



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.

6

DERECHO A HUELGA

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

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

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

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

1 Normas que regulan el derecho a huelga

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

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

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

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

Ley 14.786. Regula la Conciliación Obligatoria y el arbitraje

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



2 Titularidad del derecho a huelga

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

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



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



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

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

3 Modalidades de la huelga

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

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



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

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

OIT

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

CLS, 2006:521



OIT

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

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

CLS, 2006:648

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

CLS, 1996: 545

4 Procedimiento para el ejercicio del derecho a huelga

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

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

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



OIT

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

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

CLS, 2006:660

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

CLS, 2006:666

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

CLS, 2006:794

4.1 Conciliación obligatoria

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

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



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

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

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

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

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

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

1 Inicio de la conciliación

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



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

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

2 Las audiencias de conciliación

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

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

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



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

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

3 Fin de la conciliación

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

4.2 Arbitraje

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

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

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



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

5 Huelga en los servicios esenciales

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

La ley 25.877 establece que son servicios esenciales:

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

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

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



OIT

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

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

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

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

5.1 Procedimiento de la huelga en los servicios esenciales

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



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

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

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

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

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

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

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

.....

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



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

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

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

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

5.2 Los servicios públicos de importancia trascendental

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

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



Preguntas frecuentes

¿Quiénes pueden decidir llevar adelante una huelga?

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

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

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

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

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



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

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

¿Cuáles son los límites del derecho de huelga?

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

¿Qué actividades pueden ser consideradas como servicios esenciales?

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



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

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.