- Solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo para que participe como veedor, o en su caso convocar a un escribano público. Éste es un medio que nos permite limitar las posibles injerencias del empleador en el proceso electoral. Asimismo, se puede presentar una denuncia ante el Ministerio de Trabajo en caso de que haya ocurrido una injerencia, esto es, que los empleadores hayan obstaculizado o limitado de alguna forma el proceso electoral.
- Otra alternativa posible, ante una represalia del empleador (por ejemplo: el despido o suspensión de un candidato o delegado), es recurrir a la vía judicial. En estos casos será necesario contar el asesoramiento de un abogado.



2 Actuaciones previas a la realización de las elecciones

La preparación de las elecciones requiere considerar una serie de cuestiones previas, tales como: quiénes son los sujetos que pueden motorizar las elecciones y cuáles son las tareas que deben asumir, qué requisitos deben cumplir los trabajadores que quieran postularse en las elecciones, cuántos representantes pueden elegir los trabajadores. La respuesta a estos interrogantes debe ser previa a la realización de las elecciones para garantizar la legalidad.

2.1 ¿Cuántos delegados se pueden elegir en cada lugar de trabajo?

La cantidad mínima de delegados que se pueden elegir en cada lugar de trabajo está relacionada con la cantidad de trabajadores empleados en cada establecimiento. Esta relación entre empleados y delegados está regulada por la ley 23.551.

Para determinar la cantidad mínima de delegados a elegir se deben incluir a todos los trabajadores (registrados, no registrados, bajo cualquier forma de contratación) excepto los trabajadores de las empresas contratistas.

Todos estos trabajadores son parte del padrón electoral, cuya elaboración está a cargo de la asociación sindical convocante.



En el cómputo para determinar el tamaño del establecimiento deben incluirse trabajadores con contrato temporario, pasantes, trabajadores no registrados, monotributistas. Esto nos asegura que todo el colectivo esté representado y, al mismo tiempo, avanza sobre las estrategias de división que impone la patronal.



Padrones electorales

Los padrones electorales son una lista donde se encuentran detallados todos los trabajadores del establecimiento que podrán emitir su voto.

El empleador tiene la obligación de entregarle al sindicato convocante la lista de los trabajadores del establecimiento, incluyendo el nombre y apellido para que éste pueda confeccionar el padrón electoral (si no lo hace incurre en una práctica desleal, que puede ser denunciada judicialmente). En los padrones deben incluirse a los trabajadores pasantes, fuera de convenio, o contratados bajo otras formas fraudulentas.

La cantidad mínima de representantes por establecimiento se encuentra detallada en el artículo 45 de ley 23.551.

<u>CANTIDAD DE EMPLEADOS</u>		<u>CANTIDAD MÍNIMA DE DELEGADOS</u>
De 10 a 50 trabajadores	»»	1 representante sindical
De 51 a 100 trabajadores	»»	2 representantes sindicales

En los establecimientos que superen los 100 trabajadores, se deberá adicionar como mínimo un representante más cada 100 trabajadores.

<u>CANTIDAD DE EMPLEADOS</u>		<u>CANTIDAD MÍNIMA DE DELEGADOS</u>
De 101 a 200 trabajadores	»»	3 representantes sindicales
De 201 a 300 trabajadores	»»	4 representantes sindicales

Si en un establecimiento existe más de un turno, la ley garantiza que los trabajadores deberán elegir, como mínimo, un delegado por turno, sea cual fuere el total de trabajadores empleados.



Entonces, para calcular la cantidad mínima de delegados que se pueden elegir por establecimiento es necesario conocer:

- La cantidad de trabajadores que están empleados en el establecimiento, y
- La cantidad de turnos de trabajo que existen.

Por ejemplo: En un establecimiento que estén empleados menos de 50 trabajadores encuadrados en una misma actividad, y donde existan 3 turnos de trabajo (rotativos o fijos), debe haber como mínimo 1 delegado por turno, por lo tanto en el proceso electoral se elegirán 3 delegados (uno por turno).

En un establecimiento que están empleados 500 trabajadores encuadrados en una misma actividad, que trabajan en 2 turnos (fijos o rotativos), se elegirán como mínimo 6 delegados para todo el establecimiento, garantizando que exista al menos un delegado de cada turno.

Como señalamos, esta es la cantidad mínima de delegados que garantiza la ley 23.551. Sin embargo, los trabajadores y las organizaciones sindicales pueden imponer una cantidad mayor de delegados en cada lugar de trabajo, y ello se puede plasmar en los convenios colectivos de actividad, o en acuerdos que se realicen en cada empresa.

Por el contrario, el convenio colectivo nunca puede establecer una cantidad de delegados inferior al mínimo reconocido por la ley. En ese caso, la cláusula tiene que considerarse como nula y los trabajadores pueden exigirle al empleador y a la asociación gremial, que se remitan a lo que dice la ley.



¿La ley podría reconocer una cantidad mínima de delegados mayor a la actual?

Históricamente la cantidad mínima de delegados reconocida por la ley fue modificándose. La ley 20.615, sancionada en 1973, preveía una cantidad mucho mayor, ya que reconocía la siguiente escala:

- De 5 a 15 trabajadores: 1 delegado
- De 16 a 40 trabajadores: 2 delegados
- De 41 a 70 trabajadores: 3 delegados
- De 71 trabajadores en adelante: 1 delegado más por cada 50 trabajadores

Esta proporción fue modificada por la última dictadura militar. Se dictaron leyes que establecieron un piso mínimo de 10 trabajadores para poder elegir delegados, y fijaron una proporción máxima de 1 delegado cada 100 trabajadores.

Como vemos, en este punto la ley 23.551 se encuentra más cerca de la ley dictada por la dictadura militar en 1979 que de la ley dictada por el gobierno constitucional en 1973. Sin embargo, no existen obstáculos para que la ley actual se modifique y vuelva, como mínimo, a la proporción establecida en 1973.

Finalmente, para determinar qué trabajadores pueden participar de la elección de delegados es necesario precisar el alcance que la ley le asigna al “establecimiento”.

La ley de contrato de trabajo 20.744 en su artículo 6° define al establecimiento como la “unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones”, y en su artículo 5° define por empresa a la “organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, or-



denados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”.

Es decir, los establecimientos son los lugares de trabajo, la planta o el sitio donde los trabajadores realizan la tarea. Si bien el concepto “empresa” parece de mayor alcance que el “establecimiento”, ya que una “empresa” puede contar con varios “establecimientos”, también es cierto que dentro de un mismo “establecimiento” pueden encontrarse una o varias “empresas”.

Como ejemplo del primer caso podemos tomar una empresa dedicada a la comercialización de indumentaria que puede contar con varios establecimientos (locales).

Así, si una “empresa” posee más de un “establecimiento”, los delegados del personal son elegidos en cada uno de los establecimientos, sin que la ley prevea instancias de coordinación entre los representantes de los distintos establecimientos de una misma empresa, aunque nada impide que este espacio sea reconocido a través de la negociación colectiva, o por medio del propio impulso de la organización sindical.

En el segundo caso, la situación es más compleja y se presenta en los “establecimientos” donde coexisten varias “empresas”. Esto ocurre como consecuencia del fenómeno de la tercerización de partes del proceso productivo que se realizan dentro del mismo establecimiento. Ejemplos clásicos de esta modalidad de organización empresarial son la tercerización de las tareas de limpieza y maestranza, seguridad, la administración del comedor, la logística y distribución.

Esto se resuelve al definir en qué sindicatos se encuentran encuadrados los trabajadores de cada una de las empresas del establecimiento.

Este encuadramiento es en función de la actividad principal de cada una de las empresas individualmente consideradas, independientemente de las características y actividades que se desarrollen en el establecimiento donde todas ellas coexisten.



Entonces es posible encontrar en un establecimiento tantas representaciones sindicales como empresas con actividades diferentes existan, e idéntica situación se verifica cuando exista personal jerárquico o de supervisión y dirección que esté encuadrado en otra organización sindical, o cuando existan sindicatos de oficio.

La ley tampoco prevé una instancia de coordinación entre las distintas representaciones sindicales que coexisten en un mismo establecimiento, pero ellas pueden surgir tanto de la negociación colectiva como de la propia iniciativa de los trabajadores.

Los trabajadores pueden organizar instancias de coordinación entre las comisiones internas de distintas empresas que se encuentran en un mismo establecimiento y/o entre comisiones internas de una misma empresa que se encuentran en distintos establecimientos.

2.2 ¿Quiénes pueden promover las elecciones sindicales de delegados en los lugares de trabajo?

La elección de delegados en los lugares de trabajo puede ser convocada por:

- » Las asociaciones sindicales, cualquiera sea su reconocimiento legal (con personería gremial o con simple inscripción), siempre que cuenten con ámbito de actuación en la empresa.
- » Las federaciones, cualquiera sea su reconocimiento legal (con personería gremial o con simple inscripción), siempre que cuenten con ámbito de actuación en la empresa.



El artículo 34 de la ley 23.551 reconoce que las federaciones pueden ejercer todos los derechos reconocidos a las organizaciones sindicales de primer grado, entre ellos la elección de delegados en los lugares de trabajo.

En el caso de que ninguna asociación sindical realice la convocatoria a elecciones, los trabajadores pueden solicitar al sindicato que las organice, y luego denunciar esta situación ante el Ministerio de Trabajo para que intime a realizarlas. Si la asociación persiste en su negativa, el Ministerio de Trabajo puede tomar a su cargo la organización de las elecciones.

La asociación sindical que convoque a elecciones debe cumplir las formalidades establecidas en el artículo 25 del decreto reglamentario 467/88.

- » Fijar la fecha en la que se realizarán los comicios, que deben celebrarse, como máximo, 10 días antes que venzan los mandatos de los delegados que estén desarrollando sus funciones.
- » Realizar la publicación de la convocatoria, como mínimo 20 días antes de que venzan los mandatos de los representantes. La publicación debe detallar: fecha, horario, nombre y dirección del establecimiento donde se realizarán los comicios.
- » Difundir la convocatoria por medios que permitan poner en conocimiento al conjunto de los trabajadores del establecimiento (diarios locales, carteleras dentro de los establecimientos, volantes, boletines, correos electrónicos, etc).
- » Notificar al empleador la realización de los comicios mediante un telegrama laboral gratuito o carta documento detallando: la fecha, el horario y el lugar donde se realizarán los comicios.



[MODELO DE NOTA]

CONVOCATORIA A ELECCIÓN DE DELEGADOS¹

[Nombre de la asociación sindical que convoca:.....]
[Domicilio de la asociación sindical que convoca:..]

Convocamos a elección de delegados de personal (art. 40 ley 23.551), representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [.....], correspondientes al establecimiento [.....] de la empresa [.....], la que tendrá lugar el día [.....], en el horario de [.....].

Conforme la cantidad de trabajadores a representar se elegirán [.....] delegados.

Las candidaturas deberán ser presentadas ante esta asociación sindical hasta el día [.....] y deberán reunir los siguientes requisitos: a) 18 años de edad como mínimo; b) 1 año de antigüedad en el empleo; c) un año de afiliación a la asociación sindical.

La elección tendrá lugar en [.....].

Lugar y fecha [.....]

.....

¹ Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía*.



[MODELO DE NOTIFICACIÓN]

NOTIFICACIÓN AL EMPLEADOR DE LA REALIZACIÓN DE LA ELECCIÓN²

[Nombre de la asociación sindical que convoca:.....]
[Domicilio de la asociación sindical que convoca:.....]

Sr. Representante Legal de la empresa [.....]

Notificamos por la presente que esta asociación sindical ha procedido a convocar a elección de delegados de personal (art. 40 ley 23.551), representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [.....], correspondientes al establecimiento [.....] de la empresa [.....], la que tendrá lugar el día [.....], en el horario de [.....].

Conforme la cantidad de trabajadores a representar se elegirán [.....] delegados.

A los fines de la celebración del acto electoral solicitamos ponga a disposición el siguiente lugar en el ámbito del establecimiento [.....].

Oportunamente se le comunicarán los candidatos presentados y quienes resulten electos.

Lugar y fecha [.....]

.....

² Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía*.



El telegrama laboral gratuito

Los trabajadores tienen derecho a utilizar un telegrama gratuito (ley 23.789) a través del correo oficial, para cualquier comunicación vinculada con su contrato o relación de trabajo. Este telegrama puede remitirse en forma personal o a través de la organización sindical a la que está afiliado.

Aquí deben comprenderse las notificaciones necesarias para ejercer todos los derechos laborales, tanto los individuales como los colectivos.

En la práctica algunas oficinas del correo ponen obstáculos para utilizar esta herramienta cuando se trata de cuestiones sindicales. En estos casos, es necesario insistir ante el correo para que acepte el envío del telegrama gratuito, y también se puede denunciar esta situación ante el Ministerio de Trabajo, ya que es el encargado de velar por el ejercicio efectivo de estos derechos.

2.3 ¿Qué requisitos deben cumplir los candidatos a delegados?

Para que un trabajador pueda postularse como candidato a representar a los trabajadores en el lugar de trabajo debe cumplir con los requisitos que establece el artículo 41 de la ley de asociaciones sindicales:

» **Edad:** Tener como mínimo 18 años de edad.

» **Antigüedad en el empleo:** Tener como mínimo un año de antigüedad en el empleo hasta el momento de las elecciones. Este requisito no se exige en los establecimientos nuevos (por ejemplo, cuando se inaugura una nueva empresa con uno o más establecimientos), cuando la relación la-



boral comienza y termina con la realización de una obra (por ejemplo, los trabajadores de la construcción), la ejecución del acto o la prestación de un servicio, ni en los contratos de temporada (por ejemplo, los trabajadores vinculados a la actividad turística en ciertos meses del año).

» **Afiliación sindical:** Tener como mínimo un año de afiliación a una asociación sindical (con personería gremial o simplemente inscripta).

3 El proceso electoral

En el apartado anterior se presentaron las regulaciones previstas en las normas que se deben cumplir para dar inicio al proceso electoral, y que se aplican a todas las elecciones de los representantes en el lugar de trabajo.

La regulación del proceso electoral -luego de realizar la convocatoria- no se encuentra estipulada por leyes ni decretos sino que está sujeta a los estatutos sindicales, o a lo que definan los trabajadores en una asamblea³. Es por ello que no existe una única forma de realizar las elecciones, y puede variar de un lugar de trabajo a otro.

A continuación se describen tres formas para realizar el proceso electoral. Estos modelos sólo presentan posibles alternativas para llevar a cabo las elecciones y no reemplazan ni sustituyen aquello que puedan decidir los trabajadores o que esté previsto en los estatutos sindicales.

Los casos 1 y 2 presentan las elecciones de delegados en grandes y pequeños establecimientos donde existe una organización en el lugar de trabajo. En cambio el último caso presenta una forma de

.....

³ Las asambleas de trabajadores en los lugares de trabajo son abordadas en el capítulo 4 sobre herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo.



realizar el proceso electoral en aquellos establecimientos que cuentan con una organización sindical incipiente.

3.1 Caso 1: La elección de los representantes de los trabajadores en grandes establecimientos

Este primer modelo incluye algunas de las regulaciones que pueden operar cuando se realizan elecciones de delegados en grandes establecimientos. Estas regulaciones pueden estar previstas en los estatutos sindicales, o surgir del acuerdo de una asociación gremial con el conjunto de trabajadores, o ser definidas por el conjunto de los trabajadores mediante una asamblea.

1 Acciones previas a la jornada electoral

Una vez que se realizaron las comunicaciones pertinentes al empleador informando la realización de los comicios, es necesario que se formalicen las candidaturas de los trabajadores y que se comunique al empleador quiénes son los candidatos a delegados. Para realizar esta tarea algunos estatutos prevén la conformación de una junta electoral. La función de la junta también la puede asumir el propio sindicato, en muchos casos a través de la secretaría gremial.

Conformación de la junta electoral

La junta electoral es la encargada de coordinar y organizar todas las acciones que hacen al proceso electoral y de resolver las controversias que puedan surgir. Algunas de ellas son:

- Recibir las candidaturas/listas
- Resolver la oficialización de las candidaturas/listas que se presenten
- Observar o expedirse acerca de la impugnación de las candidaturas



- Confeccionar el padrón electoral
- Organizar y fiscalizar los comicios
- Proclamar a los representantes electos

Presentación de las candidaturas

Las candidaturas (o listas) pueden presentarse ante la junta electoral para que se defina su oficialización o impugnación. La información que suele solicitarse a los candidatos para realizar este trámite es una fotocopia del DNI.

Impugnación de una candidatura o lista de candidatos

Impugnar una candidatura o lista significa inhabilitarla para participar del proceso electoral. En general, una candidatura o lista puede ser impugnada cuando no cumple con algunos de los requisitos exigidos en la ley o en los estatutos sindicales.

La junta electoral es quien resuelve la impugnación. La siguiente instancia de reclamo es la comisión directiva del sindicato. Agotadas estas instancias se puede reclamar ante el Ministerio de Trabajo, y luego ante el Poder Judicial. Si ninguna de estas instancias formaliza la candidatura, el candidato no podrá participar del proceso electoral.

Oficialización de una candidatura o lista electoral

Oficializar una candidatura o lista electoral significa habilitar al candidato para que pueda participar en las elecciones.

Una vez que una candidatura es oficializada, la junta electoral debe notificar la nómina de candidatos al empleador.

Esta notificación se realiza mediante un telegrama laboral detallando: el nombre, apellido y número de DNI de cada candidato. Una vez



realizada esta notificación, empieza a operar la tutela sindical⁴ para todos candidatos (artículo 50 ley 23.551). Los candidatos tienen el derecho a realizar esta notificación. Es importante guardar una copia de esta comunicación para tener una prueba de la participación del trabajador en el proceso electoral.

NOTIFICACIÓN AL EMPLEADOR DE LOS CANDIDATOS⁵

[MODELO DE NOTIFICACIÓN]

[Nombre de la asociación sindical que convoca:.....]

[Domicilio de la asociación sindical que convoca:....]

Sr. Representante Legal de la empresa [.....]

Notificamos por la presente que habiendo esta asociación sindical procedido a convocar a elección de delegados de personal (art. 40 ley 23.551), representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [.....], correspondientes al establecimiento [.....] de la empresa [.....], la que tendrá lugar el día [.....], se han presentado como candidatos los siguientes trabajadores:

Nombre y apellido completos [.....]

Documento de identidad [.....]

Se hace saber que rigen a su respecto las garantías del art. 50 de la ley 23.551.

Lugar y fecha [.....]

.....
⁴ La tutela sindical es la protección contra los despidos, suspensiones o modificación de las condiciones de trabajo para los candidatos y los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo. Los alcances de la tutela sindical los abordaremos en el capítulo 5.

⁵ Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía*.



La junta electoral también debe entregarles una constancia a los candidatos que certifique su participación en las elecciones.

El voto se emite a través de la boleta electoral. La misma contiene el nombre y apellido de todos los candidatos que conforman una lista electoral o de los candidatos si la elección es directa.

2 Inicio de la jornada electoral

La jornada electoral se inicia el día detallado en la convocatoria a elecciones, pudiendo desarrollarse en una o más jornadas. En este último caso, la asociación sindical que organice las elecciones debe solicitar una autorización al Ministerio de Trabajo para que los comicios se celebren en lugar y horas distintos. Esta situación suele darse en algunas actividades que por sus características hacen necesario que los comicios se realicen en más de una jornada.

Por ejemplo, los docentes universitarios, los aeronavegantes y los mineros, suelen tener una jornada laboral dispersa que dificulta nuclear a todos los trabajadores en un mismo día. Es por esto que los comicios pueden realizarse durante una o dos semanas.

Las elecciones deben realizarse dentro del establecimiento. Para ello el empleador está obligado a habilitar un lugar que permita el correcto desarrollo de las jornadas electorales.

Conformación de la mesa electoral

Antes de que comience la jornada electoral, se conformará una mesa electoral que presidirá las votaciones. En general, la junta electoral designa a los integrantes de la mesa electoral, que no podrán ser miembros de las listas o candidatos que participen en los comicios.



Algunas de las funciones que suelen tener los miembros de la mesa electoral son:

- Presidir la votación
- Armar las urnas
- Confeccionar las actas de apertura de urnas, cierre de urnas y cierre de las elecciones, etc.
- Realizar el escrutinio

Actas electorales

Las actas electorales son documentos que detallan el inicio, el cierre y los resultados de las elecciones. Éstas deben ser elaboradas en el desarrollo de las elecciones y guardadas una vez que finalizan los comicios, ya que son documentos que comprueban la realización de las elecciones y su resultado.

Fiscalización de la jornada electoral

Si bien la junta electoral y los miembros de la mesa electoral son quienes presiden las elecciones, es un derecho y una responsabilidad de todos los trabajadores fiscalizar todo el proceso electoral.

Armado de la urna de votación y del acta de inicio de los comicios

La urna electoral debe ser armada por las autoridades de mesa, en presencia de la mayor cantidad posible de trabajadores y debe sellarse con fajas de seguridad. En ese momento se confecciona un acta de inicio de las elecciones que debe ser firmada por los trabajadores que fiscalicen las elecciones y las autoridades de mesa.



[MODELO DE ACTA]

ACTA INICIO ELECCIÓN⁶

[Nombre de la asociación sindical:.....]
[Domicilio de la asociación sindical :.....]

[Autoridad que preside la elección (Junta Electoral o autoridad de la asociación sindical).....]

En [.....], siendo las [.....] horas, se procede a dar comienzo a la elección de delegados de personal (art. 40 ley 23.551), representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [.....], correspondientes al establecimiento [.....] de la empresa [.....], convocada por esta asociación sindical.

Se encuentran habilitados para votar [.....] trabajadores conforme el padrón que se adjunta a la presente.

Se elegirán [.....] delegados.

Se encuentran habilitados como candidatos los siguientes trabajadores: [nombre y apellido completos y documento de identidad].

Se dispone de urna cerrada y de lugar acondicionado para que los trabajadores ejerzan su derecho a voto directo y secreto en [.....] mesas ubicadas en los siguientes lugares del establecimiento [.....], siendo autoridad de cada una de ellas [nombre y apellido....., mesa] y fiscales [nombre y apellido....., mesa.....].

.....

⁶ Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía*.



En aquellos lugares de trabajo donde las votaciones se realicen en más de una jornada, se debe confeccionar un acta de apertura de urna por cada día de elección, y también se debe labrar un acta por cada urna que se utilice.

ACTA APERTURA MESA⁷

[Nombre de la asociación sindical:.....]
[Domicilio de la asociación sindical:.....]

[Autoridad que preside la elección (Junta Electoral o autoridad de la asociación sindical).....]

En [.....], siendo las [.....] horas, se procede a dar apertura a la mesa nro. [.....] de la elección de delegados de personal (art. 40 ley 23.551), representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [.....], correspondientes al establecimiento [.....] de la empresa [.....], convocada por esta asociación sindical.

Se encuentran habilitados para votar [.....] trabajadores conforme el padrón que se adjunta a la presente.

Se elegirán [.....] delegados.

Se encuentran habilitados como candidatos los siguientes trabajadores: [nombre y apellido completos y documento de identidad].

Se dispone de urna cerrada y de lugar acondicionado para que los trabajadores ejerzan su derecho a voto directo y secreto.

Firma autoridad de mesa y fiscales: [.....]

.....

⁷ Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía*.

[MODELO DE ACTA]



Emisión de los votos

Durante los comicios, los trabajadores del establecimiento que participan de la elección emiten su voto en forma directa y secreta. Las autoridades de mesa solicitarán a cada votante una identificación personal para corroborar en el padrón electoral si se encuentra habilitado para votar. Quienes estén habilitados, recibirán un sobre firmado por las autoridades de mesa donde emitirán su voto.

Durante la jornada electoral la junta electoral debe garantizar una guardia que esté encargada de resolver las cuestiones conflictivas que puedan presentarse.

Por ejemplo, en algunas ocasiones algunos trabajadores que desarrollan tareas en el lugar de trabajo no se encuentran en los padrones. En estos casos es la junta electoral quien suele definir cómo resolver estas cuestiones.

Cierre de las urnas y elaboración del acta de cierre de los comicios

Una vez finalizada la jornada electoral, las autoridades de mesa deberán confeccionar un acta de cierre de urnas. En este acta se detallan la cantidad de votos emitidos, las observaciones que las autoridades consideren oportunas y debe ser firmada por las autoridades de mesa y por todos los trabajadores presentes. Una vez confeccionada, debe depositarse dentro de la urna que será cerrada.

En aquellos lugares de trabajo donde las votaciones se realicen en más de una jornada, se debe confeccionar un acta de cierre de urna por cada día de elección, haciéndose el escrutinio provisorio en el acto correspondiente al último día de elección.



La elección puede realizarse a lo largo de uno o más días, según las características del proceso o lugar de trabajo



[MODELO DE ACTA]

ACTA CIERRE DE MESA⁸

[Nombre de la asociación sindical:.....]

[Domicilio de la asociación sindical:.....]

[Autoridad que preside la elección (Junta Electoral o autoridad de la asociación sindical).....]

En [.....], siendo las [.....] horas, se procede a cerrar la mesa nro. [.....] de la elección de delegados de personal (art. 40 ley 23.551), representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [.....], correspondientes al establecimiento [.....] de la empresa [.....], convocada por esta asociación sindical.

Se realiza un escrutinio provisorio que da cuenta de los siguientes resultados:

Votos emitidos: [.....]

Cantidad de votos para [.....]

Cantidad de votos para [.....]

Firma autoridad de mesa y fiscales: [.....]

3 Cierre de la jornada electoral

Una vez que finalizan las elecciones, es necesario contabilizar los votos para poder proclamar a los candidatos electos.

Escrutinio

El escrutinio es el momento en donde se contabilizan los votos emitidos y cuyo resultado permite proclamar a los representantes electos. Este debe realizarse ante la mayor cantidad posible de trabajadores.

.....

⁸ Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía*.



Cuando finaliza el escrutinio, las autoridades confeccionan un acta de cierre de las elecciones detallando el total de votos emitidos, y se enumera la cantidad de votos que ha recibido cada candidato.

[MODELO DE ACTA]

ACTA CIERRE ELECCIÓN⁹

[Nombre de la asociación sindical:.....]

[Domicilio de la asociación sindical:.....]

[Autoridad que preside la elección (Junta Electoral o autoridad de la asociación sindical).....]

En [...], siendo las [...] horas, se procede a dar por finalizado el acto electoral de elección de delegados de personal (art. 40 ley 23.551), representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [...], correspondientes al establecimiento [...] de la empresa [...], convocada por esta asociación sindical, y a realizar el escrutinio definitivo conforme los siguientes resultados:

Votos emitidos: [.....]

Cantidad de votos para [.....]

Cantidad de votos para [.....]

Votos anulados¹⁰ [.....]

Como consecuencia de ello esta autoridad electoral proclama como delegados electos para representar a los trabajadores del [lugar de trabajo.....], [establecimiento....], de la empresa [...], por el período [.....], a los compañeros: [nombre y apellidos completos, documento de identidad.....].

Dispónese notificar al empleador de los resultados precedentes.
Firma de las autoridades electorales y fiscales:

.....

.....

⁹ Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía*.

¹⁰ Según el código electoral, se consideran votos anulados cuando el sobre de votación contiene una boleta no dispuesta por la autoridad electoral o no pueda discernirse a qué candidato responde. También son votos anulados cuando se haya impugnado la identidad o posibilidad de ser elector y así sea resuelto.



Proclamación de los candidatos electos

Los candidatos (o las listas) con mayor cantidad de votos son proclamados como representantes electos. La junta electoral deberá enviar una notificación (telegrama gratuito o carta documento) al empleador, detallando nombre, apellido, número de DNI y puesto desempeñado por el delegado electo. Los candidatos o miembros de las listas tienen derecho a realizar la misma tarea, y a retener en su poder la constancia de esta notificación.

NOTIFICACIÓN AL EMPLEADOR DE LOS DELEGADOS ELECTOS¹¹

[Nombre de la asociación sindical que convocó la elección:....]

[Domicilio de la asociación sindical que convocó la elección:.....]

Sr. Representante Legal de la empresa [.....]

Notificamos por la presente que habiendo esta asociación sindical procedido a convocar a elección de delegados de personal (art. 40 ley 23.551), representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [.....], correspondientes al establecimiento [.....] de la empresa [.....], la que tuvo lugar el día [.....], han resultado electos los siguientes trabajadores:

Nombre y apellido completos [.....]

Documento de identidad [.....]

Período del mandato: [.....]

Se hace saber que rigen a su respecto las garantías del art. 52 de la ley 23.551.

Lugar y fecha [.....]

.....

¹¹ Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía*.



De acuerdo a lo que prevean los estatutos o defina el conjunto de trabajadores la elección podrá hacerse:

Por **votación de lista única**: Las **listas electorales** están conformadas por candidatos que deciden presentarse agrupados en una misma boleta electoral. Puede ocurrir que sólo exista una opción de lista ya que los candidatos han decidido conformar una lista única.

Por **votación de lista completa**: En los establecimientos en donde se eligen varios delegados, suelen armarse diferentes listas electorales. Los que voten a una determinada lista estarán eligiendo a todos los candidatos que la conformen.

Por **votación directa de los candidatos**: Existe la posibilidad de que los candidatos se presenten individualmente a la elección.

En los casos en los que haya listas electorales, cada una de ellas suele contar con un **apoderado**. El apoderado será quien reciba todas las notificaciones concernientes al proceso electoral y debe presentar la lista de candidatos ante la junta electoral.

3.2 Caso 2: La elección de los representantes de los trabajadores en pequeños establecimientos

Este segundo modelo incluye algunas de las regulaciones que pueden operar en las elecciones sindicales en pequeños establecimientos, donde el proceso electoral suele ser más simple que en el caso anterior.



1 Acciones previas a la jornada electoral

Presentación de las candidaturas y comunicación al empleador

Los requisitos para la oficialización, en principio, son sólo aquellos que establece la ley de asociaciones sindicales y que detallamos en los puntos anteriores. En caso de no existir una junta electoral o una instancia de oficialización o impugnación de candidaturas, el sindicato puede asumir esta función.

Una vez que se presentaron los candidatos, es necesario notificar al empleador mediante el envío de un telegrama laboral gratuito. El candidato tiene derecho a realizar esta notificación, debiendo detallar su nombre, apellido, número de DNI, y puesto que desempeña (también lo puede hacer el sindicato, y conviene que lo haga, sin perjuicio de la notificación que envíe el postulante). Una vez realizada esta notificación, empieza a operar la tutela sindical (artículo 50, ley 23.551). Es importante guardar una copia de esta comunicación para tener una prueba de la participación del trabajador en el proceso electoral.

2 Inicio de la jornada electoral

En los pequeños establecimientos, los comicios suelen realizarse en una sola jornada, en tal caso, es recomendable que se lleve a cabo en el día y horario que se encuentre la mayor cantidad de compañeros en el establecimiento. No obstante, el sindicato puede solicitar la realización de los comicios en más de una jornada ante el Ministerio de Trabajo.

Para dar inicio a la jornada electoral, se debe designar una autoridad de mesa. El responsable podrá ser un compañero del establecimiento elegido mediante una asamblea y que no sea candidato en la elección. Las tareas que deberá asumir son las mismas que desarrollamos en el caso anterior referidas a las funciones de las autoridades de la mesa electoral.



Durante la jornada electoral, los trabajadores que participan de la elección eligen a sus representantes mediante el voto directo y secreto, emitiendo su voto dentro de una urna electoral. Asimismo el conjunto de los trabajadores tiene el derecho y la responsabilidad de fiscalizar el proceso electoral.

3 Cierre de la jornada electoral

Una vez finalizada la jornada electoral, se deben contabilizar los votos emitidos para poder proclamar a los candidatos electos. El escrutinio deberá realizarse frente a la mayor cantidad de compañeros. Una vez realizado el escrutinio se deberá labrar un acta donde consten la cantidad de votos emitidos y un detalle de los votos que recibió cada candidato.

Proclamación de los candidatos electos

Una vez concluido el escrutinio, los candidatos con mayor cantidad de votos serán proclamados como representantes de los trabajadores. Quien presida las elecciones debe notificar al empleador, mediante telegrama laboral gratuito, que debe contener: nombre, apellido, número de DNI y puesto desempeñado por el delegado electo. Los candidatos electos tienen derecho a notificar también al empleador y a guardar una copia de dicha comunicación.

3.3 Caso 3: Las elecciones de los representantes de los trabajadores en establecimientos con una incipiente organización

En los lugares de trabajo donde existe una organización sindical incipiente, es común que los trabajadores se vean impedidos de ejercer plenamente el derecho a elegir sus representantes, al estar más expuestos a represalias por parte de los empleadores. Esto se debe a que las elecciones de delegados son un momento de disputa con los



patrones ya que la designación de los representantes implica contar con una herramienta más para fortalecer la organización y así mejorar las condiciones de trabajo. Por lo tanto, es posible que los empleadores intenten obstaculizar la realización del proceso electoral.

Es por ello que en estos casos las elecciones suelen realizarse con una menor cantidad de formalidades, cumpliendo sólo con lo que establecen las normas.

1 Actuaciones previas a la realización de los comicios

La convocatoria a elecciones es el medio para poner en conocimiento de todos los trabajadores la realización de las elecciones. Para llevar adelante el proceso electoral es necesario realizar la convocatoria en el plazo establecido por la ley (10 días antes de que se inicien los comicios). En los lugares de trabajo donde existe una incipiente organización, el conjunto de los trabajadores definirá cuál es el medio que permite cumplir con la formalidad legal sin poner en peligro la realización de los comicios.

Otra de las cuestiones que pueden definirse colectivamente es quiénes se presentarán como candidatos. Esto puede ser definido mediante una asamblea. El candidato tiene el derecho de informarle su candidatura al empleador mediante el envío de un telegrama laboral, que también puede ser enviado por el sindicato, aún si se trata de un sindicato en formación. Recordemos que una vez realizada esta comunicación, los candidatos se encuentran protegidos por la tutela sindical. Se debe guardar una copia de esta comunicación para tener una prueba de la participación del trabajador en el proceso electoral.

2 Inicio de la jornada electoral

De acuerdo a lo que estime conveniente el conjunto de trabajadores, los comicios podrán realizarse dentro o fuera del establecimiento, durante el horario laboral o fuera de este.



Si bien es un derecho de los trabajadores y una obligación para el empleador habilitar un lugar dentro del establecimiento para realizar las elecciones, no siempre la correlación de fuerzas permite ejercer este derecho. Ante esto, los comicios pueden realizarse fuera del establecimiento para garantizar que se lleven a cabo las elecciones y evitar posibles represalias del empleador.

Para dar inicio a los comicios se debe elaborar un acta de inicio de la jornada que será firmada por todos los trabajadores presentes. Durante el tiempo que duren los comicios todos los trabajadores emitirán su voto directo y secreto. Una vez finalizada la jornada, se labrará un acta de cierre que también será firmada por la mayor cantidad de trabajadores para avalar la legitimidad de los comicios.

3 Cierre de la jornada electoral

Una vez confeccionada el acta de cierre, se contabilizarán frente a todos los trabajadores presentes los votos emitidos. Finalizado el escrutinio, se labrará un acta donde se detallará el total de votos emitidos y el detalle de los votos recibidos por cada candidato.

Las actas de las elecciones serán guardadas en un lugar seguro ya que son el documento que nos permite acreditar la realización de las elecciones.

Proclamación de los candidatos electos

Concluida la jornada electoral debemos comunicar al empleador mediante telegrama laboral gratuito, el nombre del candidato electo detallando su nombre, apellido y puesto desempeñado.

4 Duración de los mandatos

En principio, los mandatos no pueden durar más de dos años, excepto que el estatuto sindical contemple un plazo distinto. Una vez que



vence el mandato, el trabajador tiene derecho a volver a postularse como delegado, es decir que puede ser reelecto salvo que el estatuto del sindicato no lo permita.

5 Remoción o revocación de los mandatos

La ley 23.551 prevé dos mecanismos para revocar los mandatos de los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Por un lado, el mandato de los delegados puede ser revocado mediante una asamblea de los trabajadores del establecimiento que habrían participado en su elección. Esta asamblea de revocación puede ser convocada por el órgano directivo de la asociación sindical o solicitada por el 10% de los trabajadores que representa.

El segundo mecanismo prevé que la asamblea o congreso de la asociación sindical a la que el delegado está afiliado puede revocarle el mandato con el voto de una mayoría especial (2/3 del total). El procedimiento para llevar adelante esta medida está regulado en los estatutos sindicales.

En este segundo caso la ley habilita al órgano directivo de la asociación sindical a destituir al delegado, siempre que ello se decida en un congreso o asamblea del sindicato. Esta facultad es muy cuestionable, y la decisión que adopte el sindicato al margen de la voluntad de los trabajadores que eligieron al delegado carecerá de legitimidad.

En cualquiera de los dos mecanismos, el delegado tiene derecho a ejercer su propia defensa, es decir que tiene derecho a estar presente y a contar con una instancia donde pueda argumentar en su defensa.

Si por alguna de estas dos vías se decide la revocación del mandato del delegado, esta decisión puede ser recurrida judicialmente mediante la presentación de una demanda por la vía sumarísima, que es el canal más rápido a nivel judicial.



Preguntas frecuentes

¿Quién puede convocar a una elección de delegados en el lugar de trabajo?

A partir del fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "ATE", tanto los sindicatos con personería gremial como los sindicatos simplemente inscriptos con ámbito de representación en el establecimiento pueden convocar a elección de delegados en los lugares de trabajo. Esta facultad puede ser ejercida tanto por los sindicatos de base como por las federaciones.

La ley tampoco prohíbe que esta facultad sea ejercida por los sindicatos que poseen su inscripción gremial en trámite, o por otros colectivos de trabajadores que no hayan conformado aún una organización sindical, aunque no establece ninguna regulación específica. Sin embargo, existen fallos judiciales de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que han reconocido plenamente a los delegados designados por trabajadores afiliados a sindicatos con inscripción gremial en trámite.

¿Qué se puede hacer si en el lugar de trabajo no hay delegados y la organización sindical no convoca a elecciones para designarlos?

En primer lugar se puede notificar a alguna de las organizaciones sindicales que tengan ámbito de representación en el establecimiento la intención de los trabajadores de elegir representantes en el lugar de trabajo. Recordemos que a partir del fallo "ATE" cualquier organización sindical, con personería gremial o simple inscripción, puede convocar a la elección de delegados en el lugar de trabajo. Puede tratarse tanto de un sindicato local como de una federación.

Si aún así no existe ninguna organización que promueva la elección de delegados, es posible denunciar esta situación ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, quien tiene la obligación de adoptar medi-



das para que la elección de delegados se lleve adelante.

Si el Ministerio de Trabajo no resuelve la situación, es posible presentar un amparo judicial para obligarlo a que cumpla con dicha función.

¿Qué ocurre si se vencen los mandatos de los actuales delegados y la organización sindical no convoca a elecciones?

Al igual que en el caso anterior, se puede en una primera instancia informar al sindicato que los mandatos de los delegados se encuentran vencidos. Si aún así la organización gremial no convoca a elecciones, es posible organizar las elecciones de delegados con otra organización sindical o con una federación con ámbito de representación en el establecimiento, tengan personería gremial o simple inscripción.

En el caso de que ello no sea posible, se puede recurrir al Ministerio de Trabajo de la Nación, y en su caso al Poder Judicial, para lograr la realización de la elección de los delegados.

¿Se pueden elegir delegados en empresas que tienen menos de 10 trabajadores?

La ley no prohíbe que en los establecimientos de menos de 10 trabajadores se elijan delegados. Estos representantes contarán con la tutela genérica prevista en la ley, que podrá ser reforzada si se incluye en la negociación colectiva el derecho de los trabajadores de elegir delegados sin considerar el tamaño mínimo de la empresa previsto en la ley (menos de 10 trabajadores).

¿Qué se puede hacer si el empleador no entrega el padrón de trabajadores? ¿Cómo se pueden organizar las elecciones en ese caso?

La falta de entrega del listado de trabajadores constituye una práctica desleal por parte del empleador, que tiene que ser denunciada



a la organización gremial para que tome medidas al respecto. Estas prácticas por parte de la patronal pueden ser denunciadas judicialmente tanto por los sindicatos como por cualquier trabajador.

Al mismo tiempo, puede realizarse una presentación al Ministerio de Trabajo de la Nación para que obtenga el listado de trabajadores de las declaraciones juradas presentadas por el empleador ante el ANSES.

Para determinar la cantidad de delegados que corresponde elegir: ¿Qué trabajadores entran en el cálculo del total de empleados del establecimiento? ¿Hay que contabilizar a los trabajadores de las empresas tercerizadas? ¿Y a los trabajadores no registrados?

Deben computarse la totalidad de los trabajadores que prestan tareas en el establecimiento y que están en relación de dependencia con el empleador. Por ello, entran en el cálculo los trabajadores no registrados, los pasantes, los becarios, los fuera de convenio y los que en forma fraudulenta son forzados por el empleador a presentar facturas (monotributistas).

Es posible que el empleador pretenda desconocer esta situación, por lo que es importante contar con pruebas de la cantidad total de trabajadores al momento de determinar cuántos delegados van a ser elegidos.

Por el contrario, los trabajadores de las empresas tercerizadas deben elegir sus propios delegados, sin perjuicio de que se establezcan mecanismos de coordinación entre todos los delegados electos dentro del establecimiento, sean estos de la empresa principal o de la contratista.

¿Qué instancias de coordinación se pueden establecer entre trabajadores que dependen de distintas empresas pero trabajan en el mismo establecimiento?

Los trabajadores y las organizaciones sindicales pueden crear las



instancias de coordinación que estimen convenientes.

Si en un establecimiento se encuentran trabajadores que dependen de distintas empresas, la ley no impide que, si existe una organización con ámbito de actuación en todo el establecimiento, se pueda convocar a una elección para designar delegados unificados.

Si bien no existen muchos antecedentes, se trata de una estrategia que podría llevarse adelante desde la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), ya que el ámbito de su inscripción gremial alcanza a todos los trabajadores del país, cualquiera sea la actividad en la que se desempeñen. En ese caso, se trataría de delegados de la CTA de los trabajadores de todo el establecimiento.

¿Pueden participar de las elecciones, votando o postulándose, los trabajadores no registrados?

Si, aunque el empleador desconozca esta situación. En tal caso, si el empleador niega a este delegado el ejercicio de los derechos sindicales, es posible presentar un amparo judicial fundado en el artículo 47 de la ley 23.551, aunque el trabajador no registrado va a tener que probar la relación laboral.

Si en un mismo establecimiento existen trabajadores registrados y no registrados, es preferible que los postulantes sean trabajadores registrados, ya que van a estar mejor posicionados frente a posibles represalias del empleador.

¿Si en el lugar de trabajo coexisten varias organizaciones sindicales, cuál de ellas regula el proceso electoral?

El fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "ATE" estableció que, tanto los sindicatos con personería gremial como los sindicatos simplemente inscriptos pueden convocar a elección de delegados en los lugares de trabajo, pero no estableció ningún mecanismo



para llevar adelante el proceso electoral. Cada caso deberá ser resuelto de manera específica por las organizaciones sindicales intervinientes.

¿Dónde puedo conseguir el estatuto de una asociación sindical?

La organización sindical tiene la obligación de facilitar el estatuto a todos sus afiliados, incluso algunas de ellas lo tienen disponible en internet. El estatuto también puede ser solicitado en el Ministerio de Trabajo de la Nación, y si este se niega puede ser denunciado judicialmente.

¿Qué se puede hacer si el empleador se niega a facilitar un lugar dentro del establecimiento para realizar las elecciones?

La elección de los delegados debe realizarse en el lugar de trabajo, y ello solo puede ser modificado por la organización sindical convocante con la autorización del Ministerio de Trabajo. Si el empleador se niega a facilitar un lugar, esta situación puede ser denunciada ante el Ministerio de Trabajo.

Otra posibilidad es organizar la elección en la puerta del establecimiento.

Finalmente, si los trabajadores deciden que es preferible llevar adelante la elección en otro lugar (por ejemplo en la sede del sindicato), pueden hacerlo sin ningún obstáculo.

¿Qué pasa si la patronal se niega a reconocer al delegado electo por los trabajadores?

Una vez electo por sus compañeros de trabajo el delegado puede ejercer todas las facultades que le confiere la ley de asociaciones sindicales, sin que el empleador pueda oponerse a ello. Frente a las trabas que pueda alentar la patronal, los representantes de los trabajadores pueden denunciar esta situación a la organización sindical para coordinar la realización de acciones sindicales, y también ante el Ministerio de Trabajo o el Poder Judicial.



¿Es posible realizar las elecciones si ningún trabajador del establecimiento está afiliado a una organización sindical? ¿Qué puede hacerse en ese caso?

La ley exige una afiliación sindical de un año de antigüedad para ser elegido como delegado. Si ningún trabajador cumple con este requisito, igualmente se puede designar un delegado, pero él no contará con la tutela especial prevista en los artículos 48 y 52 de la ley 23.551 (a menos que se plantee la inconstitucionalidad del requisito de afiliación sindical).

Aún así, podrá enfrentar las represalias patronales con las herramientas de tutela de los activistas y delegados de hecho, previstas en el artículo 47 de la ley 23.551 y en la ley antidiscriminatoria, n° 23.592.

¿Es posible revocar el mandato de los delegados? ¿Cómo?

La ley 23.551 establece dos mecanismos de revocación del mandato de un delegado. El primero es a través de la asamblea de sus compañeros de trabajo, que debe ser convocada por el sindicato a pedido del 10% del total de los trabajadores.

El segundo es a través de la determinación votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical a la que está afiliado el delegado.

¿Qué puede hacerse si la asociación sindical decide revocar el mandato de los delegados, aún a pesar de que los trabajadores opinen lo contrario?

Puede convocarse para el mismo día a una asamblea de los trabajadores del establecimiento que ratifiquen el mandato del delegado cuestionado por la asociación sindical. Si bien esto no invalida jurídicamente la decisión de la asociación sindical, le otorga una fuerte legitimidad al delegado cuyo mandato intenta ser revocado.

4

HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

- 1 Normas que regulan las herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo
 - 2 Verificación de la aplicación de las leyes y los convenios colectivos
 - 3 Reunión periódica con los empleadores
 - 4 Asamblea en los lugares de trabajo
 - 5 Presentación de reclamos ante los patronos
 - 6 Crédito horario para el ejercicio de la función
 - 7 Lugar para el desarrollo de las tareas
 - 8 Medios de difusión de actividades gremiales
 - 9 Balance social de la empresa
 - 10 Comités de seguridad e higiene
- 🔍 Preguntas frecuentes

LOS representantes de los trabajadores en cada establecimiento (delegados, comisiones internas, etc.) deben, para poder cumplir con su tarea, contar con diferentes herramientas que les permitan cumplir con su función. Entre ellas, tener tiempo para recorrer el establecimiento, reunirse con los compañeros y con el empleador, concurrir a reuniones con el sindicato, contar con un espacio físico para reunirse (local sindical) y para difundir sus actividades (carteleros). Estas herramientas están reguladas por diferentes instrumentos legales que presentaremos en este capítulo.

Sin embargo, en el día a día, es la capacidad de organización y la presencia del sindicato en cada lugar de trabajo la que permite garantizar la posibilidad de utilizar estas herramientas o proteger al delegado frente a un intento de represalia por parte de los empleadores. A su vez, en aquellos casos donde la regulación es restrictiva, la organización permite ir más allá e imponerle al empleador la modalidad de acción que los trabajadores estimemos conveniente.

1 Normas que regulan las herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo

El convenio 135 de la OIT. Establece que los representantes de los trabajadores deben disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitir el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

La ley 23.551. Reconoce el derecho de los delegados a verificar la aplicación de las normas legales o convencionales en el lugar de trabajo, participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo, a reunirse periódicamente con el empleador o su representante y a presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen. Asimismo, establece para los empleadores la obligación de facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados y conceder a cada uno de los delegados un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su función.



Muchos de estos derechos se encuentran reglamentados por los **convenios colectivos de trabajo**, por lo que la situación en cada lugar de trabajo puede variar de acuerdo al convenio aplicable.

Varias de estas herramientas se encuentran reguladas en los convenios colectivos de trabajo o en los estatutos, pudiendo variar de una actividad a otra y de un lugar de trabajo a otro. Si el derecho no está regulado en ninguna norma, su regulación puede resolverse:

- De común acuerdo entre la asociación gremial, el empleador y el representante directo de los trabajadores, o
- En la justicia

En todos los casos en que los empleadores pretendan limitar u obstaculizar el ejercicio de alguno de estos derechos, los trabajadores y sus representantes gremiales pueden:

- Poner en práctica medidas de acción directa que presionen al empleador para que respete los derechos
- Denunciar y exigir el cese de esa conducta ante el Ministerio de Trabajo y/o el Poder Judicial

2 Verificación de la aplicación de las leyes y los convenios colectivos

Entre las funciones más importantes de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo se encuentran verificar que los empleadores cumplan con la legislación laboral y con el convenio colectivo de trabajo y denunciar las condiciones de trabajo que puedan poner en riesgo la salud y la integridad física de



los trabajadores. Para cumplir con esta tarea, es necesario que los delegados puedan recorrer el establecimiento libremente.

Es habitual que los empleadores intenten limitar el ejercicio de este derecho prohibiendo el recorrido en determinados sectores u ocultando información que ponga en evidencia sus incumplimientos. Los representantes de los trabajadores deben desarrollar acciones para superar estos obstáculos a través de la presentación de denuncias administrativas, judiciales o de la puesta en marcha de medidas de fuerza. Todas estas acciones pueden ser coordinadas a través de la organización sindical que tenga representación en el lugar de trabajo. Esto otorga una mayor cobertura al conjunto de los trabajadores y permite generalizar y dar mayor visibilidad a los reclamos.

El recorrido por los lugares de trabajo también permite que los delegados conozcan el funcionamiento de todo el proceso productivo y las diferentes actividades, y puedan realizar propuestas para mejorar las condiciones de trabajo.

» La ley 23.551 de asociaciones sindicales y el decreto 467/88 establecen que la verificación que efectúe el delegado se limitará a comprobar el cumplimiento de la legislación laboral y previsional, y que debe ser acompañado por los inspectores del Ministerio de Trabajo

Entonces los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo pueden verificar que los empleadores cumplan con lo que determinan los convenios y las leyes, y en caso de detectar un incumplimiento pueden denunciarlo ante el Ministerio de Trabajo¹.

Cuando los inspectores se encuentren en el establecimiento, los delegados tienen que acompañarlos en todo el recorrido. Su papel es fundamental, ya que pueden guiar al inspector mostrando todas las irregularidades detectadas en el establecimiento.

.....

¹ La inspección del trabajo será comentada en el capítulo 8



Por ejemplo, si el convenio colectivo establece que todos los trabajadores deben disponer de tapones auditivos (como de cualquier otro elemento de protección personal), el empleador tiene la obligación de proveerlos. Si esto no se cumple, los representantes de los trabajadores y la organización sindical tienen que exigir su cumplimiento ante el empleador y también pueden recurrir al Ministerio de Trabajo para denunciar la irregularidad y participar de las inspecciones que éste realice.

OIT

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo ha expresado que los gobiernos deben adoptar medidas para conceder otras facilidades a los representantes de los trabajadores (sindicatos u otros), para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, como el acceso a todos los lugares de trabajo cuando sea necesario para el ejercicio de sus funciones de representación, la recaudación de cotizaciones sindicales, etc.

CEACR, 2006, Observación individual sobre el Convenio sobre los representantes de los trabajadores n° 135

3 Reunión periódica con los empleadores

La regulación de las reuniones de los delegados con el empleador o su representante (gerente, responsable de recursos humanos), suele estar prevista en los convenios colectivos de trabajo e incluye diferentes puntos como la periodicidad, quiénes pueden participar, el carácter de las resoluciones a las que arriben, etc.

- **Periodicidad:** Las reuniones pueden realizarse conforme a lo que acuerden los representantes de los trabajadores con los empleadores o de acuerdo a la periodicidad que establezcan los convenios colectivos. Pueden ser quince-



nales, semanales, etc. El empleador tiene la obligación de asistir a las reuniones en forma personal o mediante sus representantes.

- **Sujetos que pueden participar:** Todos los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo y todos los miembros de las asociaciones sindicales sin distinción tienen derecho a participar en las reuniones.
- **Temas a desarrollar:** Los representantes de los trabajadores deben presentar un temario ante el empleador detallando todos los puntos que se pretenden discutir en la reunión. Algunos de los asuntos que suelen tratarse son: cambios tecnológicos, análisis de la situación del establecimiento en materia de seguridad e higiene, efectivización o anulación de una sanción aplicada a un trabajador, mejoras en los beneficios otorgados a los trabajadores, etc.
- **Carácter de las resoluciones:** Es recomendable que una vez concluida la reunión se confeccione un acta donde se incluyan todas las resoluciones a las que se hayan arribado, quedando una copia en manos de los delegados. De esta forma, los compromisos asumidos por el empleador quedan plasmados en un documento y sirven de prueba en caso de que no se cumpla con lo acordado. Asimismo la copia de este acta se puede circular entre todos los compañeros del establecimiento mediante su colocación en la cartelera gremial y ser difundida en las asambleas de trabajadores.

Para favorecer y garantizar éstas reuniones, los trabajadores pueden recurrir a la negociación informal con el empleador y fijar pautas para su realización.



4 Asamblea en los lugares de trabajo

La asamblea de trabajadores es una herramienta que contribuye a fortalecer la acción de las organizaciones sindicales, ya que es allí donde los trabajadores de cada establecimiento deciden, debaten, socializan información en forma conjunta y democrática. La participación en las asambleas constituye el primer paso de la actividad gremial, y es muy importante contar con una rutina de discusión colectiva donde se traten la totalidad de las cuestiones que hacen a la vida de la organización sindical.

» Este derecho se encuentra en el artículo 4 inciso C de la ley 23.551 de asociaciones sindicales donde se establece que los trabajadores pueden “reunirse y desarrollar actividades sindicales”. Las asambleas deben ser convocadas por las organizaciones sindicales o los representantes en los lugares de trabajo, y su funcionamiento puede estar regulado por los estatutos sindicales o puede ser definido por el conjunto de los trabajadores.

En los lugares de trabajo pueden desarrollarse dos tipos de asambleas: las de carácter informativo o las resolutivas.

- Las **asambleas informativas** tienen como finalidad socializar información sobre cuestiones como: las resoluciones de las reuniones con el empleador, el informe de la situación en materia de seguridad e higiene de los distintos sectores del establecimiento, etc.
- Las **asambleas resolutivas** tienen como finalidad definir medidas de acción colectiva, redactar reclamaciones para presentar al empleador, organizar el temario previo a las reuniones con el empleador, brindar solidaridad con otros trabajadores en lucha, etc.



La regulación de las asambleas está contemplada generalmente en los convenios colectivos. Allí es donde se establecen las pautas generales para el desarrollo de las asambleas. Sin embargo, esa regulación, también puede coartar algunas libertades y derechos de los trabajadores.

Entre las distintas formas de regulación encontramos:

- **Sujetos legitimados para realizar su convocatoria:** La asamblea puede ser convocada por las organizaciones sindicales y los representantes de los trabajadores.
- **Sujetos legitimados para participar de las asambleas:** Todos los trabajadores, sin importar su afiliación sindical pueden participar de las asambleas en los lugares de trabajo.
- **Periodicidad de las asambleas:** En principio, las asambleas pueden celebrarse todas las veces que los trabajadores lo necesiten siempre que no afecten el funcionamiento de la empresa. Los estatutos sindicales pueden establecer una periodicidad quincenal, mensual, etc.
- **Lugar de realización de la asamblea:** Los convenios colectivos de trabajo o estatutos pueden establecer que las asambleas se celebren dentro o fuera del establecimiento, durante o luego de la jornada laboral. Es recomendable que estas cuestiones sean resueltas por todos los trabajadores porque son quienes pueden analizar la situación del establecimiento y definir cuándo y dónde conviene realizarla. En general, es preferible que las asambleas se realicen dentro del lugar de trabajo y en un horario que garantice a la mayor participación de trabajadores.
- **Resoluciones de las asambleas:** Es recomendable que durante la asamblea se elabore un acta que incluya las decisiones tomadas y que sea difundida a todos los trabajadores, hayan participado de la misma o no.



Entra las regulaciones que pueden limitar la acción gremial, se pueden encontrar:

- Establecer que en la asamblea solo pueden participar los afiliados; o
- Determinar que la convocatoria debe ser realizada únicamente por una asociación gremial.

5 Presentación de reclamos ante los patrones

Los trabajadores que se sientan perjudicados por alguna acción u omisión del empleador pueden presentar sus reclamos ante el empleador mediante el representante gremial. Estos reclamos pueden surgir como consecuencia de una controversia o conflicto de un trabajador o conjunto de trabajadores con el empleador y pueden estar fundados en diversos motivos: improcedencia de una sanción disciplinaria, represalia de un supervisor, negativa ante el pedido de licencia especial, reducción de salario, no otorgamiento de los elementos de protección personal, etc.

Es recomendable que los reclamos sean presentados por el delegado porque es quien se encuentra protegido por la tutela sindical de cualquier intento de represalias por parte del patrón.

Esta facultad está reconocida en el artículo 43 inciso c) de la ley 23.551 de asociaciones sindicales, en donde se establece que el representante de los trabajadores puede presentar ante los empleadores o sus representantes los reclamos de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva. Por su parte, las negociaciones colectivas pueden regular el procedimiento para presentar reclamos.

Para garantizar que los reclamos se presenten con rapidez, los delegados pueden desarrollar acciones para forzar al empleador a recibir



los reclamos sin necesidad de contar con la autorización sindical.

Ejemplos que limitan la acción gremial de los delegados. *Los convenios colectivos de trabajo pueden: obligar al trabajador afectado a presentar su reclamo ante su superior, y sólo en el caso de que la respuesta recibida no lo satisfaga, elevar la queja ante el representante sindical.*

Este tipo de regulación inhabilita a los representantes de los trabajadores y a la organización en el plano de empresa, ya que imposibilita visualizar demandas colectivas y expone al trabajador ante una posible represalia de sus supervisores. En estos casos, es necesario forzar a los empleadores a recibir los reclamos de parte del representante sindical, sin obligar a cada trabajador a presentarla con anterioridad a su superior en forma individual.

NOTA DE RECLAMO AL EMPLEADOR²

[Nombre de la asociación sindical:.....]
[Domicilio de la asociación sindical:.....]

Sr. Representante Legal de la empresa [.....]

[Nombre de los delegados de personal o miembros de comisión interna que realizan la reclamación:..].

En nuestro carácter de representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [...], correspondientes al establecimiento [...], de conformidad con lo dispuesto por el art. 43 inciso c) de la ley 23.551, formulamos el siguiente reclamo, el que se funda en las razones que también a continuación se indican:

[enumeración y fundamentación del reclamo.....]

Lugar y fecha [.....]

.....

² Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía.*



6 Crédito horario para el ejercicio de la función

El crédito horario es **el tiempo del que disponen los delegados para ejercer su función que debe ser rentado por el empleador.**

En principio, podemos decir que dicho crédito debe responder a las necesidades de los delegados y debe poder utilizarse dentro o fuera del establecimiento sin restricciones en su duración.

» La ley 23.551 de asociaciones sindicales establece que los empleadores están obligados a 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.

» En muchos casos la regulación de la extensión del crédito horario surge de la costumbre, es decir, de la existencia de una práctica prolongada en el tiempo y aceptada por el empleador y los trabajadores.

La regulación del crédito horario en los convenios colectivos de trabajo puede contener restricciones en cuanto a su magnitud, distribución y los límites para su utilización. A continuación, daremos cuenta de algunas de las regulaciones contempladas en los convenios:

- **Sujetos legitimados para ejercer el derecho:** Todos los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen el derecho de utilizar el crédito horario.
- **Cantidad de horas:** La cantidad de horas del crédito puede medirse en horas o jornadas de trabajo, y ser distribuidas semanalmente, mensualmente, anualmente, etc.
- **Lugar donde se puede desplegar el derecho:** El crédito horario puede utilizarse dentro y fuera del lugar de trabajo.



- **Procedimiento para su utilización:** Existen diversas formas de regular los pasos a seguir para utilizar el crédito horario. Por ejemplo: estableciendo que el delegado debe notificarle al empleador, o pedir su autorización.

El empleador no puede limitar la utilización de las horas créditos otorgándole más tareas al delegado u obstaculizándole su contacto con los compañeros. Tampoco puede impedir que el delegado ingrese en determinados sectores del establecimiento mientras hace uso del crédito o que converse con determinadas personas. Es decir, el empleador no tiene que tener ningún tipo de injerencia en el ejercicio de este derecho y debe abstenerse de toda conducta que tenga ese fin.

Ejemplos que amplían la acción gremial de los delegados. Las regulaciones previstas en los convenios, estatutos o los acuerdos entre los empleadores y los representantes de los trabajadores pueden establecer que:

- *El delegado disponga de todo el tiempo que sea necesario para desarrollar sus tareas dentro del establecimiento y que el crédito horario se utilice en las tareas sindicales que requieran que el trabajador se retire de su lugar de trabajo (por ejemplo para participar de una asamblea de delegados en la asociación gremial)*
- *En el caso de no utilizar el crédito horario, este pueda acumularse en el crédito del mes siguiente.*

Entre las regulaciones que pueden limitar el pleno ejercicio de la acción gremial se puede señalar:

- *Disponer que el crédito horario sólo puede ser utilizado para concurrir a reuniones sindicales fuera de la empresa.*
- *Disponer que, al utilizar el crédito horario dentro de la planta,*



el delegado no deba afectar la productividad de la empresa al dialogar con sus compañeros.

En estos casos no sólo se dilata la intervención del delegado ante las distintas controversias que puedan presentarse, sino que el ejercicio del derecho y la posibilidad de presentar reclamos queda supeditado a lo que arbitrariamente disponga el empleador.

MODELO PARA NOTIFICACIÓN CRÉDITO HORARIO³

[Nombre de la asociación sindical:.....]

[Domicilio de la asociación sindical:.....]

Sr. Representante Legal de la empresa [.....]

[Nombre de los delegados de personal o miembros de comisión interna que realizan la notificación:.....].

En nuestro carácter de representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [.....], correspondientes al establecimiento [.....], de conformidad con lo dispuesto por el art. 44 inciso c) de la Ley 23.551, notificamos que haremos uso del crédito horario de acuerdo al siguiente cronograma:

[diagrama de días y horarios en que cada delegado hará uso del crédito horario]

Lugar y fecha [.....]

[MODELO DE NOTA]

.....

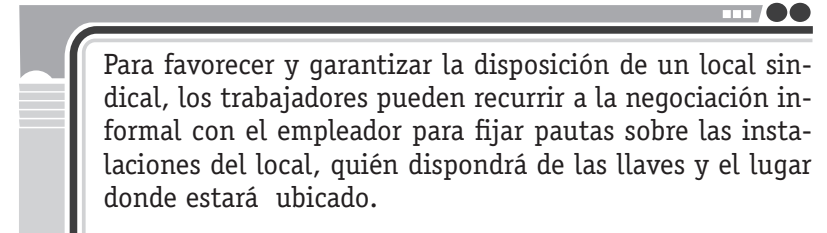
³ Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía.*



7 Lugar para el desarrollo de las tareas

El lugar o local sindical es un espacio del que disponen los trabajadores y delegados dentro del establecimiento para desarrollar sus actividades sindicales. La localización del local sindical en el lugar de trabajo, las instalaciones del mismo y todo lo que concierne a él, se encuentra regulado en los convenios colectivos de trabajo.

» La ley 23.551 establece que los empleadores deben facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los representantes de los trabajadores 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 necesario.



8 Medios de difusión de actividades gremiales

Existen distintos medios que los trabajadores pueden utilizar para difundir las actividades gremiales. Entre estos se encuentran: la cartelera, la vitrina y la pizarra que son diferentes nombres que asume el espacio otorgado por la empresa a los trabajadores para difundir información. La utilización del mismo tiene que estar al alcance del conjunto de los trabajadores ya que es un medio por el cual se puede socializar toda la información que contribuye a la organización en los lugares de trabajo.

La regulación de las carteleras puede estar establecida en los con-



venios colectivos o puede estar definida por el conjunto de los trabajadores, y abarca desde las medidas, estilo y lugar de ubicación, hasta el contenido de la información que puede colocarse.

Los convenios pueden reconocer que todos los representantes de los trabajadores tiene que poder utilizar la cartelera y en caso de tratarse de una vitrina, sus llaves también tienen que estar al alcance de todos.

La información que puede difundirse puede estar regulada por los convenios colectivos o definirse por consenso entre el conjunto de los trabajadores.

El empleador no debe interferir en la información que quieran socializar los trabajadores, por ejemplo prohibiendo la difusión de panfletos con contenido político o la difusión de medidas de fuerza propias o en solidaridad con otros colectivos de trabajadores organizados. Es importante que la definición de la publicación de informaciones sea resuelta por las organizaciones sindicales con representación en cada lugar de trabajo y los representantes sindicales, prescindiendo de cualquier tipo de autorización de la empresa para hacerlo.

El empleador también tiene que abstenerse de poner en práctica conductas que violen el derecho de los trabajadores a difundir información, como por ejemplo quitar de las carteleras los materiales, sancionar a los trabajadores por repartir volantes o enviar correos electrónicos donde difundan sus ideas políticas y gremiales. A su vez, no puede restringir la circulación de información en la cartelera sindical, o colocarla lejos de los lugares donde circulan los trabajadores.

Ejemplos que amplían la acción gremial de los delegados. los convenios colectivos pueden establecer que:

- *La empresa coloque, en todos los lugares de trabajo, en espacios a convenirse y en forma visible, vitrinas para uso exclusivo de la comisión interna. De acuerdo a la importancia del establecimiento, la representación gremial podrá gestionar la colocación de vitrinas adicionales en el caso de que ello resulte necesario.*



Entre las regulaciones que pueden limitar la acción gremial se pueden encontrar:

- *La utilización de la cartelera como una facultad exclusiva del sindicato, por lo que en casos de controversias entre los directivos de un gremio y los delegados en el lugar de trabajo, es posible que éstos se vean impedidos de utilizar el medio de difusión para sus reclamos y actividades.*

También nos podemos encontrar con otras limitaciones vinculadas con la circulación de información en los lugares de trabajo

- *En algunos convenios se establece la prohibición expresa de utilizar cualquier otro espacio de la planta para difundir información (volantes o afiches). Entonces, los trabajadores de la planta pierden la posibilidad de difundir información por otros medios que no sea la cartelera (medio de difusión que también puede estar sujeto a lo que determinen –arbitrariamente– los empleadores).*

Existen innumerables formas de limitar la circulación, difusión y socialización de información. La cartelera gremial, como el reparto de volantes en los lugares de trabajo, es una herramienta de organización. Esta herramienta tiene que estar al alcance de todos los trabajadores y delegados más allá de su afiliación a un determinado sindicato o a una determinada tendencia política. Entonces, la recuperación de esta herramienta es una forma de promover la organización de los trabajadores, la autonomía y la convivencia de distintas tendencias políticas en los lugares de trabajo.



Los trabajadores y sus organizaciones tienen derecho a difundir sus ideas dentro del establecimiento y contar para ello con los recursos que crean adecuados.



9 Balance social de la empresa

El balance social es un documento que los empleadores de más de 300 trabajadores están obligados a elaborar y entregar todos los años a las asociaciones sindicales. Este documento incluye la siguiente información:

- Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio
- Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa. Incidencia del costo laboral
- Evolución de la masa salarial promedio
- Su distribución según niveles y categorías
- Evolución de la dotación de personal y distribución del tiempo de trabajo
- Rotación del personal por edad y sexo
- Capacitación
- Personal efectivizado
- Régimen de pasantías y prácticas rentadas
- Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades extralaborales
- Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas

Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen derecho a solicitar a la asociación sindical una copia de este informe. Es importante contar con el balance social porque ayuda a tener un mejor conocimiento de la empresa, y puede ser útil para definir reclamos colectivos en materia de salarios, ascensos y promociones, condiciones de trabajo, etc. Asimismo es una herramienta más para inspeccionar las condiciones de trabajo en todo el establecimiento y detectar los incumplimientos de los empleadores.

10 Comités de seguridad e higiene

Una herramienta útil en materia de inspección y prevención de riesgos del trabajo, es la conformación de Comités de Seguridad e Higiene



ne que, en general, están compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores en el establecimiento.

Estos comités buscan controlar y supervisar el cumplimiento de las normas y disposiciones sobre seguridad e higiene laboral, promover la protección de la vida y la salud de los trabajadores y mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo.

En general, la regulación de los comités puede prever que los trabajadores sean representados por sus delegados o que se realicen elecciones para elegir delegados de prevención.

Asimismo, en la regulación puede establecerse que en el comité participen los delegados de prevención de distintos establecimientos de la misma empresa (por ejemplo una empresa de comercio que tenga distintas sucursales) o que participen todos los delegados del mismo establecimiento que trabajan para distintas empresas.

Los trabajadores pueden exigir que se formen estos comités, ya que se trata de una herramienta que permite tener un mejor conocimiento del funcionamiento de todo el proceso productivo, de las condiciones y riesgos del trabajo, enfermedades profesionales y otras cuestiones que afectan a todos los trabajadores del establecimiento.

En materia de enfermedades y accidentes, por ejemplo, este conocimiento permite socializar la información, desnaturalizar las condiciones en las que se realizan las tareas y demandar mejoras para incorporar en las negociaciones colectivas.

A su vez, contar con información de todos los sectores permite tener herramientas para lograr una mayor organización. Por ejemplo, conocer las políticas empresariales en materia de innovaciones tecnológicas permite prever intentos de reducción de personal y pensar alternativas de reubicación de los trabajadores que puedan verse afectados, como así también anticiparse a las condiciones que enfrentarán los trabajadores que desarrollen sus tareas mediante las nuevas maquinarias.



En la actualidad, los comités de empresa se encuentran regulados por algunos convenios colectivos de trabajo. El avance más importante se ha realizado en la provincia de Santa Fe. Allí se sancionó la ley 12.913 que estableció que debe conformarse un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo en todas las empresas que empleen a más de cincuenta trabajadores. Esta norma prevé: la composición del comité, la cantidad de delegados que participan según el total de trabajadores, instancias de articulación entre delegados del mismo establecimiento pero de distintas empresas, la posibilidad de conformar comités compuestos por trabajadores de una misma empresa que cuente con distintos establecimientos, las obligaciones del empleador, la elaboración conjunta de un plan de prevención de riesgos, etc.

Por ejemplo: Algunas de las funciones que pueden establecer los convenios para los Comités de Seguridad e Higiene Laboral son:

- *El revelamiento de las condiciones de trabajo a fin de detectar y eliminar los riesgos laborales*
- *La elaboración y aprobación de programas de prevención de riesgos para la salud de los trabajadores*
- *La evaluación periódica de los programas de prevención de la empresa, hacer un balance anual y proponer las modificaciones o correcciones que estimen necesarias*
- *Colaborar, promover, programar y realizar actividades de difusión, información y formación en materia de salud y seguridad en el trabajo, con especial atención a los grupos vulnerables en razón de género, capacidades diferentes y edad, destinadas a todos los trabajadores.*
- *Realizar o disponer la realización de investigaciones en la empresa, para adoptar medidas de prevención de riesgos y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.*



- *Solicitar el asesoramiento de profesionales o técnicos, consultores externos o de organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales.*
- *Conocer y tener acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por los profesionales o técnicos de la empresa, y las realizadas por la autoridad de aplicación en materia de salud y seguridad en el trabajo.*

Las tareas y funciones de los comités permiten que los trabajadores puedan conocer en forma acabada cuáles son las condiciones de trabajo en todo el establecimiento, elaborar planes de mejoras en esta materia, conocer las innovaciones tecnológicas de la empresa y poder incidir en las políticas que ésta decida poner en práctica.



Preguntas frecuentes

¿Qué se puede hacer si el empleador se niega a reunirse con los delegados?

El empleador tiene la obligación de reunirse periódicamente con los representantes de los trabajadores. Si el empleador se niega, puede ser denunciado frente al Ministerio de Trabajo de la Nación, quien tiene la potestad de abrir una instancia de negociación para forzar al empleador a cumplir con esta obligación.

En caso de que el empleador mantenga su negativa, los representantes de los trabajadores y los sindicatos pueden plantear una acción judicial para garantizar el ejercicio de este derecho.

¿Se puede hacer una asamblea en el lugar de trabajo?

Si. El derecho de reunión está garantizado por la Constitución Nacional, y específicamente la ley 23.551 reconoce a las organizaciones sindicales el derecho a organizar asambleas.

¿Quiénes pueden presentar los reclamos ante los empleadores? ¿Qué se puede hacer si la organización sindical se niega a autorizar los reclamos de los trabajadores?

Los reclamos ante los empleadores deben ser presentados por los representantes de los trabajadores, quienes deben contar con autorización de la organización sindical. Esta autorización no necesariamente debe ser por escrito, ni por la positiva. Basta con que la organización sindical no se oponga en forma expresa. Es decir, ante la necesidad de formular un reclamo, el representante de los trabajadores debe comunicarlo a la organización sindical y, a menos de que esta se oponga expresamente, presentarlo al empleador.



Si la organización sindical se opone en forma expresa, nada impide que el reclamo se presente a través de otras organizaciones sindicales que tengan intervención en el lugar de trabajo, ya sea con personería gremial o simple inscripción. Incluso pueden ser presentadas a través de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), si ello es solicitado por los trabajadores del establecimiento.

¿Cuál es el procedimiento para utilizar las horas gremiales?

Generalmente el procedimiento para utilizar las horas gremiales está regulado en el convenio colectivo de trabajo. En algunos casos requiere contar con la autorización previa de la organización sindical, y en otros requiere dar aviso con anterioridad al empleador.

En cualquier caso, ni el empleador ni la organización sindical pueden oponerse a que el delegado utilice las horas gremiales para el desarrollo de la acción sindical en los lugares de trabajo.

Si la oposición es del empleador, esta situación debe ser notificada tanto al sindicato como al Ministerio de Trabajo, a fin de que garanticen el ejercicio de este derecho.

¿Qué se puede hacer si el empleador impide que los delegados recorran el lugar de trabajo?

Recorrer permanentemente el lugar de trabajo es estratégico para desarrollar la función propia de los representantes de los trabajadores. Si el delegado encuentra obstáculos para recorrer el lugar de trabajo, será necesario modificar esta situación a través de la acción sindical en cada establecimiento, pudiendo obtener esta reivindicación a través de la acción y la negociación colectiva, tanto formal como informal, como mediante denuncias administrativas o judiciales.



¿Qué herramientas de difusión de información se pueden utilizar en los lugares de trabajo?

El derecho a la libre expresión es un derecho humano reconocido en nuestra Constitución Nacional, por lo que los empleadores no pueden poner límites a su ejercicio en los lugares de trabajo.

En consecuencia, es posible usar todo tipo de herramientas de difusión de información, incluyendo volantes, correos electrónicos, entre otros.

Con relación a la cartelera, todas las organizaciones sindicales con afiliados en el establecimiento tienen derecho a contar con un espacio de difusión de información, por lo que si el sindicato que actualmente posee la cartelera limita su utilización es posible recurrir a las otras organizaciones presentes en el lugar de trabajo para generar nuevas vías de comunicación con el conjunto de los trabajadores. Si estos espacios limitan la publicación de determinados materiales en función de su contenido o del trabajador que quiera colocarlos (por trabas impuestas por la propia empresa o por el sindicato), los trabajadores pueden organizarse y reclamar ante la empresa nuevos espacios para la difusión de la información.

¿Qué pasa si el empleador impide instalar carteleras o repartir materiales gremiales en el establecimiento?

Las organizaciones de trabajadores tienen derecho a publicar y dar a conocer sus ideas. Si el empleador se niega a permitir instalar carteleras o cualquier otro mecanismo de difusión de la información, los trabajadores deben comunicarlo a su organización gremial para que implemente medidas de acción colectivas y/o presente denuncias administrativas o judiciales. Al mismo tiempo pueden denunciar estas prácticas ante el Ministerio de Trabajo.

5

TUTELA SINDICAL DE LOS TRABAJADORES

1 Normas que regulan la tutela sindical

2 Tutela sindical de los trabajadores

3 Tutela sindical de los candidatos y de los delegados electos en los lugares de trabajo

4 Despido de los delegados electos y los candidatos

5 Acción de exclusión de tutela de los delegados y los candidatos

6 Tutela de los activistas y los delegados de hecho

? Preguntas frecuentes

CUANDO los trabajadores ejercen o exigen un derecho colectivamente, es común que los patrones intenten limitarlo, obstaculizarlo o impedirlo mediante distintos mecanismos: aplicando sanciones disciplinarias, reubicando a los trabajadores dentro de la empresa para aislarlos de los compañeros o recurriendo al despido con el objetivo de disciplinar al conjunto de trabajadores que intentan organizarse. A este tipo de conducta, como toda aquella que viole el principio de libertad sindical, se la denomina antisindical.

Ante estas acciones de los empleadores, los trabajadores contamos con una protección denominada tutela sindical, que incluye mecanismos para hacer efectivo el ejercicio de los derechos sindicales.

En este capítulo describimos qué es la tutela sindical, a quiénes protege y qué herramientas poseen los trabajadores cuando son sancionados por ejercer sus derechos.

1 Normas que regulan la tutela sindical

Constitución Nacional. El artículo 14 bis establece que “los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.”

Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Este Convenio obliga al Estado a “adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”

Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva. El Convenio establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.



Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores. Protege a los representantes de los trabajadores “nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o los representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa” y establece que “deben 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.”

Ley 23.592 sobre prohibición de todo acto discriminatorio. La ley establece que toda conducta discriminatoria debe considerarse nula.

Ley 23.551 de asociaciones sindicales. Establece mecanismos destinados a hacer efectiva la garantía constitucional de libertad sindical con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Rossi c/ Hospital Naval”. En este fallo la Corte Suprema extendió la protección establecida en la ley 23.551 a los representantes de todas las organizaciones sindicales, con personería gremial o simple inscripción. Este fallo profundiza el camino iniciado por la Corte en el fallo “ATE”, permitiendo que los representantes de una asociación simplemente inscripta, sea cual fuere el cargo que ocupen¹, estén protegidos por la misma tutela que los representantes de los sindicatos con personería gremial.

En ambos fallos, la Corte cuestionó las bases jurídicas en las que se asienta el modelo sindical argentino que otorga el monopolio en el ejercicio de derechos a las asociaciones sindicales con personería gremial. Por un lado, pone en evidencia las limitaciones impuestas por la ley de asociaciones sindicales y en contrapartida reconoce en forma expresa la aplicación directa de los Convenios de la OIT

.....
¹ Se refiere tanto a quienes ocupen cargos representativos en la asociación sindical (secretarios generales, adjuntos, delegados congresales, etc.) como a quienes ocupen cargos representativos en los lugares de trabajo (delegados)



ratificados por nuestro país (principalmente, los Convenios 87, 98 y 135).

El despido es el mecanismo de disciplinamiento social más potente que tienen los patrones para lograr que los trabajadores resignen sus derechos. Una práctica usual es despedir sin justa causa (o esgrimiendo una causa falsa) a aquellos trabajadores que intentan organizarse en sus lugares de trabajo. De esta forma, el despido actúa como una represalia para todos los trabajadores, ya que muestra qué es lo que puede sucederle a quienes intenten reproducir la misma conducta. Este tipo de despidos, como cualquier medida que atente contra el ejercicio de un derecho sindical, es ilícito y se denomina conducta o despido antisindical.

La herramienta fundamental con la que cuentan los trabajadores para hacer efectiva la tutela de sus derechos y lograr la reincorporación de trabajadores injustamente despedidos es el ejercicio de acciones gremiales como son las movilizaciones, suspensiones de tareas o cualquier forma que puede adoptar la huelga, y que pueden ser acompañadas por la presentación de reclamos judiciales.

2 Tutela sindical de los trabajadores

La tutela sindical es uno de los mecanismos de protección destinado a evitar las posibles represalias antisindicales del empleador y a hacer efectivo el ejercicio de los derechos de libertad sindical.

Esta protección se encuentra en el artículo 47 de la ley 23.551 de asociaciones sindicales que establece que: “*los trabajadores o las asociaciones sindicales que se vean impedidas u obstaculizadas en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados*



por la presente ley, podrán recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical”.

Este artículo establece una protección para todos los trabajadores y asociaciones sindicales, sin distinción, contra los actos que obstaculicen, limiten o impidan el ejercicio de sus derechos (por ejemplo prohibir la realización de una asamblea, o intervenir en la vida interna de los sindicatos).

En el caso de que los empleadores limiten, obstaculicen o violen algunos de los derechos mencionados -o cualquier otro en materia de libertad sindical-, los trabajadores o las asociaciones sindicales pueden recurrir a la vía judicial, mediante un proceso de ágil resolución (denominado sumarísimo), y exigir el cese de esa conducta.

Esto no quiere decir que los empleadores se vean impedidos de poner en práctica estas medidas, sino que quienes se vean afectados por esas conductas pueden recurrir a la justicia. En otras palabras, la protección prevista en el artículo 47 conforma un recurso judicial que se puede activar una vez ocurrido el despido o la conducta antisindical, obligando a que el trabajador o la asociación sindical afectada tengan que recurrir a la justicia laboral presentando la queja y solicitando el cese de dicha conducta.

OIT

Ninguna persona debería ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su afiliación o de su actividad sindical, ya sea presente o pasada.
CLS, 2006, Párrafo 770



OIT

Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo -tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales- y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad.
CLS, 2006, Párrafo 779

3 Tutela sindical de los candidatos y delegados electos en los lugares de trabajo

La ley 23.551 prevé un sistema de protección muy detallado con relación a los candidatos y representantes electos de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Si bien la norma establece que esta tutela solo está dirigida a los candidatos y representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo de las asociaciones sindicales con personería gremial, a partir del fallo “Rossi” dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, este sistema de protección se extiende a todos los representantes de los trabajadores, sin importar a que asociación sindical estén afiliados.

Específicamente, la ley de asociaciones sindicales establece que a partir de su postulación, el trabajador no podrá ser suspendido sin



justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo por el término de seis meses (artículo 50), y en el caso de los delegados electos la tutela se extiende hasta el vencimiento del mandato y durante todo el año posterior (artículo 48).

Es decir que los candidatos y los delegados electos tienen estabilidad en el empleo, y no pueden ser despedidos, suspendidos ni modificadas sus condiciones de trabajo durante todo el período mencionado.

En estos casos, la tutela actúa como un mecanismo preventivo, es decir que impide las represalias de los patrones (despidos, suspensiones, sanciones o modificaciones en las condiciones de trabajo sin justa causa).

¿Qué diferencia hay con la tutela de rige para todos los trabajadores?

A diferencia de la tutela prevista en el artículo 47, en los casos de los delegados o candidatos, el patrón es quien debe recurrir a la vía judicial si pretende modificar las condiciones de trabajo, suspender o despedir a los candidatos o a los delegados electos. Es decir, debe iniciar una acción judicial y probar que cuenta con una justa causa para la sanción del trabajador (este proceso lo detallaremos en el apartado sobre exclusión de la tutela).

¿Existen excepciones donde esta tutela puede no operar?

La ley de asociaciones sindicales establece que, en algunas ocasiones, la tutela de los candidatos a delegados puede quedar sin efecto. Esto sucede en las siguientes situaciones:

- » Cuando no se oficializa la candidatura (artículo 50, ley 23.551). Los trabajadores que se presentan como candidatos deben cumplir con una serie de requisitos que están estipulados en las normas². Los candidatos empiezan a estar

² Los requisitos de los candidatos se encuentran detallados en el capítulo 3 sobre las elecciones de los representantes en los lugares de trabajo.



protegidos una vez que se comunica al empleador su candidatura. Si su participación es impugnada, el trabajador puede realizar un reclamo recurriendo a la vía asociativa (los canales internos de los sindicatos) y agotada esta vía puede recurrir ante la autoridad de aplicación o a la justicia laboral. En caso de que todas las instancias resolvieran la no oficialización de la candidatura, el trabajador no podrá participar del proceso electoral y no estará protegido por la tutela sindical

- » Cuando el candidato recibe menos del 5% de los votos emitidos en las elecciones (artículo 29, decreto 467/88)³

Por otra parte, la tutela sindical se suspende “en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo”. Es decir, que la tutela deja de operar cuando se cierra el establecimiento o hay una suspensión general de las actividades. Pero en aquellos casos que no se trate de una suspensión general de actividades y se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos, debe excluirse a los candidatos y delegados electos. Es decir que, si por diferentes motivos la suspensión de actividades es parcial, delegados y candidatos conservan la estabilidad en el empleo, y por tanto no pueden ser despedidos, ni suspendidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo.

OIT

Nadie debería sufrir perjuicio en su empleo a causa de su afiliación sindical, incluso si el sindicato del que se trata no está reconocido por el empleador como representando la mayoría de los trabajadores interesados.
CLS, 2006:116

³ Esta cláusula fue declarada inconstitucional por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo por considerar que implica un exceso reglamentario.



OIT

El convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, establece que “los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (...) 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”

4 Despido de los delegados electos y los candidatos

¿Qué pueden hacer los delegados si el empleador los despide, modifica sus condiciones de trabajo o los suspende sin causa?

Si el empleador despide, suspende o modifica las condiciones de trabajo de un delegado electo o un candidato, los trabajadores y las organizaciones sindicales pueden impulsar medidas de acción gremial para exigir que se deje sin efecto la acción perjudicial para el trabajador.

Los trabajadores y las organizaciones sindicales pueden considerar entonces, llevar adelante distintas formas de ejercicio del derecho de huelga.

Asimismo, también se pueden utilizar diversos mecanismos institucionales, tales como la presentación de denuncias ante el Ministerio de Trabajo o, en su caso, ante el Poder Judicial, solicitando que se deje sin efecto el despido o la modificación de las condiciones de trabajo. En el caso del despido o la suspensión, ello incluye el pago de los salarios caídos durante el trámite judicial.



Esta demanda se tramita por un proceso muy rápido, y el trabajador sólo tiene que probar que es delegado o fue candidato, y que notificó en forma fehaciente al empleador esta situación.

¿Cómo se puede realizar esta comprobación?

Para realizar esta comprobación se pueden presentar: Las constancias que expide la junta electoral (o el sindicato) cuando se oficializan las candidaturas, la nota emitida por la asociación gremial informándole al empleador la postulación de los candidatos, la copia del telegrama laboral informando al empleador el resultado de las elecciones, actas que haya firmado el trabajador en carácter de delegado (por ejemplo actas de la asamblea), etc.

Los candidatos y delegados tienen que guardar una copia de las constancias que acrediten que fueron candidatos o que son delegados. Esta constancia la expide el sindicato durante el proceso electoral, y es imprescindible para enfrentar las posibles represalias que intente el empleador.

¿Qué puede resolver la justicia laboral? ¿Que sucede si el empleador no cumple con su resolución?

Una vez presentada la demanda con las pruebas, el juez resuelve si corresponde o no la reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo o el restablecimiento de las condiciones laborales. Si el empleador no acata la resolución, el juez puede imponerle el pago de una multa diaria en beneficio del trabajador afectado, hasta tanto cese la conducta antisindical. Esta multa debe fijarla el juez en relación a la solvencia económica del empleador.



OIT

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, indicó que una de las formas de asegurar la protección de los delegados sindicales es disponer que no podrán ser despedidos mientras estén en el ejercicio de sus funciones, ni durante un período determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en caso de falta grave.

CLS, 2006:804

El gobierno debe tomar las medidas necesarias, de manera que los dirigentes sindicales que han sido despedidos por actividades relacionadas con la creación de un sindicato sean reintegrados a sus cargos, si así lo desean.

CLS, 2006:852

El convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo establece que “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”.

5 Acción de exclusión de tutela de los delegados y los candidatos

¿Qué sucede cuando el empleador despide, suspende o modifica las condiciones de trabajo de los delegados con justa causa?; ¿Qué puede hacer el delegado ante esta situación?

Si el empleador posee una justa causa para despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los delegados o los candi-



datos, tiene que solicitar judicialmente la exclusión de la tutela, y probar que el trabajador incurrió en una falta grave. Este proceso se denomina “exclusión de la tutela sindical” y está regulado en el artículo 52 de la ley 23.551.

Cuando el empleador inicia esta acción judicial, debe precisar ante el juez cuál es la causa y qué sanción quiere imponer. Si el juez decide excluir al trabajador de la tutela para la aplicación de una sanción (como por ejemplo una suspensión por un día), el empleador no puede aprovechar esta situación para aplicar una sanción mayor o un despido.

El decreto reglamentario 467/88 extiende los supuestos de suspensión de la tutela en el caso de peligro “potencial” de la empresa, incorporando un término ambiguo que deja abierta la puerta a la arbitrariedad.

Éste artículo permite que el empleador pueda liberar al delegado de prestar servicios, con el solo requisito de comunicarlo dentro de las 48 horas hábiles al Ministerio de Trabajo e iniciando, dentro de los 15 días ante el juez competente, la acción judicial correspondiente para obtener la exclusión de la tutela sindical.

Ante esta situación, el delegado o candidato puede recurrir a la vía sumarísima prevista en el artículo 47 para exigir ante la justicia que se lo reinstale de forma inmediata en su puesto habitual de trabajo en condiciones normales.

6 Tutela de los activistas y los delegados de hecho

¿Qué pueden hacer los activistas y delegados de hecho si son despedidos por ejercer sus derechos?

Existen normas que protegen a los trabajadores contra los despidos discriminatorios antisindicales, y que han permitido reincorporar a trabajadores despedidos por su actividad sindical. Las más importantes son:



- » El artículo 47 de la ley 23.551, que prohíbe toda conducta antisindical
- » La ley 23.592, que prohíbe todo acto discriminatorio

Como vimos en el apartado sobre tutela de los trabajadores, el artículo 47 de la ley 23.551 de asociaciones sindicales establece que los trabajadores o las asociaciones sindicales que se vean afectadas por una conducta antisindical pueden recurrir a la presentación de un recurso de amparo ante la justicia laboral para que el juez disponga el cese inmediato del comportamiento antisindical.

El proceso judicial por el cual se presenta el amparo es el proceso sumarísimo⁴, y el juez que intervendrá es el del fuero laboral de cada provincia.

Fallos de la justicia laboral sobre despidos discriminatorios antisindicales

- “Balaguer contra Pepsico”, “Greppi contra Telefónica”, “Villalba contra The Value Brands”, “Cáceres contra Hipódromo Argentino de Palermo”. La justicia falló a favor de la reinstalación de trabajadores activistas sindicales que fueron despedidos como consecuencia de su actividad gremial.
- “Arecco contra Praxair”, “Iglesias contra Autopistas del Sol”, “Martinez contra Urbatec S.A.”. La justicia falló a favor de la reincorporación de trabajadores que se encontraban desarrollando funciones representativas pero que todavía no contaban con la tutela especial prevista en los artículos 48 y 52 de la ley 23.551.

⁴ Es el procedimiento más ágil y de resolución más rápida.



Otra herramienta jurídica de la que disponen los trabajadores, es la ley 23.592 de protección contra todo acto discriminatorio. Esta norma establece expresamente la nulidad de los actos discriminatorios, permitiendo que cualquier ciudadano pueda presentar un recurso de amparo ante la justicia cuando sea víctima de un hecho de discriminación. Por la aplicación de esta ley, si un trabajador acredita que fue despedido por un acto de discriminación antisindical, el juez laboral debe dictaminar la nulidad del despido y el empleador debe reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo, con el pago de los salarios caídos.

Para acreditar la conducta discriminatoria los trabajadores tienen que presentar pruebas o indicios de su actividad sindical. Por ejemplo, su firma en las actas de las asambleas, mediante testigos, etc.

OIT

En el caso de Argentina, el Comité de Libertad Sindical consideró que:

En algunos casos de despido sobre los que estaban en curso procedimientos judiciales, el Comité instó al Gobierno a que si la sentencia constatará actos de discriminación antisindical se tomaran medidas para que los trabajadores sean reintegrados en sus puestos

CLS, 2006:842

Otra represalia usual que suelen aplicar los empleadores es la suspensión de los activistas, como medida de sanción. Las sanciones se encuentran previstas en el artículo 67 de la ley de contrato de trabajo, es decir que la norma le otorga al empleador la facultad de sancionar a los trabajadores en el caso de incumplimientos. Pero en general, cuando los trabajadores se organizan en su lugar de trabajo como reacción, el empleador comienza a aplicar una mayor cantidad de sanciones, utilizando motivos que pueden no ser ciertos o sancionando acciones que antes eran legítimas. Es decir, el objetivo



principal de las sanciones es obstaculizar la organización de los trabajadores, y al igual que los despidos, es una herramienta que suele utilizar el patrón para generar miedo entre los trabajadores.

Ante esta situación, es necesario impugnar la sanción mediante un telegrama laboral gratuito, para que luego sea un juez el que resuelva si correspondía o no la sanción.

[MODELO DE NOTIFICACIÓN]

RECHAZO DE UNA SANCIÓN A ACTIVISTA⁵

Sr. Representante Legal de la empresa [.....]

Rechazo sanción [indicar la sanción aplicada.....]
por infundada, carente de causa y discriminatoria.

La misma tiene como origen la actividad sindical desarrollada por lo que intimo plazo 48 horas deje sin efecto la sanción impuesta bajo apercibimiento de accionar judicialmente, sin perjuicio de las acciones sindicales que el colectivo laboral que integro pueda llevar adelante.

Fundo en derecho en las normas del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, art. 47 de la ley 23.551 y ley 23.592.

[Lugar y fecha.....]

Finalmente, los empleadores también pueden intentar desarticular u obstaculizar la organización en el lugar de trabajo mediante la

.....
⁵ Esta notificación debe ser enviada por el activista sancionado, y puede ser acompañada por los delegados del establecimiento. Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía.*



modificación de las condiciones laborales de los activistas sindicales: cambiando turnos, reubicando al trabajador en otro sector o establecimiento de la empresa, modificando las tareas, etc.

Si bien el empleador tiene la facultad de organizar la producción y de reubicar a los trabajadores dentro de su empresa, la ley establece ciertos límites a esa facultad, por ejemplo que esas decisiones no sean arbitrarias o abusivas.

El trabajador afectado por una modificación en sus condiciones de trabajo, que pueda comprobar que dichas modificaciones son arbitrarias y excesivas (por ejemplo que ante un proceso de organización en ciernes, el empleador lo reubique en otro establecimiento lejos de sus compañeros), puede cuestionar administrativa o judicialmente esta conducta discriminatoria antisindical.



Preguntas frecuentes

¿Qué trabajadores tienen la tutela especial prevista en la ley 23.551?

La tutela especial prevista en la ley 23.551, a partir del fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia en el caso “Rossi”, se extiende a todos los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en organizaciones sindicales, con personería gremial o simple inscripción.

En cuanto a los representantes de los sindicatos cuya inscripción se encuentra en trámite, o aquellos designados por otros grupos colectivos de trabajadores, la ley 23.551 no prevé un mecanismo de protección específico, y el fallo de la Corte no se ha pronunciado sobre esta situación. Por lo tanto, se trata de una situación que aún no tiene una respuesta definitiva. Aún así, existen fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que, aplicando el criterio de la Corte en el fallo “Rossi”, han extendido la tutela especial prevista en la ley 23.551 a los delegados electos en el ámbito de sindicatos con inscripción gremial en trámite.

¿A partir de cuando rige la tutela especial prevista en la ley 23.551?

La tutela especial prevista en la ley 23.551 rige a partir de que la candidatura es oficializada y notificada al empleador. Para hacer valer esta tutela en sede judicial es necesario acreditar la condición de delegado o candidato, y la notificación al empleador mediante telegrama laboral gratuito o carta documento.

¿Quién puede hacer la notificación de la lista de candidatos y de los delegados electos?

Esta notificación la pueden hacer, indistintamente, la asociación sindical que organiza la elección o los trabajadores que se han postulado o han sido electos delegados. No existe ningún inconveniente en duplicar esta notificación.



¿Cuándo deja de regir la tutela sindical prevista en la ley 23.551?

Existen varios supuestos en los que deja de regir la tutela especial prevista en la ley 23.551.

El primero es a través de una sentencia judicial que excluya dicha tutela, a pedido del empleador, quien para ello debe acreditar que el representante cometió una falta grave que justifica la imposición de una sanción.

La tutela especial también deja de regir en los casos de los candidatos que no han sido oficializados, o que han obtenido menos del 5% del total de los votos válidos emitidos. Esta disposición ha sido declarada inconstitucional por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por lo que es posible cuestionarla judicialmente.

Finalmente, la tutela tampoco rige en los casos de cese de las actividades del establecimiento o suspensión general de las tareas.

¿Qué se puede hacer si el empleador despide a un trabajador que tiene tutela sindical?

El empleador sólo puede despedir a un trabajador que tiene tutela sindical si cuenta con una justa causa, y realiza previamente un procedimiento judicial de exclusión de la tutela sindical.

Si no cumple con esta exigencia, los trabajadores y las organizaciones sindicales pueden impulsar medidas de acción gremial para revertir dicha medida, incluyendo la presentación de denuncias ante el Ministerio de Trabajo.

Asimismo, el delegado o candidato puede realizar una demanda judicial sumarísima y exigir que se lo reinstale de forma inmediata en su puesto habitual de trabajo en condiciones normales, y con el pago de los salarios caídos. Este reclamo se fundamenta en la tutela prevista en los artículos 48, 50 y 52 de la ley 23.551, y sólo



exige que el delegado o candidato demuestre su calidad de tal y la notificación al empleador.

¿Qué se puede hacer si el empleador despide a un trabajador debido a su actividad sindical, pero que no tiene tutela sindical?

El empleador no puede despedir o sancionar a un trabajador debido a su actividad sindical, aún si él no cuenta con la tutela sindical especial prevista en la ley 23.551. Si lo hace, ello configura una acción antisindical, y puede ser cuestionada judicialmente por violar la prohibición de discriminación.


En esta acción se puede demandar la nulidad del despido, y es necesario probar que la acción del empleador fue en represalia por la actividad sindical del trabajador (en algunos casos los jueces han aceptado la acreditación de indicios). Si bien esta acción es más difícil que la prevista para los trabajadores que cuentan con la tutela sindical especial, en los últimos años han surgido muchos fallos que ordenaron la reinstalación de trabajadores despedidos por su actividad sindical, aún cuando ellos no contaran con la tutela sindical especial prevista en la ley 23.551 (fundadores de sindicatos, delegados de hecho, activistas, etc).

¿Qué pasa si el empleador no despide al trabajador con tutela pero comienza a sancionarlo por su actividad gremial mediante diferentes mecanismos (cambios de horarios, tareas, etc)?

La tutela sindical no sólo prohíbe el despido de los delegados, sino que garantiza que no puedan ser suspendidos ni modificadas sus condiciones de trabajo sin iniciar previamente el trámite de exclusión de tutela sindical.

6

DERECHO A HUELGA

- 1 Normas que regulan el derecho a huelga
 - 2 Titularidad del derecho a huelga
 - 3 Modalidades de la huelga
 - 4 Procedimiento para el ejercicio del derecho a huelga
 - 5 Huelga en los servicios esenciales
-  Preguntas frecuentes

LA huelga es una de las herramientas de lucha y presión que tienen los trabajadores y sus organizaciones sindicales para llevar adelante sus reivindicaciones colectivamente. Estas reivindicaciones pueden incluir el pedido de mejoras laborales, sociales y económicas, o buscar que el empleador cumpla con la legislación laboral o los convenios colectivos de trabajo. El medio de presión utilizado puede ser el abandono de las tareas (es decir, dejar de producir), u otras modalidades como el trabajo a reglamento o el piquete de huelga.

Esta herramienta de lucha es un derecho legalmente reconocido que permitió que los trabajadores conquisten otros derechos, como por ejemplo: una jornada laboral limitada, contar con un período de descanso, reconocer a la organización sindical, etc.

En este capítulo presentamos las normas que regulan el derecho de huelga, los procedimientos obligatorios para su ejercicio y las distintas reglamentaciones y restricciones previstas en la legislación laboral.

1 Normas que regulan el derecho a huelga

Constitución Nacional. Reconoce el derecho a huelga en el artículo 14 bis

Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Garantiza a las organizaciones sindicales el derecho a defender los intereses de los trabajadores, incluyendo a la huelga como una herramienta de la acción sindical

Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR. Garantiza a los trabajadores y sus organizaciones el ejercicio de la huelga

Ley 23.551 de asociaciones sindicales. Reconoce este derecho en su artículo 5

Ley 14.786. Regula la Conciliación Obligatoria y el arbitraje

Ley 25.877 y el decreto 272/06. Regulan la huelga en los servicios esenciales



2 Titularidad del derecho a huelga

La huelga requiere, para ser llevada adelante, la participación colectiva y masiva de los trabajadores. Ahora bien, ¿quiénes son los titulares del derecho y quienes pueden ponerla en práctica?

- » La Constitución Nacional reconoce que la huelga es un derecho de los gremios
- » Ley 23.551 establece que la huelga es un derecho de las asociaciones sindicales
- » La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR garantiza el ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores y las organizaciones sindicales
- » El Convenio 87 de la OIT establece que las organizaciones de los trabajadores tienen derecho de “organizar su administración y actividades y el de formular su programa de acción” y que su objetivo es “fomentar y defender los intereses de los trabajadores”. Si bien el convenio en ningún momento nombra a la huelga, el Comité de Libertad Sindical reconoció que la huelga es un derecho fundamental y un medio esencial que disponen los trabajadores para promover y defender sus intereses profesionales



La huelga es un derecho que es ejercido colectivamente por los trabajadores y las organizaciones sindicales. Los trabajadores no deben aceptar ninguna restricción a tal derecho, su única regulación debe ser aquella que garantice su ejercicio.



Las normas constitucionales y las leyes nacionales establecen que **la huelga es un derecho individual de los trabajadores de ejercicio colectivo**. Es decir, **la titularidad de la huelga es de los trabajadores**, pero éstos no pueden ejercerla en forma individual, sino que su ejercicio **debe realizarse en forma colectiva**.

Habitualmente, este ejercicio colectivo es promovido desde una organización sindical, con personería gremial, simple inscripción, o incluso por sindicatos cuya inscripción se encuentra en trámite. Sin embargo, también puede suceder que, en determinadas circunstancias, el colectivo de trabajadores no tenga una organización institucionalizada (asamblea, grupo de trabajadores no sindicalizados, etc). En ese caso, será este conjunto de trabajadores el que lleve adelante el ejercicio del derecho de huelga.

3 Modalidades de la huelga

La modalidad que adopte la huelga será aquella que defina el conjunto de trabajadores que quiera ponerla en práctica.

Sobre esta materia, los órganos de control de la OIT entienden que “se puede **considerar como huelga toda suspensión del trabajo**, por breve que sea”. Asimismo entienden que la finalidad de la huelga, abarca no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social, siendo legítima la huelga general y la huelga de solidaridad.



Siguiendo esta definición, los trabajadores tienen el derecho de ejercer la huelga bajo distintas modalidades:

- **El Trabajo a reglamento o huelga de celo.** En esta modalidad los trabajadores continúan realizando sus tareas, pero lo hacen ajustándose a lo que dice expresamente el reglamento de su actividad. Un típico ejemplo es el caso de los choferes de transporte de corta distancia, cuando trabajan cumpliendo estrictamente con los tiempos establecidos en el reglamento.
- **Trabajo a ritmo lento.** Este tipo de huelga implica que los trabajadores continúan realizando sus tareas, pero lo hacen a un ritmo más lento que el habitual y por lo tanto disminuyen el nivel de producción normal.
- **Los piquetes de huelga.** El Comité de Libertad Sindical de la OIT también reconoce al piquete como una modalidad de huelga legítima siempre que no pierda el carácter pacífico.
- **Permanencia en el establecimiento.** En este tipo de medida los trabajadores permanecen dentro del establecimiento sin realizar tareas durante todo el tiempo que dure el conflicto. Si bien esta es una de las modalidades de la huelga más cuestionadas por los empleadores, la OIT considera que es legítima siempre que no pierda el carácter pacífico.

OIT

En casos referidos a huelgas desarrolladas en países como Turquía, El Reino Unido y Japón (entre otros), el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido al derecho a huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales.

CLS, 2006:521



OIT

Respecto a las distintas modalidades que puede tener la huelga el Comité de Libertad Sindical resolvió que:

Los piquetes de huelga que actúan de conformidad con la ley no deben ser objeto de trabas por parte de las autoridades públicas (Reino Unido, Irlanda, Honduras).

CLS, 2006:648

Cabe considerar como huelga toda suspensión del trabajo, por breve que sea, con lo que entran dentro de su ejercicio las denominadas como "trabajo a reglamento, huelga de celo, trabajo a ritmo lento, etc".

CLS, 1996: 545

4 Procedimiento para el ejercicio del derecho a huelga

La ley 14.786 regula los procedimientos administrativos que se deben realizar cuando existe un conflicto entre trabajadores y empleadores. Estos son:

- » El procedimiento de conciliación que es obligatorio,
- » El procedimiento de arbitraje que es voluntario y posterior a la conciliación.

Con relación a los procedimientos de conciliación debe tenerse presente que los mismos tendrán como único objetivo facilitar la negociación por lo que no deberán ser tan complejos ni ocasionar retrasos tan largos que en la práctica resultase imposible la realización de la huelga o que ésta pierda toda su eficacia.



OIT

El Comité de Libertad Sindical considera ilegítimos los actos de discriminación contra los dirigentes sindicales que organizan huelgas legítimas, y protegen asimismo a los sindicalistas y trabajadores que participan de las mismas.

Nadie podrá ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima.

CLS, 2006:660

El recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado de una huelga y rehusar su reintegro, implica graves riesgos de abuso y constituyen una violación a la libertad sindical.

CLS, 2006:666

En un caso el Comité estimó que difícilmente podría aceptar como coincidencia ajena a las actividades sindicales el hecho de que los jefes de departamento decidieran, inmediatamente después de declararse una huelga, convocar juntas de disciplina que, basándose en las hojas de servicio del personal, ordenaron no sólo el despido de varios huelguistas, sino también de siete miembros del comité de empresa.

CLS, 2006:794

4.1 Conciliación obligatoria

Cuando surge un conflicto entre trabajadores y empleadores, las partes tienen que presentar una denuncia ante la autoridad de aplicación notificando la existencia del mismo y pueden solicitar la apertura de una instancia de negociación.

La autoridad de aplicación, ante la existencia de un conflicto, pue-



de iniciar un procedimiento conciliatorio para que las partes puedan negociar y llegar a un acuerdo.

En cada conflicto interviene la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo o Secretarías de Trabajo provinciales) que corresponda a la jurisdicción donde se haya producido el conflicto.

Por ejemplo, si el conflicto surge en un establecimiento localizado en la provincia de Santa Fe, la autoridad de aplicación que interviene es el Ministerio de Trabajo de dicha provincia, aunque también puede intervenir el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Las partes están obligadas a someterse a este procedimiento, pero esto no implica que deban arribar a un acuerdo.

Los trabajadores participan del procedimiento mediante la asociación sindical que los represente (con personería gremial o con simple inscripción) y **los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen derecho de participar**. En el caso de que los trabajadores en conflicto no cuenten con representantes, pueden designar a algún compañero para que participe de esa instancia.

Si se realizó la conciliación obligatoria y las partes no llegaron a un acuerdo, los trabajadores pueden continuar con la huelga, y **ni los patrones ni la autoridad de aplicación pueden iniciar nuevamente el procedimiento de conciliación obligatoria sobre el mismo conflicto**.

1 Inicio de la conciliación

Una vez que se dicta la conciliación, el Ministerio de Trabajo puede obligar a las partes a retrotraer el estado de cosas al existente con anterioridad al acto o hecho que originó el conflicto, durante el tiempo que dure el procedimiento. Se trata de una facultad del Ministerio de Trabajo, que se utiliza en la mayoría de los conflictos ya que permite abrir una instancia de negociación.



La importancia de esta medida es que obliga a las partes a suspender las medidas que estén poniendo en práctica y hace que queden sin efecto aquellas que hayan provocado el conflicto. Es decir, que cuando se dicta la conciliación el Ministerio de Trabajo puede obligar a las partes a dejar sin efecto los despidos, suspensiones, baja de salarios que hayan ocasionado el conflicto. En consecuencia, cuando se dicta esta medida el empleador tiene la obligación de reincorporar, dejar sin efecto las suspensiones, y pagar los salarios normalmente por el tiempo que dure la conciliación.

Es importante saber que si el conflicto es consecuencia de despidos, el empleador está obligado a reincorporar a los trabajadores, a otorgarles tareas, y que no puede adelantar vacaciones como forma encubierta de mantenerlos fuera del establecimiento.

2 Las audiencias de conciliación

Al comenzar el procedimiento, el Ministerio de Trabajo designa un conciliador que será el encargado de mediar entre las partes. Sus facultades incluyen concertar todas las audiencias que considere necesarias, realizar investigaciones, pedir asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas, proponer fórmulas conciliatorias para que las partes puedan arribar a un acuerdo.

La conciliación se realiza por un plazo de 15 días, que puede ser prorrogable por cinco días más. En caso de que ninguna fórmula fuera aceptada, el conciliador puede invitar a los trabajadores y a los empleadores a la instancia de arbitraje. Esta instancia siempre es voluntaria.

Los trabajadores y los empleadores tienen la obligación de concurrir a las audiencias que disponga el conciliador, y en caso de incumplimiento son pasibles de ser sancionados. Se concertarán audiencias para que estos puedan negociar en pos de resolver el conflicto. Para esto todos los intervinientes pueden proponer fórmulas de negociación.



Durante todo el tiempo que dure la conciliación, los trabajadores y empleadores no pueden ejercer medidas de acción directa. Esto quiere decir que:

- » Los trabajadores no pueden ejercer la huelga o llevar adelante cualquier medida que implique una disminución de la producción, y el incumplimiento puede traer aparejado la pérdida de los salarios en los días que se realice alguna medida.
- » Los patrones no pueden cerrar el establecimiento, suspender o despedir trabajadores ni modificar las condiciones de trabajo, y en caso de incumplimiento son pasibles de ser sancionados. Tampoco pueden contratar a trabajadores en sustitución de huelguistas ya que esto va en menoscabo del derecho de huelga.

3 Fin de la conciliación

Una vez que finaliza la conciliación pueden plantearse las siguientes situaciones:

- Que las partes lleguen a un acuerdo en la conciliación
- Que las partes no lleguen a un acuerdo pero decidan recurrir a la instancia de arbitraje
- Que las partes no lleguen a un acuerdo y no concurran al arbitraje.

Si las partes no deciden recurrir al arbitraje, una vez finalizada la conciliación el Ministerio de Trabajo debe confeccionar y hacer público un informe que contenga la siguiente información:

- » Las causas del conflicto, con un detalle de los motivos que lo originaron



- » Un resumen de las negociaciones, es decir una síntesis de lo ocurrido en las audiencias
- » Las fórmulas conciliadoras que hayan surgido en la negociación, quién las propuso, y quién la aceptó o rechazó, y en su caso el acuerdo al que hayan arribado

Los trabajadores tienen el derecho de verificar y contar con una copia del acta. Antes de firmarla es necesario:

- **Comprobar que las causas del conflicto consignadas en el acta no sean ambiguas o imprecisas.** Es importante verificar esta información para evitar que si el conflicto continúa se dicte nuevamente la conciliación obligatoria que, recordamos, solo puede utilizarse una vez en cada conflicto.
- **Verificar que esté detallado el comportamiento de las partes,** es decir: la cantidad de audiencias concertadas, si participaron de las audiencias, si ofrecieron pruebas, etc.

A su vez, si se arribó a un acuerdo, es imprescindible **verificar el detalle del mismo**, comprobando que se está respetando lo discutido y acordado. Por ejemplo, si el conflicto es producto de la eliminación de un premio y durante la conciliación las partes acordaron que se vuelva a pagar, en el acta se debe consignar esta información de una forma clara y precisa para tener un respaldo en caso que los empleadores intenten incumplir el acuerdo.

En este último punto del acta también se incluye lo convenido respecto al pago de los salarios por los días de huelga. **Si las partes acuerdan que se abonarán los salarios de los trabajadores** esta información tiene que estar consignada en el acta de forma clara y **es una obligación que el patrón cumpla con esto**, y el acta sirve de respaldo en el caso de que el empleador intente evadir el compromiso asumido.



El acuerdo al que arriben las partes tienen el mismo valor que los convenios colectivos, es decir que es de aplicación obligatoria para las partes firmantes como para todos aquellos que estén comprendidos en el ámbito personal y territorial del acuerdo.

Por último, si las partes no llegaron a un acuerdo y no aceptan recurrir al arbitraje, una vez que finaliza el procedimiento y se ratifica el acta de conciliación, se vuelve a activar el derecho a huelga y por lo tanto las partes pueden recurrir a las medidas que estimen convenientes.

4.2 Arbitraje

El arbitraje es una instancia voluntaria a la que se puede acceder cuando no se llega a un acuerdo en la conciliación obligatoria. Si las partes aceptan continuar las negociaciones ante un árbitro, deben suscribir a un acta que indique:

- » El nombre del árbitro
- » Los puntos que se discutirán
- » Si ofrecerán pruebas (o no) y el término de su producción
- » El plazo en el cual debe expedirse el árbitro

El árbitro está facultado para efectuar las investigaciones que considere necesarias para arribar a una sentencia. Esta sentencia es obligatoria y se la denomina laudo y el árbitro tiene que dictarla en el término de 10 días hábiles que pueden ser prorrogables. La aplicación del laudo es de 6 meses como mínimo y tiene los mismos efectos que las convenciones colectivas de trabajo. Es decir, es obligatorio para quienes firmen el acuerdo y para todos los que estén comprendidos en el ámbito personal y territorial.



En contra del laudo sólo se puede presentar un recurso de nulidad. Este recurso puede fundarse en que el laudo se haya dictado fuera del término acordado o que contenga cuestiones no comprendidas en el acta de inicio de la instancia de arbitraje.

5 Huelga en los servicios esenciales

Existen algunas actividades donde no se puede ejercer plenamente el derecho a huelga ya que **una disminución o interrupción del servicio puede implicar una amenaza para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población**. A este tipo de actividades se las denomina servicios esenciales.

La ley 25.877 establece que son servicios esenciales:

- » Los servicios sanitarios y hospitalarios
- » La producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas
- » El control del tráfico aéreo

Para el ejercicio de la huelga en estas actividades se deben garantizar servicios mínimos, que son las prestaciones básicas que mantienen el funcionamiento del servicio durante el conflicto. Estas prestaciones no operan en todo el servicio, y los trabajadores y las organizaciones sindicales son quienes pueden determinarlas en aquellos sectores que estén estrictamente vinculados con el funcionamiento del servicio, y eviten una posible amenaza en la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población.

El funcionamiento de los servicios mínimos se garantiza mediante la designación de una dotación de trabajadores que serán responsables de mantener una guardia mínima que desarrolle tareas básicas.



OIT

Los órganos de control de la OIT consideran que el servicio mínimo debe limitarse a las actividades que resulten estrictamente necesarias para atender a las necesidades básicas de la población o a las exigencias mínimas del servicio: en este concepto de servicio quedará preservada siempre la eficacia de la presión que la huelga debe ejercer. Al mismo tiempo, las organizaciones de trabajadores interesadas deberán tener la posibilidad de participar en la definición del servicio mínimo junto con los empleadores y las autoridades públicas competentes.

Existen otras actividades que si bien no se encuentran detalladas en la ley pueden ser calificadas excepcionalmente como servicios esenciales. Esta calificación sólo la puede realizar una comisión, denominada **Comisión de Garantías**, cuando:

- » La duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad o la ejecución de la medida pudiere poner **en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población**.
- » Se tratare de un **servicio público de importancia trascendental**, conforme los criterios de los organismos de control de la OIT.

Esta comisión está conformada por cinco miembros, que son designados por el Poder Ejecutivo Nacional a propuesta de las organizaciones de trabajadores, de empleadores, de las universidades y los colegios de abogados.

5.1 Procedimiento de la huelga en los servicios esenciales

El decreto 272/06 reglamenta el derecho a huelga en los servicios esenciales. Esta norma establece que para ejercer el derecho a huel-



ga se debe preavisar mediante un telegrama laboral con una anticipación de 5 días al empleador y al Ministerio de Trabajo. Una vez realizado el preaviso, se realiza una audiencia para que las partes acuerden:

- » Los servicios mínimos que van a mantener durante el conflicto¹
- » Las modalidades de su aplicación
- » El personal que se asignará a la prestación de los servicios mínimos.

En esta audiencia los empleadores y los trabajadores van a acordar qué parte de la producción continuará desarrollando tareas, cuál será la modalidad de trabajo y qué trabajadores serán los encargados de su realización.

Es un derecho de las organizaciones de los trabajadores participar de la determinación de los servicios y las guardias mínimas. Su participación es importante para evitar que los empleadores diluyan el conflicto. Por ejemplo, la designación de los trabajadores que realizarán las guardias debe quedar a cargo del conjunto de los trabajadores, ya que el empleador podría designar para ello a los activistas o delegados.

Los trabajadores designados estarán obligados a cumplir con las tareas, y en caso de incumplimiento pueden ser sancionados.

En el caso de las actividades que sean consideradas excepcionalmente como servicios esenciales, la empresa u organismo que preste un servicio esencial tiene la obligación de:

- » Garantizar la ejecución de los servicios mínimos
- » Poner en conocimiento a los usuarios (con 48 horas de anticipación) sobre las modalidades de funcionamiento del

.....

¹ Los servicios mínimos o guardias mínimas pueden estar regulados en los convenios colectivos.



servicio durante el conflicto, el tiempo de iniciación y la duración de las medidas, la forma de distribución de los servicios mínimos garantizados y la reactivación de las prestaciones

- » Garantizar la normalización de la actividad una vez finalizada la ejecución de dichas medidas.

Es decir, el empleador es el responsable de garantizar que se ejecute el servicio, pero esto no significa que pueda obligar a un trabajador a realizar sus tareas durante el conflicto. El empleador tampoco puede contratar a personal en reemplazo de los huelguistas ni despedir o suspender a los trabajadores que están en huelga.

El empleador también es el responsable de difundir cuál será el funcionamiento del servicio prestado durante el tiempo que dure el conflicto, y una vez finalizado es quien debe garantizar que las actividades vuelvan a funcionar con normalidad.

5.2 Los servicios públicos de importancia trascendental

La norma que regula los servicios esenciales establece que las actividades consideradas como “servicios públicos de importancia trascendental” pueden ser calificadas como servicios esenciales. Esta calificación queda en manos de una comisión de garantías que puede ser convocada por el Ministerio de Trabajo de oficio, o a pedido de una de las partes que interviene en el conflicto.

De esta manera, el Ministerio de Trabajo no puede asumir esta función, y si lo hace, los trabajadores no están obligados a garantizar los servicios mínimos que disponga.



Preguntas frecuentes

¿Quiénes pueden decidir llevar adelante una huelga?

Los trabajadores junto a sus organizaciones sindicales tienen derecho de decidir la realización de una huelga, que puede adoptar distintas modalidades (paro, trabajo a desgano, trabajo a reglamento, entre otras). La huelga es un derecho de los trabajadores, pero se debe ejercer a través de alguna organización sindical, cualquiera sea su tipo de institucionalización (con personería gremial, simple inscripción, en formación, etc), y si no es posible llevar adelante la huelga a través de una organización sindical, el colectivo de trabajadores del establecimiento podrá ejercer por sí este derecho.

¿Es legal el trabajo a reglamento? ¿Y el piquete de huelga?

Si. El Comité de Libertad Sindical de la OIT considera que ambas modalidades de huelga no deben estar prohibidas ni puede restringirse su ejercicio siempre que no pierdan su carácter pacífico.

¿Puede el empleador contratar a otros trabajadores para reemplazar a los huelguistas? ¿Qué se puede hacer en ese caso?

No. El Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado en diferentes casos señalando que los empleadores deben abstenerse de contratar a otros trabajadores en reemplazo de los huelguistas. Si lo hacen, ello constituye una acción antisindical que puede ser denunciada ante el Ministerio de Trabajo y, al mismo tiempo, quienes llevan adelante la huelga pueden solicitar, judicialmente, el cese de esta práctica antisindical. El único caso donde está permitido sustituir a los huelguistas es en la huelga en los servicios esenciales, siempre y cuando los trabajadores no garanticen los servicios mínimos.



¿Qué se puede hacer si el empleador sanciona a los huelguistas con despidos, suspensiones o medidas disciplinarias?

En esta situación, pueden surgir varias alternativas. Por un lado, los trabajadores y empleadores pueden negociar en la instancia de conciliación la reincorporación de los huelguistas despedidos o la anulación de las suspensiones aplicadas. La OIT señaló que los empleadores no pueden despedir a un trabajador por el ejercicio legítimo de la huelga. Por lo tanto, los trabajadores tienen el derecho de presentar una demanda judicial para que la suspensión o el despido queden sin efecto y se los reinstale en su lugar de trabajo.

¿Cuáles son los límites del derecho de huelga?

El principal límite impuesto a la huelga es que nunca debe perder su carácter pacífico. En las actividades consideradas como servicios esenciales los trabajadores tienen la posibilidad de autorregular el cumplimiento de servicios mínimos.

¿Qué actividades pueden ser consideradas como servicios esenciales?

Sólo pueden considerarse como servicios esenciales aquellas actividades en las que una disminución o interrupción del servicio pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. En nuestro país, la ley expresa que las siguientes actividades son servicios esenciales: los servicios sanitarios y hospitalarios; la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas; y el control del tráfico aéreo. Además, la ley prevé que una Comisión de Garantías puede extender esta calificación cuando: a) la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad o la ejecución de la medida pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población; o b) se trate de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.



Esta comisión puede ser convocada por el Ministerio de Trabajo, de oficio o a pedido de una de las partes intervinientes en el conflicto, por lo que ningún organismo estatal puede asumir esta tarea.

7 DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1** Normas que regulan el derecho a la negociación colectiva
 - 2** Convenios colectivos de trabajo
 - 3** ¿Quiénes pueden negociar convenios colectivos de trabajo?
 - 4** Ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo
 - 5** Materias de negociación
 - 6** Articulación y sucesión de convenios colectivos de trabajo
 - 7** Negociaciones colectivas no reguladas en las normas
 - 8** Negociación de convenios colectivos de crisis
- ?** Preguntas frecuentes
 - +** Anexo

LA negociación colectiva es una herramienta que permite a los trabajadores establecer mejores condiciones de trabajo que las que se podrían obtener en una negociación individual con el empleador.

El derecho a negociar colectivamente es una conquista de los trabajadores producto de la presión ejercida en cada lugar de trabajo y de la lucha generalizada, y por lo general, se realiza como consecuencia de alguna medida de fuerza puesta en práctica por los trabajadores exigiendo mejoras en sus condiciones de trabajo. Cuando las organizaciones sindicales negocian colectivamente consiguen mejoras para el conjunto de los trabajadores y logran contrarrestar la desigualdad de poder que tiene un trabajador cuando intenta negociar individualmente con su empleador. El resultado de la negociación colectiva se plasma en acuerdos o en convenios colectivos de trabajo.

Es importante conocer las regulaciones que establecen los convenios porque permite comprender cuáles son las condiciones de trabajo que rigen en cada establecimiento (jornada de trabajo, vacaciones, salarios, etc.), reclamar en caso de detectar incumplimientos y pensar colectivamente mejoras para incluir en futuras negociaciones.

En el presente capítulo se explicará qué es la negociación colectiva, qué son los convenios colectivos de trabajo, cuáles son las principales características de los convenios colectivos de trabajo, y cómo se llevan a cabo las negociaciones en los lugares de trabajo.

1 Normas que regulan el derecho de negociación colectiva

Constitución Nacional. El artículo 14 bis establece que las asociaciones sindicales tienen el derecho a negociar colectivamente.

Convenio 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva. Introduce el derecho de negociación colectiva para los trabajadores.



Convenio 154 de la OIT sobre la negociación colectiva. Establece pautas sobre los alcances de la negociación colectiva. El artículo 2 dispone que “la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”

Ley 14.250. Regula los convenios colectivos de trabajo estableciendo quiénes negocian, qué tipo de convenios se pueden negociar, a quiénes abarca, cuál es su período de vigencia, etc.

Ley 23.546. Regula el procedimiento que tiene que llevarse a cabo para negociar colectivamente.

Leyes 23.929 y 24.185. Establecen mecanismos para la negociación colectiva de los trabajadores de la educación y de la administración pública nacional.

2 Convenios colectivos de trabajo

Los convenios colectivos **son acuerdos escritos que regulan las condiciones de trabajo salariales y no salariales y surgen de la negociación entre las asociaciones sindicales y los empleadores.** Estos acuerdos tienen la misma fuerza que las leyes y pueden modificarse siempre que se establezcan mejores condiciones para los trabajadores¹.

.....
¹ Ello se relaciona con el principio de la norma más favorable para el trabajador (artículo 9 ley 20.744) y el principio de irrenunciabilidad de derechos (artículo 12 de la ley 20.744). El análisis de las relaciones entre las leyes y los convenios colectivos de trabajo se realiza en el capítulo 1.



La ley 14.250 establece que los convenios colectivos de trabajo deben celebrarse por escrito y consignar la siguiente información:

- » Lugar y fecha de su celebración
- » El nombre de los intervinientes y acreditación de su representación
- » Las actividades y las categorías a las que se refieren
- » La zona de aplicación
- » El período de vigencia
- » Las materias objeto de la negociación

¿Cuándo comienzan a aplicarse las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo?

La vigencia de un convenio colectivo de trabajo comienza luego de su firma por parte de los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Sin embargo, para que sus efectos se proyecten sobre todos los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de actuación es necesario que la autoridad de aplicación (el Ministerio de Trabajo) lo homologue.

Una vez homologados por el Ministerio de Trabajo, los convenios colectivos adquieren eficacia erga omnes, es decir que tienen carácter obligatorio para todos los trabajadores y empleadores (estén o no afiliados a las asociaciones firmantes) incluidos en el ámbito de aplicación personal y territorial del mismo.



La homologación es un acto administrativo que dicta el Ministerio de Trabajo luego de verificar que las cláusulas que componen el convenio no violan el orden público (por ejemplo, si contiene cláusulas discriminatorias). La ley también le otorga al Ministerio de Trabajo la posibilidad de no homologar un convenio colectivo si entiende que ello va en contra del interés general. Sin embargo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que este tipo de limitaciones implica una violación a la libertad sindical.

OIT

La intervención de las autoridades públicas con el fin esencial de asegurar que las partes en las negociaciones subordinen sus intereses a la política económica nacional del gobierno, independientemente del hecho de que estén o no de acuerdo con dicha política, es incompatible con los principios generalmente aceptados de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de organizar libremente sus actividades y de formular su programa. Las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal, y de que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe el goce de dicho derecho.

CLS, 2006 párrafo 1005

El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa.

CLS, 2006 párrafo 881



Cuando un convenio contiene cláusulas que violan el orden público, el Ministerio de Trabajo no efectúa la homologación, y las partes pueden renegociar las cuestiones observadas.

En el caso de los convenios por actividad, oficio, rama o categoría, la homologación es una condición obligatoria para que sus efectos se extiendan a todos los trabajadores y empleadores. Por su parte, los convenios de empresa sólo necesitan ser registrados ante el Ministerio de Trabajo, aunque las partes pueden solicitar que sea homologado.

¿Qué sucede cuando vence el período de vigencia de un convenio?

Cuando vence el período de vigencia de un convenio colectivo, el mismo continúa vigente hasta ser sustituido por uno nuevo. El mantenimiento de la vigencia del convenio se denomina **ultraactividad** e implica que **continúa aplicándose hasta que no sea reemplazado por otro convenio**.

Por último, la ley 14.250 prevé en su artículo 11 que, vencido el plazo de un convenio, o dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo puede, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de un nuevo convenio. Es decir, que 60 días antes de que venza el plazo de un convenio, la asociación sindical correspondiente o la representación empresarial pueden solicitarle a la autoridad de aplicación que dé inicio a las negociaciones colectivas para renovar el convenio que está por vencer.

En los siguientes apartados se describe cada uno de estos puntos dando cuenta de quiénes son los sujetos legitimados para su negociación, cuáles son los ámbitos de aplicación de los convenios, las materias que pueden negociarse y la articulación entre distintos convenios.



3 ¿Quiénes pueden negociar convenios colectivos de trabajo?

Los convenios colectivos de trabajo son negociados entre: Las asociaciones sindicales con personería gremial y el empleador en forma individual, junto a otros empleadores o representado por la cámara empresarial (más adelante pasaremos a explicar en qué caso intervendrá cada uno).

Negociar el convenio colectivo de trabajo es el máximo reconocimiento para las asociaciones sindicales ya que es el momento en el que representan al conjunto de los trabajadores. En la Argentina, la ley le otorga este derecho en forma exclusiva a los sindicatos con personería gremial. Sin embargo, la Comisión de Expertos de la OIT establece que sólo puede otorgarse una preferencia. Es decir que, en algunos casos concretos, los sindicatos con simple inscripción podrían exigir participar en la negociación colectiva, por ejemplo cuando tienen una mayoría de afiliados en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Las asociaciones sindicales con personería gremial sólo pueden negociar en función del alcance que tenga su personería. Esto quiere decir que si un sindicato tiene personería gremial para representar a un determinado sector de trabajadores en un territorio específico, sólo puede negociar convenios colectivos con ese alcance.

Por ejemplo: *Un sindicato de la actividad de la construcción agrupa a los empleados y obreros de la construcción de todo el país pero sólo tiene personería gremial para representarlos en la provincia de Santa Fe. En este caso, el sindicato sólo puede negociar representando a los trabajadores de la construcción de la provincia de Santa Fe.*

Por su parte, los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen derecho a participar en:

- » Las negociaciones informales dentro de la empresa y en la negociaciones formales de los convenios por empresa ante el Ministerio de Trabajo.



- » Las comisiones paritarias de interpretación o de resolución de conflictos que se prevean en los convenios.

Respecto a la constitución de la comisión negociadora, la ley 25.674 estableció que deberá garantizarse la participación de delegadas mujeres, en proporción a la cantidad de trabajadoras representadas por dicha negociación.

La actuación de los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo en las negociaciones colectivas

La participación de los delegados en las negociaciones colectivas por empresa es obligatoria, y la ley establece que pueden participar en dicha negociación hasta cuatro representantes.

Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen derecho a participar en todo el proceso de negociación. Es decir, pueden participar de todas las audiencias tal como lo hacen los empleadores y las asociaciones sindicales. Asimismo, tienen derecho a acceder a toda la información que circule en las negociaciones y a aportar ideas, opinar y decidir en las negociaciones.

Es recomendable que su rol sea activo, tanto en las mesas de negociaciones como en el lugar de trabajo. Para lograr esto se pueden convocar a asambleas para que el conjunto de los trabajadores defina un pliego de demandas y que los avances en las negociaciones sean transmitidas en asambleas para poder decidir que decisiones tomar, por ejemplo si firmar o no el acuerdo al que se arribó.



La discusión de los convenios colectivos en la asamblea o congreso de la organización sindical

La ley 23.551 establece que es privativo de la asamblea o del congreso de la organización sindical considerar los anteproyectos de convenios colectivos de trabajo. Este espacio es un ámbito de discusión donde los representantes sindicales pueden participar y opinar sobre los resultados parciales de la negociación, pronunciándose a favor o en contra de la firma del convenio colectivo, proponiendo nuevas cláusulas o reformar las existentes.

A su vez, no existe ningún obstáculo para que estas asambleas se reproduzcan en todos los lugares de trabajo, ya que ello fortalece la acción de toda la organización sindical, y convierte al período de discusión del convenio colectivo en un momento de movilización del conjunto de los trabajadores.

Por su parte, los empleadores pueden negociar representándose a sí mismos, junto a otras empresas o mediante la cámara empresarial.

4 Ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo

Los convenios colectivos de trabajo pueden tener los siguientes ámbitos de aplicación personal (a quiénes abarcan) y territorial (en qué territorio de aplican):

- **Convenios por actividad o rama:** Estos convenios son de aplicación para todos los trabajadores de una actividad dentro del territorio que definan las partes de acuerdo a su capacidad representativa. Por ejemplo: Si se negocia un convenio colectivo para los trabajadores de la industria de la



alimentación, el convenio se aplicará para todos los trabajadores de la actividad dentro del territorio que especifique el convenio. En las negociaciones intervendrá, por un lado la asociación gremial que tenga personería gremial para representar a ese colectivo de trabajadores dentro del territorio acordado, y por otro lado la cámara de empleadores de dicha actividad o un grupo de empleadores que los represente.

- **Convenio por profesión, categoría u oficio:** Estos convenios son de aplicación para todos los trabajadores pertenecientes a un oficio (por ejemplo, peluqueros), profesión (por ejemplo, profesionales de la salud) o por categoría (es una parte de la actividad, por ejemplo el personal jerárquico de la actividad metalúrgica) dentro de un territorio específico. En este caso interviene la asociación gremial con personería gremial para representar a los trabajadores de la profesión, categoría u oficio en cuestión dentro del territorio acordado, y la cámara empresarial respectiva o un grupo de empleadores que los represente.
- **Convenio por empresa:** Estos convenios son de aplicación para los trabajadores de una empresa específica. En éstas negociaciones intervienen el sindicato que represente al conjunto de los trabajadores de la empresa, los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo y el empleador. La participación de los delegados es obligatoria y la aplicación del convenio es únicamente para los trabajadores de esa empresa.



Los convenios colectivos pueden ser: por actividad; por profesión, categoría u oficio; o por empresa. Todos ellos deben establecer mejores derechos para los trabajadores que los reconocidos en las leyes vigentes.



5 Materias de negociación

Los convenios colectivos de trabajo establecen cláusulas que regulan las condiciones de trabajo, salariales y no salariales, que operan dentro de su ámbito de aplicación personal y territorial. Entre las materias de negociación que suelen incluir los convenios se encuentran las siguientes:

Jornada de trabajo: El convenio colectivo puede reconocer una disminución de la jornada de trabajo; establecer la jornada máxima que pueden trabajar quienes se desempeñen en tareas insalubres; incorporar turnos fijos o rotativos en un proceso de trabajo, etc. En cualquiera de estos casos, la negociación tiene que respetar la jornada máxima legal que establece la legislación laboral, y sólo puede establecer mejores condiciones para los trabajadores.

Ingresos, promociones y categorías: Los convenios pueden determinar cuáles serán los mecanismos de ascenso y promoción de los trabajadores. A su vez, pueden modificar las categorías, y describir las tareas que le corresponden a cada una de ellas.

Salarios: En materia de salario los convenios pueden establecer la estructura y monto de las escalas salariales, incluir premios por presentismo, puntualidad, por rendimiento, viáticos, etc.

Licencias especiales y ordinarias: Los convenios pueden prolongar el plazo de las licencias especiales y ordinarias que están detalladas en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744. Las licencias ordinarias son las vacaciones y las especiales son las que permiten que los trabajadores gocen de días no laborales y pagos en determinadas situaciones por ejemplo: en caso de embarazo, adopción de hijo/a, en caso de examen, por mudanza, por fallecimiento de familiares, por donación de sangre, etc.

Beneficios sociales: Los convenios pueden prever la inclusión de salas maternas, comedores, espacios de recreación dentro del establecimiento, etc.



Organización del trabajo: Los convenios pueden negociar la forma en la que se realizan las tareas al interior de cada establecimiento. Una forma típica de esta regulación es la conformación de equipos o células de trabajo y la negociación de cláusulas de polivalencia. También pueden establecerse mecanismos de control del proceso productivo por parte de los trabajadores.

Organización de los trabajadores: En los convenios colectivos también se pueden negociar mejores condiciones para la organización de los trabajadores. Por ejemplo mejoras vinculadas a las herramientas de las que disponen los delegados para ejercer su función (crédito horario, cartelera, local sindical, etc.), cantidad de delegados por lugar de trabajo, etc.

Comisiones paritarias: Las comisiones paritarias son un medio de comunicación entre los patrones y los sindicatos que se conforman por una cantidad igual de representantes de cada parte. Entre los temas que suelen abordarse se encuentran: la interpretación de las convenciones colectivas; la intervención en conflictos individuales o pluriindividuales por la aplicación de normas convencionales; clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones.

Paz social y servicios mínimos: En los convenios colectivos también se pueden negociar cláusulas de paz social. Estas cláusulas son un compromiso entre las partes para no ejercer medidas de fuerza durante el plazo que dure el convenio, referidas a lo negociado en el convenio. Es decir que la asociación sindical y los empleadores se comprometen a no poner en práctica algún tipo de medida que pueda suscitar un conflicto, siempre y cuando se cumpla con lo pactado en el convenio. Asimismo, también se puede regular el establecimiento de servicios mínimos en aquellas actividades que sean consideradas servicios esenciales.

Comisiones de seguridad e higiene: Estas comisiones tratan temas vinculados con el medio ambiente, salud laboral, seguridad, e higiene de los lugares de trabajo, y pueden ser creadas por los convenios colectivos de trabajo.



6 Articulación y sucesión de convenios colectivos de trabajo

Los convenios colectivos pueden tener distintos ámbitos de aplicación, pudiendo existir dentro de una misma actividad convenios de ámbito mayor y otros de ámbito menor.

Los convenios de ámbito mayor, es decir aquellos que tengan mayor alcance territorial y personal, **pueden determinar sus materias propias de negociación y señalar cuáles serán las que se negociarán en los convenios de ámbito menor y establecer las formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes.**

Por su parte, **los convenios de ámbito menor**, por ejemplo los de empresa, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, **pueden negociar:**

- » Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor
- » Materias no tratadas por el de ámbito mayor
- » Materias propias de la organización de la empresa
- » Condiciones más favorables al trabajador.

Respecto **al orden de preferencia en la aplicación y articulación de los convenios** (denominado orden de prelación), la ley 14.250 establece que:

- » **Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.**
Por ejemplo: Un convenio posterior cuyo ámbito de aplicación personal y territorial es la actividad del caucho en todo el territorio nacional reemplaza al convenio anterior del mismo ámbito en cualquier sentido.



» **Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establece condiciones más favorables para el trabajador.**

Por ejemplo: Un convenio posterior, cuyo ámbito de actuación es una empresa de la industria metalúrgica, solo modifica el convenio colectivo de actividad en la medida en que contemple condiciones más favorables para los trabajadores. Para determinar cuál es el convenio más favorable se comparan por separado las instituciones que contiene cada convenio (por ejemplo: jornada, remuneraciones, licencias especiales, etc.).

7 Negociaciones colectivas no reguladas en las normas

Este tipo de negociación es la que suele surgir luego de un conflicto en el lugar de trabajo, como producto de las demandas que presentan los trabajadores mediante sus representantes a los empleadores o como consecuencia de los usos y costumbres que con el tiempo se incorporan a los convenios.

Las negociaciones entre empleadores y trabajadores en los lugares de trabajo no se encuentran reguladas por ninguna norma y por lo tanto las partes no tienen que someterse a ningún procedimiento determinado. Quienes suelen intervenir son las asociaciones sindicales o los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo y el empleador

Generalmente, es la comisión interna (o cuerpo de delgados) la que presenta estas demandas definidas colectivamente por los trabajadores, ya que son quienes están facultados para presentar reclamos en representación de los trabajadores frente a los patrones.

Si bien no es una obligación para los empleadores negociar con las comisiones internas, muchas veces la presión ejercida por el conjunto de los trabajadores fuerza a que éstos se sienten a negociar.

Es recomendable que los acuerdos se plasmen en algún instrumento



que sirva de respaldo legal como pueden ser las actas acuerdos o cualquier documento que esté firmado por las partes que negociaron. También es recomendable que la suscriban todos los trabajadores, ya que en caso de que dicho acuerdo no sea considerado como un convenio colectivo de trabajo, sí podrá ser calificado como un acuerdo pluriindividual, y por lo tanto obligatorio para todas las partes que lo firmaron.

8 Negociación de convenios colectivos de crisis

En situaciones de crisis los empleadores pueden recurrir a un procedimiento que les permite suspender la aplicación de un convenio, en un establecimiento, por un plazo acotado.

La iniciación de este procedimiento, denominado **procedimiento preventivo de crisis**, es obligatoria cuando los empleadores quieren despedir o suspender por razones económicas, tecnológicas o de fuerza mayor a más del 15% de los trabajadores en empresas con menos de 400 trabajadores, a más del 10% de los trabajadores en empresas que empleen entre 400 y 1000 trabajadores; o a más del 5% de trabajadores en empresas de más de 1000 trabajadores. Este proceso se desarrolla en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación o de los ministerios de trabajo provinciales.

Al iniciar este procedimiento, el empleador tiene que informar a los representantes de los trabajadores las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis. Además debe informar especialmente sobre diversas cuestiones de la empresa y los efectos de la crisis que denuncia o como espera revertirla, como, por ejemplo, referidas al mantenimiento de empleo; inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y cambio organizacional; recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada en la empresa; recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayuda a la recolocación; ayuda para la creación de emprendimientos productivos por parte de los trabajadores excedentes.



Una vez iniciado este procedimiento, el Ministerio de Trabajo convoca a las partes para que puedan negociar. Durante estas negociaciones los empleadores y trabajadores no pueden ejercer medidas de acción directa, es decir que los empleadores no pueden despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo, y los trabajadores no pueden ejercer el derecho a huelga.

Como resultado del procedimiento preventivo de crisis el empleador y la asociación sindical pueden pactar despidos, suspensiones, adelantamiento de vacaciones, y también pueden acordar que se suspenda, por un plazo determinado, la aplicación del convenio colectivo en dicha empresa. En este caso, las partes pueden negociar un nuevo convenio, que en ningún caso podrá establecer condiciones menos favorables para los trabajadores que las establecidas en las leyes laborales.

Estas negociaciones se desarrollan, en forma casi exclusiva, a nivel de empresa, y los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen derecho de participar en todo su desarrollo. Asimismo, también tienen derecho a comunicar todos los avances y retrocesos al conjunto de los trabajadores, para analizar en asamblea las estrategias a desarrollar.

En el marco de este procedimiento las partes no están obligadas a llegar a un acuerdo, por lo que una vez transcurrido el plazo de 15 días previsto en la ley, tanto los empleadores como los trabajadores pueden volver a adoptar las medidas que estimen convenientes.



Preguntas frecuentes

¿Qué puede hacer el delegado si encuentra límites para participar en la negociación colectiva de los convenios de empresa?

La ley prevé que en la comisión negociadora participe el sindicato con personería gremial y hasta cuatro representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Si el sindicato no convoca al delegado a participar en la negociación, los delegados pueden solicitar por escrito que se los integre en la negociación. Este pedido puede ser acompañado por los trabajadores del establecimiento, o ser resultado de una decisión de la asamblea del lugar de trabajo, y servirá para posibles cuestionamientos que puedan hacerse al resultado de la negociación. Asimismo, es posible solicitar administrativa o judicialmente que se garantice la participación de los delegados en las negociaciones colectivas por empresa.

Si el empleador no quiere aplicar el convenio colectivo en el establecimiento ¿Qué se puede hacer?

La aplicación del convenio colectivo es obligatoria en todos los establecimientos que estén comprendidos en su ámbito de actuación. Si el empleador no lo aplica, los trabajadores deben comunicarlo al sindicato, y pueden recurrir al ejercicio de la huelga. También pueden presentar acciones administrativas o judiciales, cuyas características dependerán del tipo de incumplimiento laboral. Estas presentaciones pueden realizarse individualmente o a través del sindicato, aunque en este último caso los efectos de la resolución alcanzarán a todos los trabajadores del establecimiento.



¿En dónde puedo conseguir el convenio colectivo de trabajo y las actas acuerdo que rigen en mi actividad?

Esta información es pública y se puede conseguir tanto en la asociación sindical como en la biblioteca del Ministerio de Trabajo de la Nación (se pueden pedir por correo electrónico a biblioteca@trabajo.gov.ar). Asimismo, gran parte de los convenios y actas se encuentran en la página web del Ministerio (www.trabajo.gov.ar)

Si en el convenio colectivo existe una cláusula de paz social ¿Cuáles son los límites para ejercer el derecho a huelga?

La exigencia de cumplir con las cláusulas de paz social no implica que los trabajadores no puedan ejercer medidas colectivas ante los incumplimientos de los empleadores. Como mencionamos anteriormente, el único límite admisible a la huelga es que la misma pierda el carácter pacífico. Además, durante la vigencia de la paz social los trabajadores también pueden ejercer la huelga por cuestiones no tratadas en el acuerdo donde se pactó la paz social.

¿Tiene valor un convenio colectivo de trabajo de empresa si los delegados se oponen a él? ¿Qué se puede hacer si el sindicato insiste en firmar un convenio colectivo de empresa a pesar de la oposición de los trabajadores?

Los convenios colectivos tienen efectos a partir de su firma por los representantes de los empleadores y la organización sindical, y se aplican a la totalidad de los trabajadores una vez homologados por el Ministerio de Trabajo, independientemente de que los representantes en los lugares de trabajo hayan participado o no.

Sin embargo, si los delegados se oponen al convenio pueden llevar el contenido de las negociaciones a la discusión de la asamblea de los trabajadores, para que sea la asamblea la que otorgue un man-



dato expreso a la organización sindical tendiente a que no se firme el convenio colectivo.

Si la organización sindical aún así firma el convenio colectivo, los trabajadores pueden afiliarse a otro sindicato y promover una nueva negociación a través de otra organización sindical.

¿Es necesario que la asamblea de los trabajadores ratifique un convenio colectivo de trabajo negociado por el sindicato?

La ley 14.250 de negociación colectiva no exige que un convenio colectivo de empresa sea ratificado por la asamblea de los trabajadores. Sin embargo, es importante que todo el proceso de negociación del convenio sea discutido permanentemente por la asamblea, y que el texto final, antes de ser aprobado, sea tratado por la asamblea. Por el contrario, el artículo 20 de la ley 23.551 establece que es privativo de la asamblea o congreso de la asociación sindical el tratamiento del anteproyecto del convenio colectivo de trabajo.



+ **Anexo**

Conocer la regulación sobre el procedimiento de la negociación colectiva nos permite utilizar los mecanismos previstos en la ley que podrían permitir una mayor participación de los trabajadores, tanto en el transcurso de la negociación como en el momento del cierre final de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo.

En este anexo presentaremos un conjunto de temas y cláusulas que habitualmente forman parte de las negociaciones. Los hemos clasificado en tres grandes grupos: en primer lugar, ejemplos de los temas y cláusulas más extendidos en la negociación colectiva, que en muchos casos deberían ser resistidos por los trabajadores; seguidamente, ejemplos de temas y cláusulas favorables a los trabajadores que se encuentran en algunas negociaciones colectivas, pero que pueden ser tomadas como posibilidades para extender a más acuerdos y convenios; finalmente, ejemplos de temas y cláusulas que no se han incluido en las negociaciones colectivas, pero que pueden ser impulsados por los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

1 **Los contenidos habituales de la negociación colectiva**

La negociación colectiva ha sido una de las herramientas a través de las cuales los empleadores han institucionalizado las regulaciones sobre flexibilización laboral. Ello se observa principalmente en la regulación de la utilización del tiempo de trabajo (avanzando también sobre el tiempo libre de los trabajadores) y en la regulación de la organización del trabajo.

Asimismo, en la negociación colectiva también se han incluido cláusulas que limitan el accionar de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo.



Regulación del tiempo de trabajo

En cuanto al tiempo de trabajo, las principales cláusulas han sido el establecimiento de turnos, fijos o rotativos, el fraccionamiento de las vacaciones, y la jornada promedio.

Estas cláusulas se presentan habitualmente de la siguiente manera:

• Turnos fijos o rotativos

La regulación de la jornada por turnos fijos, es la forma en la que históricamente se ha regulado la jornada laboral. En el lugar de trabajo funciona una determinada cantidad de turnos de trabajo (por ejemplo: turno mañana, turno tarde y turno noche) y los trabajadores realizan sus tareas en uno de estos y en forma permanente, es decir que no rotan en los otros turnos de trabajo.

Por el contrario, la regulación de la jornada por turnos rotativos implica que los trabajadores puedan ser asignados y rotar en cualquiera de los turnos. En consecuencia, la jornada laboral que realice el trabajador queda sujeta a la decisión discrecional del empleador quien asigna y define la distribución y asignación de los turnos. De esta forma puede ocurrir que el trabajador dentro de una misma semana, realice sus tareas en todos los turnos existentes. Este tipo de regulaciones pone en evidencia la forma en la que el empleador intenta adaptar la jornada de trabajo a las demandas de producción y a su vez permite, en forma encubierta, que el empleador obstaculice la posibilidad de organización en el lugar de trabajo, en la medida que la rotación entre distintos turnos dificulta la construcción de lazos de solidaridad entre los compañeros.



La Empresa definirá los sectores específicos en los que se realizarán las jornadas laborales por turnos rotativos, y será quien diseñe los diagramas de trabajo respectivos con sus correspondientes descansos semanales, que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del régimen.



• Jornada promedio

Este tipo de regulación implica que la jornada laboral equivale a un total de horas mensuales o anuales que desempeñará el trabajador, y donde el empleador puede distribuir, asignar, extender o reducir en función de sus necesidades. Es decir, no se determina una jornada diaria ni un turno de trabajo fijo. De esta forma el empleador no sólo puede determinar en forma arbitraria el turno de trabajo que le asignará a cada trabajador sino la distribución y extensión de la jornada, teniendo que respetar como único límite que entre una jornada y otra no se supere un plazo mínimo de 12hs. A su vez, en la medida en que no se supere el total de horas mensuales o anuales establecidas, el empleador se exime de pagar horas extras.



La jornada promedio anual que regirá en el presente convenio es de 2.100 horas. En base a este total anual, las jornadas diarias podrán prolongarse más allá de las ocho y las horas de prolongación pueden ser compensadas reduciendo la duración de otras jornadas diarias o suprimiendo las mismas, sin pago de adicionales por horas suplementarias mientras no se haya cubierto la jornada anual respectiva acordada. En consecuencia y conforme al régimen especial de jornada anualizada promedio, las horas trabajadas más allá de las ocho horas, serán todas ellas horas normales por lo que no se consideran horas suplementarias y no dan derecho al cobro de recargo por pago de horas extraordinarias o suplementarias, en tanto y en cuanto no se haya cubierto el total de horas de la jornada anualizada. Solo se consideran, por lo tanto, horas extraordinarias o suplementarias las que superen, en cada caso, las 2.100 horas.



- **Fraccionamiento de las vacaciones**

Este tipo de cláusulas son las que permiten que el empleador pueda distribuir el período vacacional de los trabajadores en función de sus necesidades y que modifique la regulación que prevé la ley de contrato de trabajo.



El empleador podrá disponer del fraccionamiento del período vacacional previsto en el presente convenio. De optar por tal fraccionamiento, deberá otorgar como mínimo, el cincuenta por ciento en verano.

Organización del trabajo

La cláusula más extendida sobre organización del trabajo es el establecimiento de la polivalencia funcional.

- **Polivalencia funcional**

La polivalencia funcional es el mecanismo mediante el cual el empleador puede distribuir y asignar tareas discrecionalmente sin importar el puesto o categoría para la que fue contratado el trabajador. Es decir, esta cláusula habilita a que el empleador defina quién y cuándo hace cada tarea, posibilita la rotación entre distintos puestos y permite que el empleador pueda limitar la contratación de nuevos trabajadores.



Los trabajadores deberán prestar servicios en los lugares y sectores que indique la Empresa. De igual forma, cuando deban adecuarse los puestos de trabajo o reasignarse, aun dentro de la misma jornada, las tareas dentro o fuera de un mismo sector o área de trabajo, el personal podrá ser transferido a otra área, sector o puesto de trabajo y/o asignársele otras tareas.



Actividad de los representantes en los lugares de trabajo

Habitualmente los convenios regulan en forma restrictiva la actividad de los delegados en los lugares de trabajo. Ello puede observarse, entre otras, en cláusulas referidas a la utilización del crédito horario, a los mecanismos de difusión de información dentro de la empresa, y a la realización de asambleas.

- **Utilización del crédito horario**

Existen distintas formas de limitar el uso del crédito. Por un lado hay cláusulas que prevén mecanismos de autorización para su utilización, por ejemplo solicitando una autorización al empleador o a la organización sindical. En el primer caso, es una forma clara de limitar el uso de las horas crédito ya que es improbable que el empleador fomente el desarrollo de actividades sindicales dentro del establecimiento y permite su injerencia en la organización de los trabajadores. En el segundo caso, la exigencia de una autorización a la entidad sindical implica una dilación en el ejercicio del derecho y en determinadas oportunidades puede implicar un obstáculo para resolver cuestiones que requieren de una intervención inmediata del delegado.

Por otro lado, las restricciones en el uso del crédito horario pueden estar ligadas a la regulación de la finalidad o el lugar donde puede utilizarse. Por ejemplo, existen cláusulas que establecen que el crédito horario sólo puede utilizarse para reuniones sindicales fuera del establecimiento. De esta forma, las tareas de organización en el lugar de trabajo pasan a un segundo plano y el delegado no cuenta con tiempo dentro de su jornada laboral para desarrollar las tareas de representación propias de su función.



Los miembros de la Comisión Interna de fábrica tendrán derecho a un crédito horario pago de veinte horas mensuales no acumulativas, dentro de su jornada normal de trabajo, para realizar gestiones sindicales fuera del establecimiento. Para la utilización de dicho beneficio, deberán solicitar una autorización al Departamento de Personal con una anticipación no menor a 24hs.



Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo gozarán de un crédito horario de seis (6) horas semanales para gestiones externas ante la asociación sindical, autoridades institucionales y cualesquiera otra relacionados con su función. Éste crédito horario no es vinculante al tiempo que sea utilizado dentro del establecimiento para atender las demandas y necesidades del conjunto de trabajadores. Para el desarrollo de esta función, los delegados contarán con todo el tiempo necesario, para lo cual deberán notificar previamente a su superior jerárquico o a la Gerencia de Personal la interrupción momentánea de su tarea.

Asimismo, el total de delegados nombrará a 3 de sus miembros que gozarán de un crédito horario permanente para ejercer su función representativa. Estos miembros podrá variar siempre que sea informado a la empresa con 48hs de anticipación

• Mecanismos de difusión de información

Los límites a la difusión de información sindical en el lugar de trabajo pueden estar ligados a la utilización de la cartelera sindical o la distribución volantes o panfletos dentro del establecimiento. En el primer caso, existen convenios que restringen la información que puede colocarse en la cartelera



ra solicitando para su publicación la autorización del sindicato y/o del empleador. En este mismo sentido, otra forma de limitar la publicación de informaciones es establecer que la llave de la cartelera/vitrina esté en posesión del empleador o de los dirigentes sindicales.

En el segundo caso, existen cláusulas que prohíben la difusión de informaciones sindicales por fuera de la cartelera, impidiendo la circulación de panfletos o volantes entre los trabajadores dentro del establecimiento.

Todas estas regulaciones restringen el ejercicio de una herramienta fundamental para socializar información sindical sobre la organización del lugar de trabajo y por lo tanto también limitan la organización de los trabajadores.



La Empresa colocará en todos los lugares de trabajo, a convenirse y en forma visible, vitrinas para uso exclusivo del Sindicato. Las llaves de las vitrinas serán entregadas a representantes del Sindicato. Por consiguiente, queda prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo. Deberán excluirse las noticias de tipo político partidista y todas aquellas ajenas al quehacer gremial y social, pudiendo la Empresa exigir el retiro de las publicaciones que considere agraviantes.



La empresa colocará vitrinas en los distintos lugares de trabajo a efectos que los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo informe a sus representados sobre actividades sindicales, sociales, culturales y otras. La ubicación y cantidad de las vitrinas para uso gremial son determinados de común acuerdo entre la comisión interna y el Departamento de Personal.



- **Realización de asambleas**

Una forma de limitar las asambleas de trabajadores es prohibir su realización en el lugar de trabajo durante o luego de la jornada laboral. Esta prohibición limita la visibilidad y convocatoria de las asambleas dificultando la participación de todos los compañeros.



Queda prohibida todo tipo de reunión sindical dentro del establecimiento que pueda afectar el normal funcionamiento de la producción.



La empresa habilitará semanalmente un espacio dentro de sus instalaciones para la realización de asambleas de trabajadores.

2 Nuevos contenidos de la negociación colectiva

Algunos convenios incorporan cláusulas que permiten potenciar la organización en el lugar de trabajo y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. En general, estas mejoras fueron producto de procesos de organización y lucha en distintos lugares de trabajo.

- **Reducción de la jornada**

Existen experiencias en la organización de los trabajadores que conquistaron una reducción de su jornada de trabajo. Esta es una forma de aumentar los salarios, ganar tiempo de recreación y ponerle un límite al poder del empleador en materia de regulación de la jornada laboral.



Las partes acuerdan una reducción de la jornada laboral para todo el personal comprendido en el presente convenio. A partir de la entrada en vigencia del presente convenio, todo el personal pasará a realizar sus tareas en una jornada a seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales, el sueldo percibido no tendrá reducciones por esta causa.

- **Extensión del convenio colectivo a trabajadores tercerizados y precarizados**

La inclusión o extensión del convenio colectivo a los trabajadores tercerizados y precarizados que trabajan en un mismo establecimiento permite, por un lado, igualar las condiciones de trabajo entre todos los trabajadores que se encuentran desarrollando tareas dentro de un mismo establecimiento, por otro lado, es una forma de limitar el abuso de los empleadores en materia de terciarización y precarización. Fomentar la organización de los trabajadores que desempeñan sus tareas en un mismo establecimiento sin importar la forma de contratación que rija en su relación laboral, luchando por mejoras para todo el colectivo, es una manera de desnaturalizar la división que imponen los empleadores mediante el fraude laboral y de potenciar la organización en el lugar de trabajo.



Este Convenio rige para todas las relaciones laborales entre la empresa signataria y el personal de la misma, afectado directa o indirectamente, que de alguna manera coadyuve al funcionamiento de la empresa. Asimismo el presente convenio se considerará extendido en forma automática en el caso de ser ampliada la concesión de cualquiera de las actividades realizadas por la empresa.



- **Licencias superiores, nuevas licencias e instalaciones en el establecimiento**

Los convenios pueden extender los plazos legales de las licencias especiales (enfermedad, maternidad, paternidad, mudanza, estudios, etc.), incluir licencias o instalaciones no estipuladas en las normas (como por ejemplo las licencias por adopción de hijo), o permitir mejorar las condiciones de vida del conjunto de los trabajadores.



Además de las licencias que le corresponde al trabajador/a por ley, el personal gozará de las siguientes licencias extraordinarias pagas:

Matrimonio: 15 días corridos por contraer matrimonio, que podrán ser agregados a su licencia anual ordinaria, previo aviso al empleador con la anticipación de un mes.

Nacimiento de hijo: 15 días al personal masculino por nacimiento de hijo/a o adopción.

Fallecimiento:

- 7 días por fallecimiento de familiar en primer grado (cónyuge, concubino/a, hijos, padres). Cuando el trabajador/a habite a más de 100 km del lugar en donde se realiza el sepelio del causante, se adicionarán dos (2) días a este periodo de licencia.

- 2 días por fallecimiento de miembro de familia dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Vacaciones: Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la empresa, las vacaciones deberán otorgarse en forma conjunta y simultánea.

(continúa en la siguiente página)



Exámenes:

- Enseñanza primaria, 1 día por examen; no pudiendo exceder los 12 días anuales
- Enseñanza secundaria, 1 día por examen, no pudiendo exceder los 12 anuales;
- Enseñanza superior, 1 día por examen parcial y 2 días por examen final, con un máximo de 20 días por año calendario. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.



Todo el personal comprendido en el presente convenios gozará del siguiente beneficio:

Salas maternales: La empresa proveerá de salas para el cuidado de niños/as para los hijos menores de 6 años de los trabajadores/as. En caso contrario la empresa abonará a los/as padres o madres o tutores, el monto correspondiente, justificado por los recibos aportados por el trabajador en todo concepto.

- **Creación de comisiones de seguridad e higiene**

Las comisiones de seguridad e higiene son herramientas que permiten a los trabajadores tener un mayor conocimiento de las condiciones de trabajo de todos los compañeros del establecimiento, desnaturalizar los riesgos y enfermedades productos de la forma en la que se trabaja y también son una llave para negociar con el empleador mejoras en todas estas condiciones e incidir en la organización del proceso productivo. Su creación puede ser promovida en los convenios colectivos de trabajo.



Las partes crean el Comité Mixto de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que estará conformado por idéntica cantidad de representantes de cada una de las partes signatarias del presente, pudiendo contar con asesores de las distintas especialidades que se deban tratar y cuyo funcionamiento, objetivos y atribuciones serán determinados en el seno del comité. Serán de aplicación en la materia las normas emergentes de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 19.587, su decreto reglamentario 351/79, Ley 24.557 y las resoluciones correspondientes, que por este instrumento se declaran como únicos dispositivos aplicables.

Se reconoce en el análisis de salubridad del ámbito de trabajo, sólo el procedimiento establecido en el art. 200 de la Ley de Contrato de Trabajo, y por ello las partes se comprometen a dar intervención a la autoridad de aplicación, para que proceda a calificar las tareas y/o ambientes de trabajo, para lo cual iniciarán a la brevedad las tramitaciones pertinentes. Esta Comisión evaluará todos los estudios estadísticos en materia de Medicina Laboral, recomendando al área pertinente, la adopción de las medidas preventivas y correctivas del caso, sin perjuicio del tratamiento indicado en el párrafo primero del presente dispositivo.

• Creación de comisiones de género

Las comisiones de género son herramientas que permiten a los trabajadores desnaturalizar la discriminación basada en el género. Tener un mayor conocimiento sobre esa temática permite pensar y poner en práctica reivindicaciones vinculadas a la igualdad. Esta comisión, también es una llave para negociar con el empleador mejores condiciones de trabajo e incidir en la organización del proceso productivo. Su creación puede ser promovida en los convenios colectivos de trabajo.



Las partes crean el Comité Mixto de Igualdad entre Géneros en el Trabajo, que estará conformado por idéntica cantidad de representantes de cada una de las partes signatarias del presente, pudiendo participar todos los trabajadores del establecimiento interesados en la temática y contar con asesores de las distintas especialidades que se deban tratar. El funcionamiento, objetivos y atribuciones serán determinados en el seno del comité.

Serán de aplicación en la materia las normas emergentes de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 23.592, Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación de la OIT, Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer, Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la OIT, Convenio 3 sobre la protección de la maternidad de la OIT, Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración de la OIT, y las resoluciones correspondientes, que por este instrumento se declaran como únicos dispositivos aplicables.

Esta Comisión evaluará todos los reclamos sobre género en materia de desigualdad en: promociones y ascensos de categorías, contratación, sanciones, despidos, otorgamiento de licencias, condiciones de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas y correctivas del caso, sin perjuicio del tratamiento indicado en el párrafo primero del presente dispositivo.

• Ampliación de la tutela sindical

Los convenios pueden establecer cláusulas que amplían la protección de los trabajadores que realizan actividades sindicales en las comisiones previstas en el convenio, contra los despidos, suspensiones o modificaciones de las condiciones de trabajo que intenten aplicar los empleadores.



Las partes acuerdan extender la tutela sindical prevista en las normas para los delegados gremiales a los trabajadores que participen en la comisión de igualdad de género. La empresa se compromete a no aplicar sanciones, suspensiones o modificaciones en las condiciones de trabajo a dichos trabajadores, salvo que mediere una justa causa.

3 Otras cláusulas que podrían ser impulsadas en la negociación colectiva

Las siguientes cláusulas se presentan como propuestas para incluir en los convenios colectivos de trabajo. En la actualidad son excepcionales los convenios que prevén estas regulaciones, aún cuando ellas se basan directamente en los derechos que establece el artículo 14 bis de la Constitución Nacional sobre “participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción”, “colaboración en la dirección” y “protección contra el despido arbitrario”.

- **Regulación de la utilización de facultades disciplinarias por parte del empleador (establecimiento de un procedimiento previo)**

La inclusión de cláusulas que prevean una instancia de decisión y evaluación conjunta entre trabajadores y empleadores de un mismo establecimiento para definir la aplicación (o no) de sanciones y despidos, como por ejemplo una comisión paritaria, puede ser una vía alternativa para que los trabajadores puedan limitar el poder disciplinador de los empleadores, restringiendo la aplicación de sanciones y despidos arbitrarios. Poder incidir en este tipo de decisiones, es una forma de efectivizar la garantía constitucional que prevé la protección contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.



Las facultades disciplinarias previstas en la ley serán ejercidas por el empleador a través de un procedimiento que contemplará:

- 1) *derecho de defensa del trabajador;*
- 2) *comunicación a los delegados o comisión interna de la falta imputada al trabajador;*
- 3) *tratamiento de la cuestión en la comisión paritaria;*
- 4) *recurso de la sanción ante la comisión paritaria o la justicia.*

- **Control por parte de los representantes de los trabajadores de los cambios en el proceso productivo**

La existencia de una instancia de decisión y/o control conjunta entre delegados y empleadores en el plano de la empresa en materia de cambios en el proceso productivo es una herramienta que permitiría poder incidir en las políticas empresarias, anticiparse a posibles despidos masivos que se intenten aplicar como consecuencia de los cambios tecnológicos, diseñar medidas preventivas en materia de salud laboral, etc. Poder incorporar este tipo de cláusula, es una forma de operativizar la garantía constitucional prevista en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional sobre “control de la producción y colaboración en la dirección”.



Cualquier modificación del proceso productivo, sea por la incorporación de nueva tecnología, ampliación, reducción o limitación de actividades realizadas en el establecimiento, cambios de lugar de trabajo, etc., deberá previamente ser comunicada a la representación sindical en la empresa con un plazo mínimo de sesenta días, período en el cual la empresa deberá proveer de toda la información disponible y negociar con dicha representación y con el sindicato que represente a dichos trabajadores de manera de evitar pérdidas de empleos o cualquier afectación de las condiciones de trabajo vigentes.



- **Participación en las ganancias**

Este tipo de cláusulas debería ser articulado con el punto mencionado anteriormente, en la medida en que la única forma de lograr una real participación de los trabajadores en las ganancias es mediante la posibilidad de poder controlar y participar en la dirección de las empresas.

Conseguir la incorporación de este tipo de cláusulas en los convenios colectivos de trabajo implica una mejora cualitativa en las condiciones de vida de los trabajadores y poder hacer efectivo el derecho de "participación en las ganancias" previsto en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.



A los fines de la determinación de la participación en las ganancias de la Empresa por parte de los trabajadores que de ella dependan, al cierre de cada ejercicio la misma deberá poner a consideración de la representación sindical el cuadro de resultados, estado patrimonial y toda otra información contemplada en las normas sobre "Balance Social" con el objeto de permitir la negociación colectiva sobre la participación de los trabajadores en dichos beneficios.

- **Control sobre la contratación**

Este tipo de cláusulas permitirían controlar, con carácter previo, la contratación de trabajadores a través de fórmulas precarias (contratos por tiempo determinado, pasantías, a través de empresas tercerizadas, etc.) y, en su caso, objetar o limitar su uso a los supuestos objetivos y estrictamente comprobables. Este tipo de cláusulas permite evitar la fragmentación del colectivo de trabajadores e imponer límites a la estrategia patronal de recurrir a múltiples formas de contratación para debilitar la organización en los lugares de trabajo.



Toda nueva contratación de trabajadores, a desempeñarse directa o indirectamente en el establecimiento, que no se efectúe mediante el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, deberá ser previamente comunicada a la representación sindical, con indicación de las causas que lo justificarían, puestos de trabajo a cubrirse, períodos y condiciones de dicha contratación, pudiendo aquella formular oposición fundada y habilitándose de tal modo una negociación colectiva sobre dichos aspectos.

8

INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- 1 Normas que regulan la inspección del trabajo
 - 2 Inspección de las condiciones de trabajo
 - 3 Procedimiento de la inspección del trabajo
 - 4 Actuación de los representantes de los trabajadores en las inspecciones
- 🔍 Preguntas frecuentes

LA aplicación de todas las normas que regulan las condiciones de trabajo, salariales y no salariales, es una obligación para los empleadores. Sin embargo, en el día a día podemos encontrar que no siempre se cumplen.

Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo, tienen entre sus funciones verificar que los empleadores cumplan con las leyes laborales e inspeccionar las condiciones de trabajo en todo el establecimiento. Ante la detección de un incumplimiento pueden solicitar la intervención de la inspección del trabajo.

La inspección del trabajo (o policía del trabajo) es el organismo del Estado dedicado a controlar, vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales sobre las condiciones de trabajo (leyes, decretos, convenios colectivos, etc.), y puede aplicarle sanciones al empleador cuando detecte un incumplimiento. Su intervención puede ser de oficio o como consecuencia de la presentación de denuncias por parte de los trabajadores o de las asociaciones sindicales.

En este capítulo explicaremos cuáles son las normas que regulan las condiciones de trabajo a las que se deben ajustar los empleadores, quiénes son los sujetos que están facultados para garantizar que éstas se cumplan, y qué pueden hacer los trabajadores ante la detección de un incumplimiento patronal.

1 Normas que regulan la inspección del trabajo

Convenios 81 y 129 de la OIT sobre la inspección del trabajo en la industria, el comercio y la agricultura. Establece facultades y competencias de la inspección para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.

Ley 25.877. Conformar un Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional.



Ley 25.212. Establece el Pacto Federal del Trabajo, que regula el régimen general de las sanciones de la inspección del trabajo

Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el trabajo y decreto 351/79, que regulan las condiciones de seguridad e higiene que deben operar en todos los establecimientos

Algunas cuestiones a tener en cuenta en materia de seguridad e higiene en los establecimientos

La ley 19.587 y su decreto reglamentario establecen una larga lista de obligaciones para los empleadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Entre ellas se encuentran:

Servicios sanitarios e independientes para cada sexo (artículo 46) compuestos por lavabos y duchas con agua caliente y fría, retretes individuales que dispongan de una puerta que asegure el cierre del baño, mingitorios

Vestuarios en aquellos establecimientos que ocupen a más de 10 mujeres y 10 hombres (artículo 50)

En el caso de existir un comedor, este debe estar alejado del resto del establecimiento. Los pisos, paredes y techos deben ser lisos y susceptibles de fácil limpieza, tiene que tener iluminación, ventilación y temperaturas adecuadas. La cocina debe estar en condiciones higiénicas y en buen estado de conservación, y en caso de disponer artefactos para calentar comida los mismos deben estar ubicados en lugares que reúnan condiciones adecuadas de higiene y seguridad (artículo 53)

Contar con provisión y reserva de agua potable utilizable para beber, higienizarse o preparar alimentos



2 Inspección de las condiciones de trabajo

Los representantes de los trabajadores pueden realizar tareas de inspección en todo el establecimiento. Ello les permite:

- Conocer las condiciones de trabajo de todos los trabajadores
- Detectar los incumplimientos a las normas en los que incurrir los empleadores
- Pensar mejoras colectivas en materia de condiciones de trabajo para incluir en las negociaciones colectivas

Entre los incumplimientos más usuales de los empleadores, podemos detectar:

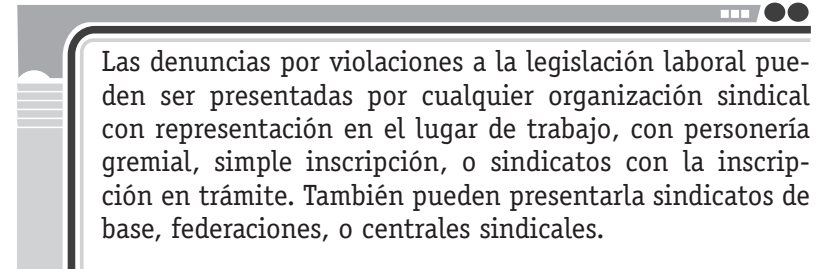
- La falta de registro de los trabajadores
- El registro incorrecto de los trabajadores. El empleador puede registrar a los trabajadores en una fecha distinta a la que efectivamente ingresaron, o con un salario inferior
- El empleo de personas menores de edad, es decir que en el lugar de trabajo se encuentren empleados trabajadores que tengan una edad inferior a la que permite la ley de contrato de trabajo (16 años)
- Que los trabajadores realicen tareas consideradas como insalubres y el empleador no cumpla con la regulación prevista para las mismas
- Que se obligue a trabajar a las mujeres embarazadas, violando los períodos de licencias previstos en las normas
- Que se extienda la jornada de trabajo sin el debido pago de las horas extras



- Que se extienda la jornada de trabajo violando el período de descanso mínimo de 12 hs entre una jornada y otra, o más allá de los límites establecidos en las normas y los convenios colectivos de trabajo
- Que no se otorguen vacaciones, o que se otorguen en períodos menores a los previstos en las normas y convenios
- No pagar las remuneraciones previstas en los convenios colectivos
- No pagar las remuneraciones en tiempo y forma, o no otorgar los recibos de sueldo
- No acondicionar las maquinarias con las medidas necesarias o no realizar el debido mantenimiento de las mismas para prevenir posibles accidentes de trabajo
- No otorgar a los trabajadores los elementos de protección personal previstos en los convenios colectivos o en las normas
- No disponer de medidas de seguridad previstas en la ley (señalizaciones, matafuegos, salida de emergencia, etc.)

Si bien no es obligatorio, para realizar las denuncias es importante recabar pruebas que den cuenta de los incumplimientos de los empleadores: sacar fotos de las maquinarias o de las instalaciones en malas condiciones, envases de producto que indiquen la utilización de sustancias prohibidas, comprobantes que acrediten el pago de salario en negro, etc.

Una vez que se realizan estas inspecciones, o toda vez que se encuentre un incumplimiento, los trabajadores -junto a sus representantes en el lugar de trabajo o mediante cualquier asociación sindical que tenga representación en dicho establecimiento, con personería gremial o simple inscripción-, pueden solicitar la intervención de la inspección del trabajo para que ésta tome las medidas necesarias que obliguen al empleador a ajustarse a las normas.

Las denuncias por violaciones a la legislación laboral pueden ser presentadas por cualquier organización sindical con representación en el lugar de trabajo, con personería gremial, simple inscripción, o sindicatos con la inscripción en trámite. También pueden presentarla sindicatos de base, federaciones, o centrales sindicales.

3 Procedimiento de la inspección del trabajo

La intervención de la inspección del trabajo se solicita mediante la presentación de denuncias. Éstas pueden ser presentadas por trabajadores en forma individual, por los representantes de los trabajadores o por cualquier asociación sindical, con personería gremial o simple inscripción, ante la autoridad administrativa de trabajo correspondiente a la jurisdicción en la que el trabajador se encuentra desarrollando sus tareas (Ministerio de Trabajo o Secretarías de Trabajo provinciales).

Las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la facultad de dictar sus propias normas respecto a los procedimientos y facultades de la policía del trabajo. Por ejemplo, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la regulación de la inspección del trabajo se encuentra en la ley 265 y en la Provincia de Santa Fe en la ley 12.131 y el decreto 396/09.

Es recomendable que las denuncias sean presentadas mediante los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo o por medio de una asociación gremial, los delegados y los sindicatos se encuentran en una mejor situación respecto al empleador en caso de que este pretenda aplicar represalias. Una vez presentada una denuncia, es obligatoria la intervención de los inspectores.



Los inspectores del trabajo de oficio están facultados para:

- » Entrar libremente y sin notificación previa en los lugares donde se realizan tareas sujetas a inspección en las horas del día y de la noche. Es decir, el empleador tiene la obligación de permitir el ingreso de los inspectores y estos no tienen que realizar una notificación previa
- » Requerir el apoyo de la fuerza pública, en caso de verse imposibilitado de ingresar al establecimiento
- » Requerir todas las informaciones necesarias para el cumplimiento de su función y realizar cualquier experiencia, investigación o examen
- » Interrogar al empleador y al personal, solos o ante testigos
- » Exigir la presentación de los libros y la documentación que la legislación laboral establezca y obtener copias de los mismos
- » Tomar y sacar muestras de sustancias o materiales utilizados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos y realizar exámenes e investigaciones de las condiciones ambientales de los lugares de trabajo y de las tareas que en ellos se realizan
- » Disponer la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la salud, higiene o seguridad del trabajador, incluida la suspensión de tareas
- » Clausurar los lugares de trabajo en caso de encontrar situaciones contrarias a la ley y ordenar la suspensión inmediata de tareas que —a juicio de la autoridad de aplicación— impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores
- » Los inspectores del trabajo, cuando no se deriven ries-



gos, daños o perjuicios directos para los derechos de los trabajadores, podrán emplazar al empleador a cumplir con las normas infringidas, labrando un acta al efecto

- » Los inspectores están habilitados para requerir directamente el auxilio de la fuerza pública a los fines del cumplimiento de su cometido

[MODELO DE DENUNCIA]

DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO¹

[Nombre de la asociación sindical:.....]
 [Domicilio de la asociación sindical:.....]
 [Lugar y fecha.....]

Sr. Director de la Autoridad Administrativa del Trabajo [jurisdicción...]

[Nombre de los delegados de personal o miembros de comisión interna que realizan la denuncia:.....].

En nuestro carácter de representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [.....], correspondientes al establecimiento [.....], de la empresa [.....], con domicilio en [.....], de conformidad con lo dispuesto por el art. 43 inciso "a" la Ley 23.551, formulamos la siguiente denuncia relativa al incumplimiento de las normas relativas a la protección de dichos trabajadores, la que se funda en las razones que también a continuación se indican:

[enumeración y fundamentación de la denuncia....]

En razón de lo expuesto solicitamos se proceda a la inspección del lugar de trabajo y se verifique el incumplimiento denunciado formándose sumario al efecto.

A los fines de ejercer el derecho conferido por el art. 43 inciso a) de la Ley 23.551, ponemos a disposición los siguientes medios para comunicarse con estos representantes y notificar día y hora de la inspección:

[Indicar domicilio postal, teléfono y/o e-mail para la notificación.]

Saludamos a Ud. atentamente.

.....

¹ Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía*.



OIT

Los gobiernos deberían adoptar las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo puedan penetrar libremente y sin previa notificación en los establecimientos sujetos a inspección, y proceder a cualquier investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse que las disposiciones legales – en particular, las relativas a la discriminación antisindical – se observan estrictamente.

CLS, 2006, párrafo 834

Ante las infracciones (incumplimientos) de los empleadores producto de la violación de reglamentos del trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como de las cláusulas de los convenios colectivos, la inspección del trabajo puede aplicar diversas sanciones.

1 Infracciones leves

- Pago de las remuneraciones fuera del plazo legal
- No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo



Sanciones: Apercibimiento, para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancias de cada caso, evaluadas por la autoridad de aplicación. Multas de ochenta a doscientos cincuenta pesos por cada trabajador afectado.



2 Infracciones graves

- Falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo
- Falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador
- Violación de las normas relativas al monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes
- Violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo
- Violación de la normativa relativa a modalidades contractuales
- Falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de control de la jornada de trabajo
- Violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas



Sanciones: Las infracciones graves se sancionarán con multa de doscientos cincuenta pesos a mil pesos por cada trabajador afectado por la infracción.



3 Infracciones muy graves

- Decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares
- Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores
- La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro
- La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales
- La violación de las normas relativas a trabajo de menores
- La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos



Sanciones: Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de mil pesos a cinco mil por cada trabajador afectado por la infracción.

En casos de reincidencia respecto de las infracciones muy graves, la autoridad administrativa puede

» Adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el diez por ciento del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción.



» Clausurar el establecimiento hasta un máximo de diez días, manteniéndose el derecho de los trabajadores al cobro de los salarios. En caso de tratarse de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos.

» El empleador quedará inhabilitado por un año para acceder a licitaciones públicas y suspendido de los registros de proveedores o aseguradores del Estado Nacional, de los provinciales y del de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

4 Actuación de los representantes de los trabajadores en las inspecciones

Cuando la inspección del trabajo se encuentra en el establecimiento, los representantes de los trabajadores tienen que cumplir un rol activo acompañando a los inspectores durante todo el recorrido y mostrando todos los sectores donde se desarrollan tareas.

Es importante que el delegado le indique al inspector todos los riesgos o peligros e incumplimientos que hayan sido verificados. Asimismo, el representante puede presentarle pruebas de estos incumplimientos en el caso de que el empleador intente impedir que se ingrese en sectores donde se pueden encontrar incumplimientos.

En materia de empleo no registrado, las asociaciones sindicales, con personería gremial o simple inscripción, pueden colaborar con el Ministerio de Trabajo en las tareas de fiscalización. Para ello, podrán proponer al Ministerio de Trabajo la designación de controladores laborales, que tienen derecho a solicitar a la empresa la información que sea necesaria para identificar los casos de trabajadores no registrados, o registrados en forma deficiente.

De esta manera, las asociaciones sindicales pueden proponer que sean los propios delegados en cada lugar de trabajo quienes desarrollen esta tarea, otorgándoles mayores facultades para garantizar el correcto registro de las relaciones laborales.



Preguntas frecuentes

¿Qué se puede hacer si durante una inspección el empleador intenta ocultar a los trabajadores que no están registrados?

En esta situación, el delegado puede indicarle al inspector dónde se encuentran los trabajadores que el empleador intenta ocultar. Asimismo, si cuenta con pruebas que muestren la contratación del personal no registrado (vales o notas que muestren el pago de los salarios, fotos, entre otros), puede entregárselas al inspector.

En el caso de que los trabajadores no cuenten con representación directa, pueden presentar la misma información mediante alguna organización gremial, como por ejemplo la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).

¿En dónde se encuentran reguladas las condiciones de trabajo de las actividades insalubres? ¿Quién determina que una actividad es insalubre?

Las condiciones de trabajo están reguladas en la legislación laboral (ley 19.587) y en los convenios colectivos de trabajo. La determinación de la insalubridad de una actividad es realizada por la autoridad administrativa del trabajo, ya sea el Ministerio de Trabajo de la Nación o las secretarías de trabajo provinciales.

¿Qué se puede hacer si sabemos que en un establecimiento hay trabajo no registrado?

Cualquier trabajador puede solicitar la intervención de la inspección del trabajo para que ésta aplique las sanciones necesarias que obliguen al empleador a regularizar esta situación. Para evitar posibles represalias de los empleadores, es recomendable que la denuncia sea presentada por los representantes en el lugar de trabajo, o por cualquier organización sindical que tenga actuación en la empresa, con personería gremial o simple inscripción. Esta denuncia también puede ser presentada en forma directa a través de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).



ANEXO GENERAL LEYES, CONVENIOS Y DIRECCIONES ÚTILES

Ley de asociaciones sindicales n° 23.551

Decreto reglamentario 467/88

Ley de Negociación Colectiva N° 14.250

Convenio 87 de la OIT

Convenio 98 de la OIT

Convenio 135 de la OIT



Ley de asociaciones sindicales n° 23.551

TITULO PRELIMINAR

De la tutela de la libertad sindical

Art. 1° — La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales.

Art. 2° — Las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirán por esta Ley.

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

Art. 4° — Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
- e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

Art. 5° — Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos:

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

Art. 6° — Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente.

Art. 7° — Las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados.

Lo dispuesto regirá también respecto de la relación entre una asociación de grado superior y otra de grado inferior.



Art. 8° — Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar:

- a) Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados;
- b) Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión;
- c) La efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales;
- d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

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

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

I. — De los tipos de asociaciones sindicales

Art. 10. — Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por:

- a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
- b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;
- c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

Art. 11. — Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

- a) Sindicatos o uniones;
- b) Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado;
- c) Confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste.

II. — De la afiliación y desafiliación

Art. 12. — Las asociaciones sindicales deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo a esta ley y a sus estatutos, los que deberá conformarse a la misma.

Art. 13. — Las personas mayores de dieciséis (16) años, sin necesidad de autorización, podrán afiliarse.

Art. 14. — En caso de jubilación, accidente, enfermedad, invalidez, desocupación o servicio militar, los afiliados no perderán por esas circunstancias el derecho de pertenecer a la asociación respectiva, pero gozarán de los derechos y estarán sujetos a las obligaciones que el estatuto establezca.

Art. 15. — El trabajador que dejare de pertenecer a una asociación sindical no tendrá derecho al reintegro de las cuotas o aportes abonados. Lo dispuesto será



aplicable a las relaciones entre asociaciones de diverso grado.

III. — De los estatutos

Art. 16. — Los estatutos deberán ajustarse a lo establecido en el Art. 8° y contener:

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

IV. — Dirección y administración

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

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

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

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

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



La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

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

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

V. — De las asambleas y congresos

Art. 19. — Las asambleas y congresos deberán reunirse:

- a) En sesión ordinaria, anualmente;
- b) En sesión extraordinaria, cuando los convoque el órgano directivo de la asociación por propia decisión o a solicitud del número de afiliados o delegados congresales que fije el estatuto, el que no podrá ser superior al quince por ciento (15%) en asamblea de afiliados y al treinta y tres por ciento (33%) en asamblea de delegados congresales.

Art. 20. — Será privativo de las asambleas o congresos:

- a) Fijar criterios generales de actuación;
- b) Considerar los anteproyectos de convenciones colectivas de trabajo;
- c) Aprobar y modificar los estatutos, memorias y balances; la fusión con otras asociaciones, afiliación o desafiliación a asociaciones, nacionales o internacionales;
- d) Dar mandato a los delegados a congresos de asociaciones de grado superior y recibir el informe de su desempeño;
- e) Fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados.

VI. — De la inscripción

Art. 21. — Las asociaciones presentarán ante la autoridad administrativa del trabajo solicitud de inscripción haciendo constar:

- a) Nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación;
- b) Lista de afiliados;
- c) Nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo;
- d) Estatutos.

Art. 22. — Cumplidos los recaudos del Art. anterior, la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los noventa (90) días de presentada la solicitud, dispondrá la inscripción en el registro especial y la publicación, sin cargo, de la resolución



que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el Boletín Oficial.

VII. — De los derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales

Art. 23. — La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

- a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
- b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;
- c) Promover:
 - 1º La formación de sociedades cooperativas y mutuales.
 - 2º El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social.
 - 3º La educación general y la formación profesional de los trabajadores;
- d) Imponer cotizaciones a sus afiliados;
- e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa

Art. 24. — Las asociaciones sindicales están obligadas a remitir o comunicar a la autoridad administrativa del trabajo:

- a) Los estatutos y sus modificaciones a los efectos de control de la legislación;
- b) La integración de los órganos directivos y sus modificaciones;
- c) Dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio, copia autenticada de la memoria, balance y nómina de afiliados;
- d) La convocatoria a elecciones para la renovación de sus órganos en los plazos estatutarios;
- e) Los libros de contabilidad y registros de afiliados a efectos de su rubricación.

VIII. — De las asociaciones sindicales con personería gremial

Art. 25. — La asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá personería gremial, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Se encuentre inscrita de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses;
- b) Afilie a más de veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar.
- c) La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar.

Los promedios se determinarán sobre los seis meses anteriores a la solicitud.

Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, deberá precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no excederán de los establecidos en los estatutos, pero podrán ser reducidos si



existiere superposición con otra asociación sindical.

Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa conforme al procedimiento del Art. 28. La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial.

Art. 26. — Cumplidos los recaudos, la autoridad administrativa dictará resolución dentro de los noventa (90) días.

Art. 27. — Otorgada la personería gremial se inscribirá la asociación en el registro que prevé esta ley, publicándose en el Boletín Oficial, sin cargo, la resolución administrativa y los estatutos.

Art. 28. — En caso de que existiera una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados contizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente. Presentado el requerimiento del mismo se dará traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte (20) días, a fin de que ejerza su defensa y ofrezca pruebas.

De la contestación se dará traslado por cinco (5) días a la peticionante. Las pruebas se sustanciarán con el control de ambas asociaciones.

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

La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este Art., cuando mediare conformidad expresa máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.

Art. 29. — Sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.

Art. 30. — Cuando la asociación sindical de trabajadores con personería gremial invista la forma de unión, asociación o sindicato de actividad y la peticionante hubiera adoptado la forma de sindicato de oficio, profesión o categoría, la personería podrá concedérsele si existieran intereses sindicales diferenciados como para justificar una representación específica y se cumplieren los requisitos exigidos por el Art. 25, y siempre que la unión o sindicato preexistente no



comprenda en su personería la representación de dichos trabajadores.

Art. 31. — Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

- a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;
- b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;
- d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;
- e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;
- f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

IX. — De las federaciones y confederaciones

Art. 32. — Las federaciones y confederaciones más representativas, adquirirán personería gremial en las condiciones del Art. 25.

Art. 33. — Se considerarán federaciones más representativas, las que estén integradas por asociaciones de primer grado que afilien a la mayor cantidad de los trabajadores contizantes comprendidos en su ámbito

Se considerarán confederaciones más representativas las que afilien a entidades con personería gremial que cuenten con la mayor cantidad de trabajadores cotizantes.

Art. 34. — Las federaciones con personería gremial podrán ejercer los derechos que la presente ley acuerde a las asociaciones de primer grado con personería gremial, con las limitaciones que en relación los respectivos sindicatos y federaciones establezcan los estatutos de las mismas.

Por su parte, las asociaciones de segundo y tercer grado podrán representar a las entidades de grado inferior adheridas a ellas, en toda tramitación de índole administrativa, pudiendo a tal efecto deducir y proseguir los recursos que fuese conveniente interponer y adoptar las medidas que hubiere menester para la mayor defensa de los derechos de las mismas.

Art. 35. — Las federaciones con personería gremial podrán asumir la representación de los trabajadores de la actividad o categoría por ellas representadas, en aquellas zonas o empresas donde no actúe una asociación sindical de primer grado con personería gremial.

Art. 36. — El máximo órgano deliberativo de las asociaciones sindicales de grado superior podrá disponer la intervención de las de grado inferior solo cuando los estatutos consagren esta facultad y por las causales que dichos



estatutos determinen, garantizando el debido proceso. Esta resolución será recurrible ante la Cámara nacional de Apelaciones del Trabajo.

X. — Del patrimonio de las asociaciones sindicales

Art. 37. — El patrimonio de las asociaciones sindicales de trabajadores estará constituido por:

- a) Las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y contribuciones de solidaridad que pacten en los términos de la ley de convenciones colectivas;
- b) Los bienes adquiridos y sus frutos;
- c) Las donaciones, legados, aportes y recursos no prohibidos por esta.

Art. 38. — Los empleadores estarán obligados a actuar como "agente de retención" de los importes que, en concepto de cuotas afiliación u otros aportes deban tributar los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial.

Para que la obligación indicada sea exigible, deberá mediar una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, disponiendo la retención. Esta resolución se adoptará a solicitud de la asociación sindical interesada. El ministerio citado deberá pronunciarse dentro de los treinta (30) días de recibida la misma. Si así no lo hiciera, se tendrá por tácitamente dispuesta la retención.

El incumplimiento por parte del empleador de la obligación de obrar como agente de retención, o - en su caso- de efectuar en tiempo propio el pago de lo retenido, tornará a aquél en deudor directo. La mora en tal caso se producirá de pleno derecho.

Art. 39. — Los actos y bienes de las asociaciones sindicales con personería gremial destinados al ejercicio específico de las funciones propias previstas en los Art.s 5° y 23, estarán exentos de toda clase, gravamen, contribución o impuesto. La exención es automática y por la sola obtención de dicha personería gremial. El Poder Ejecutivo Nacional gestionará con los gobiernos provinciales por su intermedio de las municipalidades, que recepten en su régimen fiscal el principio admitido en este artículo..

XI. — De la representación sindical en la empresa

Art. 40. — Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

- a) De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúa de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical.
- b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

Art. 41. — Para ejercer las funciones indicadas en el Art. 40 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 distintos, cuando existiere circunstancias atendibles que lo justificaran.

Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente inscripta.

En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año:

b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección.

En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.

Art. 42. — El mandato de los delegados no podrá exceder de dos (2) años y podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o a petición del diez por ciento (10%) del total de los representados. Asimismo, en el caso que lo prevean los estatutos el mandato de los delegados podrá ser revocado por determinación votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical. El delegado cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

Art. 43. — Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el Art. 40 de este ley, tendrán derecho a:

- a) Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;
- b) Reunirse periódicamente con el empleador o su representante;
- c) Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

Art. 44. — 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.

Art. 45. — A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;
- b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;
- c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

Art. 46. — La reglamentación de lo relativo a los delegados del personal deberá posibilitar una adecuada tutela de los intereses y derechos de los trabajadores teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho que hagan a la organización de la explotación o del servicio.

XII. — De la tutela sindical

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

Art. 48. — Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran



representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejarán de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones. Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el Art. 41 de la presente ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

Art. 49. — Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberá observar los siguientes requisitos:

- a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales;
- b) Que haya sido comunicada al empleador. La comunicación se probará mediante telegramas o cartas documento u otra forma escrita.

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

Art. 51. — La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedades, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley.

Art. 52. — Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los Art. 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedi-



miento establecido en el Art. 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los Art.s 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 decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del Art. 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.

XIII. — De las prácticas desleales

Art. 53. — Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los represente:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;
- b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;
- c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las



asociaciones por ésta reguladas;

- d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;
- e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;
- h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;
- i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;
- j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;
- k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.

Art. 54. — La asociación sindical de trabajadores o el damnificado, conjunta o indistintamente, podrán promover querrela por práctica desleal ante el juez o tribunal competente.

Art. 55. —

1° — Las prácticas desleales se sancionarán con multas que serán fijadas de acuerdo con los Art.s 4 y siguiente de la ley N° 18.694 de infracciones a las leyes de trabajo, salvo las modificaciones que aquí se establecen.

En el supuesto de prácticas desleales múltiples, o de reincidencia, la multa podrá elevarse hasta el quíntuplo del máximo previsto en la ley N° 18.694.

2° — Cuando la práctica desleal fuera cometida por entidades representativas de empleadores, la multa será fijada razonablemente por el juez hasta un máximo del equivalente al veinte por ciento de los ingresos provenientes de las cuotas que deban pagar los afiliados en el mes en que se cometió la infracción.



Los importes de las multas serán actualizados a la fecha del efectivo pago, de acuerdo con las disposiciones sobre índice de actualización de los créditos laborales. Cuando la práctica desleal pudiera ser reparada mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos, conforme a la decisión calificadora, y el infractor mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos, el importe originario se incrementará automáticamente en un diez por ciento por cada cinco días de mora, mientras se mantenga el incumplimiento del empleador o entidad representativa de los empleadores.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el Art. 666 bis del Código Civil, quedando los importes que así se establezcan en favor del damnificado.

3° — El importe de las multas será percibido por la autoridad administrativa del trabajo, e ingresado en una cuenta especial, y será destinado al mejoramiento de los servicios de inspección del trabajo, a cuyo fin la autoridad administrativa tomará intervención en el expediente judicial, previa citación del juez.

4° — Cuando la práctica desleal fuese reparada mediante el cese de los actos motivantes, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el cincuenta por ciento.

XIV — De la autoridad de aplicación

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

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

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

- a) Violación de las disposiciones legales o estatutarias;
- b) Incumplimiento a las disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales

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

- a) Incumplimiento de las intimaciones a que se refiere el inciso 2 de este Art.;
- b) Cuando haya comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas. En el proceso judicial será parte de la asociación sindical afectada. No obstante lo antes prescripto, cuando existiera peligro de serios perjuicios a la asociación sindical o a sus miembros, solicitar judicialmente medidas cautelares a fin que se disponga la suspensión en el



ejercicio de sus funciones de quienes integran el órgano de conducción y se designa un funcionario con facultades para ejercer los actos conservatorios y de administración necesarios para subsanar las irregularidades que determinen se adopte esa medida cautelar.

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

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

Art. 57. — En tanto no se presente alguna de las situaciones antes previstas, la autoridad administrativa del trabajo no podrá intervenir en la dirección y administración de las asociaciones sindicales a que se refiere esta ley, y en especial restringir el manejo de los fondos sindicales.

Art. 58. — El control de las asociaciones sindicales, aunque hubieren obtenido personería jurídica en virtud de las disposiciones del derecho común, estará a cargo exclusivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Art. 59. — Para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán agotar previamente la vía asociacional, mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren.

Si el diferendo no hubiera sido resuelto dentro de los sesenta (60) días hábiles,



cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto, podrá someter la cuestión a conocimiento y resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, el que deberá pronunciarse dentro de los sesenta (60) días hábiles, rigiendo en caso de silencio lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley N° 19.549 y su reglamentación. Agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial prevista en el Art. 62, inciso e) de la presente Ley.

La resolución de encuadramiento, emana de la autoridad administrativa del trabajo o de la vía asociacional, será directamente recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La resolución que ponga fin al conflicto de encuadramiento sindical sólo tendrá por efecto determinar la aptitud representativa de la asociación gremial respectiva con relación al ámbito en conflicto.

Art. 60. — Sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos, en los diferendos que puedan plantearse entre los afiliados a una asociación sindical de trabajadores y éstas, o entre una asociación de grado inferior y otra de grado superior será de aplicación lo dispuesto en el Art. anterior.

Art. 61. — Todas las resoluciones definitivas de la autoridad administrativa del trabajo en la materia regulada por esta ley, una vez agotada la instancia administrativa, son impugnables ante la justicia, por vías de recurso de apelación o de acción sumaria, según los casos, y en la forma establecida en los Arts 62 y 63 de la presente ley.

Art. 62. — Será competencia exclusiva de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo conocer los siguientes casos:

- a) Las acciones que promueva la autoridad administrativa del trabajo;
- b) Los recursos contra resoluciones administrativas definitivas que decidan sobre el otorgamiento, de personería gremial, encuadramiento sindical u otros actos administrativos de igual carácter, una vez agotada la instancia administrativa;
- c) La demanda por denegatoria tácita de una personería gremial;
- d) La demanda por denegatoria tácita de una inscripción;
- e) Las acciones de encuadramiento sindical que se promuevan por haber vencido el plazo establecido para que se pronuncie la autoridad administrativa, sin que ésta lo hubiera hecho;
- f) Los recursos previstos en el Art. 36 de esta ley.

Las actuaciones de los incisos a), c), d) y e) del párrafo anterior se sustanciarán por las normas del proceso sumario del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. En este proceso la Cámara podrá ordenar las medidas para mejor proveer que considere convenientes. Asimismo proveerán la producción de las pruebas ofre-



cidas por las partes que sean conducentes, pudiendo disponer su recepción por el juzgado de primera instancia que corresponda, el que deberá elevar las actuaciones dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de finalizada su sustanciación. Las acciones previstas en los incisos c) y d) de este Art. deberán deducirse dentro de los ciento veinte (120) días hábiles del vencimiento del plazo otorgado a la autoridad administrativa para resolver.

Tratándose de recursos, éstos deberán ser fundados e interponerse ante la autoridad administrativa, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la resolución. Dentro de los diez (10) días hábiles contados desde la interposición del recurso, la autoridad administrativa, deberá remitir a esa Cámara las respectivas actuaciones. Cuando la decisión recurrida afecte los alcances de una personería, radicado el expediente en sede judicial, deberá darse traslado a las asociaciones afectadas, por el término de cinco (5) días.

Art. 63. —

1° — Los jueces o tribunales con competencia en lo laboral en las respectivas jurisdicciones conocerán en:

- a) Las cuestiones referentes a prácticas desleales;
- b) Las acciones previstas en el Art. 52;
- c) En las acciones previstas en el Art. 47.

2° — Estas acciones se sustanciarán por el procedimiento sumario previsto en la legislación local.

Art. 64. — Las asociaciones sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones de la presente ley, dentro de los ciento ochenta (180) días de publicada su reglamentación, la que deberá ser dictada dentro de los noventa (90) días por el Poder Ejecutivo nacional.

Mientras no se realice la mencionada adecuación y su aprobación por la autoridad administrativa, prevalecerán de pleno derecho las disposiciones de la presente Ley sobre las normas estatutarias, en cuanto pudieren oponerse.

Art. 65. — La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

Art. 66. — Derógase la ley de facto 22.105 y toda otra disposición que se oponga a la presente.

Art. 67. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.



Decreto reglamentario de la ley de asociaciones sindicales n° 467/88

Art. 1° — (Art. 2° de la ley) — A los fines de la ley se entiende por trabajador a quien desempeña una actividad lícita que se presta en favor de quien tiene facultad de dirigirla.

Art. 2° — (Art. 4° inc. b) de la ley) — La solicitud de afiliación de un trabajador a una asociación sindical solo podrá ser rechazada por los siguientes motivos:

- a) Incumplimiento de los requisitos de forma exigidos por los estatutos;
- b) No desempeñarse en la actividad, profesión, oficio, categoría o empresa que representa el sindicato;
- c) Haber sido objeto de expulsión por un sindicato sin que haya transcurrido un año desde la fecha de tal medida;
- d) Hallarse procesado o haber sido condenado judicialmente por la comisión de un delito en perjuicio de una asociación sindical de trabajadores si no hubiese transcurrido un lapso igual al plazo de prescripción de la pena contado desde que la sanción hubiera terminado de cumplirse.

La solicitud de afiliación deberá ser resuelta por el órgano directivo de la asociación sindical dentro de los treinta días de su presentación; transcurrido dicho plazo sin que hubiere decisión al respecto se considerará aceptada. La aceptación podrá ser revisada cuando, después de dispuesta expresamente u operada por el transcurso del tiempo, llegare a conocimiento de las autoridades de la asociación alguno de los hechos contemplados en los incisos b), c) o d). Si el órgano directivo resolviera el rechazo de la solicitud de afiliación, deberá elevar todos los antecedentes, con los fundamentos de su decisión a la primera asamblea o congreso, para ser considerado por dicho cuerpo deliberativo.

Si la decisión resultare confirmada, se podrá accionar ante la justicia laboral para obtener su revocación.

Para desafiarse, el trabajador deberá presentar su renuncia a la asociación sindical por escrito. El órgano directivo podrá dentro de los treinta días de la fecha de recibida, rechazarla, si existiere un motivo legítimo para expulsar al afiliado renunciante. No resolviéndose sobre la renuncia en el término aludido o resolviéndose su rechazo en violación de lo dispuesto en el párrafo precedente, se considerará automáticamente aceptada, y el trabajador podrá comunicar esta circunstancia al empleador a fin de que no se le practiquen retenciones de sus haberes en beneficio de la asociación sindical.

En caso de negativa o reticencia del empleador, el interesado podrá denunciar



tal actitud al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 3° — (Art. 4° inc. e) de la ley) — Para ejercer el derecho de elegir a sus representantes a través del voto, el trabajador deberá haberse desempeñado en la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa durante los seis meses inmediatos anteriores a la fecha de la elección, salvo los supuestos del Art. 6° de esta reglamentación.

Art. 4° — (Art. 9° de la ley) — Los aportes que los empleadores se comprometan a efectuar en el marco de convenios colectivos de trabajo serán destinados a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural, en interés y beneficio de los trabajadores comprendidos en el ámbito de representación de la asociación sindical.

Los fondos afectados a tal destino serán objeto de una administración especial, que se llevará y documentará por separado, respecto de la que corresponda a los demás bienes y fondos sindicales propiamente dichos.

Art. 5° — (Art. 12 de la ley) — Las federaciones no podrán rechazar los pedidos de afiliación de las asociaciones de primer grado que representen a los trabajadores de la actividad, profesión, oficios o categoría previstos en el estatuto de la respectiva federación. Del mismo modo las confederaciones no podrán rechazar a las federaciones, sindicatos o uniones que reúnan las características contempladas en los estatutos de la respectiva confederación.

Las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado podrán cancelar la afiliación de las asociaciones sindicales adheridas solo por resolución adoptada por el voto directo y secreto del setenta y cinco por ciento de los delegados, emitido en congreso extraordinario convocado al efecto.

Las asociaciones sindicales podrán desafiarse de las de grado superior a las que estuvieren adheridas, sin limitación alguna

Art. 6° — (Art. 14° de la ley) — Los trabajadores que quedaren desocupados podrán conservar su afiliación hasta una vez transcurrido seis meses desde la ruptura de la relación laboral. Dicho lapso se computará desde la finalización del mandato en el supuesto de aquellos trabajadores que desempeñan cargos representativos.

Salvo respecto de los desocupados a que se refiere el párrafo anterior, los estatutos podrán restringir, en el caso de los afiliados a que se refiere el Art. 14 de la ley, el derecho de voto para elegir autoridades de la asociación sindical y el de postularse como candidatos para tales cargos, a excepción de las candidaturas para integrar órganos de fiscalización o de apoyo, no encargados de funciones de representación sindical, y las votaciones para elegir dichas autoridades.

Art. 7° — (Art. 16 de la ley) — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,



como autoridad de aplicación, controlará que los estatutos de las asociaciones sindicales satisfagan las exigencias del Art. 16 de la ley cumpliendo con los recaudos contenidos en los Art.s siguientes.

Art. 8° — (Art. 16 incs. a) y b) de la ley) — El objeto, la zona de actuación y la actividad, oficio, profesión o categoría de trabajadores cuya representación se proponga la asociación sindical, deberán ser individualizados de modo tal que permitan una concreta delimitación entre los ámbitos personales y territoriales de las distintas asociaciones sindicales, a cuyo efecto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá establecer una clasificación uniforme que facilite la identificación de los referidos ámbitos respetando la voluntad de los constituyentes o afiliados a la asociación.

Art. 9° — (Art. 16 inc. c) de la ley) — En ningún caso una suspensión a un afiliado dispuesta por el órgano directivo de la asociación gremial de primer grado podrá exceder de noventa días ni ser dispuesta sin previa vista al afiliado, de los cargos en que se funda y otorgamiento de oportunidad suficiente para efectuar ofrecimiento de prueba, si fuere necesario, y su descargo. La suspensión no privará al afiliado de su derecho a voto ni al de ser candidato a cargos electivos, salvo cuando se fundara en el supuesto del inciso d) del Art. 2° de la presente reglamentación, en cuyo caso durará el tiempo que dure el proceso o el plazo de prescripción de la pena si hubiere condena.

El afiliado suspendido podrá recurrir la medida disciplinaria ante la primera asamblea o congreso convocado por la asociación sindical, y tendrá derecho a participar en la sesión del cuerpo respectivo con voz y voto.

La expulsión del afiliado es facultad privativa de la asamblea o congreso extraordinario. El órgano directivo sólo está facultado para suspender preventivamente al afiliado cuando llegare a su conocimiento una causal de expulsión, pudiendo recomendarla a la asamblea o congreso en cuyo supuesto deberá elevar los antecedentes del caso. También en este supuesto el afiliado tendrá derecho a participar en las deliberaciones con voz y voto, si le correspondiere. Los afiliados sólo serán pasibles de expulsión si se acreditare que se hallan comprendidos en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Haber cometido violaciones estatutarias graves o incumplido decisiones de los cuerpos directivos o resoluciones de las asambleas, cuya importancia justifique la medida;
- b) Colaborar con los empleadores en actos que importen prácticas desleales declaradas judicialmente;
- c) Recibir subvenciones directas o indirectas de los empleadores con motivo del



ejercicio de cargos sindicales;

d) Haber sido condenado por la comisión de delito en perjuicio de una asociación sindical;

e) Haber incurrido en actos susceptibles de acarrear graves perjuicios a la asociación sindical o haber provocado desórdenes graves en su seno

La resolución que imponga la expulsión podrá ser revisada por la justicia laboral a instancias del afectado.

Serán únicas causas de cancelación de la afiliación:

a) Cesar en el desempeño de la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa previstos en el agrupamiento, exceptuando los casos determinados en el Art. 14 de la ley y lo contemplado en el Art. 6° de la presente reglamentación;

b) Mora en el pago de cuotas y contribuciones, sin regularizar esta situación en el plazo razonable en que la asociación sindical intente a hacerlo.

Art. 10. — (Art. 16 inc. d) de la ley) — Las sanciones a los miembros de los cuerpos directivos de la asociación sindical y de la federación deberán ser adoptadas en asambleas o congresos extraordinarios y por las causales que determine, taxativamente, el estatuto, con citación a participar en ellas al afectado, con voz y voto si le correspondiere.

El cuerpo directivo sólo podrá adoptar la medida de suspensión preventiva contra sus miembros, la que no podrá exceder el término de cuarenta y cinco días. El cuerpo directivo será responsable de que, dentro de ese plazo, se realice la asamblea o el congreso extraordinario, para decidir en definitiva.

Art. 11. — (Art. 16 inc. f) de la ley) — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá que registraciones de sus actos y cuentas deberán llevar las asociaciones sindicales, en que libros u otros soportes materiales deberán asentarlos y con que formalidades deberán hacerlo.

Los ejercicios no superarán el término de un año. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá las características que deberán reunir los planes de cuentas.

La fiscalización interna de la gestión y el control de la administración del patrimonio social estarán a cargo de un órgano con composición adecuada y facultades a ese efecto.

Art. 12. — (Art. 16 inc. g) de la ley) — El régimen electoral estará contenido en un capítulo especial que deberá asegurar:

a) Que en aquellos congresos u otros cuerpos deliberativos creados por el estatuto, cuyos integrantes fueren elegidos por votación directa de los afiliados, la representación, por cada sección electoral, adopte algún sistema de proporcio-



nalidad u otorgue a la primera minoría un número de cargos no inferior al veinte por ciento. Se podrá exigir a esta minoría, para obtener representación, un número de votos no inferior al veinte por ciento de los votos válidos emitidos.

b) Que en los sindicatos locales y seccionales, la elección de todos los integrantes de cuerpos directivos y órganos de fiscalización sea hecha por medio del voto directo y secreto de los afiliados.

Art. 13. — (Art. 16 inc. h) de la ley) — Las asambleas o congresos ordinarios deberán ser convocados con no menos de treinta días de anticipación ni más de sesenta; los extraordinarios con no menos de cinco días. En ambos casos deberá existir una publicidad inmediata y adecuada de la convocatoria que asegure el conocimiento de los representantes sindicales incluyendo publicidad en la empresa salvo que por razones de tiempo ello sea imposible, e incluya, para las asambleas, la exhibición, en los lugares de trabajo, de folletos o carteles que mencionen el orden del día, el lugar de reunión de la asamblea y los requisitos para participar en ella y, para los congresos, comunicación a los delegados a dicho congreso u otro medio razonable de difusión previsto en el estatuto, con idénticas menciones a las previstas para las asambleas.

Art. 14. — (Art. 16 inc. i) de la ley) — Las medidas de acción directa deberán estar previstas dentro de aquellas que permitan las leyes y las convenciones colectivas aplicables. Se deberá establecer cuáles son los órganos de la asociación sindical facultados para disponerla y el procedimiento para adoptar la decisión.

Art. 15. — (Art. 17 de la ley) — Cuando la elección se efectuare mediante el voto directo y secreto de los afiliados (Art. 7° inciso c) y Art. 17), la fecha del comicio deberá fijarse con una anticipación no menor de noventa días de la fecha de terminación de los mandatos de los directivos que deban ser reemplazados. La convocatoria a elecciones deberá ser resuelta y publicada con una anticipación no menor de cuarenta y cinco días a la fecha del comicio.

En la convocatoria deberán ser establecidos los lugares y horarios en que se efectuará el acto electoral, los que no podrán ser alterados.

En el supuesto que la asociación sindical no efectuare la convocatoria en los términos correspondientes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá intimar a la entidad a hacerlo dentro del plazo que fije, transcurrido el cual, sin que la intimación haya sido correctamente cumplida, designará uno o más delegados electorales al solo efecto de realizar la convocatoria y ejecutar los demás actos que hubiere menester para llevar adelante la elección, sustituyendo en ello a las autoridades sindicales (Art. 56 inciso 4).

Se deberá confeccionar un padrón por orden alfabético y otro por estableci-



mientos, con datos suficientes para individualizar a los afiliados y denominación y domicilio del establecimiento donde trabajan o donde hayan trabajado por última vez durante el transcurso del año inmediato anterior.

Los padrones electorales y las listas oficializadas deberán encontrarse a disposición de los afiliados en el local o sede sindical con no menos de treinta (30) días de anticipación a la fecha de la elección. La oficialización de listas se regirá por las siguientes reglas:

El pedido deberá ser presentado ante la autoridad electoral dentro del plazo de diez (10) días a partir de aquel en que se diere a publicidad la convocatoria;

b) La solicitud debe ser acompañada con los avales exigidos por el estatuto, la conformidad de los candidatos expresada con su firma y la designación de uno o más apoderados;

c) La autoridad electoral deberá entregar recibo de la solicitud de oficialización;

d) La autoridad electoral deberá pronunciarse, mediante resolución fundada dentro del plazo de cuarenta y ocho (48) horas de efectuada la solicitud.

El afiliado, en el acto de emitir su voto, deberá acreditar su identidad y suscribir una planilla como constancia.

Cuando las disposiciones estatutarias o la costumbre determinan que las listas de candidatos se distinguen por colores, números u otras denominaciones, la adjudicación de los mismos se efectuará teniendo en cuenta la agrupación que los hubiera utilizado anteriormente.

La elección se efectuará en una sola jornada, que deberá ser distinta a la designada para la celebración de una asamblea de la entidad, salvo que modalidades especiales de trabajo justifiquen extenderla o establecer el voto por correspondencia, supuesto éste en que deberán fijarse los recaudos necesarios para la identificación del votante, preservando el carácter secreto del voto.

Los apoderados de las listas oficializadas podrán designar uno o más fiscales para que asistan al acto de la elección desde su apertura hasta su cierre.

Deberá efectuarse un escrutinio provisorio que se hará en la misma mesa electoral, inmediatamente después del clausurado el comicio general, labrándose acta que será suscripta por las autoridades de la mesa electoral designadas por la autoridad electoral y los fiscales, quienes, además, podrán dejar constancia de sus observaciones.

Si se produjera una impugnación contra cualquiera de los actos del proceso electoral deberá expedirse la autoridad electoral. Si omitiera hacerlo en un plazo prudencial o su decisión fuera cuestionada, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá, si se advirtiera la verosimilitud de la impugnación y la



posibilidad de frustración de derechos frente a la demora, suspender el proceso electoral o la puesta en posesión de los cargos de las nuevas autoridades hasta que se resuelva definitivamente la impugnación.

Cuando la elección deba producirse en un congreso de delegados deberán respetarse las reglas establecidas para su funcionamiento en este decreto.

Art. 16. — (Art. 18 de la ley) — Se entenderá por inhabición penal las penas accesorias de inhabilitación absoluta o relativa, referida al impedimento a acceder a cargos electivos o empleo público, previstas en el Código Penal y leyes complementarias.

Se entenderá por inhabición civil las inhabilitaciones dispuestas judicialmente por aplicación de la ley de concursos o el Código Civil o cualquier otra norma de derecho privado.

Art. 17. — (Art. 19 de la ley). — Los congresos de las federaciones se integrarán con delegados elegidos por voto directo y secreto de los afiliados a los sindicatos adheridos en proporción al número de los afiliados cotizantes.

El número de delegados de un sindicato al congreso de la federación no podrá exceder del veinte (20%) por ciento del total de los delegados, cuando la federación esté integrada por más de cuatro (4) sindicatos adheridos.

La realización del temario de las asambleas y congresos ordinarios deberán ser comunicados a la autoridad de aplicación con una anticipación no menor de diez (10) días a la fecha de su celebración. En el caso de las asambleas o congresos extraordinarios, dicha comunicación, deberá ser efectuada inmediatamente después de su convocatoria y con una anticipación no menor de tres (3) días a la fecha de su celebración.

Art. 18. — (Art. 20 inc. c) de la ley) — Queda prohibida con la excepción contenida en el Art. 36 de la ley la adhesión a asociaciones nacionales o extranjeras, cuyos estatutos les permita participar en la dirección, administración o manejo patrimonial de las entidades a ellas adheridas o que admitan la facultad de disponer la intervención a sus organismos directivos.

Queda prohibida la fusión con asociaciones no sujetas al control del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 19. — (Art. 21 de la ley) — La lista de afiliados debe contener la mención del lugar donde se desempeñan. La autoridad de aplicación podrá requerir la acreditación de que los afiliados se desempeñen, efectivamente, en la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa que sirvan para establecer el ámbito personal de la asociación sindical.

Art. 20. — (Art. 24 de la ley) — Las asociaciones sindicales deberán comuni-



car al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

a) Toda modificación de la integración de sus órganos directivos dentro de los cinco (5) días de producida.

b) La celebración de elecciones para la renovación de sus órganos directivos con una anticipación no menor de (10) días.

Asimismo deberá remitir copia autenticada de la memoria, balance, informe del órgano de fiscalización y nómina de afiliados dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio y/o dentro de los cinco (5) días de concluida la asamblea o congreso que trate el balance memoria a que se refiere el inciso anterior, del acta respectiva.

Art. 21. — (Art. 28 de la ley) — Cuando dos asociaciones tuviesen igual zona de actuación, la asociación que pretenda la personería gremial deberá superar a la que con anterioridad la posea como mínimo en el diez (10%) por ciento de sus afiliados cotizantes.

Art. 22. — (Art. 31 de la ley) — Para representar los intereses individuales de los trabajadores deberá acreditar el consentimiento por escrito, por parte de los interesados, del ejercicio de dicha tutela.

Art. 23. — (Art. 33 de la ley) — La adhesión de un sindicato a una federación, o su retiro, deberá ser comunicado por ambos a la autoridad de aplicación, dentro del plazo de cinco (5) días de producido.

Art. 24. — (Art. 38 de la ley) — Para que la obligación de retener sea exigible la asociación sindical debe comunicar la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que la dispone, con una antelación no menor a diez (10) días al primer pago al que resulte aplicable. La comunicación deberá ser acompañada de una copia autenticada de la referida resolución.

Art. 25. — (Art. 42 de la ley) — Si nada establecieran los estatutos: Los representantes del personal serán designados por un término de dos (2) años y podrán ser reelectos.

Las elecciones deberán realizarse con no menos de diez (10) días de antelación al vencimiento del mandato de los que deban ser reemplazados.

Su convocatoria deberá ser efectuada por la asociación sindical con personería gremial y deberá ser dada a publicidad, para conocimiento de todos los trabajadores del establecimiento o lugar de trabajo, con una anticipación no menor de diez (10) días al acto electoral.

La designación de los miembros de los representantes del personal será notificada al empleador en forma fehaciente, por la asociación sindical representativa del personal del establecimiento, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas



de su elección.

Art. 26. — (Art. 43 inc. a) de la ley) — La verificación que efectúe el delegado se limitará a la comprobación del cumplimiento de la legislación laboral y previsional. Deberá ser acompañado para la verificación por los inspectores de la autoridad de aplicación respectiva, y actuará sólo como veedor.

Art. 27. — (Art. 43, inc. c) de la ley) — Se entiende que existe necesidad de formular una reclamación cuando, a propósito del ejercicio de la función prevista en el Art. 43 inciso c) de la ley, se ha suscitado una controversia con el empleador, circunstancia ante la cual el delegado procederá a comunicar lo ocurrido, de inmediato, al órgano competente de la asociación sindical a fin de que éste disponga formalizar la reclamación, si, a su juicio, ello correspondiere.

Art. 28 — (Art. 44 inc. c) de la ley) — Mientras el delegado permanezca en su función, el empleador podrá reducir o aumentar el crédito de horas mensuales retribuidas, en tanto iguale o supere la cantidad que establezca la convención colectiva aplicable.

Art. 29 — (Art. 50 de la ley) — El trabajador se tendrá por postulado como candidato a partir del momento en que el órgano de la asociación sindical, con competencia para ello, tenga por recibida la lista que lo incluye como candidato, con las formalidades necesarias para pasar a expedirse acerca de su oficialización. La asociación sindical deberá comunicar tal circunstancia a cada empleador cuyos dependientes estén postulados indicando los datos personales, el cargo al cual aspiran y la fecha de recepción.

Deberá asimismo, emitir para cada candidato que lo solicite, un certificado en el cual conste dichas circunstancias. Este certificado deberá ser exhibido al empleador por el candidato que comunique por sí su postulación.

Se considerará definitiva la decisión de no oficializar una candidatura cuando ella agote la vía asociacional. Igual efecto a la no oficialización, producirá la circunstancia de que el candidato incluido en una lista oficializada obtenga un número de votos inferior al cinco (5%) por ciento de los votos válidos emitidos.

Art. 30 — (Art. 52 de la ley) — La medida cautelar prevista por el Art. 52, párrafo 1º in fine, podrá ser requerida por el empleador en momento en que surja o mientras perdure un peligro potencial para las personas, se desempeñen o no en la empresa (trabajadores, consumidores, proveedores, usuarios, etc.), los bienes ya sean éstos materiales o inmateriales, usados, consumidos, producidos u ofrecidos por la empresa o el eficaz funcionamiento de ésta siempre que dicho peligro se evite o reduzca con la suspensión de la prestación laboral del titular de la garantía de estabilidad. El empleador podrá liberar de prestar servicios al



trabajador amparados por las garantías previstas en los Art.s 40, 48, ó 50 de la ley, en cuyo caso deberá comunicarlo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y mantener el cumplimiento de la totalidad de los deberes que la ley o convenciones colectivas ponen a su cargo, como consecuencia de la relación laboral; así como el de aquello que le impone el Art. 44 de la ley de modo directo y los Art.s 40 y 43 como correlato de los derechos del representante, cuando se tratase de un delegado en ejercicio de su función.

En este supuesto deberá promover dentro de los quince (15) días, ante el juez competente acción declarativa para que se compruebe la concurrencia de los motivos fundados que autoriza el Art. 78 de la ley de contrato de trabajo o, en su caso, requerir la exclusión de la garantía con el alcance que justifique la causa que invoque. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá intimar a promover una de estas acciones al empleador que omitiera hacerlo dentro de este término, si hubiere razones para ello.

El representante electo, en ejercicio de su mandato o, concluido éste, mientras perdure la estabilidad garantizada por el Art. 52 de la ley, podrá en caso de que el empleador lo despidiere, suspendiere, o modificare a su respecto las condiciones de trabajo, colocarse en situación de despido indirecto, si el empleador no hiciere efectiva la reinstalación o no restableciere las condiciones de trabajo alteradas, dentro del plazo que fije a ese efecto la decisión judicial firme que le ordene hacerlo. Podrá ejercer igual opción, dentro del quinto día de quedar notificado de la decisión firme que rechazarse la demanda articulada por el empleador para obtener la exclusión de la garantía.

Si el trabajador amparado por la garantía contenida en el Art. 52 de la ley no fuere electo, la decisión judicial que declare, haciendo lugar a una acción o a una defensa, no perdida la garantía, dispondrá de inmediato la obligación de reparar en los términos del párrafo cuarto del Art. reglamentado y, en su caso, se procederá a liquidar el importe correspondiente a dicha obligación en la etapa de ejecución de sentencia.

Art. 31 — (Art. 56 de la ley) — Cuando el trabajador amparado por las garantías previstas en los Art.s 40, 48, ó 50, de la ley, incurriere, en ocasión del desempeño de sus funciones sindicales, en alguno de los incumplimientos o violaciones a que se refiere el inciso 2º del Art. 56 de la ley o realizare algún acto perjudicial para el funcionamiento eficaz de la empresa, el empleador podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el ejercicio de las Facultades que a éste acuerdan los incisos 2 y 3 de dicho Art., a cuyo efecto el Ministerio de



Trabajo y Seguridad Social intimará al órgano de conducción de la asociación sindical a disponer, en el marco de las facultades que a dicho órgano de conducción le asigne el estatuto, lo necesario para hacer cesar las conductas denunciadas.

Art. 32 — Los plazos indicados en días en este reglamento, se computarán en jornadas hábiles, del mismo modo aquellos establecidos en la ley reglamentada que revisten naturaleza procesal.

Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004)

CAPITULO I

CONVENIONES COLECTIVAS

Art. 1°.- Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las Leyes N° 23.929 y N° 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales."

Art. 2°.- En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiese ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

Art. 3°.- Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.
- d) La zona de aplicación.
- e) El período de vigencia.
- f) Las materias objeto de la negociación.

Art. 4°.- Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores



de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el Art. 5° de esta Ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

Art. 5°.- Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.

Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado MINISTERIO.

Art. 6°.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

Art. 7°.- Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a



favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

Art. 8º.- Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Art. 9º.- La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

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

Art. 10.- El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

Art. 11.- Vencido el término de una convención o dentro de los SESENTA (60) días anteriores a su vencimiento, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

Art. 12.- El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

CAPITULO II

COMISIONES PARITARIAS

Art. 13.- Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. siguiente.

Art. 14.- Estas comisiones estarán facultadas para:

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.
- b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plu-



rindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.

c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.

d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

Art. 15.- Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el Art. 13, podrá solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del Art. anterior.

Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores.

CAPITULO III

AMBITOS DE NEGOCIACION COLECTIVA

Art. 16.- Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

- Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.
- Convenio intersectorial o marco.
- Convenio de actividad.
- Convenio de profesión, oficio o categoría.
- Convenio de empresa o grupo de empresas.

Art. 17.- La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el Art. 45 de la Ley N° 23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

CAPITULO IV

ARTICULACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Art. 18.- Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustán-



dose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
- d) Condiciones más favorables al trabajador.

Art. 19.- Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

CAPITULO V

CONVENIOS DE EMPRESAS EN CRISIS

Art. 20.- La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013.

El convenio de crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado.

CAPITULO VI

FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Art. 21.- Con relación a los convenios colectivos de trabajo que se encontraren vigentes por ultractividad, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios.



Convenio 87 de la OIT

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

Parte I. Libertad Sindical

Art. 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual está en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 4

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

Art. 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Art. 6

Las disposiciones de los Art.s 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Art. 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 Art.s 2, 3 y 4 de este Convenio

**Art. 8**

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

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

Art. 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del Art. 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Art. 10

En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación**Art. 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.

Convenio 98 de la OIT

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Art. 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.

Art. 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 Art., 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.

Art. 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los Art.s precedentes.

Art. 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Art. 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del Art. 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías



prescritas en este Convenio.

Art. 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Convenio 135 de la OIT

Convenio sobre los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971

Art. 1

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.

Art. 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Art. 3

A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- b) de 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, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.



Art. 4

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

Art. 5

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

Art. 6

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los Dcontratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.



Direcciones útiles

Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Argentina

Dirección: Av. Córdoba 950 -pisos 13 y 14 (C1054AAV)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Sitio web: <http://www.oit.org.ar>

Teléfono: (54-11) 4 393-7076 líneas rotativas Fax:(54-11) 4 393-7062

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)

Sitio Web: <http://www.inadi.gov.ar/>

Teléfono: 0800-999-2345 (asesoramiento y asistencia)

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Dirección: Av Leandro N. Alem 650 (C1001AA0)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Sitio Web: www.trabajo.gob.ar

Teléfono: 0800-666-4100

Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales

Dirección: Av. Callao 114, Piso 4°

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Sitio Web: www.trabajo.gob.ar

Teléfono: (011) 4370-4275/4280/4281/4285

Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo

Dirección: Av. Callao 114, Piso 4°

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Sitio Web: www.trabajo.gob.ar

Teléfono: (011) 4370-4275/4280/4281/4285

Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social

Dirección: Av. Leandro N. Alem 628, piso 6° (C1001AA0)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Correo electrónico: inspeccion@trabajo.gov.ar / denuncias@trabajo.gov.ar

Sitio Web: <http://www.trabajo.gov.ar/inspeccion/pnrt/einspeccionadas.asp?cat=ir>



Provincia de Buenos Aires

Subsecretaría de Trabajo

Teléfono: (0221) 429-3600,

Dirección: Calle 7 370 2 piso

Sitio Web: http://www.trabajo.gba.gov.ar/s_trabajo/subsec_trabajo_index.htm

Ciudad de Buenos Aires

Subsecretaría de Trabajo

Teléfono: 5371-4919

Dirección: Lima 221

Provincia de Catamarca

Subsecretaría de Trabajo y Previsión

Dirección: Caseros 812 - Planta Alta

Teléfono: (03833) 422002 - 447702 |

Sitio Web: <http://autoridades.catamarca.gov.ar/consultaindex.php?lista=mgjy>

Provincia de Chaco

Marcelo T. de Alvear N° 145- 4° Piso - Edificio "B"

Teléfonos: 03722-448019 -

Centrex: 48019 – Interno:8019

Sitio Web: <http://www.chaco.gov.ar/MinisteriodeGobierno/Trabajo/index.htm>

Provincia de Chubut

Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Av. Sarmiento 952 - Rawson

Teléfono: (02965) 481697

Sitio Web: <http://www.chubut.gov.ar/trabajo/>

Provincia de Córdoba

Secretaría de Trabajo

Teléfono: (0351)4341520/21/22

Sitio Web: <http://www.cba.gov.ar/vercanal.jsp?idCanal=56980>



Provincia de Corrientes

Subsecretaría de Trabajo

Dirección: San Juan 1317 - Corrientes

Teléfono: (03783)-433191

E-mail: subsec_trabajo@gigared.com

Sitio Web: <http://www.minprodcorrientes.gov.ar/>

Provincia de Entre Ríos

Subsecretaría de Gobierno y Trabajo

Dirección: Casa de Gobierno - 1º Piso

Teléfono: 4208351 - 4208500 (int 1715)

Sitio Web: <http://www.entrerios.gov.ar/index.html>

Provincia de Formosa

Subsecretaría de Trabajo, Justicia y Culto

Dirección: Brandsen Nº 1037 - Monoblock "C"

Teléfono: (03717) 430167

E-mail: subtrabajojcmgobi@formosa.gov.ar

Sitio Web: <http://www.formosa.gov.ar/portal/principal.html>

Provincia de Jujuy

Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Argañaraz 129

Teléfono: (03884) 221214

Provincia de La Pampa

Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Lisandro de la Torre 257

Teléfono: 412603

Sitio Web: <http://www.lapampa.gov.ar/>

Provincia de La Rioja

Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Av Mayo 75 1 piso

Teléfono: 460321 460323



Provincia de Mendoza

Subsecretaría de Trabajo y Previsión

Dirección: Av. San Martín 601 - Mendoza

Teléfono: 4239145 - 4200025

Sitio Web: <http://www.trabajo.mendoza.gov.ar/>

Provincia de Misiones

Ministerio de Trabajo y Empleo

Sitio Web: <http://www.misiones.gov.ar/>

Provincia de Neuquén

Subsecretaría de Trabajo

Dn. Ricardo Walter FERNANDEZ

Bahía Blanca y Félix San Martín - Piso 1 - Neuquén

Teléfono: (0299)4495408

Sitio Web: <http://www.neuquen.gov.ar/org/trabajo/>

Provincia de Río Negro

Secretaría de Trabajo

Teléfono: (02920)424730

E-mail: rledo@trabajo.rionegro.gov.ar

Sitio Web: http://www.gobierno.rionegro.gov.ar/sec_trabajo/

Provincia de Salta

Secretaría de Trabajo y Previsión Social

Dirección: Simón Bolívar 141

Teléfono: 4318451 - 4318454

Sitio Web: <http://www.salta.gov.ar/>

Provincia de San Juan

Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Santa Fe 74 Oeste

Teléfono: 4200366 - 4203505/06

Sitio Web: <http://www.sanjuan.gov.ar/>

**Provincia de Santa Cruz****Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social**

Dirección: Rawson 37 - Río Gallegos - Santa Cruz

Teléfono: (02966) 430860 - 434613

Sitio Web: <http://www.stysss.gov.ar/>

Provincia de Santa Fe**Subsecretaría de Trabajo**

Dirección: Rivadavia 3051 - Planta Alta - Santa Fe

Teléfono: 4573153 - 4573182 - 4573335

Sitio Web: <http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/407>

Provincia de San Luis**Subsecretaría de Trabajo**

Dirección: Colon y 9 de Julio 6to piso

Teléfono: (02652) 451032

Provincia de Santiago del Estero**Subsecretaría de Trabajo**

Dirección: Avenida Belgrano 555

Teléfono: (03854) 222855

Provincia de Tucumán**Subsecretaría de Trabajo**

Dirección: 25 de Mayo 90

Sitio Web: <http://www.tucuman.gov.ar/>

Tierra del Fuego Fuego**Ministerio de Gobierno**

Dirección: San Martín 450 1ª of 244

Teléfono: (02901) 421144

La organización en los lugares de trabajo constituye uno de los ejes estratégicos de la construcción de poder por parte de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

A partir de esta convicción hemos elaborado este Manual del Delegado, que sistematiza los argumentos jurídicos que fortalecen nuestras estrategias organizativas y de acción en el ámbito de cada empresa y establecimiento.

Entendemos que profundizar las prácticas y los espacios de organización en los lugares de trabajo contribuirá a recuperar las experiencias organizativas más exitosas del movimiento obrero de nuestro país.

Desde el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina esperamos que este Manual constituya una herramienta para la clase trabajadora, para conquistar más y mejores derechos, con la certeza de que somos los trabajadores los sujetos centrales de la transformación de la sociedad.