



MANUAL DEL DELEGADO

guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

CTA
central de trabajadores de la argentina

MANUAL DEL DELEGADO

guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

CTA 
central de trabajadores de la argentina

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

Director de la colección: Guillermo Gianibelli

Diseño y diagramación: Juliána Giménez

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

Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina
Manual del delegado, guía jurídica para la acción sindical en el lugar
de trabajo / Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores
de la Argentina; dirigido por Guillermo Gianibelli;
Foto de tapa por Olmo Calvo - 1a ed. - Buenos Aires: e.d.b., 2005.
256 p.; 21x14,5 cm.

ISBN XXX-XXX-XXX-X

X. Rubro Apellido Nombre director editorial, otros

Fecha de catalogación: dd/mm/aaaa

“El contenido de este manual puede ser reproducido sin necesidad de
obtener permiso previo, con la única condición de citar la fuente y no
utilizarlo con fines de lucro”

ISBN XXX-XXX-XXX-X

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723

Impreso en Argentina

Printed in Argentina.

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

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

Índice

Introducción	9
Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía	19
1. Normas del derecho del trabajo	25
1.1 Orden y articulación de las normas del derecho del trabajo	27
1.2 Mecanismos de reclamo para la aplicación de las normas	35
2. Regulación de la organización sindical en la Argentina ...	39
2.1 Los derechos sindicales de los trabajadores.....	41
2.2 ¿Qué forma pueden adoptar las organizaciones sindicales?	44
2.3 Los derechos sindicales de las asociaciones de trabajadores	45
2.4 El sistema de personería gremial luego de los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los casos “ATE” y “Rossi”	47
2.5 La representación de los trabajadores en los lugares de trabajo	50
3. Derecho a elegir a los representantes sindicales en los lugares de trabajo	53
3.1 Normas que regulan la elección de los representantes en los lugares de trabajo	55
3.2 Actuaciones previas a la realización de las elecciones	59
3.3 El proceso electoral	69
3.4 Duración de los mandatos	85
3.5 Remoción o revocación de los mandatos	86
Preguntas Frecuentes	87

4. Herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo	93
4.1 Normas que regulan las herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo	95
4.2 Verificación de la aplicación de las leyes y los convenios colectivos	96
4.3 Reunión periódica con los empleadores	98
4.4 Asamblea en los lugares de trabajo	100
4.5 Presentación de reclamos ante los patrones	102
4.6 Crédito horario para el ejercicio de la función	104
4.7 Lugar para el desarrollo de las tareas	107
4.8 Medios de difusión de actividades gremiales	107
4.9 Balance Social de la empresa	110
4.10 Comisiones de seguridad e higiene.	110
Preguntas Frecuentes	114
5. Tutela sindical de los trabajadores	117
5.1 Normas que regulan la tutela sindical	119
5.2 Tutela sindical de los trabajadores	121
5.3 Tutela sindical de los candidatos y delegados electos en los lugares de trabajo	123
5.4 Despido de los delegados electos y los candidatos	126
5.5 Acción de exclusión de tutela de los delegados y los candidatos	128
5.6 Tutela de los activistas y los delegados de hecho	129
Preguntas Frecuentes	134
6. Derecho a Huelga	137
6.1 Normas que regulan el derecho a huelga	139
6.2 Titularidad del derecho a huelga	140
6.3 Modalidades de la huelga	141
6.4 Procedimiento para el ejercicio del derecho a huelga	143
6.5 Huelga en los servicios esenciales	150
Preguntas Frecuentes	154

7. Derecho a la negociación colectiva	157
7.1 Normas que regulan el derecho a la negociación colectiva	159
7.2 Convenios colectivos de trabajo	160
7.3 ¿Quiénes pueden negociar convenios colectivos de trabajo?	164
7.4 Ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo	166
7.5 Materias de negociación	168
7.6 Articulación y sucesión de convenios colectivos de trabajo	170
7.7 Negociaciones colectivas no reguladas en las normas	171
7.8 Negociación de convenios colectivos de crisis	172
Preguntas Frecuentes	174
Anexo	177
8. Inspección del Trabajo	195
8.1 Normas que regulan la inspección del trabajo	197
8.2 Inspección de las condiciones de trabajo	199
8.3 Procedimiento de la inspección del trabajo	201
8.4 Actuación de los representantes de los trabajadores en las inspecciones	207
Preguntas Frecuentes	208
Anexo general: Leyes, convenios y direcciones útiles	209
Ley de asociaciones sindicales nº 23.551	211
Decreto reglamentario 467/88	228
Ley de Negociación Colectiva N° 14.250	238
Convenio 87 de la OIT	243
Convenio 98 de la OIT	244
Convenio 135 de la OIT	246
Direcciones útiles	248

Introducción

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

.....

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

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



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

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

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

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

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

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

.....

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

Buenos Aires, agosto de 2010.

Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

RECOMENDACIONES DE LECTURA

1 Sobre el orden de los capítulos

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

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

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

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

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



• **Lectura independiente de los capítulos**

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

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

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

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

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

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

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



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

• Preguntas frecuentes

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

2 Sobre el diseño

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

[MODELO DE NOTA]

• Modelos de notificaciones

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

• Cuadros de advertencias

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



• Cuadros de regulación internacional

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

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

3 Sobre el lenguaje

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

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

.....

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

1

NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 1 Orden y articulación de las normas del derecho del trabajo**
- 2 Mecanismos de reclamo para la aplicación de las normas**

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

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

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

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

1 Orden y articulación de las normas del derecho del trabajo

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

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



Estructura Normativa

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

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

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

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



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

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

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

1.1 Constitución Nacional

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

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



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

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

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

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

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

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



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

En este Convenio se reconocen los siguientes derechos:

Derechos de los trabajadores

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

Derechos de las organizaciones de los trabajadores

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

1.3 Otros convenios de la Organización Internacional del Trabajo

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

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



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

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

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

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

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



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

1.4 Leyes nacionales

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

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

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

1.5 Convenios colectivos de trabajo

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

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



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

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

1.6 Contratos individuales del trabajo

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

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

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

1.7 Usos y costumbres

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

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



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

2 Mecanismos de reclamo para la aplicación de las normas

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

Acción colectiva

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

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

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

Vía administrativa

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



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

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

Vía judicial

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

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

Vía internacional

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

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



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

La organización en los lugares de trabajo constituye uno de los ejes estratégicos de la construcción de poder por parte de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

A partir de esta convicción hemos elaborado este Manual del Delegado, que sistematiza los argumentos jurídicos que fortalecen nuestras estrategias organizativas y de acción en el ámbito de cada empresa y establecimiento.

Entendemos que profundizar las prácticas y los espacios de organización en los lugares de trabajo contribuirá a recuperar las experiencias organizativas más exitosas del movimiento obrero de nuestro país.

Desde el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina esperamos que este Manual constituya una herramienta para la clase trabajadora, para conquistar más y mejores derechos, con la certeza de que somos los trabajadores los sujetos centrales de la transformación de la sociedad.