MANUAL DEL DELEGADO

guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Observatorio del DERECHO SOCIAL

CTA central de trabajadores de la argentina

MANUAL DEL DELEGADO

guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Observatorio del DERECHO SOCIAL

CTA central de trabajadores de la argentina

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

Director de la colección: Guillermo Gianibelli

Diseño y diagramación: Juliana Giménez

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

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 Nº 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 confluir, por último, en la representación general, característica de la pertenencia común a la clase trabajadora.

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

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

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

En primer lugar se debe señalar la insuficiencia declarada del sistema sindical tradicional para posibilitar y dinamizar en la actualidad la representación gremial en la empresa. Que menos del 15% de los establecimientos del país cuenten con "delegados de personal" (denominación del artículo 40 de la ley de asociaciones sindicales), o que no más del 39% de los trabajadores cuenten con representantes elegidos por ellos mismos es una realidad[1] 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 predilectos[3].

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 redunda, 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 control[1]. 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.

5 TUTELA SINDICAL DE LOS TRABAJADORES

1 Normas que regulan la tutela sindical

2 Tutela sindical de los trabajadores

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

4 Despido de los delegados electos y los candidatos

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

6 Tutela de los activistas y los delegados de hecho

? Preguntas frecuentes

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

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

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

1 Normas que regulan la tutela sindical

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

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

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

Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores. Protege a los representantes de los trabajadores "nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o los representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa" y establece que "deben gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical."

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

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

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "Rossi c/ Hospital Naval". En este fallo la Corte Suprema extendió la protección establecida en la ley 23.551 a los representantes de todas las organizaciones sindicales, con personería gremial o simple inscripción. Este fallo profundiza el camino iniciado por la Corte en el fallo "ATE", permitiendo que los representantes de una asociación simplemente inscripta, sea cual fuere el cargo que ocupen[1], estén protegidos por la misma tutela que los representantes de los sindicatos con personería gremial.

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

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

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

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

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

2 Tutela sindical de los trabajadores

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

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

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

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

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

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

OIT

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

OIT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¿Existen excepciones donde esta tutela puede no operar?
La ley de asociaciones sindicales establece que, en algunas ocasiones, la tutela de los candidatos a delegados puede quedar sin efecto. Esto sucede en las siguientes situaciones:

» Cuando no se oficializa la candidatura (artículo 50, ley 23.551). Los trabajadores que se presentan como candidatos deben cumplir con una serie de requisitos que están estipulados en las normas[2]. Los candidatos empiezan a estar

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

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

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

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

OIT

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

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

OIT

El convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, establece que "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (...) especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo"

4 Despido de los delegados electos y los candidatos

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

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

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

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

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

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

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

OIT

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, indicó que una de la formas de asegurar la protección de los delegados sindicales es disponer que no podrán ser despedidos mientras estén en el ejercicio de sus funciones, ni durante un período determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en caso de falta grave.
CLS, 2006:804

El gobierno debe tomar las medidas necesarias, de manera que los dirigentes sindicales que han sido despedidos por actividades relacionadas con la creación de un sindicato sean reintegrados a sus cargos, si así lo desean.
CLS, 2006:852

El convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo establece que "los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor".

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

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

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

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

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

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

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

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

6 Tutela de los activistas y los delegados de hecho

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

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

» El artículo 47 de la ley 23.551, que prohíbe toda conducta antisindical

» La ley 23.592, que prohíbe todo acto discriminatorio

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

El proceso judicial por el cual se presenta el amparo es el proceso sumarísimo[4], y el juez que intervendrá es el del fuero laboral de cada provincia.

Fallos de la justicia laboral sobre despidos discriminatorios antisindicales

- "Balaguer contra Pepsico", "Greppi contra Telefónica", "Villalba contra The Value Brands", "Cáceres contra Hipódromo Argentino de Palermo". La justicia falló a favor de la reinstalación de trabajadores activistas sindicales que fueron despedidos como consecuencia de su actividad gremial.

- "Arecco contra Praxair","Iglesias contra Autopistas del Sol", "Martinez contra Urbatec S.A.". La justica falló a favor de la reincorporación de trabajadores que se encontraban desarrollando funciones representativas pero que todavía no contaban con la tutela especial prevista en los artículos 48 y 52 de la ley 23.551.

[4] *Es el procedimiento más ágil y de resolución más rápida.*

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

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

OIT

En el caso de Argentina, el Comité de Libertad Sindical consideró que:
En algunos casos de despido sobre los que estaban en curso procedimientos judiciales, el Comité instó al Gobierno a que si la sentencia constatara actos de discriminación antisindical se tomaran medidas para que los trabajadores sean reintegrados en sus puestos
CLS, 2006:842

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

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

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

[MODELO DE NOTIFICACIÓN]

RECHAZO DE UNA SANCIÓN A ACTIVISTA[5]

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

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

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

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

[Lugar y fecha.....]

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

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

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

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

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

? Preguntas frecuentes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

ISBN: 978-987-26117-1-2