

Apuntes de Formación para delegados y activistas sindicales

EL OTRO SINDICALISMO

Por **ADALBERTO TADEO STEINFELD** - steinfeld@intersindical.com

Resumen Ejecutivo

Más allá de la cuota de poder que ejercen en nuestra sociedad, la crisis de representatividad que viven las instituciones en todo el mundo, no le es ajena al sindicalismo.

El clientelismo, la desmedida ambición de los hombres, el nepotismo y la consecuente corrupción, muchas veces fomentada por quienes ejercen cierta cuota de poder, las han vaciado de contenido y valores que a su vez, aleja a los trabajadores de sus organizaciones naturales.

Con el egoísmo mezquino o la miopía de algunas conducciones, en la “era del conocimiento”, se les niega la posibilidad a los predispuestos, a adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y ejercer saberes que le permitan ubicarse en mejor situación para la defensa de las aspiraciones de sus representados.

Pero por suerte, también sobreviven en muchas organizaciones, anónimos trabajadores del derecho que a su modo, con sus limitaciones, voluntad y honesto trabajo diario, satisfacen y acompañan a quien lo necesita. Y en la defensa de la verdad y la justicia en los ámbitos de trabajo, son guiados en el mayoría de los casos, por su sentido común y gran espíritu de combatir la injusticia.

Este compendio de ideas, que pretende resumir el sentir y accionar de esos asesores, docentes, abogados y activistas sindicales, esta orientado a quienes, con humilde vocación, dan los primeros pasos al ser elegidos como delegados sindicales, o se sienten activistas sindicales.

Así también para la generación de discusión sobre actitudes, valores y conductas que los trabajadores deberían exigir de quien eligen y en quien depositan su confianza, para la defensa de sus intereses de sector.

Índice

- INTRODUCCIÓN

1ra. Parte: "EL DELEGADO SINDICAL"

Capítulo I.- UBICACIÓN HISTORICA

- GREMIO Y SINDICATO
- LA IMPORTANCIA DEL DELEGADO

Capítulo II.- PREPARATORIAS

- SU POSTULACION - REUNIONES PREVIAS
- COMPROMISO ÉTICO
- ACTO ELECCIONARIO

Capítulo III.- FUNDIENDO ESPERANZAS

- REPRESENTATIVIDAD Y FUNCIONES
- CONOCER A SUS COMPAÑEROS
- EL TRABAJADOR Y EL DELEGADO
- ¿QUE ES UNA QUEJA O RECLAMO?
- CÓMO SE RECLAMA

Capítulo IV.- RELACIONES FORMALES

- CONOCIENDO A LA EMPRESA
- VINCULACIÓN CON EL SINDICATO

2da. Parte: "EQUIPARACION DE PODER"

Capítulo V.- PASO A PASO

OBJETIVOS
OBLIGACIONES
CONCEPTOS JURÍDICOS
LIBERTAD SINDICAL

Capítulo VI .- DERECHOS COLECTIVOS

NUEVA LEY DE ORDENAMIENTO LABORAL
CONFLICTOS
TUTELA SINDICAL
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Capítulo VII .- CONDICIONES INDIVIDUALES

REGISTRACIÓN
DENUNCIAS

PAGO DE HABERES
CONDICIONES DE LABOR
JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS
DISCRIMINACIÓN - MOBING
SEGURIDAD E HIGIENE

Capítulo VIII .- ASPECTOS FORMALES

COMUNICACIONES – NOTIFICACIONES
DERECHO A LA INFORMACIÓN
SANCIONES
PREVENCIÓN
FORMACIÓN CAPACITACIÓN
BENEFICIOS FAMILIARES
DISTRATO

Capítulo IX.- RESPONSABILIDAD SOCIAL CUATRIPARTITA

- LA EMPRESA CUATRIPARTITA

3ra. Parte: “APOYATURA LEGAL”

Capítulo X.-

- CONSTITUCIÓN ARGENTINA Art. 14 bis
- CONSTITUCION DE 1949 – Derecho de los trabajadores
- LEY 23.551 DE ASOCIACIONES SINDICALES
- LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO.
- TRATADOS INTERNACIONALES CON RANGO CONSTITUCIONAL
- CONVENIO 87 OIT - Libertad Sindical
- CONVENIO 98 OIT - Derecho de Sindicalización
- CONVENIO 135 OIT - Los Representantes de los Trabajadores
- CONVENIO 154 OIT - Sobre la Negociación Colectiva
- PRINCIPALES NORMAS LABORALES VIGENTES
- CONVENIOS TRIPARTITOS OIT VIGENTES
- PRINCIPALES NORMAS Y DOCUMENTOS DE RSE

INTRODUCCIÓN

En la transformación en su provecho de la riqueza que la naturaleza nos dá, la raza humana busca no solo satisfacer sus necesidades y el acopio en forma preventiva, sino además pretende alcanzar la felicidad propia y de su entorno y comunidad, que lo hagan sentirse digno, ya sea en la obtención como en el disfrute de esos recursos.

Por ello como definición podríamos fijar que, el trabajo es un bien irrenunciable del hombre, que mediante el esfuerzo le permite alcanzar logros materiales y espirituales que su intelecto le admite aspirar y en el ejercicio de ese derecho/obligación, contribuir a la construcción generacional de la superación de la civilización .

El abuso de los más fuertes, la insensatez de los más hábiles y la estupidez de los más débiles, han generado por generaciones una deformación de su sentido y un proceso de acumulación que hoy se observa groseramente. Pocos son los que mucho tienen y gozan plenamente de la libertad de decidir por su libre albedrío, mientras muchos son los que teniendo muy poco de la riqueza común generada, deben someter sus decisiones a lo que le permiten quienes tienen el dominio o la administración de los espacios naturales o las herramientas y medios de producción.

A partir de procesos evolutivos en los valores que circulan en la comunidad y las prácticas sociales, vamos construyendo un imaginario colectivo, producto que nos permite incorporar elementos que guían nuestra conducta.

Y como el lugar de trabajo es el ámbito común que nos permite alcanzar los recursos primarios, contra los abusos, las injusticias, las insatisfacciones producidas en él, tendemos a organizarnos sindicalmente, buscando lograr un equilibrio de fuerza y poder, que nos permita ejercer sin condicionamientos la dignidad humana a todos por igual.

En esa búsqueda de igualdad de posibilidades, con la prudencia que nuestra esencia y naturaleza nos aconseja, intentamos ordenarnos y organizarnos. Y la primera reacción y actitud natural, es elegir un representante que en nombre de todos, lleve la voz y el sentir del grupo, transfiriéndole nuestra representación y llamándolo DELEGADO SINDICAL.

Ser delegado no es cubrir un cargo o función para beneficio de la persona que lo ocupa. Debe asumirse como un compromiso de conducta, dedicación personal, espíritu solidario y voluntad de superación, aceptando ser el medio que utilizan quienes nos eligen para ser su vocero y guía, con el fin de satisfacer objetivos y aspiraciones que contribuyan a la dignificación de todos. El representa a quienes sabiendo hacer y conociendo los procesos productivos, invisible a la vista del empleador, poseen su principal riqueza, en la capacidad expuesta al realizar su honesto trabajo diario.

Su ACTITUD PRO ACTIVA, no debe estar nunca en contra de nadie, sino a favor del crecimiento, el respeto, la superación de sus compañeros y la esperanza, a pesar que generalmente deba actuar como consecuencia o reacción a abusos o injusticias cometidas por el sector empresario.

No debe ser ingenuo y presuponer que por su investidura se le abrirán fácilmente puertas que por generaciones se ha negado a los trabajadores. El representa a un sector de la sociedad que tiene una forma de ver la relación laboral, muchas veces muy diferenciada del sector empresario o profesional. Debe tener cuidado de no dejarse llevar por espejismos y resignar la representación adecuada de esa visión, aunque pueda aceptar como alternativa temporaria, situaciones intermedias.

Como trabajo, debe entender que es toda acción creadora y productiva realizada por las personas, cualquiera sea el vínculo aparente o la forma organizativa que se pretenda exhibir. Nunca puede claudicar y transponer esa visión, mucho menos aceptando convertir a un mero intercambio mercantilista la capacidad productiva de sus compañeros, como lamentablemente es, en muchos casos, la pretensión gerencial.

La reingeniería productiva y la participación activa en nuevos procesos, no pueden ser prioritarios si no tienen como principal objetivo la satisfacción del hombre, el bienestar general y como última instancia, el rédito lucrativo. Nunca podrá aceptar el beneficio de algunos por sobre la empleabilidad de otros.

Es y será siempre un representante de los trabajadores, buscará que el trabajo diario este relacionado con las posibilidades de crecimiento personal, social y todos los aspectos que como individuos nos corresponde y aspiramos, involucrados desde lo laboral al medio donde se desarrolla.

A ese compromiso, debe sumarle una cuota de sacrificio y ambición para ocupar mayor espacio de poder que facilite alcanzar los propósitos. Buscando un reconocimiento en la empresa y un lugar en la organización a la que se pertenece.

Salvo excepciones, la realidad nos indica que, producto de las circunstancias, asumimos conductas que nos muestran rebeldes al sistema y referentes de nuestros compañeros que por ello nos inducen a postularnos, eligiéndonos para ser delegados sindicales.

No siempre se está dotado de capacidad natural para el liderazgo y la conducción, ni se posee conocimientos suficientes para asumir cabalmente la responsabilidad. Por ello es necesaria una actitud humilde, profesar sentido de pertenencia, respeto a quienes antecedieron en la lucha sindical, y ansias de superación personal constante.

Debe reconocer que en su acción diaria está construyendo una cuota de poder y que por esa razón, muy pocas veces la patronal integrará su función sindical y social al organigrama empresarial. Por lo contrario, será rechazado, prejuizado y minimizado, tentándolo con privilegios y ventajas que lo alejen de sus representados. También algunos dirigentes gremiales pretenderán utilizarlo o condicionarlo cuando no demuestre obsecuencia a sus mezquinos intereses o su representatividad crezca con el tiempo y se transforme en potencial conductor de sus compañeros y riesgo al caudillismo o conformismo existente.

En la búsqueda de la libertad en el ejercicio de su actividad sindical, deberá rechazar siempre y hacer público, todo tipo de injerencia ajena al interés del conjunto que lo eligió o trabas que obstaculicen el accionar que permita eliminar las diferencias existentes, en una comunidad organizada sin justicia.

SOLO EL ESFUERZO MANCOMUNADO HARÁ POSIBLE EL LOGRO DE NUESTRAS ASPIRACIONES.

Es triste constatar que muchas de las organizaciones de trabajadores, se hallan faltas de principios y valores para conducir al conjunto de sus representados a los objetivos que deberían haber sido preestablecidos por todos. Es lamentable observar luchas internas, no por espacios de poder en función de proyectos diferentes sino por intereses mezquinos, producto de despotismo o ambiciones personales de los más fuertes con la obsecuencia o complicidad de los más débiles. Conflicto muchas veces inducido, fogueado o sostenido para su beneficio por inescrupulosos empresarios, corruptos estamentos gerenciales o políticos de turno.

Por ello, junto a la sana y respetuosa discusión del modelo sindical y al tipo de organización que pretendamos, debemos buscar un modelo de sociedad, un proyecto de vida común que nos permita a todos por igual disfrutar de los beneficios de los logros científicos, la modernidad y el confort. Donde no haya excluidos y solo tenga cabida la diferencia lograda con el esfuerzo personal y las habilidades individuales. Todo ello en un marco de respeto humano e igualdad de posibilidades.

En concreto la tan ansiada "unidad de concepción para la unidad de acción".

En una sociedad materialista, donde el tener se refleja en el consumo y en el logro temporario de metas superficiales, se hace difícil recuperar el predominio del concepto de "ser", solo con solidaridad y sabiduría. Pero existen caminos alternativos que en conjunto debemos ir construyendo en busca del saber, que en definitiva se logra con años o conocimientos. Por eso debemos aprovechar los medios de las estructuras de nuestro sindicato para adquirir, compartir, dar y recibir solidariamente aquellas enseñanzas que a su vez trasladaremos a los compañeros, camaradas o correligionarios de labor, sin ningún tipo de diferencias. Contribuir ardua y silenciosamente a la concreción de una sola clase de personas: las que trabajan. Dejando de pensar en el "yo" para asumir el "nosotros".

La función del Delegado Sindical, no es tarea fácil pero tampoco imposible. Por momentos se sentirá agobiado, pero el logro de objetivos, por pequeños que sean, será motivo para reanimarse. Y si por momentos piensa que está solo, debe aprender a valorar el acompañamiento en un apretón de manos, en un saludo cordial o simplemente en una mirada. Y saber que, en algún lugar de su establecimiento, en el sindicato que le toque desempeñarse y en su medio social, hay otro ser con similares inquietudes, sueños y esperanzas que espera encontrarlo para seguir juntos.

PRIMERA PARTE

EL DELEGADO SINDICAL

Capítulo I.-

UBICACIÓN HISTÓRICA

GREMIO Y SINDICATO

Si bien idiomáticamente aplicamos como sinónimos dichos términos, existen diferencias en la raíz de sus objetivos, por lo que es conveniente que sepamos diferenciar entre "gremio" y "sindicato", aplicando correctamente lo que se entiende por una acción gremial y cual cuando ello corresponde a una acción sindical.

Para definir la palabra "gremialismo", debemos remontarnos a través de la historia para observar que en diferentes culturas, el artesano buscó agruparse en sociedades intermedias entre el hombre y el Estado representado por los Reyes. Ya a partir del siglo I, época de señores feudales, se congregan quienes ejercían un mismo oficio, profesión o situación social. Entre las más antiguas se mencionan los tocadores de flautas, fundidores de oro, herreros, curtidores, alfareros, carpinteros. Con un espíritu mutualista y cooperativo, formaron asociaciones autónomas, sociedades de socorros mutuos, etc. que, mediante la acción corporativa y ayuda económica le facilitara un crecimiento y un mejor vivir. No discuten la organización social en donde se desarrollan, aspirando a una superación sobre la base del esfuerzo voluntarista común pero individualmente. Ese tipo de agrupamientos producen lo que se denominan acciones gremiales.

El sindicalismo ha tenido como objetivo desde su formación, organizarse en defensa de las condiciones de trabajo y contra los abusos y arbitrariedades, en especial a partir de la aparición de las máquinas y los nuevos procesos industriales, llamada "Era del Maquinismo", en el Siglo XVIII. Ello lo ha ligado a la defensa de los intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores con miras a un mejoramiento de clase, promoviendo el progreso de las condiciones de vida en general. A través del anarquismo y el socialismo, su accionar encuentra basamento en la lucha contra las arbitrariedades y la supremacía del capital y su orden económico, como así también hostil contra el poder del Estado que protege y sirve a dichos intereses, al que se califica de burgueses. Su esencia es de carácter revolucionaria, y pretendiendo cambiar el orden constituido, encuentra como forma de expresión genuina la acción directa y la huelga como máxima protesta, en lo ideal no comprometida con los partidos políticos o intereses mediáticos o coyunturales.

En Argentina, mucho antes que en otros países con antecedentes de mayor lucha, los sindicatos a través de una práctica doctrinaria que garantizó su desarrollo y participación en las estructuras del Estado, se encolumnaron con el gobierno de Juan Domingo Perón en la década 1945/1955. Haber alcanzado una más justa distribución de las riquezas y una activa participación de los trabajadores en la organización del país, generó un reconocimiento social canalizando su accionar, en la búsqueda de una "revolución en paz". Criterio que aun mantienen y los identifica en su gran mayoría.

Existen en la actualidad incipientes procesos evolutivos que tienden a separarse de la maquinaria partidista que los ha involucrado y muchas veces condicionado en sus acciones en defensa de sus representados.

Hoy, la gran mayoría de las estructuras vigentes, siguen fiel a dichos antecedentes y ejercitan ambas esencias en su accionar, (gremialismo y sindicalismo). Sin perjuicio de los diferentes matices que históricamente dividió a sus dirigentes en dialoguistas - combativos, ortodoxos - blandos etc. y a pesar de las separaciones transitorias de su funcionar, que han marcado la historia de nuestras instituciones, (digna de una necesaria lectura), debemos sentir orgullo de pertenecer a sus cuadros, dispuestos a dar anónimamente una cuota de sacrificio personal para su crecimiento y engrandecimiento, con un lema claro:

NINGÚN INDIVIDUO SE REALIZA, EN UNA SOCIEDAD QUE NO SE DESARROLLA EN CONJUNTO

LA IMPORTANCIA DEL DELEGADO SINDICAL

Todavía no existe un programa de formación uniforme para delegados, como tampoco hay una escuela para padres, siendo el auto-aprendizaje y la transmisión solidaria de experiencias, la principal guía para clarificar algunas de sus funciones, cambiantes según los criterios económicos o empresarios y sociales imperantes.

Los tiempos obligan a incorporar conocimientos específicos que nos sirvan en el desempeño de la función y el hallazgo de soluciones a las inquietudes y necesidades de nuestros compañeros de labor.

Pero para incorporar la esencia del espíritu sindical, es necesario que sean los dirigentes experimentados quienes proporcionen valores y pautas tendientes a despertar esa inquietud y facilitar el conocimiento de vías utilizables para realizar su misión, con el real y trascendente significado que merece, respaldando entre todos el quehacer Sindical para lograr, con el esfuerzo común, una sociedad más LIBRE, JUSTA Y SOLIDARIA.

Sigue siendo el lugar de trabajo la primera línea de choque y la última de resistencia cuando existe prepotencia y es el delegado quien asume directamente el peso de la relación entre el empresario y los trabajadores que lo eligieron para que los represente. Allí nace la necesidad de luchar por los derechos violados. Por ello debe reconocer su papel principal en la tarea de integrarse a su sindicato y buscar en él los elementos necesarios para capacitarse, pues no solo debe sentirse una reserva sino también asumirse como futuro dirigente, lo que le permitirá desenvolverse mejor en la búsqueda de los objetivos comunes.

Debe saber de la importancia de la función difusora y propagadora que tácitamente ejercita, pues él ha de trasladar a la organización las inquietudes y anhelos de sus compañeros trabajadores. A su vez, ha de llevar hasta ellos la palabra y la personalidad del sindicato, con miras a orientarlos en la brega común, con el interés de salvaguardar los derechos laborales vigentes. Promoverá que todos sumen sus esfuerzos en la organización y se dispongan a ser actores en la acción sindical y gremial, desde su lugar de trabajo o en la estructura social.

La RESPONSABILIDAD SOCIAL y la integración entre Capital, Trabajo y Sociedad que va perfilándose en las nuevas relaciones laborales, nos obliga a ampliar nuestra visión, complementar nuestras fortalezas y superar debilidades mediante el trabajo asociado, desprendimiento de egoísmos y búsqueda de objetivos y estrategias comunes con otras organizaciones de la comunidad.

Por eso, cuando nos referimos a DELEGADOS, también involucramos a los trabajadores que por su vocación solidaria y sed de justicia, sin ningún tipo de cobertura legal, participan de la vida de los sindicatos, colaboran con su delegado como nexos entre los trabajadores, haciéndolo como ACTIVISTAS O MILITANTES SOCIALES, cuya relevancia en cualquier gremio debe ser conocida, en igual medida.

EI PRINCIPAL COMPROMISO, DEBE ASUMIRLO CON SUS COMPAÑEROS DE LABOR QUE DEPOSITARON SU CONFIANZA EN ÉL

En los tiempos que vivimos, se nos hace difícil enfrentar solos situaciones adversas, no únicamente producto de la relación de trabajo.

Debemos ser conscientes de nuestras limitaciones y debilidades y en conjunto superarlas en ansias de un mejor vivir, desarrollo personal y de la propia sociedad que convivimos.

El trabajo constituye el segundo eslabón social, luego de la familia, donde nos relacionamos y desarrollamos. Debemos tomar conciencia que de él no solo obtenemos los recursos materiales que nos permiten el alcance de otras aspiraciones, sino que además consume por lo menos la tercera parte de nuestro día.

Por ello el Delegado Sindical debe ser consecuente con las necesidades de cada compañero de labor y buscar un clima de trabajo de alegría y hermandad. Deberá hacer entender a su empleador o superior que, un buen lugar de labor no solo repercute en la actitud y predisposición de las personas que trabajan, sino que también será reflejado en el resultado cualitativo y cuantitativo del trabajo.

Las buenas relaciones interpersonales, el allanar dificultades y fundamentalmente lograr que cada trabajador se sienta respetado y acompañado por el accionar del delegado, es y será el objetivo para valorar, por sobre todas las cosas, la importancia de un buen delegado sindical.

Capítulo II.- PREPARATORIAS

SU POSTULACIÓN – REUNIONES PREVIAS

Casi siempre, producto de la insatisfacción generalizada o de reiterados abusos e injusticias, comienza a gestarse el interés de tener un representante en el establecimiento que sea la voz cantante de todos. En ese momento hay que asumir el primer acto de “coraje” y comenzar a recorrer un camino que requiere de valor, claridad y superación de algunos prejuicios o mitos.

Siempre es bien visto en el sindicato, el interés por tener un representante en la empresa, a pesar de la mala impresión que puede generar una aparente muy buena relación entre los empleadores y los representantes sindicales, la cual de existir, en general es una primaria sumisión del más débil, donde no hay gerente, jefe, encargado y/o titular de cualquier establecimiento que acepte que esa relación es entre iguales. En su ostentación de poder, siempre pretenderán demostrar que son ellos los que deciden cuando invertir, modernizar, tecnificarse. Por ello, con la ostentación de ese vínculo, pretenderán disimular su sentir de no mirar con buenos ojos la actitud de sus empleados de nombrar una persona que, en nombre del conjunto, comience a cuestionarle y/o exigirle algunas obligaciones que, no por sabidas, no estaba dispuesto a fijar plazos para su concreción.

Si arriba existía una falsa relación paternalista, sentirá que esta actitud representa una auténtica osadía y desafío de los cabecillas, que pretenderán contrarrestar con una acción ejemplificadora. Por lo tanto es conveniente no ostentar ni provocar adelanto de situaciones que puedan interrumpir el proceso de adaptación mutuo, que seguramente será necesario.

Es conveniente mantener las reservas de cada caso, previendo que siempre hay algún compañero que esta convencido que su empleador, al tener el poder tiene también la razón y pretenda anticiparse e informarle los rumores, comentarios y/o datos concretos que en grupo pueda comentarse.

Si existe mala fe, puede prefabricarse un conflicto, una situación y/o el despido liso y llano de los cabecillas o posibles candidatos, lo cual retrasaría las intenciones del conjunto. Es muy difícil promover una acción colectiva por un tipo así de injusticia, en lugares donde no existe activismo sindical.

Definido el grupo de confianza, es necesario ir en conjunto a la entidad gremial y plantearle al dirigente de mayor responsabilidad las intenciones de elegir un representante. No siempre los compañeros que se hallan al frente de las delegaciones o sedes sindicales están capacitados para tomar un compromiso de convocatoria y si hay algún tipo de filtración, siempre se sospecha de la propia institución. Solo los de máximo peso y poder sindical, pueden asumir el compromiso de convocar a elección y satisfacer la voluntad del conjunto.

Concurrir en grupo demuestra unidad, fortaleza y voluntad generalizada, que es uno de los objetivos necesarios y siempre pretendidos de la acción sindical.

Cuando un compañero concurre solo al gremio a ofrecer su postulación, lamentablemente se sospecha de dobles intenciones y no se pone en evidencia si existe o no interés colectivo, liderazgo o acompañamiento futuro, lo cual debilita la intención y es lógico que desde el sindicato se tomen algunos recaudos preventivos.

Si el grupo promotor no esta seguro de contar con el 100% de lealtades o prevén que pudiera llegar a conocerse la intención con anticipación, deben solicitar a la organización sindical una reunión con la mayor parte de los compañeros, en un lugar próximo al establecimiento de donde surja el primer candidato y se envíe en forma inmediata la convocatoria que dé garantía al nominado. La legislación exige que la misma sea en forma fehaciente, con indicación de día y hora y nominación, por lo menos del primer candidato.

No todos los gremios utilizan el mismo procedimiento para llamar a elecciones internas. En proporción a la cantidad de trabajadores ocupados, las secciones y turnos del establecimiento etc., el número de delegados puede variar según lo establecido en la Ley de Asociaciones Profesionales y el Convenio Colectivo aplicable. Algunos sindicatos realizan el procedimiento proclamando listas, otros lo hacen en forma individual para garantizar la representatividad, aunque sean más de uno los que deban elegirse, y así evitar camarillas.

En cuanto a la convocatoria promoviendo la democracia y libre elección de afiliados y no afiliados, debe exhibirse con anticipación para otorgar la posibilidad a otros compañeros que, reuniendo los requisitos de antigüedad en el empleo y de afiliación al sindicato deseen postularse, quedando así en manos de los

trabajadores, quien es el que ha demostrado que puede ser más representativo del conjunto y posee condiciones para serlo.

Cuando alguno de estos requisitos no es satisfecho y lamentablemente se utilizan métodos para nada transparentes, tarde o temprano se generan situaciones, por falta de representatividad, que ponen en peligro lograr los objetivos deseados.

La convocatoria debe realizarla únicamente, en forma fehaciente, la entidad sindical correspondiente, a partir de la cual, los candidatos gozan de estabilidad que le permite conversar con sus compañeros, asumir compromisos futuros de ser electo y promover su elección.

Durante dicho período no goza de licencia ni permiso gremial de ninguna especie para dichas actividades.

COMPROMISO ÉTICO

Mas allá de honradez, lealtad y transparencia de sus acciones, el candidato deberá comprometerse a tener siempre presente los siguientes aspectos:

1º) **Conducta:** Debe ser integro en lo moral y recto en todo momento, porque al representar a sus compañeros es ejemplo para ellos y guía para los más jóvenes.

Cuando defiende un derecho, individual o colectivo, debe procurar persuadir primero y decidido a sostenerlo con firmeza si no quieren oírlo o considerarlo.

Al empleador ha de tratarlo sin agresividad ni altivez y en un plano de igualdad no sentirse jamás subordinado a él. Debe asumir que su presencia está sumada a la representatividad de todos y cada uno de sus compañeros de labor que lo eligieron y lo avalan y esa equiparación de poder lo coloca en una situación de equivalencia que debe hacer notar.

A sus compañeros de tareas ha de atenderlos muy especialmente, sin llevar esa atención a lo simulado ni caer en la práctica de dar siempre la razón. Deberá informarse bien de lo que desean o afirman.

A pesar de su responsabilidad gremial y sindical, mantiene obligaciones como trabajador, las cuales tratará de cumplir en forma regular, sin ningún tipo de ventaja o diferencia más beneficiosa que el resto.

Si por su capacidad, crecimiento o representatividad, es invitado a desempeñar tareas en el sindicato con licencia gremial, que impidan su presencia periódica, su hombría de bien facilitará que otro compañero pueda ser elegido delegado en su reemplazo, con dedicación exclusiva en la empresa.

2º) **Capacitación:** Las principales cualidades para ejercer correctamente la función son la lealtad y el sentido común, aunque ello solo no basta para obtener buenos resultados. El DELEGADO SINDICAL, debe estar siempre dispuesto "a saber mas para servir mejor" a sus compañeros, recordando que SABER ES PODER.

Por haber sido elegido para ser útil a quienes trabajan, ha de procurar conocimientos de propiedad colectiva que le sirvan de herramienta sindical, no para distanciarse de ellos sino por el contrario, para servirles con mayor eficiencia.

Sobreestimarse por esos saberes o relaciones, lo hará caer en la soberbia rechazada por los más humildes. Debe saber escuchar y comprender los distintos niveles culturales de sus compañeros. Una buena difusión de lo petitionado, conseguido o pretendido, facilitará la comunicación necesaria.

EI ESFUERZO Y LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS, NO HAN DE APARTARLO JAMAS DE ESTAR AL LADO DE SUS COMPAÑEROS DE LABOR, SINTIÉNDOSE UNO MÁS DE ELLOS.

Debe estar al tanto de lo que ocurre en el mundo laboral, esforzándose por tener noticias suficientes de la situación gremial nacional o regional, tendiendo a conocer los progresos sociales que se concretan en otros países. Seguir de cerca lo que se debate o intenta realizarse en el ámbito laboral, ya sea de asociaciones hermanas o alineadas en otros sectores. Necesitará comprender y transmitir el criterio y las razones de su propio sindicato.

En busca del cumplimiento de los preceptos constitucionales de "...participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección..." no debe descuidar la tendencia de la actividad del establecimiento, las corrientes económicas que puedan influenciar negativa o positivamente al sector productivo al que pertenece, ni dejar de denunciar las maniobras que pongan en peligro la fuente de trabajo.

Deberá interesarse en lograr una "formación sindical" sólida, conociendo bien sus deberes e interiorizándose, muy especialmente en los valores y principios que sostienen las normas básicas y fundamentales (leyes, decretos, etc.).

Conocer MUY BIEN el Convenio Colectivo de su gremio, vigilando su respeto y cumplimiento, considerando en que aspectos convendrá superarlo. También las Normas Internacionales de OIT y beneficios en otros establecimientos y conquistas de entidades extranjeras que puedan ser imitados en el suyo.

Habitualmente el empleador tiene mayor antigüedad en la actividad que los dirigentes y el propio trabajador, por lo cual el DELEGADO ha de procurar tener conocimientos del pasado sindical, que lo fortalecerán y le permitirán comprender mejor el porqué de la lucha que sostiene el movimiento obrero y cómo puede hacerse más efectiva contra el egoísmo natural del que tiene el manejo de los medios económicos y productivos. Cada actividad tiene su particularidad, que con matices similares se transmiten en el tiempo y eso le da un marco diferente a la forma de plantear sus quejas.

Desde su información sobre el origen de la lucha sindical, procurará imaginar un futuro para adquirir conocimientos básicos desde economía a sociología, procurando saber cómo organizarse o de qué manera pueden satisfacerse las necesidades o inquietudes de utilidad para los trabajadores en general.

3º) **Militancia:** Con su conducta y su capacitación en desarrollo continuo, el DELEGADO ha de trabajar sin pausa por el bien de quienes han confiado en él.

Por esta actividad, el DELEGADO no percibirá ninguna remuneración adicional y hasta es fácil que sienta hostilidad patronal, incompreensión de sus compañeros en momentos dados e incluso decepciones o indiferencia de los dirigentes de su gremio.

Pero ha de tener conciencia que su función es vital y ha de actuar con la intensidad y corrección que le imponen los sanos intereses de sus compañeros de labor y la organización que representa, aprendiendo a hacerse escuchar.

Esa "vocación de servir sin cálculo ni egoísmo" ha de jerarquizar su vida y darle un sentido idealista y constructivo que, pese a momentos amargos, siempre tienen su reconocimiento y satisfacción.

Resumiendo, en su compromiso concreto, deberá valorar:

- Entendimiento con los compañeros que lo han elegido y representa.
- Defensa de derechos y beneficios establecidos por Leyes y el Convenio.
- Fortalecimiento de la Organización que integra, de la que también es representante.
- Intercambio de experiencias con otros delegados.
- Búsqueda de objetivos comunes con activistas sociales.
- Construcción de alternativas donde se incluya la visión de los trabajadores.

Quien acepte la responsabilidad de ser DELEGADO SINDICAL, deberá adoptar como norma fundamental de su conducta personal, ser siempre:

UN HOMBRE CONSTRUCTIVO Y DE LIMPIOS PROCEDERES, ENERGICO SIN INSOLENCIA; ATENTO SIN FLAQUEZAS; DECIDIDO Y TENAZ, PERO NO INTOLERANTE.

ACTO ELECCIONARIO

El día y a la hora preestablecida por la CONVOCATORIA, se pone en juego el resultado de las primeras experiencias de liderazgo, poder de convencimiento, simpatía y confianza que ha despertado en sus compañeros de labor.

Desde el primer momento del acto, debe acompañar a los representantes sindicales para aconsejarlos sobre el lugar donde establecer la mesa de votación y el cuarto oscuro. Puntear la lista de empleados entregada por la empresa e inducir a sus compañeros a que ejerzan el derecho de sufragar y elegir sus representantes internos. En el mismo participan afiliados y no afiliados a la entidad y salvo decisión en contrario, a excepción de personal jerárquico con poder de aplicar sanciones disciplinarias, pueden votar la totalidad de trabajadores del establecimiento encuadrados en el mismo Convenio Colectivo.

Que la categoría consignada en la documentación laboral confeccionada por el empleador pueda ser expresada como: "Fuera de Convenio", no los excluye de pertenecer a la misma actividad laboral y

convencional. Ello por lo general, solo indica que el sueldo percibido supera el básico mínimo convenido mediante el Convenio Colectivo, para la labor desempeñada.

Una vez finalizado el recuento de votos, el cual es conveniente que permanezca en reserva para no menguar la representatividad que los números han marcado, el ganador deberá superar todo tipo de desacuerdos que pudieran haber surgido durante el proceso con otros candidatos y comprometer un trabajo sindical donde no existan diferencias y solo acciones guiadas para obtener el bien común

Aunque los trabajadores postulados que no hayan sido electos, gocen de una estabilidad durante 6 meses posteriores, su actitud asumida y vocación, sumado al aporte de los compañeros que votaron confiando en ellos, pueden ser de utilidad para comenzar a transitar una nueva relación con el sector empleador.

Capítulo III.- FUNDIENDO ESPERANZAS

Representatividad y funciones

El DELEGADO debe comenzar a asumir que "tiene poder" porque HA SIDO ELEGIDO POR SUS COMPAÑEROS y tras suyo tiene un sindicato que lo respalda y orienta. Ello no le otorga ningún tipo de impunidad, por lo contrario, libertad de acción y garantía de estabilidad, siempre y cuando no se demuestren actos violatorios a la ley. Debe actuar siempre, sin llevarse a nadie por delante, consultando continuamente a quienes han confiado en él, atendiendo las siguientes pautas:

Debe saber que por haber sido electo, se ha delegado en él ciertas responsabilidades y deberá dar cuenta de sus actos ante sus electores y si no obra como debe, en algún momento ha de ser hecho a un lado.

Defender los derechos de los compañeros es la función básica del DELEGADO. Pero esa defensa no puede ser caprichosa sino fundarse en normas establecidas en la legislación laboral, beneficios otorgados por la parte empleadora considerados como uso y costumbre o basada en el bienestar común y superadora de lo existente. Por eso tiene que conocer bien las principales disposiciones del Derecho de Trabajo y el Convenio que rige y agudizar su lógica para superarlos, de ser posible de hecho, en beneficio de la justicia y equidad.

Cuando dude o desee mayor información, recordará que el sindicato cuenta con asesores gremiales y jurídicos y acudirá a ellos. Además, en cada lugar de trabajo pueden plantearse cuestiones que, sin estar previstas en el Convenio o por la Ley, obliguen a que él asuma la defensa de sus compañeros, para lo cual deberá guiarse por la lógica de su sentido común.

QUIEN TIENE IDEALES, SUPERARÁ LO MEDIOCRE. BUSCARÁ TODOS LOS DIAS MATERIALIZARLOS JUNTO A SUS PARES, EN UNA SOCIEDAD MEJOR Y MAS JUSTA PARA SI, SUS SERES QUERIDOS Y LAS GENERACIONES FUTURAS

SON FUNCIONES IRRENUNCIABLES DEL DELEGADO

- Articular saberes y conocimientos con prácticas diversas para la construcción de nuevas ideas y formas que permitan por su intermedio, la defensa de los intereses de los trabajadores que representa y la participación genuina en los estamentos empresarios y sindicales.
- Gestionar ante el empleador el cumplimiento de toda la legislación vigente para con sus trabajadores.
- Proveer a la solución de los problemas que se susciten en su ámbito laboral de carácter individual o colectivo.
- Incentivar el mejoramiento de las condiciones de trabajo en el establecimiento y de vida de sus compañeros.
- Participar con los miembros de Comisión Directiva en las gestiones y/o negociaciones laborales mantenidas con los empleadores y ante los organismos del Estado que involucren a sus compañeros.
- Informar las resoluciones de las Asambleas, de Comisión Directiva y cualquier norma que competa al ámbito de representación que enviste a sus pares de labor.
- Incentivar la afiliación fomentando la participación activa de los trabajadores en la vida interna del gremio.
- Publicitar los servicios y beneficios brindados por la Institución, desarrollando la primera face de la política de comunicación desarrollada por la conducción sindical.
- Mantener actualizada la pizarra sindical, la cual utilizará como principal medio de comunicación de cada uno de sus actos, sin perjuicio del trato personalizado con cada uno de los sectores del establecimiento.
- Hacer cumplir los principios, fines y objetivos de los estatutos, Convenciones Colectivas de Trabajo y disposiciones legales vigentes, promoviendo alternativas y estrategias más efectivas.
- Comunicar a la Organización Sindical toda alteración, modificación o amenaza de cambiar las condiciones de labor como así también, toda inquietud, queja y/o deficiencia de los servicios prestados por la entidad que sus representados acusen.
- Participar de las convocatorias de todo tipo que promueva el sindicato y que haga a la actividad sindical.
- Colaborar activamente en las actividades sindicales programadas.
- Informar al Órgano Directivo, todo incumplimiento observado, que obstruya el libre ejercicio de la actividad sindical.

SE HA PERSUADIDO AL HOMBRE DE LA CONVENIENCIA DE SALTAR DE UN IDEALISMO RIGUROSO A UN MATERIALISMO UTILITARIO; DE LA FE A LA OPINIÓN; DE LA OBEDIENCIA A LA INCONDICIÓN.

CONOCER A SUS COMPAÑEROS

El DELEGADO debe estar en continua relación con personas de los más diversos caracteres y aun con quienes se desempeñan en actividades diferentes y poseen los más variados conocimientos. En medio de todos ellos (compañeros de sección, jefes de oficina, dirigentes sindicales, patrones, asesores gremiales, profesionales, etc.), tiene que actuar sabiendo qué quiere y "moverse" de modo que su acción derive en beneficios para los que debe defender.

El DELEGADO que quiere actuar con eficiencia debe ser observador y procurar conocer el modo de ser y el sentir de sus compañeros inmediatos, lo cual, ese conocimiento debe ir más allá del simple trato. El DELEGADO ha de procurar tener una idea del carácter de cada uno y hasta conocer un poco de los problemas particulares, tratando de comprender humanamente las preocupaciones y actitudes de muchos de ellos. Esto servirá, por otra parte, para acostumbrarse a observar también a los jefes y patrones cuyos caracteres será conveniente conocer a efectos de tratarlos con la oportuna habilidad cuando corresponda.

Todos sus problemas han de interesarle. Es conveniente que esté informado del modo como se trabaja en cada sector o especialidad y los elementos o materiales con que deben operar cada uno de sus compañeros, para tener autonomía de criterio y una visión de la marcha de todo.

Conocer ese SABER HACER, que en definitiva es el auténtico capital de los trabajadores, frente a los que administran las herramientas de producción, facilitará su relación con ellos y su actuación ante el empleador.

Cuando se incorporen nuevos trabajadores a su establecimiento deberá presentarse de inmediato, aclararle los objetivos de su función y entregarle folletería de propaganda de la organización a la que pertenece, fomentando su afiliación. Aprovechará la oportunidad para ponerse a disposición del ingresado en cuanto a trámites de su Obra Social y beneficios gremiales, procurando indagarlo sobre condiciones y pautas prometidas por el empleador.

Conociendo a sus compañeros de labor, ha de proceder de modo de fortalecer al apocado y de evitar al imprudente o el desplante del exaltado, sobre todo si su "desplante" se evidencia como inconducente. También tendrá que conversar con ese compañero que nada parece preocuparle y al escéptico que se niega de hecho, a luchar por una realidad mejor. Habrá de convencerlos que nada se logra sin participación y esfuerzo. Que lo bueno o pasable que hoy se cuenta, ha sido obtenido con sacrificio y responsabilidad y que supone un egoísmo imperdonable y falta de solidaridad no tomar en consideración un problema común, o negarse a tratarlo, argumentando pesimismo o declararse vencido sin pelear.

LA REALIZACIÓN DE LA VIDA ESTA EN LA COMPRESIÓN DE LA PROPIA PERSONALIDAD Y DEL MEDIO QUE DEFINE RELACIONES Y OBLIGACIONES PRIVADAS Y PÚBLICAS.

EL TRABAJADOR Y EL DELEGADO

En todas partes es importante que el trabajador formule cualquier queja o pedido mediante el DELEGADO. Muchos compañeros, al no sentirse representados o identificados, tal vez se consideren capaces a reclamar por sí solos, hablando directamente con el jefe o entrevistándose con el empleador.

Eso es contraproducente para el conjunto y para ello hay que convencer a quien lo pretenda hacer, lo inconveniente e incorrecto de su accionar:

- Porque al prescindir de la acción de un compañero que ha sido elegido por la mayoría para defenderlos, aparenta divisiones o criterios diferentes.
- Favorece metodologías usadas habitualmente para dividir a los trabajadores el hacer "acuerdos" personales, para no sentir la presión del DELEGADO que tiene el conocimiento de casos anteriores, la representación de todos los empleados y mayor conocimiento legal.

Conviene que cuando el trabajador que ha reclamado sea llamado a la oficina o se enfrente con la patronal, concorra siempre acompañado del DELEGADO, lo que fortalecerá la posición que se adopte y permitirá que el trabajador se de cuenta de la diferencia si actúa su vocero legítimo, apoyado en la experiencia y conocimiento de casos anteriores.

Muchas veces, los trabajadores valoran más la actitud de acompañamiento que el éxito o no de la petición.

El DELEGADO defenderá siempre a sus compañeros. No solamente cuando sean menospreciados por la patronal, sino también cuando se planteen inquietudes para lograr mejores condiciones de labor, respeto como persona, y desarrollo profesional.

Ha de tener presente lo siguiente:

- Que la ley y el convenio no sean violados: y sus beneficios puedan ser superados por sus logros.
- Que en el establecimiento donde trabaja no se cometan injusticias o abusos;
- Que todo sector en general, goce de los mismos derechos que son reconocidos a los compañeros de otras secciones o de otras sucursales.
- Que sea su objetivo prevenir y anticiparse a los conflictos. Ello lo ayudará a ganarse el respeto necesario para su función.
- Ser solícito y predisposto a no dejar pasar el error y la falta observada, promoviendo la inmediata reparación.
- Si el trabajador es quien ha cometido un error humano, procurará que tenga siempre una oportunidad para arrepentirse y reivindicarse.

Cuando se concreta por parte de sus compañeros, una QUEJA o RECLAMO, o cuando comprueba una irregularidad u observa un hecho injusto, el DELEGADO debe proceder de inmediato.

¿QUE ES UNA QUEJA O RECLAMO?

Una queja a un agravio es una demanda de acción correctora respecto a condiciones de trabajo, salarios, horas etc. no cumplidas o hechas en forma insuficiente.

Podríamos decir en líneas generales que hay dos tipos: una derivada de la violación patronal a lo que la ley o el Convenio dispone. Otra, originada por actitudes o hechos que son injustos pero que no están determinados específicamente en los textos legales o de Convenio, donde el DELEGADO se ve obligado a atender, sin ser violación a normas o evidentes injusticias y merecen su atención por igual, para bien de todos.

Para dar un ejemplo de ellas, destacamos:

VIOLACION DE LA LEY O DEL CONVENIO. En la "Sección 1, la empleada X1. se ve obligada, dado el tipo de su tarea, a quedarse media hora más por día en el local donde trabaja, pero la empresa no se aviene ni a reducirle el horario, ni a pagarle "extras". Se está violando abiertamente la ley, en cuanto a Jornada, libertad del trabajador y falta de pago.

ARBITRARIEDAD. En una misma sección, sin que afecte el horario de trabajo ni se pague mal al empleado X2, se le hace objeto de una diferencia que le afecta moral y/o físicamente al no servirle -por ejemplo- el desayuno o refrigerio, que los demás compañeros pueden tomar en horas de labor. Esto suele acontecer cuando se confirieron ciertos derechos a empleados antiguos de una Sección y negados a los que recién ingresan y trabajan en otra. Casos así. no están previstos específicamente por la ley o el Convenio, pero como son injustos da lugar a reclamo para superar actitudes discriminaciones o arbitrarias.

QUEJAS MENORES. Son las de inferior trascendencia o fundadas en desacuerdos entre los mismos compañeros. El empleado X3. para desempeñarse bien en su labor debe usar algunas veces, un elemento de trabajo que también necesita el empleado X4., disputándose continuamente por su posesión. Ni se trata de una violación legal ni de una injusticia patronal o jerárquica, pero hay una situación de hecho (la falta de elementos para el trabajo) que el DELEGADO intentará superar reclamando la provisión de lo que hace falta. También pueden plantearse dichas cuestiones directamente entre compañeros. En ese caso, el DELEGADO procurará arreglarlas amistosamente y con estricto sentido de justicia, cuidando, en lo posible, no llevar las cosas ante la patronal. En esto servirá mucho "conocer" bien a los compañeros y tener una conducta ejemplar, que le dé autoridad moral para aconsejar y ser atendido.

RESPONSABILIDAD SOCIAL. Sin perjuicio de su compromiso laboral, la búsqueda de un equilibrio entre Capital, Trabajo y Sociedad lo compromete a involucrar su competencia a temas que hacen de alguna forma, a la continuidad de su fuente de labor y la búsqueda de una conducta empresarial ética. Denunciar perjuicio de la ecología y el medio ambiente; falta de respeto a proveedores o clientes, falsa calidad de los productos que se industrializan o venden, errónea información a los consumidores, violación de los derechos humanos elementales, evasión provisional, tributaria o aduanera, deberán ser inconductas a tener en cuenta para su repudio.

EL HOMBRE QUE HA DE SER DIGNIFICADO Y PUESTO EN CAMINO DE OBTENER SU BIENESTAR, DEBE SER ANTE TODO, CALIFICADO Y RECONOCIDO EN SUS ESENCIAS.

CÓMO SE RECLAMA

Cuando el DELEGADO recibe una queja tratará de proceder con la siguiente lógica:

Comprobada la irregularidad, debe abocarse de inmediato a analizarla evaluando la seriedad, fundamentarla y ubicarla dentro de los casos que pudiera ya haber visto.

Aceptada su razonabilidad, procurará encuadrarla en una disposición legal, el Convenio o algún principio lógico, si no se trata de una violación a normas vigentes.

Cuando el DELEGADO ha comprendido que la queja recibida es justa, analizado su fundamentación y se dispone a actuar ante los responsables patronales, es conveniente que se formule preguntas que le servirán para su defensa:

- a) ¿Quiénes son los empleados afectados? ¿Cuáles son sus nombres? ¿Cuál su trabajo habitual, su categoría, su antigüedad, su remuneración? ¿Cuáles han sido sus conductas e imagen ante la empresa?
- b) ¿Qué pasó? ¿Qué elemento del contrato laboral se cuestiona: sueldo, horario, asistencia, enfermedad, conducta, estabilidad, licencias? ¿Qué cláusulas del convenio o qué norma legal se violaron?
- c) ¿Dónde sucedieron los hechos? ¿En que lugar del establecimiento? ¿Existen testigos?
- d) ¿Cuándo sucedió eso? ¿Qué día? ¿A qué hora?
- e) ¿Cómo surgió la cuestión? ¿Se necesitan testigos para probar los hechos? ¿Quiénes fueron testigos? ¿Hay antecedentes?

Con el material que acumule, podrá llevar las cosas adelante, sabiendo que tiene que ganarlos legítimamente. En caso de que sean varios los delegados, funcionarán como cuerpo colegiado y cuando deban formular denuncias y reclamos al empleador, será conveniente que el análisis primero lo efectúen en grupo y previamente se pongan de acuerdo en lo que han de pedir, como y por qué lo piden. Un desentendimiento o contradicción ante los empresarios constituye ventaja para éstos y dificulta el logro del reclamo o necesidad.

Cuando esté convencido de que la razón y la ley están de su parte, no debe pensarse en transacciones ni arreglos intermedios de ningún tipo. Un derecho nunca debe ser cedido ni negociado por otro inferior. Y mucho menos cuando se pretende ignorarlo ante la necesidad de los más débiles.

Si su gestión no prospera, pedirá apoyo a la Organización sindical asesorándose jurídicamente, para proceder con firmeza y seguridad de que, antes o más tarde, su razón será reconocida.

Si por alguna razón particular no encuentra eco en ella, deberá recurrir en busca de asesoramiento externo del Ministerio de Trabajo o profesionales independientes.

En el trato con la empresa, será correcto hasta donde corresponda serlo. Si la firma es grande y cuenta con jefes de Sección, Gerentes, etc., convendrá que siga la vía jerárquica formulando el reclamo primero al jefe inmediato y si éste no lo atiende o no otorga la respuesta buscada, recurrir luego a otro superior.

En todos los casos debe reclamar en forma inmediata al hecho sucedido, sin excitarse y fundando bien lo que pide, haciendo que se respete su condición de representante de sus compañeros. Deberá exigir de las distintas jerarquías de la empresa, una respuesta sin dilaciones. Es habitual la demora y la tardanza de las respuestas, procurando los responsables, por lo general, la no intervención directa, el desistimiento del reclamante o el no asumir errores ni compromisos.

Deberá plantearse claramente quienes son los responsables de la situación provocada y la necesidad de inmediata rectificación de conductas o situaciones inadecuadas. La acción sindical en concreto, consiste en reponer de hecho las condiciones más beneficiosas a los trabajadores, que luego se instrumentarán de alguna manera.

Según las particularidades de la empresa o los casos tratados, puede ser conveniente y necesaria la presentación por escrito de la queja. Para ello, es obligatorio coordinar y consultar a la organización sindical o al profesional jurídico, para evitar superposiciones, controversias legales o términos confusos, contradictorios o perjudiciales.

Toda denuncia grave que se realice o en las que pueda surgir una futura acción legal, si o si deberá ser formulada por escrito y ser difundida a la totalidad de los compañeros, para que sirva de antecedente.

Si el reclamo se refiere a una cuestión específica o a su criterio de importancia menor, lo escrito no hará falta.

Deberá conocer que siempre que el asunto tenga cierta trascendencia o no se solucione pronto, quien reclama deberá acreditar antecedentes de su pedido y en lo posible la solución pretendida, demostrando así, donde esta la mala fe o quien es responsable por las posibles consecuencias.

Capítulo IV.- RELACIONES FORMALES

CONOCIENDO A LA EMPRESA

Obtener el reconocimiento a la capacidad laboral y rendimiento productivo, estabilidad, seguridad en las condiciones de trabajo y equitativa distribución de las ganancias que se generan, son algunos de los objetivos constantes de los trabajadores.

Cuando ello es medianamente satisfecho, todo trabajador reconoce lo meritorio de su situación y hasta busca incorporar a sus propios familiares en la empresa, dando muestras de su satisfacción y pretensión de continuidad.

Debe saber que la visión empresaria se mueve por un criterio de intereses y conveniencia, donde la competencia y el intercambio son pautas de uso natural, diferentes a factores humanos que todo DELEGADO debe privilegiar.

El contrato de adhesión entre el que aporta “el saber hacer” con su honesto trabajo diario, y el dueño de los medios de producción, formalizan una sociedad, que no siempre es dirigida por los máximos responsables ni ejercidas con criterios de equidad y justicia.

La contratación de Gerentes, Profesionales y mandos medios, formados desde otra visión, muchas veces dificulta la interacción, la relación de transparencia y derecho a la información que desde los trabajadores consideramos nos corresponde.

Por ello, conocer antecedentes, criterios, objetivos personales de los superiores, nos facilitará allanar el camino de los obstáculos propios de egoísmos individuales. Debe buscarse una forma de contención de las aspiraciones desmedidas o las conductas prepotentes y desmesuradas de los que no reconocen en los trabajadores, los pilares del crecimiento empresarial.

Es obligación del empleador

- Concretar reuniones periódicas a efectos de analizar situaciones propias de las relaciones laborales;
- Conceder crédito horario a fin que el DELGADO pueda contactar a sus compañeros, concurrir a la entidad y/o subsanar situaciones puntuales de sus representados;
- Permitir el libre acceso a todos los sectores del establecimiento, evitando cualquier tipo de interferencia u obstrucción al libre ejercicio de la actividad sindical;
- Facilitar un lugar para el desarrollo de las actividades gremiales, cuando el número de empleados y la diversidad y horarios de labor así lo requieran.
- Información previa de todo cambio de condiciones de labor e incorporación de tecnología

La realidad nos muestra que no siempre el interlocutor está dispuesto a ceder o dar la razón en forma inmediata a los reclamos de los trabajadores y en especial del delegado. Por una cuestión de falsa autoridad, protegiendo a otro personal jerárquico o pretendiendo seguir ostentando supremacía en la toma de decisiones, buscan dilatar la respuesta y debilitar el reclamo, lo cual hay que evaluar en cada caso.

También es frecuente que el pedido o queja no sea oído, que la solución propuesta sea injusta o no exista reconocimiento del reclamo.

En este momento el DELEGADO debe estar preparado para un enfrentamiento más serio en el cual va a necesitar asesoramiento y apoyo de su sindicato o del departamento legal.

En todo vínculo con el superior, debe quedar siempre aclarado que más allá del buen y respetuoso trato mutuo que en la relación personal debe primar y en algunos casos, siendo ambos trabajadores bajo relación de dependencia aunque con distintas jerarquías, cada uno representa a sectores con diferentes visiones del trabajo productivo.

Si el reclamo no se resuelve entre el DELEGADO y el jefe inmediato y son agotadas las instancias hasta la máxima jerarquía empleadora, se hace necesaria la participación de los representantes institucionales del sindicato, canalizándose por medio de la Secretaría de Asuntos Gremiales, en su ausencia la de Organización o con el dirigente que asuma su rol.

Si a pesar de ratificar el reclamo del delegado, promover el diálogo y la solución directa del diferendo y ampliar los fundamentos y principios que sustentan el reclamo, no se logra el objetivo buscado, existen dos formas para resolverlo:

La primera, de aspecto administrativo y legal, mediante solicitud de audiencia ante el organismo laboral competente para que medie, hasta una instancia judicial, de ser posible o necesaria. Para lo cual la Organización Sindical debe poner todos los medios a su alcance para evitar la desmedida burocracia administrativa y toda tardanza innecesaria.

Otra forma es la netamente sindical, ejerciendo presión directa mediante lo que se denomina conflicto colectivo y donde se mide la fuerza de cada sector, pretendiendo modificar la actitud adoptada.

Atento a que en esa puja, el perjuicio económico, la repercusión pública o la alteración de cronogramas preestablecidos, representan puntos débiles del sector empresario, son herramientas utilizables habituales, el quite de colaboración, movilizaciones, volantes denunciando la irregularidad, asambleas en los sectores de labor, cese de actividades o paro, y ocupación del establecimiento como medida extrema.

Para que la organización avale dicha acción, debe haberse agotado toda posibilidad de solución y contarse con el apoyo de la mayor parte de los compañeros que estén dispuestos a defender un derecho o salir en ayuda solidaria de los afectados. Ese apoyo siempre depende del trabajo previo de integración y búsqueda del beneficio del conjunto que desarrolló el delegado y la imagen que mostró de su sindicato.

La transparencia y la buena comunicación de objetivos son herramientas fundamentales para evitar malas interpretaciones y debilitamiento de la acción.

Sin perjuicio de procurar no afectar con las medidas que se adopten a terceros ajenos y que dichas acciones tiendan a generar la mayor presión con el menor esfuerzo y riesgo, es conveniente no abusar del uso de dichas medidas, relativamente fáciles de promover pero de difícil o compleja resolución e incierta repercusión en los trabajadores por:

- Desgaste que ocasiona en los compañeros la incertidumbre, para otros conflictos o en situaciones de larga duración.
- Generación de rencores internos por la tirantez de los vínculos en la disputa.
- Excesiva generación de expectativas casi siempre insatisfechas, en los propios trabajadores.
- Ingerencia de terceros ajenos o la simple tozudez e intolerancia de los directivos empresarios.
- La falta de idoneidad o desafortunada conducción del conflicto por cualquiera de las partes puede determinar incierta la derivación o conclusión de la controversia.
- Pueden generar aislamiento o provocaciones ajenas.

Si solo se limita a obstaculizar sin proponer nada a cambio, sin organizarse ni buscar aliados, tarde o temprano la lucha puede perderse.

Hay que aprender a valorar con visión estratégica de futuro, los espacios y tiempos ganados, por más pequeños que ellos parezcan.

LA EDAD DEL MATERIALISMO PRÁCTICO SE HA CORRESPONDIDO CON UN GIGANTESCO PROGRESO ECONÓMICO. DEBEMOS PREGUNTARNOS SI LAS MODIFICACIONES DE LA VIDA MODERNA, PRODUJERON ORIENTACIONES LLAMADAS A EQUILIBRAR AL HOMBRE CONMOVIDO, AL ESPÍRITU COLECTIVO.

VINCULACIÓN CON EL SINDICATO

A la Comisión Directiva del sindicato ha de considerarla con respeto, sin callarse cuando sienta que ésta no ha puesto calor en defender los intereses de sus compañeros. Cuidará no formular críticas infundadas o inoportunas y contribuirá siempre con su opinión para el mejoramiento colectivo, aportando y rescatando ideas realizables, para superar lo que entiende que no se hizo bien.

Tendrán claro que es muy diferente construir un espacio de poder y otra constituirse en un mero factor de presión. El primero contribuye a la búsqueda de un equilibrio, evitando supremacías absolutistas y fomentará la participación cualitativa. Con lo segundo, desde un resultado cuantitativo podrá influir en el pensamiento de los que toman las decisiones, pero no ser parte de quien las toma.

Naturalmente el sindicato se constituye formalmente mediante una conducción colegiada y aglutina a quienes se mueven por criterios comunitarios donde deberían primar valores, ética, cooperación, sentido de pertenencia a sector social, formando un grupo donde se suman las sinergias y virtudes individuales.

Debe sentir que quien ha asumido una responsabilidad en el sindicato, es otro compañero trabajador, igual a él, con similares inquietudes y limitaciones propias de quienes tienen como única riqueza, su honesto trabajo diario y objetivo de superación, que lo han diferenciado del resto.

Deberá fortalecer la organización pues la "FUERZA" del Delegado proviene de la fuerza del conjunto y está dada por los Compañeros que lo han elegido y del Sindicato que lo respalda. Pero ese poderío no es un privilegio para él, sino que existe y actúa para bien y progreso de los trabajadores en general.

Aparte de tener firmeza en la defensa de los derechos laborales, desde las Entidades Sindicales se realizan esfuerzos para contribuir, con acciones gremiales a hacer más llevadera la vida de los compañeros en lo económico, en lo social, en materia de esparcimiento, salud, formación profesional, educación, turismo etc.. Si el sindicato es débil, reducido o apático, o quienes lo conducen no logran transformar las individualidades en un equipo destacable en lo cualitativo y cuantitativo, la "fuerza" sindical y los beneficios gremiales del mismo serán pocos.

EL DELEGADO se interesará en mejorar y fortalecer su sindicato por disímiles vías:

- Acrecentando el número de afiliados o adherentes.
- Interesándose en que ellos sigan de cerca cuanto servicio u obra intenta la Organización.
- Fomentando la participación en Asambleas y actos convocados.
- Actuando el mismo, junto a otros delegados y en contacto con la Comisión Directiva en conjunto.
- Aportando sugerencias, formulando observaciones constructivas.
- Enriqueciendo el pensamiento y la acción de quienes dirigen.

La norma fundamental de toda entidad es su Estatuto Social, en el cual se fijan principios, alcance y estructura organizativa, procesos electivos y demás requisitos y parámetros a tener en cuenta y cumplimentar. Tendrá que procurarse un ejemplar, a pesar que habitualmente tiende a ocultarse mezquinamente su difusión. Conocer la estructura de su sindicato, debe ser otra de las responsabilidades del delegado sindical que transmitirá a sus compañeros de labor.

El ejercicio de la "Libertad Sindical", ligada a la libertad intelectual de los miembros que la dirigen, permite que las entidades ejerzan sin ningún tipo de interferencia o intromisión los objetivos que los trabajadores determinen por medio de sus mayorías.

Debe conocer que existen distintas formas de estructura organizacional que conducen los destinos del conjunto, aunque el modelo sindical aplicable, la participación social y el involucramiento institucional depende de las circunstancias socio-política reinantes en cada oportunidad histórica, al momento de su creación y acorde con la idiosincrasia de la actividad y el sector al que pertenece.

Entidades de Primer Grado: Primer escalón en la estructura institucional, habitualmente se denominan: Unión, Asociación, Sindicato, Centro, etc. Su jurisdicción esta definida geográficamente por país, región o empresa. Pueden tener delegaciones en distintas ciudades, pudiendo elegir los representantes zonales mediante el sufragio de los afiliados de dicha zona o designación por parte del Consejo Directivo según sus estatutos.

Entidades de Segundo Grado: Agrupamiento de entidades de primer grado y reciben el nombre de Federaciones. Eligen su conducción, lo mismo que las Confederaciones, mediante delegados congresales elegidos por las bases de cada entidad.

Las de Tercer Grado son las denominadas Confederaciones, e incorporan a su nucleamientos a entidades diversas e indistintas, sean estas de 1er o 2do grado y representan al conjunto de organizaciones a nivel nacional.

La búsqueda de acciones comunes esta generando la constitución de agrupaciones regionales (MERCOSUR) o supranacionales (Federaciones Internacionales, ya sea nucleando a sectores productivos, técnicos o servicios, como así también a central sindicales

Los sindicatos deben ser:

- **Libres:** Rechazando imposiciones o injerencias del sector patronal, las autoridades gubernamentales, partidos políticos u otras fuerzas, movimientos o instituciones externas o extrañas al movimiento obrero.
- **Democráticos:** Atendiendo las normas de sus propios estatutos y reglamentos, respetando la voluntad mayoritaria, efectuando regularmente las elecciones de autoridades,
- **Representativos:** Dirigidas por los trabajadores más virtuosos. Escuchando lo que sienten y necesitan los trabajadores y rindiendo cuenta de sus acciones a sus afiliados, respetando la diversidad y sus minorías.
- **Fuertes:** Mediante una estructura organizada compacta y dispuestos a desarrollarse permanentemente en la búsqueda de mejores condiciones laborales y sociales. Fomentar la capacitación conjuntamente con la formación técnica y sindical de sus cuadros.
- **Responsables:** Conscientes en su poder de acción y honrados en todo lo que administren y controlen, evitarán la confrontación, sin menoscabo del rol protagónico que deben asumir.

SEAMOS ARTÍFICES DEL DESTINO COMUN Y NO INSTRUMENTO DE LA AMBICIÓN DE NADIE.

Una organización grande, respetada por los ajenos y valorada por sus afiliados, solo es posible cuando existe unidad en la acción, claridad de objetivos, participación democrática y capacidad de tolerancia de su conducción. De ello trascenderá la unidad monolítica de su integración.

Si existieran diferencias, malos entendidos o intereses personales contrapuestos, su cuestionamiento debe ser evaluado y canalizado hasta agotar todas las instancias, mediante procedimientos internos y estatutarios por los propios afiliados. La discusión y los enfrentamientos de ideas, en el marco de la buena fe, servirán para enriquecerla de contenido y garantizar la unidad de concepción para la unidad de acción.

La injerencia de terceros entorpece y dificulta el hallazgo de soluciones duraderas, siendo lo más grave el deterioro de la imagen sindical y el debilitamiento del poder de acción, motivo por lo cual deberá evitarse.

Procurar la unidad de concepción para alcanzar la unidad de acción, debe ser el objetivo institucional prioritario, mas allá de sus dirigentes.

Toda Organización esta compuesta por hombres, con más o menos virtudes, defectos o miserias. En ella se podrá encontrar quienes tienen nobles ideales, otros con mezquinos intereses y un tercer grupo que con indiferencia acompaña y desconociendo el rol que deben cumplir, acepta subordinadamente o se deja llevar por conveniencia temporal.

Casi todos han venido sin una formación previa que los ubique correctamente en función de conducción o dirección, con conocimientos específicos o dones especiales de liderazgo. Por lo contrario, en su gran mayoría son simples trabajadores que aprenden a base del error cometido, se conducen con intuición y dirigen con criterio salomónico ante la presión del conjunto. Capacidad que crece con la práctica y el ejercicio.

Pero esas cualidades innatas del "saber sindical", ya resultan insuficientes para enfrentar la prepotencia y el uso indiscriminado de poder que a veces ejerce el sector patronal o las políticas públicas.

Mediante la capacitación constante, debe procurarse la evolución y el crecimiento cultural y profesional de los dirigentes y con ellos de la institución sindical, incorporando temáticas, procesos y realizaciones que hagan al mejoramiento de los representados.

En la transmisión de conocimientos y la formación continua de cuadros con el fin de formar futuros dirigentes, estratégicamente deberá unirse a la lucha por las necesidades cotidianas, todo aquello que haga al desarrollo del hombre.

Es importante que el delegado aprenda a diferenciar unos de otros y sumarse a quien tiene actitudes y accionar afines a sus propios ideales. A través de su opinión, sus compañeros de labor tendrán una primera visión del sindicato que los representa.

Para que la institución no sea asaltada por conducciones despóticas o personalistas. Para que del "aparato" sindical no se apoderen grupos absolutistas con espurios intereses, se hace necesaria la participación de los afiliados y es el delegado el primero que debe rechazar ser cómplice del doble discurso o la mala fe.

Como futuro dirigente se debe asumir y exigir que no solo se debe ser honesto, sino también parecerlo y demostrarlo en cada uno de sus actos públicos o personales.

Cuando se acredite en alguno de ellos inconducta o sea evidente su trasgresión a la voluntad y buena fe del conjunto, mediante hechos y actos ligados a la corrupción, inmoralidad o deshonestidad, no podrá seguir teniendo cabida en ningún lugar de la organización.

Si el conjunto de dirigentes no lo satisfaga o no halle afinidad de objetivos y se consideren agotadas las acciones para acortar diferencias, que hagan a metodologías participativas que garanticen un rol activo de los trabajadores afiliados, tiene el derecho de organizarse con otros compañeros para cambiar el criterio de conducción y/o ejercer la presión necesaria para lograr el apoyo que considere necesario.

La Ley de Asociaciones Sindicales, determina Derechos y Obligaciones a satisfacer, siendo el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de La Nación la autoridad de aplicación y veedor de sus acciones, que deben tender a la democracia interna. Por consiguiente es el ente a quien recurrir para denunciar y exigir la adopción de medidas a efectos de generar procesos honestos, democráticos y participativos de conducción.

El organismo Provincial de trabajo, tiene la obligación de evacuar, orientar y canalizar el reclamo o la denuncia, por motivos laborales, del delegado sindical, ante el incumplimiento de los empleadores y las deficiencias de quienes conducen la organización sindical.

SEGUNDA PARTE

LA EQUIPARACIÓN DE PODER

Capítulo V.- PASO A PASO

- **Objetivos**

Toda la Legislación Laboral existente, tiene el sentido de generar un orden armonioso y búsqueda de un equilibrio entre intereses por momentos contrapuestos, lo que ha costado vidas, años y muchísimo sacrificio para lograrla y para conseguir que implique un progreso para los trabajadores, incluyendo al mismo Convenio Colectivo. Eso significa que todo cuanto contienen los textos legales, laborales o sociales, ha de ser defendido, decidida y entusiastamente, tomando conciencia que cuando un DELEGADO "deja pasar" la violación de cualquiera de esas normas, está conspirando contra esas conquistas que deben ser sagradas para quienes trabajan.

La Ley puede ser un fastuoso alegato de normas y principios teóricos que pretendan regular las relaciones jurídicas que delimita derechos, obligaciones y garantías en una situación que tienda a lo ideal o previendo cierta desviación pretende corregir. Pero la realidad nos indica que permanentemente debemos hacer esfuerzos ya no solo para encuadrarnos dentro de ella, sino para que los más fuertes y poderosos, pretendiendo abusar de nuestro desconocimiento y necesidades, no la violen impunemente y nos sometan mediante su interpretación caprichosa e interesada.

En esa lucha diaria por mantener el equilibrio de protección entre el interés individual y el colectivo, estamos poniendo en camino nuestros sueños de libertad que como hombres pretendemos ejercer con la sola dependencia del respeto mutuo y la responsabilidad social de contribuir a lograr la libertad de los demás. Y como los derechos no se mendigan ni deberían exigirse y solo ejercerlos, vale la pena resaltar una vez más algunos de ellos.

Expresados en las bases de nuestra legislación, omnipresente en los compañeros, esperamos que el enumerarlos repetidamente alcance para hacerse carne en nuestra dirigencia y sirva para esclarecer a nuestros trabajadores.

- **Obligaciones**

El delegado debe contribuir a generar en sus compañeros, actitudes de cumplimiento con los parámetros legales y formales del vínculo laboral que ejercen, facilitando así el camino para la obtención de nuevos beneficios y evitar posibles excusas para su negación.

La dignidad de los hombres solo se exhibe con silenciosas muestras de actitudes y conductas que multiplican el derecho y las aspiraciones de un trato igualitario.

Fomentar el espíritu de colaboración y solidaridad, obrar de buena fe, cumplimentar con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a su labor y a los medios materiales que se le provean. Coadyuvar a observar aquellos deberes de fidelidad que deriven de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones comerciales o industriales que posea. Observando las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, conservando los instrumentos o útiles que se le entreguen para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

Tendrá en claro, que por una grave conducta inadecuada, podrá hacérselo responsable de los daños, por dolo o culpa en el ejercicio de sus labores y esa conducta repercute negativamente en la búsqueda del bien común.

- **Conceptos Jurídicos**

- ◇ **ETERNO PROGRESO.** La superación ininterrumpida, no solo generacional, sino la permanente búsqueda de una mejor calidad de vida que debería traer el progreso, debe ser meta constante de todo trabajador.
- ◇ **IN DUBIO PRO OPERARIO.** En caso de duda, debe primar siempre a favor del trabajador, la norma más beneficiosa. Artículo 9º LCT.
- ◇ **IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.** El más débil, el necesitado, quien adhiere a un contrato donde el poder de decisión esta en la otra parte, salvo prueba fehaciente e indiscutible no puede renunciar a sus derechos que la legislación le otorga, considerándose nulo todo acto en contrario. Art. 7º y 12º LCT.

- ◇ INDEMNIDAD. Todo daño o injuria cometida, debe ser resarcida mediante una indemnización acorde al perjuicio ocasionado, la que será razonada con criterio de real equidad y justicia.
- ◇ AJENIDAD AL RIESGO EMPRESARIO: En concordancia con su ajenidad del resultado y a la posibilidad de disfrute de la riqueza generada. Son variadas las teorías que fijan el criterio que, las expectativas de crecimiento mediante la producción de riquezas que genera mediante su trabajo, es puesta en manos de quien administra libremente y es dueño de los medios utilizados. Su mala administración, la incompetencia o ineptitud, no puede ser absorbida ni compartida por el trabajador, quien ve violada su confianza y frustradas sus aspiraciones. Por consiguiente ese riesgo empresario, deberá ser siempre asumido por el más fuerte, a costa de su propio patrimonio, sea persona física o sociedad jurídicamente constituida.
- ◇ SUBSISTENCIA CONDICIÓN MÁS FAVORABLE. En ese criterio de superación y crecimiento evolutivo, no podrá aceptarse ningún retroceso de las condiciones pactadas, otorgadas o asumidas. Prevalece siempre la norma más favorable al trabajador.
- ◇ NO DISCRIMINACIÓN. Más allá de los valores religiosos que cada persona pueda profesar, el asumirse igual con igualdad de posibilidades en condiciones similares, aunque exista capacidades diferentes, debe ser meta de respeto entre las personas, incluyendo raza, sexo o práctica sexual, religión, etc. No existe justificación alguna para ejercer diferencias. Art. 17º y 81º LCT.
- ◇ PRIMACÍA DE LA REALIDAD. Para la demostración de su verdad, la desigualdad de formación, conocimientos específicos y diferencia de poder, pone al más débil en situación burocráticamente comprometida. Es allí donde este principio adquiere la importancia que quien deba administrar justicia, deberá reconocer y aplicar.
- ◇ PRINCIPIO DE BUENA FE. El respeto, los valores, los vínculos éticos, deben ser ejercidos con total verdad y libertad. Los prejuizgos adversos y maliciosos no podrán ser sostenidos sin pruebas contundentes. Art. 63º LCT.
- ◇ CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL. En una relación ideal, de tiempo indeterminado, superación constante, reparto justo y equitativo, salvo prueba en contrario, se dará preferencia a quien demuestre voluntad en la continuidad del vínculo laboral. Art. 10º LCT.
- ◇ CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO. Sin perjuicio de las razones necesarias en procesos productivos y/o comerciales de ocupación a tiempo parcial y temporario, quien aduzca dicha situación deberá absorber la carga de la prueba, en forma previa a su aplicación. Art. 90º LCT.
- ◇ IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN: No obstante el reconocimiento de diferencias en cuanto a actitud, idoneidad y motivación personal existente, lo que podrá ser reconocido e incentivado, en similitud de condiciones, debe reconocerse la igualdad de remuneración básica.
- ◇ JUSTA COMPOSICION DE INTERESES EN ACUERDOS. Los que deberán celebrarse ante autoridad judicial o administrativa, medie resolución fundada y se acredite que tales actos constituyen una justa composición de derechos y obligaciones y ha sido llevada a cabo por la libre voluntad de las partes.
- ◇ SALARIO DIGNO. Debe asegurar alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestimenta, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsión. Art. 116º Y 114º LCT.
- ◇ SALARIO JUSTO. Sin perjuicio que los montos mínimos lo fijen los Convenios Colectivos de cada actividad, la cuantía real debe estar evaluada sobre la importancia de los servicios, condiciones en que se prestaron, el esfuerzo realizado y los resultados obtenidos.
- ◇ ESTADO GARANTE Y BENEFACTOR: Sin perjuicio del libre ejercicio de los derechos y obligaciones entre las partes intervinientes en el vinculo laboral, el Estado debe ser quien garantice la igualdad de posibilidades y el ejercicio de cada uno de los derechos constitucionales establecidos en el Art. 14 Bis "...Condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagos; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, control de la producción, colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática. . .", entre otros

SIN PRISA PERO SIN PAUSA. TODO A SU TIEMPO Y ARMONIOSAMENTE.

Capítulo Vi.-

DERECHOS COLECTIVOS

- Libertad sindical

Nuestra Constitución Nacional en su Artículo 14 Bis, establece el derecho a formar ..."organizaciones sindicales libres y democráticas reconocidas mediante la simple inscripción en un registro especial". Su funcionamiento fue regulado en distintas oportunidades, estando actualmente vigente la ley 23551, adoptada en 1988, una vez resurgida la democracia luego de la nefasta y dolorosa dictadura.

Con la excepción del personal militar, todos los trabajadores/as pueden sindicalizarse sin autorización previa en organizaciones sectoriales, de empresa o de rama, así como en sindicatos de artesanos.

Dos o más sindicatos pueden establecer una federación y dos o más federaciones pueden establecer una confederación.

Los directivos de dichas organizaciones serán elegidos de forma que quede asegurada la voluntad de la mayoría de los afiliados mediante el voto directo y secreto. Los mandatos no podrán exceder de cuatro años, teniendo derecho a ser reelegidos.

La retención en los haberes de las cotizaciones sindicales es obligatoria, previa solicitud de autorización expresa, únicamente para los sindicatos con personería, lo que marca la diferencia sustancial con los únicamente inscriptos.

Existen ciertas críticas al “modelo sindical argentino” que son denunciadas periódicamente ante O. I. T. sobre las restricciones sobre la libertad sindical, cuando exige el requisito de que sólo un sindicato -el que tenga mayor representatividad- por sector industrial o rama y dentro de una región geográfica específica, puede tener personería gremial para negociar salarios o recaudar cotizaciones.

Para que un sindicato pueda acceder a la personería gremial, que otorga entre otros, esos derechos exclusivos debe además cumplir requisitos como: a) encontrarse inscrito de acuerdo a lo prescrito por la ley y haber actuado durante un período no menor de seis meses; (b) afiliarse a más del 20% de los trabajadores que pretenda representar.

• Nuevo Ordenamiento Laboral

La Ley de Ordenamiento Laboral 25.877, sancionada por el Congreso Nacional en marzo de 2004 derogó la ley de Reforma Laboral del año 2000 por corrupción parlamentaria y modificó, entre otros temas, cuestiones relacionadas con el derecho colectivo. Reestableció que debe prevalecer la norma más favorable al trabajador, la ultraactividad de los convenios (sin vencimiento), período de prueba de 3 (tres) meses, preaviso mínimo por despido de 15 días, entre otras disposiciones.

En su artículo 25º fija la obligatoriedad para empresas de más de 300 (trescientas) personas, de realizar en forma anual un Balance Social donde conste condiciones de empleabilidad, costo laboral y prestaciones sociales, con entrega a la entidad sindical convencional y al Ministerio de Trabajo en carácter “confidencial”. Informe que por falta de reglamentación y déficit de requerimiento de las organizaciones sindicales, muy pocas empresas lo efectúan, siendo cuestionado el sentido reservado que posee, sin poder ser analizado por los propios trabajadores.

Existen proyectos para que los mismos sean ampliados a conceptos de Responsabilidad Social como medioambiente, relaciones transparentes con los grupos de interés, acciones de anticorrupción etc., así también que los mismos sean de conocimiento público.

• Conflictos

Todo conflicto exterioriza una incapacidad institucional de hallar consenso y una disputa por espacio de poder dentro de la propia empresa, lo cual los califica de derecho o de intereses..

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional garantiza el derecho de huelga a todos los sindicatos, sin distinguir entre uno u otro tipo. La reglamentación exige que cuando se involucren actividades de servicios esenciales, deberán garantizarse las prestaciones mínimas.

En concreto la huelga consiste en la suspensión o abstención unilateral del trabajador de su deber de trabajar. Presupone la pérdida de salario y el riesgo de ser declarada ilegal si no ha sido decidida por la organización sindical con personería gremial o no está motivada por razones laborales.

Cuando el cierre del establecimiento o la obstrucción al derecho a trabajar lo ejerce el empleador, se denomina Lockout patronal y es habitualmente utilizado para contrarrestar una acción sindical o presionar a los trabajadores.

La búsqueda de apoyo de la comunidad mediante su participación, pone en cuestión muchas veces, el mismo orden jurídico y público que limitaría la protesta sindical, no relacionada con el derecho de vida que íntimamente expresaría. Por ello se hace imprescindible el asesoramiento jurídico brindado por la organización sindical a efectos de, no solo contar con el derecho como herramienta a su favor y la fuerza del conjunto, sino además los medios de la estructura para su satisfactoria difusión y asistencia logística.

Existen otras medidas colectivas de distinta envergadura en la búsqueda de presión por el logro de objetivos de conjunto, como el trabajo a reglamento, por medio del cual se disminuye el esfuerzo para el logro de objetivos productivos o el piquete, como acción exterior obstruyendo el ingreso y tránsito en la puerta del lugar de trabajo.

Cuando es ocupado el establecimiento, como medida de acción, obstaculizando el dominio del empleador en la dirección y la producción asumida por los trabajadores, se hace necesario exponer claramente los objetivos y ante presencia de escribanos, es conveniente la apoyatura del abogado institucional para dar una respuesta segura y conveniente.

Si razones de interés general lo aconsejen, la autoridad de aplicación por decisión propia o a pedido de parte, puede imponer un proceso de conciliación obligatoria reglamentado por Ley 24.635, por 15 días antes de poder iniciar la medida, pudiéndose prorrogar dicho período cinco días más.

Cuando el origen de la controversia ha sido motivada por acciones de solidaridad ante despidos injustificados o medidas arbitrarias, habitualmente se exige que, previo al reinicio del diálogo, las partes retrotraigan las condiciones al momento previo al conflicto, reincorporándose a los trabajadores y cesando las medidas de acción.

Contrario al principio legal, subsiste la reglamentación de la norma que permite excluir del lugar de trabajo al/los trabajador/es originarios del conflicto, con pago total los haberes caídos, durante el período de conciliación. Medida que de aceptarse, pone en riesgo la unidad y la sinergia del conjunto.

De no hallar acuerdo de partes, puede ofrecerse un Arbitraje Voluntario, donde los involucrados aceptan someterse a su resolución.

Si las motivaciones son la falta de pago o retraso en la cancelación de haberes, se podrá llevar a cabo "retención de tareas" tipificado en el art. 1201 del Código Civil, consistiendo a no concurrir al trabajo, sin pérdida de su salario, hasta que se cancele la deuda, previamente reclamada fehacientemente. Medida de acción individual, aunque se adopte en conjunto.

- Tutela sindical

El sistema legal argentino prohíbe todo acto que impida u obstaculice el ejercicio regular de cualquiera de los derechos emergentes de la libertad sindical. El artículo 47º de la Ley 23.551 prevé que "Todo trabajador u asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales, a fin de que éste disponga, el cese inmediato del comportamiento antisindical".

La Ley de Asociaciones Sindicales prohíbe ciertas prácticas desleales, entre ellas, la interferencia del empleador en las actividades del sindicato, la discriminación antisindical, despedir a trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical, rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical y obstruir el proceso de negociación.

Se puede promover querrela por práctica desleal ante el juez o tribunal competente, las que se sancionarán según el artículo 55º de la Ley 23.551 que faculta al juez a ordenar el cese de la práctica desleal, que se tomen medidas pertinentes a tal efecto, o la imposición de sanciones pecuniarias.

El artículo 48º de la misma ley establece que los representantes sindicales, elegidos conforme la legislación vigente, que continuaran prestando servicios, no podrán ser suspendidos ni se les puede modificar sus condiciones de labor ni despedidos hasta un año posterior a la fecha de su mandato.

En caso que se considere que el DELEGADO ha dado motivos para la aplicación de una sanción equivalente a una suspensión o despido, el empleador tendrá que solicitar previamente la exclusión de dicha tutela por medio de una acción judicial con el proceso sumarísimo, indicando con precisión motivos y tipo de sanción que pretende imponer.

Sin perjuicio del crédito de horas que para el ejercicio de la actividad sindical fijen los Convenios Colectivos según lo plantea el Art. 43º de la Ley 23.551, el DELEGADO SINDICAL, goza de Permisos y Licencias Gremiales.

Los primeros deben ser convenidos en cuanto a duración y pago con cada sector empleador. Las remuneraciones por el período de licencia, por razones de representación gremial en organismos sindicales o cargos políticos, estarán a cargo de la receptora de sus servicios, debiendo garantizar la empresa la conservación del puesto hasta un año posterior al vencimiento de tal situación. Art. 48 Ley 23.551 y 217º de la LCT. Computándose dicho tiempo como efectivo de trabajo para el empleador.

- Negociación colectiva

La ley 14.250 fomenta la realización de negociaciones colectivas a escala regional, provincial o de empresa especificando que el Convenio Colectivo logrado, para ser vinculante y adquiera fuerza de Ley, debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de La Nación. Con miras a proteger el interés de los trabajadores, dicho cumplimiento administrativo velará que las cláusulas acordadas no afecten otros derechos que correspondan en base a las normas legales pre existentes y evitar la entrada en vigor de aspectos que pudiesen vulnerarlas.

Las categorías profesionales según tareas realizadas, los sueldos básicos, los conceptos y/o adicionales por antigüedad, títulos, oficios, de acuerdo a las tareas efectivamente desempeñadas, están fijados en cada Convenio Colectivo. Los mismos también establecen condiciones específicas de labor, elementos de prevención, licencias y beneficios extras. Dependerá de la habilidad de los dirigentes, capacidad de negociación y magnitud demostrada de la organización sindical, incorporar nuevos conceptos como: Derecho a la Información; Participación en la dirección y en las utilidades; Compromisos de Responsabilidad Social; Comités de Análisis internos, etc..

Su conocimiento y lectura constante, es de vital importancia y suma utilidad. No obstante, los topes mínimos establecidos, deben ser superados constantemente en función de las mejores condiciones de la empresa, los esfuerzos realizados y una mejor y más justa distribución de la riqueza generada.

Sin convertirse en Convenios de Empresa, es ventajoso legalizar por la autoridad de aplicación, mediante un acta acuerdo u homologación, cada compromiso asumido con el sector empresario que, en forma puntual o particular beneficie a los trabajadores del establecimiento.

LA EDAD DEL MATERIALISMO PRÁCTICO SE HA CORRESPONDIDO CON UN GIGANTESCO PROGRESO ECONÓMICO. DEBEMOS PREGUNTARNOS SI LAS MODIFICACIONES DE LA VIDA MODERNA, PRODUJERON ORIENTACIONES LLAMADAS A EQUILIBRAR AL HOMBRE CONMOVIDO, AL ESPÍRITU COLECTIVO

Capítulo VII.-

CONDICIONES INDIVIDUALES

- **Registración**

Toda persona que desarrolle actividad laboral bajo relación de dependencia, debe estar registrada en la documentación laboral que la legislación obliga a los empleadores a llevar (Art. 52º LCT) y poseer seguros ante riesgos de accidentes de trabajo. Combatir la no registración es el primer paso para eliminar la más elemental modalidad de fraude laboral, sabiendo que lamentablemente por pasividad, omisión o impericia, no puede contarse con la autoridad de aplicación en la mayoría de los casos y mucho menos con una positiva actitud del que necesita trabajar o asume su primer empleo.

La búsqueda de la felicidad de la mayor parte de los hombres y mujeres de trabajo, pasa en gran medida por el ejercicio de la libertad y la obtención y el disfrute de las aspiraciones como consecuencia de su labor.

Un valor de nuestra ley 20.744 (t.o.) LCT en su art. 90º y pretensión de todo trabajador, es tener asegurada la estabilidad laboral, lo que le permitirá proyectar y programar su vida y desarrollo personal y familiar. Por consiguiente exigir que la contratación sea por tiempo indeterminado y no desvirtuada la excepción de utilizar la modalidad por tiempo limitado, será uno de los primeros objetivos del DELEGADO SINDICAL.

La flexibilidad de hecho, la conducta ilícita y el fraude laboral en un trabajo precario, no registrado, a tiempo determinado u ocupación por agencia, genera una inseguridad que no permite identificarse al resto del plantel ante los reclamos. Provoca a veces una falsa competencia, y condiciona la libertad de la cual debe gozar toda persona en el desempeño de sus actos. Si bien el art. 29º de la LCT considera a dichos trabajadores contratados dependientes en forma directa de la empresa usuaria de su prestación, las excepciones permitidas, deben ser fundadas y corroboradas por el delegado y la organización sindical. Estas condiciones son claramente identificables por cuanto no deben cubrir tareas propias de la actividad y la eventualidad estar motivada por un resultado concreto o una exigencia extraordinaria y transitoria de la empresa.

La contratación mediante empresas de servicios eventuales, debidamente registradas ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad de la Nación, para satisfacer tareas normales, comunes y habituales, incurre en claro fraude legal en cuyo caso la empresa dadora de trabajo asume toda la responsabilidad, independiente de la solidaria ante sus posibles incumplimientos.

Para los casos de pasantías educativas, reglamentadas por la Ley 25.265, Decreto 340/92, donde ciertamente el trabajador adquiere una práctica laboral, necesaria para el desempeño profesional futuro una vez alcanzado el nivel curricular, no debe permitirse tareas habituales ajenas a la relación con los estudios ni condiciones diferenciales o perjudiciales. La conveniencia mutua de ocupación no puede ser aprovechada por el más fuerte para imponer situaciones de abuso. Para alumnos del sistema educativo nacional, deberán documentarse mediante un contrato ajustando las condiciones, con el establecimiento educador.

El DELEGADO debe reconocerse con derecho a defender a toda persona que trabaje en el establecimiento, cualquiera sea la denominación, jerarquía o función, haciendo primar la justicia y la ley. Debe recordar que es EL SINDICATO en ese lugar de trabajo, promoviendo construir lazos solidarios y en la acción, buscar la participación e integración de trabajadores efectivos, contratados y eventuales por igual.

Si el contrato de pasantía de formación profesional es para jóvenes de 15 a 26 años, bastará la presentación de solicitud de aprobación del programa propuesto por la empresa ante el Ministerio de Trabajo y el contrato firmado por las partes, según lo establece la norma legal.

Siempre el delegado tiene derecho a exigir la verificación de dicha documentación, para lo cual previamente deberá asesorarse o caso contrario, con su sindicato pedirán la verificación por medio de la autoridad de aplicación, llámese Ministerio de Trabajo o repartición del Estado correspondiente.

- Denuncias

Las distintas modalidades de fraude laboral pueden ser evidenciadas por el trabajador en forma directa o también por la organización sindical, amparados en la Ley 24.013 que en sus artículos 8º, 9º y 10º otorga derecho al cobro de indemnizaciones especiales, en caso de denuncia de la violación legal mediante intimación a su normalización, sin que medie ruptura del vínculo laboral. También concede en su Art. 15º, ante el despido sin causa del trabajador, duplicación del monto indemnizatorio previsto por la LCT, tácitamente como garantía de estabilidad de dos años, a quien efectúe la denuncia e intime a su correcta registración, durante la vigencia del contrato y en forma previa a la ruptura.

A efectos de evitar el reclamo individual del trabajador y sin perjuicio de contribuir a formar conciencia de sus derechos, la organización sindical podrá efectuar dichas intimaciones especificando datos concretos de los trabajadores afectados, enumerando las irregularidades de registración, para cuyo caso también se concede la garantía bianual en caso de distrato.

- Pago de haberes

Las condiciones de carácter remunerativas preestablecidas, nunca podrán ser inferiores a las que el Convenio Colectivo de la actividad fija. Dentro de los cuatro días hábiles vencido el período, ya sea en forma mensual o quincenal, según la actividad, el dependiente percibirá su remuneración, la que debería ser depositada en cuenta bancaria, abierta sin cargo para el trabajador, conforme lo establece la norma vigente. A pesar que la ley y la jurisprudencia lo establece y entre las penalidades se pone en peligro lo abonado, existen empleadores que pagan los sueldos en forma directa y en moneda corriente.

En cualquiera de los casos, dicho acto debe instrumentarse mediante la firma y entrega del duplicado del recibo de haberes, avalando percibir la suma neta de dinero consignada según la liquidación, el cual deberá reunir ciertos requisitos fundamentales que el trabajador, salvo denuncia expresa o circunstancias demostrables, dará por consentido pasados los treinta días, no así las relacionadas a diferencias las cuales no prescriben.

Las principales obligaciones fijadas por el art. 140º de la LCT son:

- Identificación del empleador. Con Apellido y Nombre o Razón Social, Número de inscripción ante el organismo impositivo/previsional y domicilio legal y laboral. Quien conste en el mismo, es el responsable del vínculo legal, más allá de otras formas o nombres de fantasía o franquicias y de la responsabilidad solidaria que pudiera corresponderle a estas últimas. En cuanto al domicilio, el consignado será tomado como válido para cualquier tipo de notificación.
- Identificación del Trabajador; Apellido y Nombre, CUIL (Clave Única de Identificación Laboral), documento de identidad que certifique su situación de habilitado para trabajar en cuanto a edad y condición civil y legal de residencia.
- Entidad Bancaria y fecha de depósito de las retenciones y contribuciones del período anterior con destino a la Seguridad Social. Forma esta de hacer un seguimiento y control de los depósitos de aportes previsionales.
- Fecha de ingreso, categoría y sueldo básico asignado.
- Total de tiempo de labor abonado, adicionales de convenio o beneficios internos reconocidos, horas suplementarias y cualquier otro tipo de beneficios remunerativos y no remunerativos, como asignaciones familiares, etc..
- Descuentos legales entre los que deberán consignarse aportes Jubilatorios, Obras Social y demás conceptos que legalmente o por voluntad del trabajador correspondan, como cuota sindical o mutual, a las que hayan optado.
- Consignación en letra y número del total neto abonado.
- Lugar y fecha de pago o puesta a disposición de dichos haberes.

Todo pago fuera de dichas condiciones, o no registrado (en negro), no solo es considerado complicidad de evasión previsional e impositiva, Ley 24.073 (Ley Penal Tributaria), no da derecho a su consideración en el pago de aguinaldos, vacaciones y sumas indemnizatorias, sino también atenta contra el espíritu de legalidad, transparencia y solidaridad que nuestros sistemas sociales exigen o privilegian.

- Condiciones de Labor

Las empresas y en especial las multinacionales, siempre ejercitan o experimentan nuevas formas de trabajo y organización productiva, introduciendo nuevas tecnologías que repiten luego por igual en las distintas plazas que posean. La mayor parte de las veces, de nada sirve el criterio o la relación que haya desarrollado el gerente o director zonal y las particularidades propias del establecimiento.

Es habitual que se fomenten ideas de participación y trabajo en equipo donde se involucre por lo general a trabajadores no sindicalizados, que se sienten alagados por su participación en el cambio, el cual, ya puesto en práctica en otro lugar remoto, seguramente será irreversible.

Ese cambio de cultura interna, en una actividad globalizada, poco a poco se ira consolidando, orientado y dirigido a favor de los intereses de la empresa. Ante la falta de fuerza de la organización sindical y a pesar de lo riesgoso de confundirse los roles, es válido intentar participar desde adentro del proceso, lo cual permitirá tener mayor conocimiento previo y voz, para opinar sobre su aplicabilidad. Atento a que el criterio de igualdad de derechos de los trabajadores en la dirección de la empresa, aun no son plenamente reconocidos, será una temática para ir superando.

Debe tenerse presente que para aceptar abiertamente los nuevos procesos, estos deben satisfacer aspectos que favorezcan los intereses del conjunto de los trabajadores ocupados como: estabilidad en el empleo, creación de nuevos puestos de labor, formación y capacitación profesional codirigidas, carrera interna, seguimiento de la conformidad, desarrollo y satisfacción laboral, participación en las decisiones y colaboración en la dirección, remuneraciones justas y móviles en concordancia con el aumento de la producción y márgenes de ganancia obtenida.

De ser necesario, conjuntamente con la organización sindical, se evaluarán y formularán propuestas diferenciadas, difusión abierta de cada alternativa y desarrollarán actividades que fomenten la participación de los trabajadores integrándose a los comités formalizados.

• Jornada de Trabajo y Descansos

El exceso de la jornada de trabajo, afecta la seguridad del trabajador al disminuir su capacidad de concentración, incrementando un factor de riesgo en el desgaste humano, al igual que lo hace la polivalencia o la multifunción.

La Ley 11.544 promulgada el 12/9/1929 y ratificada por los Art. 196º al 203º de la LCT, toman pautas tripartitas internacionales (OIT), y establecen tácitamente que todo hombre debería organizar su jornada diaria en 8 horas de labor, 8 horas de relax y esparcimiento y 8 horas de descanso. División que conlleva un modelo social ligado a compartir en familia, fomentar la práctica de deporte, el ejercicio de la cultura y la participación social.

La búsqueda de bienes materiales para otorgar satisfacción a nuestra familia, muchas veces nos hace equivocar y, llegando en algunos casos a sufrir "síndrome ocupacional", necesitando dedicarse la mayor parte del día a su labor, no debe hacernos perder momentos irrecuperables o motivo de distanciamiento de valores como los afectos, lazos de sangre o el amor en todas sus dimensiones (conyugal, filial, fraternal, etc.).

Otro riesgo a tener presente para contribuir a su erradicación, es la existencia de personal jerárquico, adictos al trabajo, quienes no solo deben recibir atención profesional que les evite consecuencias personales futuras, sino cesar en la presión o influencia a la imitación, por parte de trabajadores a sus ordenes.

En consecuencia es valido remarcar que en función de un restablecimiento psico-físico, existen diversos tipos de descansos ya sean reparadores o en función biológica e higiénica. Diarios, semanal, anual y especiales como maternidad y lactancia.

Mucho tiene que ver lograr un modelo de distribución más equitativo, para que con lo percibido por el tiempo legal de labor efectuado, nos permita satisfacer las necesidades mínimas de vivienda, educación alimentos esparcimiento, etc., sin estar necesitados de extender la jornada laboral para lograrlo.

Igual criterio con el descanso semanal de 35 (treinta y cinco) horas corridas a efectuarse en días sábados después de las 13 Hs. (sábado inglés) y domingos, día de práctica religiosa, esparcimiento y/o encuentro familiar.

Los feriados no laborable establecidos por ley 21.329 buscan permitir la conmemoración o festejo de días especiales que hacen al sentir y esencia nacional, revaloración de procesos históricos y ligazón generacional, por ello su goce es importante.

El desgaste psicofísico de los trabajadores y las naturales exigencias asumidas, a través de los años, tienen su reconocimiento cuando la ley otorga el período de licencia anual. Cuando mayor es la antigüedad en el empleo, mayor es el tiempo que se necesita para desentenderse de las tareas rutinarias efectuadas, por ello su justa diferenciación. Los propios pedidos de algunos trabajadores y la poca rotación de trabajadores en establecimientos chicos y medianos, ha facilitado la posibilidad de fraccionarla, beneficio que la ley otorga solamente a las PYMES, mediante Ley 24.467.

Cuando las tareas se realicen en horario corrido, el trabajador deberá tener tiempo suficiente para ingerir alimentos, en lugares designados a tal fin y apartados de su sector de trabajo. Si el Convenio Colectivo no lo especifica, dicho lapso no podrá ser inferior a 20 minutos y formará parte de la jornada.

En los lugares de labor, el ritmo de trabajo debe ser cómodo, donde le trabajador pueda tener tiempos propios y la posibilidad de variar el trabajo y el ritmo. Ello está concatenado con la contratación de suficiente personal para reemplazo y el rechazo a exigencias de producción impuestas unilateralmente.

Para satisfacer sus necesidades fisiológicas, no podrá ser impedido ni obstaculizado, debiendo preverse locales sanitarios próximos a los sectores de labor.

Todo trabajador deberá tener un descanso no menor de 12 (doce) horas entre jornada y jornada. Si el trabajo se efectúa en horario nocturno, comprendido entre las 21 a las 6 hs. la jornada de labor no podrá exceder de 7 hs. diarias abonadas al valor de 8 hs. y en caso de alternar con horario diurno, cada hora equivaldrá a 1 hora y 8 minutos según Art. 197º LCT.

Cuando por necesidad empresaria y voluntad personal realice horas extras en días hábiles de labor, percibirá un adicional del 50% por cada hora suplementaria trabajada. Por el trabajo adicional realizado en días Sábados después de las 13hs. y Domingos, percibirá un pago agregado equivalente al 100 % de los haberes que le corresponda más la compensación semanal inmediata de tiempo libre, de igual duración al descanso no gozado. Similar recargo del 100% corresponde cuando la labor se efectúe en días feriados, no poseyendo en estos casos derecho a descanso compensatorio por los mismos, dado que el sentido de no trabajar y la razón conmemorativa no puede ser trasladada.

El máximo de horas suplementarias se ha fijado por Decreto. 484/2000 en 30 (treinta) horas mensuales y 200 (doscientas) anuales, tope que atendiendo a particularidades de la actividad o fomento a la creación de nuevos puestos de trabajo, pueden ser regulados por los Convenios Colectivos a discutirse.

Si el establecimiento o sector fuera declarado insalubre, la jornada de labor no podrá ser mayor a 6 horas diarias y 36 semanales, abonadas como equivalentes a 8 hs. diarias o 48 semanales teniéndose totalmente prohibido la realización de horas suplementarias. Si se alterna la jornada con sectores no insalubres, el valor horario equivaldrá a razón de 1 hora 20 minutos. Art. 200º LCT.

- **Discriminación – Mobing**

Uno de los actos más perversos de las relaciones humanas es la descalificación por cualquier causa de un semejante. Los trabajadores habitualmente sentimos el peso del desquite por falta de estudios, nivel de convivencia, por la raíz étnica o simplemente actitudes o expresiones agresivas como: negro de. . .; cabeza; etc.

La desigualdad de oportunidades o la incentivación productiva basada en exigencias arbitrarias, nunca debe ser permitida, aunque pretenda disfrazársela de discriminación positiva o asignarle forma o nombre que disimule su maléfica esencia, atacando la sana convivencia social entre iguales. Cuando el malintencionado comportamiento motivado por cualquier otra razón que genere individual o colectivamente incertidumbre de posibilidades, es ejercido por cualquier responsable del sector empleador, debe agotarse todo tipo de enérgica gestión y acción que logre deponer de inmediato dicha actitud y prevenir reiteraciones. La Ley 23.592 otorga el beneficio de trámite sumárisimo a dicho tipo de reclamo.

Cuando ese menoscabo a las personas se dá en forma sutil o solapada, participando el conjunto de un sector laboral, muchas veces inducido o tolerado por un superior, contra un trabajador, adquiere características riesgosas para la salud psico-física del afectado, que puede derivar en reacciones inimaginables y consecuencias inciertas.

Para contrarrestar el mobing, se hace necesaria la ayuda de un profesional en salud mental, más allá de la advertencia del delegado a los compañeros a deponer de inmediato actitudes colectivas, como único principio de solución.

- **Seguridad e higiene**

La Ley 19.587, su Decreto Reglamentario 351/79 y modificaciones posteriores, a pesar de su amplio alcance y especificaciones técnicas, no ha logrado que las empresas ni la dirigencia sindical, asuman la importancia que el tema incide directamente en las condiciones de labor y la integridad psicofísica de los trabajadores.

A pesar de la modificación del Art. 75º de la LCT, debe bregarse para que, en afán de velar por la salud del personal bajo relación de dependencia, el empleador adopte todas las medidas necesarias, que según el tipo de tareas, la técnica y la experiencia aconsejen y obligarlo a introducir las mejores técnicas que se desarrollen para la protección del trabajador, en especial en el manipuleo y disposición de material peligroso, uso de equipos de protección personal, etc.

EL DELEGADO no puede dejar pasar las causas de accidentes, por menor que le perezca, (acontecimientos súbitos y violentos) y aquellas que pueden ser consideradas como enfermedades profesionales, (producida a consecuencia de su ocupación laboral, aunque no se encuentren incluidas en el listado elaborado por el Poder Ejecutivo), para lo cual deberá buscar los conocimientos específicos de un médico legista.

Deberá efectuar permanente consulta con los profesionales responsables en la materia y que la Ley obliga a las empresas a poseer, ya sea interno o externo según el número de trabajadores. Estos deberán confeccionar informes periódicos, estudios concretos y detallados y notificar fehacientemente a los empleadores sobre modificaciones y sugerencias impartidas.

La Ley 24.557 de Riesgo del Trabajo, modificó el sentido de normas precedentes, cuyo objetivo paso a ser la reducción de la siniestralidad, recalificación del trabajador y la prevención por sobre los aspectos indemnizatorios, sin perjuicio de cubrir las prestaciones médicas, asegurar la rehabilitación y la reparación dineraria tabulada. Fallos de la Suprema Corte de Justicia han sentado precedentes que habilitan a los

trabajadores a reclamar por resarcimiento económico mayor, en el marco del Art. 1113 del Código Civil, quien responsabiliza a los empleadores por estar al cuidado de la cosa que ha provocado el accidente.

Se incorpora el derecho a la información que tienen los trabajadores en el art. 31; el Decreto 170/96 art. 19 y 28 y Decreto 334/96 Art. 16º, de solicitar información de la ART seleccionada, pago de cuotas, sobre los establecimientos de asistencia, los programas de capacitación y prevención de riesgos. También está autorizado a solicitar a la propia ART sobre sistema de prevención implementado y cumplimiento del empleador. Ejercicio que en función de representante de sus compañeros, el DELEGADO SINDICAL y su sindicato deben poner en práctica en forma perentoria.

Capítulo VIII.-

ASPECTOS FORMALES

• Comunicaciones – Notificaciones

Es necesario generar la habitualidad en los trabajadores, de exigir a los empleadores, que cada comunicación formal, como así también notificación de cualquier modificación de las condiciones de labor, deban ser efectuadas por escrito, con copia y firmadas por responsable o autorizado. Dicha notificación podrá ser efectuada en forma directa o mediante Carta Documento o telegrama. Los trabajadores gozan del beneficio de gratuidad del envío en el Correo oficial, según leyes 23.789 y 24.487.

La recepción de la misma firmada en el establecimiento por parte del trabajador, no reconoce de hecho su aceptación y puede ser impugnada, en lo posible manteniendo contemporaneidad con lo notificado o hasta dentro de los treinta días y adquiere similar situación a la del envío postal, recepcionado en el domicilio declarado por el trabajador.

Dentro de las obligaciones propias del trabajador es la asistencia regular y el compromiso de notificar durante la primera jornada, el motivo de enfermedad o ausencia. Art. 209º LCT. Dicha comunicación que habitualmente se efectúa telefónicamente, debe ser ratificada por familiar o amistad, mediante una notificación telegráfica, ratificando domicilio para ser visitado por el control médico.

Nunca deben efectuarse descargos de ningún tipo a situación planteada internamente, sin el correspondiente y adecuado asesoramiento. Sea cual fuere el motivo, en tales casos los trabajadores deberán requerir al empleador que mediante notificación formal se les especifique qué información y por qué motivo se requiere la consulta, procediéndose en consecuencia dentro del plazo legal para efectuar la correspondiente respuesta.

• Derecho a la información

Los cambios tecnológicos, los procesos productivos, las innovaciones comerciales, los procesos económicos, las alteraciones en el patrimonio y toda medida que pueda alterar o que suponga un riesgo de las condiciones preexistentes del contrato de trabajo, da sentido para que el DELEGADO ejerza su derecho a exigir y contar con la información, que revelará a sus compañeros, ya sea para motivación o prevención de situaciones adversas.

Ante una actitud de desinformación del sector empresario, construirá su propio canal de averiguación, intentando en su búsqueda contar con confidencias suministradas por trabajadores de lugares claves, de otras plantas o sucursales de la misma empresa y delegados de otros establecimientos, regionales o extranjeros, del mismo grupo económico.

Siempre es útil acumular cantidad de datos apropiados y compartir la información con el mayor número posible de compañeros, facilitando su análisis e interpretación.

El derecho a la información total, es un objetivo a lograr ya sea de hecho en cada lugar de trabajo o mediante la firma de los próximos convenios colectivos de cada actividad.

• Sanciones

Cuando por razones disciplinarias se adopten sanciones a los trabajadores, es indispensable que el DELEGADO conozca las mismas en forma previa, lo cual le permitirá discutir, invalidar o consensuar criterios que permitan mantener la armonía de las relaciones y espíritu de justicia y equidad.

Deberá tener presente que el Art. 218º LCT fija que las mismas deben observar justa causa, plazo determinado y ser notificadas formalmente a cada trabajador. En el derecho del empleador de aplicar medidas correctivas estas deberán ser progresivas y proporcionadas a la falta cometida, conforme el art. 67º LCT .

Superados los 30 (treinta) días de su notificación, las mismas se darán por consentidas, salvo casos excepcionales.

El delegado sindical deberá preavisar a cada trabajador cuando sea plausible a medidas, induciendo a adecuar su conducta personal cuando esta no está acorde al conjunto y genere situaciones conflictivas.

Cuando alguno de sus compañeros pretenda exteriorizar su descontento en forma inadecuada, procurará desde un plano de igualdad, disuadirlo del error, comprender y hallar caminos alternativos para canalizar sus motivaciones y lograr en su trabajo, el reconocimiento y el alcance de las aspiraciones buscadas por cada uno.

- **Prevención**

No es sano para el ejercicio de la actividad sindical, presionar con los incumplimientos en esta materia para conseguir otro tipo de mejoras a favor del conjunto, como habitualmente suele realizarse, relegando la prevención a futuras consecuencias de los trabajadores.

La totalidad de las acciones deben estar orientadas a la búsqueda de un mejoramiento de las condiciones de labor, agotando los recursos necesarios para satisfacer la prevención de conflictos, riesgos de labor o deterioro de las condiciones existentes que hagan al crecimiento de las personas.

No hay medidas preventivas satisfactorias si no fueron ampliamente explicadas, participadas por los interesados y orientadas al análisis previo de los hechos que se quiere evitar. Situaciones laborales de exigencias constantes o de extrema tensión provocarán a corto o mediano plazo, implicancias en la salud psíquica de los trabajadores.

Por ello es conveniente promover y participar en los Comité de tecnología que analicen la ejecución y las consecuencias de su implementación, Comité de Ergonomía, para analizar y modificar el diseño de los puestos de trabajo y no la adaptación de los trabajadores al lugar y Comité sobre medioambiente, evaluando y analizando productos y procesos alternativos que no dañen al medio.

El trabajo de mujeres y menores, entendiéndose por ello a jóvenes de 14 a 18 años, conforme el Art. 176º y 189º LCT esta prohibido en tareas nocivas, perjudiciales o peligrosas. Los menores tampoco podrán ser ocupados en horario nocturno y si no acreditan haber cumplimentado la enseñanza educativa básica.

Como el Convenio 138 de OIT, promueve la ocupación laboral de los menores solo a partir de los 15 años, debemos encolumnarnos y tender a cumplir con dicho parámetro internacional y no el de 14 años establecido por nuestra legislación.

- **Formación – Capacitación**

El crecimiento intelectual fomentado la capacitación y la formación profesional y ejercida desde la empresa, reglamentada por Ley 24.576 agregada como Título II Capítulo VIII LCT., no solo debe estar orientada al vínculo productivo, sino abarcar aspectos que hagan al crecimiento del trabajador como persona.

Compartir la construcción de programas de conocimientos, constituye un elemento fundamental en la formación, facilitando que los compañeros trabajadores reconozcan objetivamente su situación, en procura de proponerse mayores metas realizables. Por ello debe fomentar la participación en el armado de cualquier proyecto o iniciativa donde se incorporen capacidades básicas, oportunidades para la actualización académica, capacitación técnica, reflexión crítica y desarrollo personal.

La exclusión de la opinión de los trabajadores y el silencio de las estructuras sindicales deben ser modificadas por una activa participación e inclusión de la temática en los convenios Colectivos que se discutan, donde se regule el tiempo utilizado en capacitación, por los trabajadores fuera del lugar de trabajo, como lo prevé la norma legal.

- **Beneficios Familiares**

Integrar al grupo familiar a los beneficios regulares otorgados por la empresa, deben ser exhaustivamente analizados exigiendo la participación de los representantes sindicales en su implementación, a fin de evitar riesgos de discriminación o táctica extorsión.

Beneficios como pago de guarderías, entidades educativas privadas para los hijos, transporte escolar o similar, suelen generar situaciones negativas a la hora de adoptar medidas de acción, donde el grupo familiar siente temor a perder dichos beneficios y ejerce presión contraria.

Debe ser premisa del delegado, buscar que cada trabajador cuente con los recursos necesarios que le permitan ejercer la libertad de elección y poder de decisión individual en cada uno de sus actos privados, sin ningún tipo de injerencia externa.

- **Distrato**

Podría mencionarse ocho motivos diferentes que dan por finalizada la relación laboral.

- I. Despido sin causa. La estabilidad en el empleo es una de las materias pendientes a conquistar en nuestra legislación. De nada alcanza la compensación económica por significativa que sea, si la falta de oferta de trabajo hará que los compañeros despedidos inmediatamente se incorporen a empleos no registrados o de menor calidad o a la categoría de excluidos del sistema productivo, con las consecuencias nefastas en materia de previsión y cobertura social. El apoyo solidario a quien quiera conservar su empleo, ha de ser una hipótesis a desarrollar como actividad sindical. Nunca, ya sea por autentica reestructuración o arbitraria decisión del empleador, podrá aceptarse que un compañero pierda el derecho a trabajar. A pesar que la LCT

establece en el art. 245º el pago de una indemnización por antigüedad equivalente a 1 (un) mes de sueldo por cada año de labor, 1 o 2 sueldos brutos de preaviso según si la antigüedad supera o no los 5 (cinco) años, y mientras duren los coeficientes de desempleo, deberá ser incrementado con un adicional equivalente al 50%, no alcanzan para resarcir el daño a las expectativas echada por tierra y el desarrollo personal interrumpido.

- II. Despido con causa. Ya sea por falta grave o reiteradas y contemporáneas inconductas sancionadas y consentidas, el empleador podrá hacer denuncia del contrato de trabajo dando por roto el vínculo laboral sin obligación a pago de suma indemnizatoria de ningún tipo. Solo corresponde al trabajador percibir tiempo trabajado, vacaciones y aguinaldo proporcionales.
- III. Denuncia del Contrato de Trabajo o Despido Indirecto. Habiendo intimado telegráficamente a rectificar actitudes y/o satisfacer la regularización o pago de conceptos alimentarios, y persistiendo las condiciones que evidencian una actitud injuriosa por parte del empleador, se da por finalizada la relación. Independiente a los haberes proporcionales obligatorios, la comprobación y evaluación judicial podrá determinar el pago de sumas indemnizatorias de preaviso y antigüedad y las resarcitorias reclamadas. La ruptura debe darse como último extremo y valorarse la imposibilidad real de continuación de la relación laboral. En caso de duda, los jueces deberán resolver a favor de quien demuestre voluntad de continuidad del vínculo. Estas situaciones, deben ser analizadas y conducidas en todo su proceso por idóneos o profesionales sin perjuicio de una posible gestión sindical en forma simultánea.
- IV. Renuncia del trabajador. Por decisión libre y personal, deberá preavisar fehacientemente con 15 días de anticipación, la determinación de renuncia. Acto válido únicamente si media comunicación telegráfica o ante autoridad administrativa. Entregará todos los elementos consignados a su cargo y tendrá derecho a percibir días u horas del período mensual trabajado, Vacaciones y Aguinaldo proporcionales. Dicho preaviso podrá ser obviado cuando exista conformidad fehaciente del empleador únicamente.
- V. Común acuerdo. En los casos que la relación ha sido mantenida en una precaria igualdad de condiciones y ambas partes aceptan la desvinculación, considerándose una voluntad concurrente de las partes, solamente mediante un proceso ante la autoridad administrativa, debe consumarse la ruptura. En dicho acuerdo se establecerán condiciones y formas pagos acordados. Este tipo de desvinculación adquiere carácter similar a la renuncia, lo que no da derecho a ser incorporado a ningún tipo de plan de ayuda solidaria y/o subsidio por desempleo.
- VI. Jubilación. Sin perjuicio a la intimación a iniciar los trámites provisionales correspondientes, una vez alcanzada la edad y las condiciones para efectuarlos y vencidos los plazos o acordado el beneficio, queda extinguida la relación conforme lo establece el Art. 252º LCT, sin derecho a percepción de suma indemnizatoria alguna.
- VII. Muerte del Trabajador. Tabulado por el Art. 248º LCT. y sin perjuicio de las circunstancias que la hayan producido, los deudos directos previstos en el Art. 38º Ley 18.037 percibirán una indemnización equivalente al 50% de las remuneraciones habituales percibidas, por cada año de antigüedad, mas los haberes por tiempo trabajado, vacaciones y aguinaldo proporcionales. También corresponderá el pago del Seguro de Vida Obligatorio establecido por Decreto 1567/74 para todos los trabajadores sin distinción de las causas que provocaron el fallecimiento, más otros seguros que pudieran establecer los convenios colectivos para cada actividad. En caso de deceso producido por accidentes de trabajo o en itinere, corresponde además efectuar otro tipo de denuncia ante la ART y valorar la posibilidad de acciones judiciales que castiguen impropias y negligente conducta del empleador.
- VIII. Falta de trabajo o quiebra del empleador. Previsto en la legislación y posterior al inicio de acciones administrativas ante la Autoridad de Aplicación, denominado "Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresa" según el Art. 98º a 105º Ley 24.013 correspondería el equivalente a lo establecido en el Art. 247º LCT similar al 50% de la indemnización que por antigüedad pudiera recaer. Si bien su análisis merecería un trato diferenciado, es necesario mencionar que para el trabajador y consecuentemente para el DELEGADO SINDICAL, nada justifica la pérdida de la fuente de trabajo. La libre administración de los medios de producción, como el manejo de los resortes empresariales que la común generación de riqueza han depositado en el empleador, no tienen razón para verse reducida. El riesgo y la responsabilidad empresaria son exclusivo resorte de quien dirige la empresa. La pérdida de la fuente de trabajo, es causa grave para que también se asuma un agravio mayor por la negligencia, incapacidad, imprevisión o falta de idoneidad del hasta ayer superior jerárquico. El empresario deberá responder hasta con su patrimonio personal el daño causado, criterio que ha comenzado a considerarse en los tribunales laborales.

En todos los casos, es obligación del empleador hacer entrega de un certificado de trabajo (Art. 80° LCT.) donde se especifique tiempo de prestación de servicios, naturaleza, capacitación brindada y adquirida, sueldos percibidos y aportes y contribuciones efectuadas.

Si pasados 2 (dos) días hábiles de la solicitud fehaciente, el empleador no hiciera entrega, será sancionado con el pago al trabajador afectado, de una indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración normal y habitual percibida, según Ley 25.345.

En similar circunstancias, deberá acreditar constancias de cumplimiento de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social y aportes retenidos con destino a la entidad sindical, caso contrario, deberá abonar al trabajador una suma equivalente a una remuneración mensual hasta que acredite su cumplimiento o acredite en forma fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. Art. 132 bis LCT

Capítulo IX.- RESPONSABILIDAD SOCIAL

LA EMPRESA CUATRIPARTITA

Aisladamente el término RESPONSABILIDAD por si solo, sugiere dos dimensiones. La que se asocia con "responder", nos remitiría que RESPONSABILIDAD es la capacidad de alegar por todo, a todos, todo el tiempo y en todo lugar. Otra, ligada a culpabilidad, se refiere con "rendir cuenta". Significa asumir las consecuencias de lo que se hizo, de lo que se dejó hacer, de lo que no se hizo y de lo que se deshizo.

En resumen, podríamos definir que responsabilidad es la capacidad que se tiene de responder por los actos, no solo aquellos que conscientemente se realizan y se reconocen como tales, sino además por aquellos que se realizó sin intención alguna y aun más, aquellos que realizó o hicieron en su ámbito sin tener conocimiento de que los hizo, pero que la realidad determina que fueron cometidos.

Al aplicar esa RESPONSABILIDAD para enfocar las circunstancias que afectan las relaciones con la comunidad en la que se está inserto, adquiere la connotación de SOCIAL.

Si estas interpretaciones se ubican en el marco de las relaciones corporativas o de emprendimientos con los grupos de interés internos y externos, nos situamos en el terreno de la RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA.

La RESPONSABILIDAD y la LIBERTAD forman parte de las dos alas de la ÉTICA, como derivación del ejercicio espontáneo de una decisión y de la aceptación de los compromisos que ello implica.

En los ámbitos tradicionales de socialización como la familia, el barrio, la escuela y el trabajo, ha habido cambios significativos que generaron un gran impacto y profundas modificaciones sobre la vida de cada uno. Junto a las enfermedades como el SIDA, droga-dependencia o alcoholismo y a patologías sociales de consumo, sexo y violencia familiar, se triplicó la tasa de divorcio, se duplicó la cantidad de nacimientos de hijos extramatrimoniales y la mujer al incorporarse al mercado de trabajo, positivo desde el punto de vista del desarrollo humano y personal e incorporación de ingresos económicos a los hogares, generó ausencia de adultos en el crecimiento de los niños.

En los municipios aparecieron fenómenos de urbanización que no conocíamos como los guetos privados de gente rica o de humildes, fenómeno moderno y tremendamente agresivo en términos sociales. Ha desaparecido el viejo barrio policlasista donde todo el mundo se encontraba más allá de sus diferentes niveles de ingreso, los hijos compartían el mismo espacio, se conocían, se apoyaban mutuamente y extendían lazos que duraban toda una vida.

Los cierres de fábrica, la falta de trabajo y los bajos sueldos, cercenaron derechos a un amplio sector que facilita enquistar resentimientos e intolerancia. Los estratos sociales se siguen separando, levantando barreras entre sí. Los enrejados de las casas o los servicios de vigilancia simulan cierto grado de seguridad hacia adentro, pero la violencia existe y es por momentos imposible de desconocer o disimular.

Ya los políticos no están en condiciones de garantizar aspectos básicos del "Estado Benefactor" como educación, salud o seguridad y a los pueblos, no es necesario convencerlos que los gobiernos no traen prosperidad, sino que solo podrán generarla contribuyendo a la creación de empresas, grandes y pequeñas, cooperativas o individuales, que son en definitiva las que dan trabajo y producen riqueza.

Para alcanzar condiciones que permitan disfrutar el logro de los esfuerzos, un sector de la sociedad ha pasado de preguntarse: de que manera podrían hacerse ricos en forma individual, a indagarse si asumiéndose como comunidad, se puede ayudar a todas las personas a ganarse un sustento decente. Y en ese cuestionamiento y los errores sucesivos de las dirigencias políticas, también preguntarse si acaso no debe aprovecharse la actitud, los saberes y el poder de los líderes de empresas para ayudar a los desposeídos. Ver de que manera el país, puede aplicar los principios del éxito empresarial para proteger y atender a los más débiles y necesitados, en busca de igualdad de oportunidades.

Asumiendo a la empresa, grande o pequeña, como promotora de los cambios sociales, modificación de culturas y superación de fronteras, también los trabajadores nos sentimos partícipes mediante los medios materiales, (accionistas independientes o titulares de los recursos financieros de las AFJP en algunos casos), capital humano, (staff gerencial, trabajadores dependientes, profesionales, prestadores de servicios) y contribución social; (como, consumidores, proveedores, etc.). Comienza así a pretenderse de estas empresas, un rol protagónico y una convicción más allá de sus resultados económicos en cuanto a garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, condiciones laborales adecuadas, defensa del medio ambiente y la ecología, condición transparente de las relaciones comerciales e institucionales y combate a la corrupción.

Siendo conscientes que algunas empresas lo utilizan como marketing o moda, muchas otras son las que ya han incorporado en sus agendas, un proceso de cambio de actitud, cultura interna y relaciones con los grupos de

interés con los cuales se vinculan: Empleados; Accionistas; Clientes; Proveedores; la Comunidad. (stakeholders).

La RSE no supone una eliminación de los intereses lucrativos, ni significa la sustitución de responsabilidades que emanan del tácito contrato económico entre empresa y sociedad, sino su complementación y perfeccionamiento de la distribución de las ventajas obtenidas. Tampoco se cuestiona al derecho de propiedad, pero si se espera que las empresas asuman superar los códigos de buena conducta voluntarios. De la misma manera que los Estados tienen la obligación jurídica de garantizar y respetar derechos esenciales del hombre, también recae esa responsabilidad en el poder más allá de lo económico, que hoy muchas compañías ostentan.

Con pautas de respeto mutuo, integración estratégica nacional y regional y esfuerzo mancomunado, pueden gerenciarse acciones en común que estén orientadas al desarrollo del hombre como persona, comprometidas con su medio social, ambiental y la libertad, sin perder el sentido empresarial y lucrativo.

Principios como: Respeto a los Derechos Humanos; cumplimiento de las Normas del Derecho Laboral; Defensa y protección del Medio Ambiente y la Ecología; Transparencia en las relaciones y Combate a la corrupción, se constituyen en el piso de la caridad, filantropía e involucramiento.

Acuerdos y documentos internacionales van marcando el inicio de un proceso de apertura y participación de los actores sociales, que dependerá de cada uno de nosotros complementar. Pacto Global, Directrices OCDE para Multinacionales, Declaración Tripartita OIT de principios sobre Multinacionales y Política Social, ISO 26000, The Global Reporting, son la muestra.

En esta crisis social globalizada y en la reciente situación Argentina, muchos gremios se han puesto al frente o colaboraron con ONGs, liderando la ayuda solidaria a los que hasta ayer fueron sus compañeros de trabajo y hoy se encuentran desocupados, contribuyendo con sus estructuras a emprendimientos solidarios y/o, actividad ajena a su esencia y fundamento de ser, pero intentando menguar los efectos nefastos del desempleo.

Y en ese compromiso y en este contexto, se asume la Responsabilidad Social de carácter cuatripartito, donde Estado, Empresa, Trabajadores y Sociedad, tienen roles complementarios y concatenados, de indisoluble e inexcusable compromiso de participación y efectividad.

Mucho podemos discernir sobre errores estratégicos, la falta de renovación cultural, y hasta individualismos y nepotismos perjudiciales para el crecimiento institucional de los sindicatos. Pero también es justo reconocer que ellos no son ajenos al devenir de los tiempos y circunstancias adversas como la de sus representados. Y a pesar de todo, incluyendo los nefastos ejemplos de ambiciosos y corruptos personajes, no ha alcanzado para mermar el espíritu solidario y emprendedor, fiel exponente de una época de diálogo y conquistas sociales. A través de sus propias estructuras han desarrollado la atención constante a la familia de sus afiliados desde el casamiento, ayuda por nacimiento, entrega de guardapolvos al inicio del ciclo escolar, atención médica mediante Obras Sociales autogestionadas, espacios culturales, vacunación a la tercera edad y servicio de sepelio. Han incorporado capacitación laboral, muchos mediante acuerdos convencionales con el sector empresario, como así también enseñanza formal de todos los niveles, hasta educación terciaria en sus propias sedes sindicales.

Muchos intereses creados y experiencias negativas dificultan creer y apostar a iniciativas promovidas por el hombre de empresa. Pero la realidad nos demuestra que por rebeldía, resentimiento, ambición o necesidad, quien no tiene, buscará siempre por cualquier medio, obtener lo que aspira. Quien lo posee, sabe que encerrándose en barrios privados y con mil custodios, no podrá lograr el disfrute total de lo conseguido. En consecuencia, se hace necesario encontrar una posición intermedia y concensuada a los resultados hasta ahora obtenidos: Mucho para pocos, y muy poco para muchos.

Para ello se requiere una apuesta al cambio de cultura, un apoyo cauteloso si se quiere, pero apoyo al fin de esta corriente, que debe pasar, inexorablemente por el verbo "compartir".

Y por la experiencia práctica del compromiso social y la actitud emprendedora de sus estructuras, en lo que respecta a Responsabilidad Social, ninguno de los sindicatos, dirigentes, cuadros gremiales o afiliados pueden ser ajenos a estos cambios y deben asumir sin dilaciones su rol y ocupar su legítimo espacio. La pérdida de representatividad, significativa en otro tiempo, no puede ser excusa para autoexcluirse de un proceso que aparenta ser irreversible, del cual pueden ser fagocitados, custodios y aportantes de experiencia y verosimilitud.

AL PENSAMIENTO LE TOCA DEFINIR QUE EXISTE DIFERENCIA DE INTERESES Y DIFERENCIA DE NECESIDADES. CORRESPONDE AL HOMBRE DISMINUIRLAS GRADUALMENTE, PERSUADIENDO A CEDER A QUIENES PUEDEN HACERLO Y ESTIMULANDO EL PROGRESO DE LOS REZAGADOS

TERCERA PARTE

APOYATURA LEGAL

Capítulo X.-

CONSTITUCION NACIONAL (**Modificada 1994**)

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.

CONSTITUCIÓN NACIONAL DE 1949 (**Derogada en 1957**)

Capítulo III - Derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad y de la educación y la cultura

Artículo 37

I. Del trabajador

1. Derecho de trabajar - El trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad, la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general; de ahí que el derecho de trabajar debe ser protegido por la sociedad, considerándolo con la dignidad que merece y proveyendo ocupación a quien lo necesite.
2. Derecho a una retribución justa - Siendo la riqueza, la renta y el interés del capital frutos exclusivos del trabajo humano, la comunidad deber organizar y reactivar las fuentes de producción en forma de posibilitar y garantizar al trabajador una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y del esfuerzo realizado.
3. Derecho a la capacitación - El mejoramiento de la condición humana y la preeminencia de los valores del espíritu imponen la necesidad de propiciar la elevación de la cultura y la aptitud profesional, procurando que todas las inteligencias puedan orientarse hacia todas las direcciones del conocimiento, e incumbe a la sociedad estimular el esfuerzo individual proporcionando los medios para que, en igualdad de oportunidades, todo individuo pueda ejercitar el derecho a aprender y perfeccionarse.
4. Derecho a condiciones dignas de trabajo - La consideración debida al ser humano, la importancia que el trabajo reviste como función social y el respeto recíproco entre los factores concurrentes de la producción, consagran el derecho de los individuos a exigir condiciones dignas y justas para el desarrollo de su actividad y la obligación de la sociedad de velar por la estricta observancia de los preceptos que las instituyen y reglamentan.
5. Derecho a la preservación de la salud - El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo

reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo.

6. Derecho al bienestar - El derecho de los trabajadores al bienestar, cuya expresión mínima se concreta en la posibilidad de disponer de vivienda, indumentaria y alimentación adecuadas, de satisfacer sin angustias sus necesidades y las de su familia en forma que les permita trabajar con satisfacción, descansar libres de preocupaciones y gozar mesuradamente de expansiones espirituales y materiales, impone la necesidad social de elevar el nivel de vida y de trabajo con los recursos directos e indirectos que permita el desenvolvimiento económico.

7. Derecho a la seguridad social - El derecho de los individuos a ser amparados en los casos de disminución, suspensión o pérdida de su capacidad para el trabajo promueve la obligación de la sociedad de tomar unilateralmente a su cargo las prestaciones correspondientes o de promover regímenes de ayuda mutua obligatoria destinados, unos y otros, a cubrir o complementar las insuficiencias o inaptitudes propias de ciertos períodos de la vida o las que resulten de infortunios provenientes de riesgos eventuales.

8. Derecho a la protección de su familia - La protección de la familia responde a un natural designio de individuo, desde que en ella generan sus más elevados sentimientos efectivos y todo empeño tendiente a su bienestar debe ser estimulado y favorecido por la comunidad como el modo más indicado de propender al mejoramiento del género humano y a la consolidación de principios espirituales y morales que constituyen la esencia de la convivencia social.

9. Derecho al mejoramiento económico - La capacidad productora y el empeño de superación hallan un natural incentivo en las posibilidades de mejoramiento económico, por lo que la sociedad debe apoyar y favorecer las iniciativas de los individuos tendientes a ese fin, y estimular la formación y utilización de capitales, en cuanto constituyen elementos activos de la producción y contribuyan a la prosperidad general.

10. Derecho a la defensa de los intereses profesionales - El derecho de agremiarse libremente y de participar en otras actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales, constituyen atribuciones esenciales de los trabajadores, que la sociedad debe respetar y proteger, asegurando su libre ejercicio y reprimiendo todo acto que pueda dificultarle o impedirlo.

II. De la familia

La familia, como núcleo primario y fundamental de la sociedad, será objeto de preferente protección por parte del Estado, el que reconoce sus derechos en lo que respecta a su constitución, defensa y cumplimiento de sus fines.

1. El Estado protege el matrimonio, garantiza la igualdad jurídica de los cónyuges y la patria potestad.
2. El Estado formará la unidad económica familiar, de conformidad con lo que una ley especial establezca.
3. El Estado garantiza el bien de la familia conforme a lo que una ley especial determine.
4. La atención y asistencia de la madre y del niño gozarán de la especial y privilegiada consideración del Estado.

III. De la ancianidad

1. Derecho a la asistencia - Todo anciano tiene derecho a su protección integral, por cuenta y cargo de su familia. En caso de desamparo, corresponde al Estado proveer a dicha protección, ya sea en forma directa o por intermedio de los institutos y fundaciones creados, o que se crearen con ese fin, sin perjuicio de la subrogación del Estado o de dichos institutos, para demandar a los familiares remisos y solventes los aportes correspondientes.
2. Derecho a la vivienda - El derecho a un albergue higiénico, con un mínimo de comodidades hogareñas es inherente a la condición humana.
3. Derecho a la alimentación - La alimentación sana, y adecuada a la edad y estado físico de cada uno, debe ser contemplada en forma particular.
4. Derecho al vestido - El vestido decoroso y apropiado al clima complementa el derecho anterior.
5. Derecho al cuidado de la salud física - El cuidado de la salud física de los ancianos ha de ser preocupación especialísima y permanente.
6. Derecho al cuidado de la salud moral - Debe asegurarse el libre ejercicio de las expansiones espirituales, concordantes con la moral y el culto.
7. Derecho al esparcimiento - Ha de reconocerse a la ancianidad el derecho de gozar mesuradamente de un mínimo de entretenimientos para que pueda sobrellevar con satisfacción sus horas de espera.
8. Derecho al trabajo - Cuando el estado y condiciones lo permitan, la ocupación por medio de la laborterapia productiva ha de ser facilitada. Se evitará así la disminución de la personalidad.
9. Derecho a la tranquilidad - Gozar de tranquilidad, libre de angustias y preocupaciones, en los años últimos de existencia, es patrimonio del anciano.
10. Derecho al respeto - La ancianidad tiene derecho al respeto y consideración de sus semejantes.

IV. De la educación y la cultura

La educación y la instrucción corresponden a la familia y a los establecimientos particulares y oficiales que colaboren con ella, conforme a lo que establezcan las leyes. Para ese fin, el Estado creará escuelas de primera enseñanza, secundaria, técnico-profesionales, universidades y academias.

1. La enseñanza tenderá al desarrollo del vigor físico de los jóvenes, al perfeccionamiento de sus facultades intelectuales y de sus potencias sociales, a su capacitación profesional, así como a la formación del carácter y el cultivo integral de todas las virtudes personales, familiares y cívicas.

2. La enseñanza primaria elemental es obligatoria y será gratuita en las escuelas del Estado. La enseñanza primaria en las escuelas rurales tenderá a inculcar en el niño el amor a la vida del campo, a orientarlo hacia la capacitación profesional en las faenas rurales y a formar la mujer para las tareas domésticas campesinas. El Estado creará, con ese fin, los institutos necesarios para preparar un magisterio especializado.

3. La orientación profesional de los jóvenes, concebida como un complemento de la acción de instruir y educar, es una función social que el Estado ampara y fomenta mediante instituciones que guíen a los jóvenes hacia las actividades para las que posean naturales aptitudes y capacidad, con el fin de que la adecuada elección profesional redunde en beneficio suyo y de la sociedad.

4. El Estado encomienda a las universidades la enseñanza en el grado superior, que prepare a la juventud para el cultivo de las ciencias al servicio de los fines espirituales y del engrandecimiento de la Nación y para el ejercicio de las profesiones y de las artes técnicas en función del bien de la colectividad. Las universidades tienen el derecho de gobernarse con autonomía, dentro de los límites establecidos por una ley especial que reglamentará su organización y funcionamiento.

Una ley dividirá el territorio nacional en regiones universitarias, dentro de cada una de las cuales ejercerá sus funciones la respectiva universidad. Cada una de las universidades, además de organizar los conocimientos universales cuya enseñanza le incumbe, tenderá a profundizar el estudio de la literatura, historia y folklore de su zona de influencia cultural, así como a promover las artes técnicas y las ciencias aplicadas con vistas a la explotación de las riquezas y al incremento de las actividades económicas regionales.

Las universidades establecerán cursos obligatorios y comunes destinados a los estudiantes de todas las facultades para su formación política, con el propósito de que cada alumno conozca la esencia de lo argentino, la realidad espiritual, económica, social y política de su país, la evolución y la misión histórica de la República Argentina, y para que adquiera conciencia de la responsabilidad que debe asumir en la empresa de lograr y afianzar los fines reconocidos y fijados en esta Constitución.

5. El Estado protege y fomenta el desarrollo de las ciencias y de las bellas artes, cuyo ejercicio es libre; aunque ello no excluye los deberes sociales de los artistas y hombres de ciencia. Corresponde a las academias la docencia de la cultura y de las investigaciones científicas postuniversitarias, para cuya función tienen el derecho de darse un ordenamiento autónomo dentro de los límites establecidos por una ley especial que las reglamente.

6. Los alumnos capaces y meritorios tienen el derecho de alcanzar los más altos grados de instrucción. El Estado asegura el ejercicio de este derecho mediante becas, asignaciones a la familia y otras providencias que se conferirán por concurso entre los alumnos de todas las escuelas.

7. Las riquezas artísticas e históricas, así como el paisaje natural cualquiera que sea su propietario, forman parte del patrimonio cultural de la Nación y estarán bajo la tutela del Estado, que puede decretar las expropiaciones necesarias para su defensa y prohibir la exportación o enajenación de los tesoros artísticos. El Estado organizará un registro de la riqueza artística e histórica que asegure su custodia y atienda a su conservación.

TRATADOS INTERNACIONALES CON RANGO CONSTITUCIONAL

A disposición en www.intersindical.com/Legislacion Laboral

- DECLARACION AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE
- DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS
- CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS - Pacto San José de Costa Rica
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS Y SU PROTOCOLO
- CONVENCION PARA LA PREVENCION Y LA SANCION DEL DELITO DE GENOCIDIO
- CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE ELIMINACION DE DISCRIMINACION RACIAL
- CONVENCION SOBRE ELIMINACION DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER
- CONVENCION CONTRA LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS Y DEGRADANTES
- CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO
- CONVENCION INTERAMERICANA SOBRE DESAPARICION FORZADA DE PERSONAS

LEY 23.551 – DE ASOCIACIONES SINDICALES (Parcial)

XI - DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 40 - Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo o 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 actúe de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical;
- b) de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

Artículo 41 - Para ejercer las funciones indicadas en el artículo 40 se requiere:

- a) estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta, 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 existieren 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 1 (un) año;

- b) tener 18 (dieciocho) 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.

Artículo 42 - El mandato de los delegados no podrá exceder de 2 (dos) 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 10% (diez por ciento) 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.

Reglamentado por Art. 25º Decreto 467/88. - Si nada establecieran los estatutos:

Los representantes del personal serán designados por un término de 2 (dos) años y podrán ser reelectos.

Las elecciones deberán realizarse con no menos de 10 (diez) 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 10 (diez) 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 48 (cuarenta y ocho) horas de su elección.

Artículo 43 - Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de esta 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.

Reglamentado por Art. 26º Decreto 467/88. - 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.

- 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.

Reglamentado Art. 27º Decreto 467/88. - - Se entiende que existe necesidad de formular una reclamación cuando, a propósito del ejercicio de la función prevista en el artículo 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.

Artículo 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 necesario;
- 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. Reglamentado por Art. 28º Decreto 467/88. - 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.

Artículo 45 - A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

a) de 10 (diez) a 50 (cincuenta) trabajadores, 1 (un) representante;

b) de 51 (cincuenta y uno) a 100 (cien) trabajadores, 2 (dos) representantes;

c) de 101 (ciento uno) en adelante, 1 (un) representante más cada 100 (cien) trabajadores, que excedan de 100 (cien) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá 1 (un) delegado por turno, como mínimo. Cuando la representación sindical esté compuesta por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

Artículo 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

Artículo 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 sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código de 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.

Artículo 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 a gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de 1 (un) 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 promedios de remuneraciones.

Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el artículo 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 sus mandatos y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

Artículo 49 - Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberán 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 telegrama o carta documento u otra forma escrita.

Artículo 50 - A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de 6 (seis) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiera 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.

Reglamentado por Art. 29º Decreto 467/88. - 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 consten 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 a 5% (cinco por ciento) de los votos válidos emitidos.

Artículo 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 antigüedad, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley.

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

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación en 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 cumpliere con la decisión firme, las disposiciones del artículo 666 bis del Código Civil, durante el período de vigencia de su estabilidad.

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

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

Reglamentado por Art. 30º Decreto 467/88. - - La medida cautelar prevista por el artículo 52, párrafo primero "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 amparado por las garantías previstas en los artículos 40, 48 ó 50 de la ley, en cuyo caso deberá comunicarlo, dentro de las 48 (cuarenta y ocho) 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 aquellos que le impone el artículo 44 de la ley de modo directo y los artículos 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 15 (quince) días, ante Juez competente acción declarativa para que se compruebe la concurrencia de los motivos fundados que autoriza el artículo 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 artículo 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 hiciera 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 rechazare la demanda articulada por el empleador para obtener la exclusión de la garantía.

Si el trabajador amparado por la garantía contenida en el artículo 52 de la ley no fuera 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 artículo reglamentado y, en su caso, se procederá a liquidar el importe correspondiente a dicha obligación en LA etapa de ejecución de sentencia.

XIII - DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES

Artículo 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 representen:

- 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.

Artículo 54 - La asociación sindical de trabajadores o el damnificado, conjunta o indistintamente, podrán promover querrela por práctica desleal ante el juez o tribunal competente.

Artículo 55 - 1) Las prácticas desleales se sancionarán con multas, que serán fijadas de acuerdo con el artículo 4º y siguientes de la ley 18694- 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 18694 TPS/LN/18694.

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 artículo 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 fuere 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.

Ley 20.744 – LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (Parcial)

A disposición en www.intersindical.com/Legislacion Laboral

CAPITULO IV - Del desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical

Artículo 217 - Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical.- Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que, por razón del desempeño de esos cargos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 214 y 215, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical

CONVENIO 87 OIT

LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

Publicada Boletín Oficial: 29/12/59

Fecha de adopción: 9/7/1948

Entrada en vigencia: 4/7/1950

Sesión de la XXXI Conferencia

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Parte I- Libertad sindical

ARTÍCULO 1º : Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

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

ARTÍCULO 3º : 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

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

ARTÍCULO 5º : 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.

ARTÍCULO 6º : Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

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

ARTÍCULO 8º : 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.

ARTÍCULO 9º : 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 artículo 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.

ARTÍCULO 10º : 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

ARTÍCULO 11º : 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.

Parte III- Disposiciones diversas

ARTÍCULO 12º : 1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

ARTÍCULO 13º : 1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV - Disposiciones finales

ARTÍCULO 14º : Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 15º : 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTÍCULO 16º : 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

ARTÍCULO 17º : 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTÍCULO 18º : El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTÍCULO 19º : A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

ARTÍCULO 20º : 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

CONVENIO 98 OIT

DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Publicada Boletín Oficial: 24/09/56

Fecha de adopción: 01/07/1949

Entrada en vigencia: 18/07/1951

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Artículo 1 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3 Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 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.

Artículo 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 artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 7 Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9 1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10 1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13 El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14 Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16 Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas

CONVENIO 135 OIT

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Publicada Boletín Oficial: No ratificado

Fecha de adopción: 22/06/1971

Entrada en vigencia: 30/06/1973

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión; . . ." adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 6 Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

Artículo 7 Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11 El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12 Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14 Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas

CONVENIO 154 OIT SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Publicada Boletín Oficial: 29/01/1993

Fecha de adopción: 19:06:1981

Entrada en vigencia: 11:08:1983

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión; . . ."adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1 1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2 A los efectos del presente Convenio, 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.

Artículo 3 1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión **negociación colectiva** se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión **negociación colectiva** incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Parte II. Métodos de Aplicación

Artículo 4 En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Parte III. Fomento de la Negociación Colectiva

Artículo 5 1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6 Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7 Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8 Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 9 El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

Artículo 10 Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14 El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15 Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17 Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

PRINCIPALES NORMAS LABORALES VIGENTES

A disposición en <http://www.intersindical.com/Legislacion Laboral>

- Ley 25.972 Prorroga Emergencia Económica. Prohibición Despidos
- Ley 25.877 Ordenamiento del Régimen Laboral
- Ley 25.674 Cupo Femenino en Sindicatos
- Ley 25.504 Protección al Discapacitado
- Ley 25.413 Detección Hipoacusia
- Ley 25.404 Personas que padezcan Epilepsia
- Ley 25.371 Desempleo Industria Construcción
- Ley 25.370 Día del Veterano y Caídos en Malvinas
- Ley 25.362 Jubilación Anticipada Ex Agentes del Estado
- Ley 25.345 Relaciones Laborales y Empleo no Registrado
- Ley 25.344 Emergencia Económica-Financiera
- Ley 25.344 Sector Publico
- Ley 25.323 Indemnización Empleo No Registrado
- Ley 25.321 Autónomos - Categorías y Aportes
- Ley 25.320 Inmunidad legisladores
- Ley 25.239 Modifica Leyes 24241 y 23660
- Ley 25.300 Micro, Pequeña y Mediana Empresa
- Ley 25.250 Estímulo al Empleo Estable
- Ley 25.239 Servicio Domestico
- Ley 25.212 Pacto Federal del Trabajo
- Ley 25.191 Trabajo Rural
- Ley 25.169 Explotación Tambera
- Ley 25.165 Pasantías Educativas
- Ley 25.151 Festividades Religiosas
- Ley 25.013 Reforma Laboral
- Ley 24.828 Amas de Casa
- Ley 24.766 Confidencialidad de Información
- Ley 24.757 Festividad Islámica
- Ley 24.716 Licencia Especial por Síndrome Dawn
- Ley 24.714 de Asignaciones Familiares
- Ley 24.700 Vales Alimentarios Beneficios Sociales
- Ley 24.642 Cobro Créditos Sindicales
- Ley 24.635 Conciliación Laboral Obligatoria
- Ley 24.600 Personal Legislativo
- Ley 24.576 Formación Profesional
- Ley 24.571 Festividad Judía
- Ley 24.557 Riesgos del Trabajo
- Ley 24.552 Concursos y Quiebras
- Ley 24.493 Mano de Obra Nacional
- Ley 24.467 PYMES
- Ley 24.465 Aprendizaje
- Ley 24.463 Solidaridad Previsional
- Ley 24.429 Servicio Militar Voluntario
- Ley 24.314 Protección a Discapacitados
- Ley 24.241 Jubilaciones y Pensiones
- Ley 24.193 Trasplantes de Órganos y Mat. Anatómico Humano
- Ley 24.185 Convenio Colectivos para Trabajadores del Estado
- Ley 24.156 Adm. Financiera Sist. Previsional
- Ley 24.147 Talleres Protegidos de Producción
- Ley 24.038 Discapacitados
- Ley 24.013 De Empleo
- Ley 24.004 Enfermería
- Ley 23.947 Peluqueros
- Ley 23.942 Policía del Trabajo Sanciones
- Ley 23.929 Negociación Colectiva Personal Docente
- Ley 23.928 De Convertibilidad
- Ley 23.789 Telegrama Obrero Gratuito
- Ley 23.759 Licencia Voto Países Limítrofes
- Ley 23.691 Citaciones Judiciales y Org. Públicos

- Ley 23.661 Seguro de Salud
- Ley 23.660 Obras Sociales
- Ley 23.592 Anti discriminación
- Ley 23.555 Traslado a Lunes Feriados Nacionales
- Ley 23.551 Asociaciones Sindicales
- Ley 23.546 Procedimiento Negociación Colectiva
- Ley 23.472 Fondo Garantía Créditos Laborales
- Ley 23.449 Información Asoc. Sindicales
- Ley 23.278 Reconocimiento Motivos Políticos y Gremiales
- Ley 23.154 Viñas y Frutales
- Ley 23.107 Actividad Algodonera
- Ley 23.041 Sueldo Anual Complementario
- Ley 22.990 Dadores de Sangre
- Ley 22.580 Personal Convocado
- Ley 22.439 Migraciones y Fomento a la Inmigración
- Ley 22.431 Protección a Discapacitados
- Ley 22.248 Trabajo Agrario
- Ley 21.329 Feridos Nacionales
- Ley 20.744 Contrato de Trabajo
- Ley 20.657 Jornada Comercial
- Ley 20.596 Licencia Deportiva
- Ley 20.475 Régimen Previsional para Minusvalidos
- Ley 20.160 Futbolistas Profesionales
- Ley 19.587 Seguridad e Higiene
- Ley 19.052 Bomberos Voluntarios
- Ley 19.032 INSSPJP
- Ley 18.345 Justicia Nacional del Trabajo
- Ley 17.371 Trabajo Marítimo
- Ley 16.459 Salario Vital Mínimo y Móvil
- Ley 14.786 Conflictos Colectivos
- Ley 14.597 Ejecutantes Musicales
- Ley 14.546 Viajantes de Comercio
- Ley 14.250 Convenciones Colectivas
- Ley 13.047 Estatuto Enseñanza Privada
- Ley 12.908 Periodistas
- Ley 12.867 Estatuto de Choferes
- Ley 12.713 Trabajo a Domicilio
- Ley 11.544 Jornada de Trabajo

CONVENIOS TRIPARTITOS OIT VIGENTES

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/cvlist2S.htm#msa>

- C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919
- C2 Convenio sobre el desempleo, 1919
- C3 Convenio sobre la protección a la maternidad, 1919
- C5 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919
- C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
- C7 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920
- C8 Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (nafragio), 1920
- C9 Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920
- C10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921
- C11 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921
- C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921
- C13 Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921
- C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921
- C16 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921
- C17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925
- C18 Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925
- C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925
- C22 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926
- C23 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926
- C24 Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927
- C25 Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927
- C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928

C27 Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
C32 Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932
C33 Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932
C41 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934
C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934
C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935
C47 Convenio sobre las cuarenta horas, 1935
C52 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936
C53 Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936
C54 Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936
C55 Convenio sobre obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936
C56 Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936
C57 Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936
C58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936
C59 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937
C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937
C63 Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938
C68 Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946
C69 Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946
C70 Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946
C71 Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946
C72 Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946
C73 Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946
C74 Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946
C75 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946
C76 Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946
C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946
C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946
C79 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
C80 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946
C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
P81 Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
C82 Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947
C83 Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
C84 Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947
C85 Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948
C89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
P89 Protocolo de 1990 relativo al convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de menores (industria), 1948
C92 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949
C93 Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo (revisado), 1949
C94 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (celebrados por las autoridades públicas), 1949
C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949
C96 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949
C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
C99 Convenio sobre métodos para fijación de salarios mínimos (agric.), 1951
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
C101 Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952
C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952
C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribunales, 1957
C108 Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958
C109 Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo (revisado), 1958
C110 Convenio sobre las plantaciones, 1958
P110 Protocolo al convenio sobre las plantaciones, 1958
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
C112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959

C113 Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959
C114 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959
C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960
C116 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961
C117 Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962
C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962
C119 Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963
C120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964
C121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964
C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964
C123 Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965
C124 Convenio sobre examen médico de menores (trabajo subterráneo), 1965
C125 Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966
C126 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966
C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967
C128 Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
C130 Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
C132 Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970
C133 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970
C134 Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970
C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971
C136 Convenio sobre el benceno, 1971
C137 Convenio sobre el trabajo portuario, 1973
C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973
C139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974
C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974
C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
C143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975
C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
C145 Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976
C146 Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976
C147 Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976
P147 Protocolo relativo Convenio sobre marina mercante (normas mín.), 1996
C148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
C149 Convenio sobre el personal de enfermería, 1977
C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978
C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
C152 Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979
C153 Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979
C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981
C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
P155 Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
C157 Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982
C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985
C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
C162 Convenio sobre el asbesto, 1986
C163 Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987
C164 Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987
C165 Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987
C166 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987
C167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
C168 Convenio sobre fomento del empleo y protección contra desempleo, 1988
C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989
C170 Convenio sobre los productos químicos, 1990
C171 Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990
C172 Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991
C173 Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992
C174 Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993

C175 Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994
C176 Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995
C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996
C178 Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996
C179 Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996
C180 Convenio sobre horas de trabajo a bordo y dotación de los buques, 1996
C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997
C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000
C184 Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001
C185 Convenio sobre documentos de identidad de gente de mar (revisado), 2003
MLC Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

PRINCIPALES NORMAS Y DOCUMENTOS SOBRE RSE

A disposición en <http://www.intersindical.com/RSE>

Instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos

- Declaración Universal de DH, 1948
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José", 1969
- Protocolo Adic. Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,
- "Protocolo de San Salvador", 1988
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998
- Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra las Mujeres, de N. U. 1995,

2. Compromisos específicos para empresas.

- Líneas Directrices sobre Empresas Multinacionales/OCDE, 1976.
- Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social/OIT, 1977
- Global Compact NU, 2000
- Responsabilidad Social 8000 Standard
- ISO 26000 RS

3. Convenciones, principios y códigos internacionales específicos.

- Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo, 1992
- Protocolo de Cartagena (Seguridad biológica).
- Protocolo de Kyoto
- Convención de Rotterdam (PIC)
- Convención de Estocolmo (COP)
- Guía PAM
- Convención de Aarhus (medioambiente y derechos humanos)
- Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción/OEA
- Convención sobre la Corrupción/UN
- Convención sobre la lucha contra el cohecho de funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales. OCDE
- Principios de para la Governanza Empresarial OCDE
- Directrices sobre la Protección del Consumidor/UN
- Convención sobre la diversidad biológica (biodiversite itsverdrag)
- Declaración y derecho al desarrollo
- Bosquejo de declaración de Naciones Unidas en los derechos de la gente indígena
- Código básico de ICFTU/ITS de la práctica de trabajo
- Convenio internacional en las derechas económicas, sociales y culturales, G.A. Res. 2200 A (XXI),
- Manifiesto "Profijt Van Principes": Verantwoord Ondernemen.

DEDICATORIA

A MI MADRE

Doña Elida Petrona Lopez de Steinfeld

**Que me heredo sus valores, su tesón y la
esperanza de un futuro mejor**

**A los anónimos y honestos trabajadores
con alma de sindicalistas**

El autor

Adalberto Tadeo Steinfeld - steinfeld@intersindical.com

Nacido en Bragado, Pcia. de Buenos Aires, viene a la Capital Federal en busca de educación y trabajo, sintiendo el desarraigo que como a muchos argentinos, le hace añorar sus raíces y valores pueblerinos. Como empleado y luego funcionario público, transito la carrera administrativa en la mejor época del Ministerio de Trabajo (1972-1988), donde también cumplió simultáneamente tareas de Delegado Gremial.

Junto a experiencias en Oficina de Personal en la actividad privada y gestiones empresariales, concluye desarrollando tareas de asesoramiento laboral en un sindicato. Ello le permite asumir como Comisión Directiva donde desde 1988 ejerce la conducción de áreas Gremiales, Organización, Administración e innovar en Relaciones Internacionales y Responsabilidad Social.

Su frustrada vocación de docente rural no fue satisfecha con capacitación en Seguridad e Higiene ocupacional, Administración de Personal, Ayudante de Contador y Especialista Universitario en RR. HH. Tampoco en sus experiencias dirigiendo programas de radio o TV .

Hoy, con una visión amplia, producto de su vasta experiencia en cada uno de los sectores involucrados en el mundo del trabajo, es fiable expositor de una visión sindical del fenómeno Responsabilidad Social Empresaria, donde viene desarrollando una intensa y próspera participación.

Desde el sitio www.intersindical.com que dirige, expone sus ideas y comparte solidariamente conocimientos, link a sitios afines a la temática y al derecho laboral y sindical.