



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 confluir, por último, en la representación general, característica de la pertenencia común a la clase trabajadora.

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

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



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

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

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

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

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

.....

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

² Al respecto puede verse *Dilemas y conflictos en torno a la representación directa en el lugar de trabajo*, J. Campos, L. Campos, G. Gianibelli y H. 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.

7

DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

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

1 Normas que regulan el derecho de negociación colectiva

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

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



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

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

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

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

2 Convenios colectivos de trabajo

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

.....

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



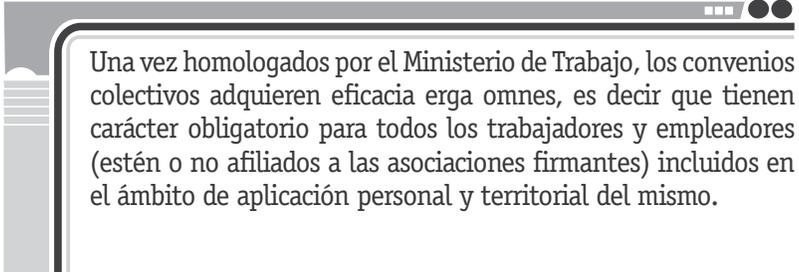
La ley 14.250 establece que los convenios colectivos de trabajo deben celebrarse por escrito y consignar la siguiente información:

- » Lugar y fecha de su celebración
- » El nombre de los intervinientes y acreditación de su representación
- » Las actividades y las categorías a las que se refieren
- » La zona de aplicación
- » El período de vigencia
- » Las materias objeto de la negociación

¿Cuándo comienzan a aplicarse las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo?

La vigencia de un convenio colectivo de trabajo comienza luego de su firma por parte de los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Sin embargo, para que sus efectos se proyecten sobre todos los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de actuación es necesario que la autoridad de aplicación (el Ministerio de Trabajo) lo homologue.



Una vez homologados por el Ministerio de Trabajo, los convenios colectivos adquieren eficacia erga omnes, es decir que tienen carácter obligatorio para todos los trabajadores y empleadores (estén o no afiliados a las asociaciones firmantes) incluidos en el ámbito de aplicación personal y territorial del mismo.



La homologación es un acto administrativo que dicta el Ministerio de Trabajo luego de verificar que las cláusulas que componen el convenio no violan el orden público (por ejemplo, si contiene cláusulas discriminatorias). La ley también le otorga al Ministerio de Trabajo la posibilidad de no homologar un convenio colectivo si entiende que ello va en contra del interés general. Sin embargo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que este tipo de limitaciones implica una violación a la libertad sindical.

OIT

La intervención de las autoridades públicas con el fin esencial de asegurar que las partes en las negociaciones subordinen sus intereses a la política económica nacional del gobierno, independientemente del hecho de que estén o no de acuerdo con dicha política, es incompatible con los principios generalmente aceptados de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de organizar libremente sus actividades y de formular su programa. Las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal, y de que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe el goce de dicho derecho.

CLS, 2006 párrafo 1005

El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa.

CLS, 2006 párrafo 881



Cuando un convenio contiene cláusulas que violan el orden público, el Ministerio de Trabajo no efectúa la homologación, y las partes pueden renegociar las cuestiones observadas.

En el caso de los convenios por actividad, oficio, rama o categoría, la homologación es una condición obligatoria para que sus efectos se extiendan a todos los trabajadores y empleadores. Por su parte, los convenios de empresa sólo necesitan ser registrados ante el Ministerio de Trabajo, aunque las partes pueden solicitar que sea homologado.

¿Qué sucede cuando vence el período de vigencia de un convenio?

Cuando vence el período de vigencia de un convenio colectivo, el mismo continúa vigente hasta ser sustituido por uno nuevo. El mantenimiento de la vigencia del convenio se denomina **ultraactividad** e implica que **continúa aplicándose hasta que no sea reemplazado por otro convenio**.

Por último, la ley 14.250 prevé en su artículo 11 que, vencido el plazo de un convenio, o dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo puede, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de un nuevo convenio. Es decir, que 60 días antes de que venza el plazo de un convenio, la asociación sindical correspondiente o la representación empresarial pueden solicitarle a la autoridad de aplicación que dé inicio a las negociaciones colectivas para renovar el convenio que está por vencer.

En los siguientes apartados se describe cada uno de estos puntos dando cuenta de quiénes son los sujetos legitimados para su negociación, cuáles son los ámbitos de aplicación de los convenios, las materias que pueden negociarse y la articulación entre distintos convenios.



3 ¿Quiénes pueden negociar convenios colectivos de trabajo?

Los convenios colectivos de trabajo son negociados entre: Las asociaciones sindicales con personería gremial y el empleador en forma individual, junto a otros empleadores o representado por la cámara empresarial (más adelante pasaremos a explicar en qué caso interviene cada uno).

Negociar el convenio colectivo de trabajo es el máximo reconocimiento para las asociaciones sindicales ya que es el momento en el que representan al conjunto de los trabajadores. En la Argentina, la ley le otorga este derecho en forma exclusiva a los sindicatos con personería gremial. Sin embargo, la Comisión de Expertos de la OIT establece que sólo puede otorgarse una preferencia. Es decir que, en algunos casos concretos, los sindicatos con simple inscripción podrían exigir participar en la negociación colectiva, por ejemplo cuando tienen una mayoría de afiliados en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Las asociaciones sindicales con personería gremial sólo pueden negociar en función del alcance que tenga su personería. Esto quiere decir que si un sindicato tiene personería gremial para representar a un determinado sector de trabajadores en un territorio específico, sólo puede negociar convenios colectivos con ese alcance.

Por ejemplo: *Un sindicato de la actividad de la construcción agrupa a los empleados y obreros de la construcción de todo el país pero sólo tiene personería gremial para representarlos en la provincia de Santa Fe. En este caso, el sindicato sólo puede negociar representando a los trabajadores de la construcción de la provincia de Santa Fe.*

Por su parte, los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen derecho a participar en:

- » Las negociaciones informales dentro de la empresa y en la negociaciones formales de los convenios por empresa ante el Ministerio de Trabajo.



» Las comisiones paritarias de interpretación o de resolución de conflictos que se prevean en los convenios.

Respecto a la constitución de la comisión negociadora, la ley 25.674 estableció que deberá garantizarse la participación de delegadas mujeres, en proporción a la cantidad de trabajadoras representadas por dicha negociación.

La actuación de los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo en las negociaciones colectivas

La participación de los delegados en las negociaciones colectivas por empresa es obligatoria, y la ley establece que pueden participar en dicha negociación hasta cuatro representantes.

Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen derecho a participar en todo el proceso de negociación. Es decir, pueden participar de todas las audiencias tal como lo hacen los empleadores y las asociaciones sindicales. Asimismo, tienen derecho a acceder a toda la información que circule en las negociaciones y a aportar ideas, opinar y decidir en las negociaciones.

Es recomendable que su rol sea activo, tanto en las mesas de negociaciones como en el lugar de trabajo. Para lograr esto se pueden convocar a asambleas para que el conjunto de los trabajadores defina un pliego de demandas y que los avances en las negociaciones sean transmitidas en asambleas para poder decidir que decisiones tomar, por ejemplo si firmar o no el acuerdo al que se arribó.



La discusión de los convenios colectivos en la asamblea o congreso de la organización sindical

La ley 23.551 establece que es privativo de la asamblea o del congreso de la organización sindical considerar los anteproyectos de convenios colectivos de trabajo. Este espacio es un ámbito de discusión donde los representantes sindicales pueden participar y opinar sobre los resultados parciales de la negociación, pronunciándose a favor o en contra de la firma del convenio colectivo, proponiendo nuevas cláusulas o reformar las existentes.

A su vez, no existe ningún obstáculo para que estas asambleas se reproduzcan en todos los lugares de trabajo, ya que ello fortalece la acción de toda la organización sindical, y convierte al período de discusión del convenio colectivo en un momento de movilización del conjunto de los trabajadores.

Por su parte, los empleadores pueden negociar representándose a sí mismos, junto a otras empresas o mediante la cámara empresarial.

4 Ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo

Los convenios colectivos de trabajo pueden tener los siguientes ámbitos de aplicación personal (a quiénes abarcan) y territorial (en qué territorio de aplican):

- **Convenios por actividad o rama:** Estos convenios son de aplicación para todos los trabajadores de una actividad dentro del territorio que definan las partes de acuerdo a su capacidad representativa. Por ejemplo: Si se negocia un convenio colectivo para los trabajadores de la industria de la



alimentación, el convenio se aplicará para todos los trabajadores de la actividad dentro del territorio que especifique el convenio. En las negociaciones intervendrá, por un lado la asociación gremial que tenga personería gremial para representar a ese colectivo de trabajadores dentro del territorio acordado, y por otro lado la cámara de empleadores de dicha actividad o un grupo de empleadores que los represente.

- **Convenio por profesión, categoría u oficio:** Estos convenios son de aplicación para todos los trabajadores pertenecientes a un oficio (por ejemplo, peluqueros), profesión (por ejemplo, profesionales de la salud) o por categoría (es una parte de la actividad, por ejemplo el personal jerárquico de la actividad metalúrgica) dentro de un territorio específico. En este caso interviene la asociación gremial con personería gremial para representar a los trabajadores de la profesión, categoría u oficio en cuestión dentro del territorio acordado, y la cámara empresarial respectiva o un grupo de empleadores que los represente.
- **Convenio por empresa:** Estos convenios son de aplicación para los trabajadores de una empresa específica. En éstas negociaciones intervienen el sindicato que represente al conjunto de los trabajadores de la empresa, los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo y el empleador. La participación de los delegados es obligatoria y la aplicación del convenio es únicamente para los trabajadores de esa empresa.



Los convenios colectivos pueden ser: por actividad; por profesión, categoría u oficio; o por empresa. Todos ellos deben establecer mejores derechos para los trabajadores que los reconocidos en las leyes vigentes.



5 Materias de negociación

Los convenios colectivos de trabajo establecen cláusulas que regulan las condiciones de trabajo, salariales y no salariales, que operan dentro de su ámbito de aplicación personal y territorial. Entre las materias de negociación que suelen incluir los convenios se encuentran las siguientes:

Jornada de trabajo: El convenio colectivo puede reconocer una disminución de la jornada de trabajo; establecer la jornada máxima que pueden trabajar quienes se desempeñen en tareas insalubres; incorporar turnos fijos o rotativos en un proceso de trabajo, etc. En cualquiera de estos casos, la negociación tiene que respetar la jornada máxima legal que establece la legislación laboral, y sólo puede establecer mejores condiciones para los trabajadores.

Ingresos, promociones y categorías: Los convenios pueden determinar cuáles serán los mecanismos de ascenso y promoción de los trabajadores. A su vez, pueden modificar las categorías, y describir las tareas que le corresponden a cada una de ellas.

Salarios: En materia de salario los convenios pueden establecer la estructura y monto de las escalas salariales, incluir premios por presentismo, puntualidad, por rendimiento, viáticos, etc.

Licencias especiales y ordinarias: Los convenios pueden prolongar el plazo de las licencias especiales y ordinarias que están detalladas en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744. Las licencias ordinarias son las vacaciones y las especiales son las que permiten que los trabajadores gocen de días no laborales y pagos en determinadas situaciones por ejemplo: en caso de embarazo, adopción de hijo/a, en caso de examen, por mudanza, por fallecimiento de familiares, por donación de sangre, etc.

Beneficios sociales: Los convenios pueden prever la inclusión de salas maternas, comedores, espacios de recreación dentro del establecimiento, etc.



Organización del trabajo: Los convenios pueden negociar la forma en la que se realizan las tareas al interior de cada establecimiento. Una forma típica de esta regulación es la conformación de equipos o células de trabajo y la negociación de cláusulas de polivalencia. También pueden establecerse mecanismos de control del proceso productivo por parte de los trabajadores.

Organización de los trabajadores: En los convenios colectivos también se pueden negociar mejores condiciones para la organización de los trabajadores. Por ejemplo mejoras vinculadas a las herramientas de las que disponen los delegados para ejercer su función (crédito horario, carteleras, local sindical, etc.), cantidad de delegados por lugar de trabajo, etc.

Comisiones paritarias: Las comisiones paritarias son un medio de comunicación entre los patrones y los sindicatos que se conforman por una cantidad igual de representantes de cada parte. Entre los temas que suelen abordar se encuentran: la interpretación de las convenciones colectivas; la intervención en conflictos individuales o pluriindividuales por la aplicación de normas convencionales; clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones.

Paz social y servicios mínimos: En los convenios colectivos también se pueden negociar cláusulas de paz social. Estas cláusulas son un compromiso entre las partes para no ejercer medidas de fuerza durante el plazo que dure el convenio, referidas a lo negociado en el convenio. Es decir que la asociación sindical y los empleadores se comprometen a no poner en práctica algún tipo de medida que pueda suscitar un conflicto, siempre y cuando se cumpla con lo pactado en el convenio. Asimismo, también se puede regular el establecimiento de servicios mínimos en aquellas actividades que sean consideradas servicios esenciales.

Comisiones de seguridad e higiene: Estas comisiones tratan temas vinculados con el medio ambiente, salud laboral, seguridad, e higiene de los lugares de trabajo, y pueden ser creadas por los convenios colectivos de trabajo.



6 Articulación y sucesión de convenios colectivos de trabajo

Los convenios colectivos pueden tener distintos ámbitos de aplicación, pudiendo existir dentro de una misma actividad convenios de ámbito mayor y otros de ámbito menor.

Los convenios de ámbito mayor, es decir aquellos que tengan mayor alcance territorial y personal, **pueden determinar sus materias propias de negociación y señalar cuáles serán las que se negociarán en los convenios de ámbito menor y establecer las formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes.**

Por su parte, **los convenios de ámbito menor**, por ejemplo los de empresa, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, **pueden negociar:**

- » Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor
- » Materias no tratadas por el de ámbito mayor
- » Materias propias de la organización de la empresa
- » Condiciones más favorables al trabajador.

Respecto **al orden de preferencia en la aplicación y articulación de los convenios** (denominado orden de prelación), la ley 14.250 establece que:

- » **Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.**
Por ejemplo: Un convenio posterior cuyo ámbito de aplicación personal y territorial es la actividad del caucho en todo el territorio nacional reemplaza al convenio anterior del mismo ámbito en cualquier sentido.



» Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador.

Por ejemplo: Un convenio posterior, cuyo ámbito de actuación es una empresa de la industria metalúrgica, solo modifica el convenio colectivo de actividad en la medida en que contemple condiciones más favorables para los trabajadores. Para determinar cuál es el convenio más favorable se comparan por separado las instituciones que contiene cada convenio (por ejemplo: jornada, remuneraciones, licencias especiales, etc).

7 Negociaciones colectivas no reguladas en las normas

Este tipo de negociación es la que suele surgir luego de un conflicto en el lugar de trabajo, como producto de las demandas que presentan los trabajadores mediante sus representantes a los empleadores o como consecuencia de los usos y costumbres que con el tiempo se incorporan a los convenios.

Las negociaciones entre empleadores y trabajadores en los lugares de trabajo no se encuentran reguladas por ninguna norma y por lo tanto las partes no tienen que someterse a ningún procedimiento determinado. Quienes suelen intervenir son las asociaciones sindicales o los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo y el empleador

Generalmente, es la comisión interna (o cuerpo de delgados) la que presenta estas demandas definidas colectivamente por los trabajadores, ya que son quienes están facultados para presentar reclamos en representación de los trabajadores frente a los patrones.

Si bien no es una obligación para los empleadores negociar con las comisiones internas, muchas veces la presión ejercida por el conjunto de los trabajadores fuerza a que éstos se sienten a negociar.

Es recomendable que los acuerdos se plasmen en algún instrumento



que sirva de respaldo legal como pueden ser las actas acuerdos o cualquier documento que esté firmado por las partes que negociaron. También es recomendable que la suscriban todos los trabajadores, ya que en caso de que dicho acuerdo no sea considerado como un convenio colectivo de trabajo, sí podrá ser calificado como un acuerdo pluriindividual, y por lo tanto obligatorio para todas las partes que lo firmaron.

8 Negociación de convenios colectivos de crisis

En situaciones de crisis los empleadores pueden recurrir a un procedimiento que les permite suspender la aplicación de un convenio, en un establecimiento, por un plazo acotado.

La iniciación de este procedimiento, denominado **procedimiento preventivo de crisis**, es obligatoria cuando los empleadores quieren despedir o suspender por razones económicas, tecnológicas o de fuerza mayor a más del 15% de los trabajadores en empresas con menos de 400 trabajadores, a más del 10% de los trabajadores en empresas que empleen entre 400 y 1000 trabajadores; o a más del 5% de trabajadores en empresas de más de 1000 trabajadores. Este proceso se desarrolla en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación o de los ministerios de trabajo provinciales.

Al iniciar este procedimiento, el empleador tiene que informar a los representantes de los trabajadores las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis. Además debe informar especialmente sobre diversas cuestiones de la empresa y los efectos de la crisis que denuncia o como espera revertirla, como, por ejemplo, referidas al mantenimiento de empleo; inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y cambio organizacional; recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada en la empresa; recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayuda a la recolocación; ayuda para la creación de emprendimientos productivos por parte de los trabajadores excedentes.



Una vez iniciado este procedimiento, el Ministerio de Trabajo convoca a las partes para que puedan negociar. Durante estas negociaciones los empleadores y trabajadores no pueden ejercer medidas de acción directa, es decir que los empleadores no pueden despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo, y los trabajadores no pueden ejercer el derecho a huelga.

Como resultado del procedimiento preventivo de crisis el empleador y la asociación sindical pueden pactar despidos, suspensiones, adelantamiento de vacaciones, y también pueden acordar que se suspenda, por un plazo determinado, la aplicación del convenio colectivo en dicha empresa. En este caso, las partes pueden negociar un nuevo convenio, que en ningún caso podrá establecer condiciones menos favorables para los trabajadores que las establecidas en las leyes laborales.

Estas negociaciones se desarrollan, en forma casi exclusiva, a nivel de empresa, y los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen derecho de participar en todo su desarrollo. Asimismo, también tienen derecho a comunicar todos los avances y retrocesos al conjunto de los trabajadores, para analizar en asamblea las estrategias a desarrollar.

En el marco de este procedimiento las partes no están obligadas a llegar a un acuerdo, por lo que una vez transcurrido el plazo de 15 días previsto en la ley, tanto los empleadores como los trabajadores pueden volver a adoptar las medidas que estimen convenientes.



Preguntas frecuentes

¿Qué puede hacer el delegado si encuentra límites para participar en la negociación colectiva de los convenios de empresa?

La ley prevé que en la comisión negociadora participe el sindicato con personería gremial y hasta cuatro representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Si el sindicato no convoca al delegado a participar en la negociación, los delegados pueden solicitar por escrito que se los integre en la negociación. Este pedido puede ser acompañado por los trabajadores del establecimiento, o ser resultado de una decisión de la asamblea del lugar de trabajo, y servirá para posibles cuestionamientos que puedan hacerse al resultado de la negociación. Asimismo, es posible solicitar administrativa o judicialmente que se garantice la participación de los delegados en las negociaciones colectivas por empresa.

Si el empleador no quiere aplicar el convenio colectivo en el establecimiento ¿Qué se puede hacer?

La aplicación del convenio colectivo es obligatoria en todos los establecimientos que estén comprendidos en su ámbito de actuación. Si el empleador no lo aplica, los trabajadores deben comunicarlo al sindicato, y pueden recurrir al ejercicio de la huelga. También pueden presentar acciones administrativas o judiciales, cuyas características dependerán del tipo de incumplimiento laboral. Estas presentaciones pueden realizarse individualmente o a través del sindicato, aunque en este último caso los efectos de la resolución alcanzarán a todos los trabajadores del establecimiento.



¿En dónde puedo conseguir el convenio colectivo de trabajo y las actas acuerdo que rigen en mi actividad?

Esta información es pública y se puede conseguir tanto en la asociación sindical como en la biblioteca del Ministerio de Trabajo de la Nación (se pueden pedir por correo electrónico a biblioteca@trabajo.gov.ar). Asimismo, gran parte de los convenios y actas se encuentran en la página web del Ministerio (www.trabajo.gov.ar)

Si en el convenio colectivo existe una cláusula de paz social ¿Cuáles son los límites para ejercer el derecho a huelga?

La exigencia de cumplir con las cláusulas de paz social no implica que los trabajadores no puedan ejercer medidas colectivas ante los incumplimientos de los empleadores. Como mencionamos anteriormente, el único límite admisible a la huelga es que la misma pierda el carácter pacífico. Además, durante la vigencia de la paz social los trabajadores también pueden ejercer la huelga por cuestiones no tratadas en el acuerdo donde se pactó la paz social.

¿Tiene valor un convenio colectivo de trabajo de empresa si los delegados se oponen a él? ¿Qué se puede hacer si el sindicato insiste en firmar un convenio colectivo de empresa a pesar de la oposición de los trabajadores?

Los convenios colectivos tienen efectos a partir de su firma por los representantes de los empleadores y la organización sindical, y se aplican a la totalidad de los trabajadores una vez homologados por el Ministerio de Trabajo, independientemente de que los representantes en los lugares de trabajo hayan participado o no.

Sin embargo, si los delegados se oponen al convenio pueden llevar el contenido de las negociaciones a la discusión de la asamblea de los trabajadores, para que sea la asamblea la que otorgue un man-



dato expreso a la organización sindical tendiente a que no se firme el convenio colectivo.

Si la organización sindical aún así firma el convenio colectivo, los trabajadores pueden afiliarse a otro sindicato y promover una nueva negociación a través de otra organización sindical.

¿Es necesario que la asamblea de los trabajadores ratifique un convenio colectivo de trabajo negociado por el sindicato?

La ley 14.250 de negociación colectiva no exige que un convenio colectivo de empresa sea ratificado por la asamblea de los trabajadores. Sin embargo, es importante que todo el proceso de negociación del convenio sea discutido permanentemente por la asamblea, y que el texto final, antes de ser aprobado, sea tratado por la asamblea. Por el contrario, el artículo 20 de la ley 23.551 establece que es privativo de la asamblea o congreso de la asociación sindical el tratamiento del anteproyecto del convenio colectivo de trabajo.



Anexo

Conocer la regulación sobre el procedimiento de la negociación colectiva nos permite utilizar los mecanismos previstos en la ley que podrían permitir una mayor participación de los trabajadores, tanto en el transcurso de la negociación como en el momento del cierre final de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo.

En este anexo presentaremos un conjunto de temas y cláusulas que habitualmente forman parte de las negociaciones. Los hemos clasificado en tres grandes grupos: en primer lugar, ejemplos de los temas y cláusulas más extendidos en la negociación colectiva, que en muchos casos deberían ser resistidos por los trabajadores; seguidamente, ejemplos de temas y cláusulas favorables a los trabajadores que se encuentran en algunas negociaciones colectivas, pero que pueden ser tomadas como posibilidades para extender a más acuerdos y convenios; finalmente, ejemplos de temas y cláusulas que no se han incluido en las negociaciones colectivas, pero que pueden ser impulsados por los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

1 Los contenidos habituales de la negociación colectiva

La negociación colectiva ha sido una de las herramientas a través de las cuales los empleadores han institucionalizado las regulaciones sobre flexibilización laboral. Ello se observa principalmente en la regulación de la utilización del tiempo de trabajo (avanzando también sobre el tiempo libre de los trabajadores) y en la regulación de la organización del trabajo.

Asimismo, en la negociación colectiva también se han incluido cláusulas que limitan el accionar de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo.



Regulación del tiempo de trabajo

En cuanto al tiempo de trabajo, las principales cláusulas han sido el establecimiento de turnos, fijos o rotativos, el fraccionamiento de las vacaciones, y la jornada promedio.

Estas cláusulas se presentan habitualmente de la siguiente manera:

- **Turnos fijos o rotativos**

La regulación de la jornada por turnos fijos, es la forma en la que históricamente se ha regulado la jornada laboral. En el lugar de trabajo funciona una determinada cantidad de turnos de trabajo (por ejemplo: turno mañana, turno tarde y turno noche) y los trabajadores realizan sus tareas en uno de estos y en forma permanente, es decir que no rotan en los otros turnos de trabajo.

Por el contrario, la regulación de la jornada por turnos rotativos implica que los trabajadores puedan ser asignados y rotar en cualquiera de los turnos. En consecuencia, la jornada laboral que realice el trabajador queda sujeta a la decisión discrecional del empleador quien asigna y define la distribución y asignación de los turnos. De esta forma puede ocurrir que el trabajador dentro de una misma semana, realice sus tareas en todos los turnos existentes. Este tipo de regulaciones pone en evidencia la forma en la que el empleador intenta adaptar la jornada de trabajo a las demandas de producción y a su vez permite, en forma encubierta, que el empleador obstaculice la posibilidad de organización en el lugar de trabajo, en la medida que la rotación entre distintos turnos dificulta la construcción de lazos de solidaridad entre los compañeros.



La Empresa definirá los sectores específicos en los que se realizarán las jornadas laborales por turnos rotativos, y será quien diseñe los diagramas de trabajo respectivos con sus correspondientes descansos semanales, que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del régimen.



• Jornada promedio

Este tipo de regulación implica que la jornada laboral equivale a un total de horas mensuales o anuales que desempeñará el trabajador, y donde el empleador puede distribuir, asignar, extender o reducir en función de sus necesidades. Es decir, no se determina una jornada diaria ni un turno de trabajo fijo. De esta forma el empleador no sólo puede determinar en forma arbitraria el turno de trabajo que le asignará a cada trabajador sino la distribución y extensión de la jornada, teniendo que respetar como único límite que entre una jornada y otra no se supere un plazo mínimo de 12hs. A su vez, en la medida en que no se supere el total de horas mensuales o anuales establecidas, el empleador se exime de pagar horas extras.



La jornada promedio anual que regirá en el presente convenio es de 2.100 horas. En base a este total anual, las jornadas diarias podrán prolongarse mas allá de las ocho y las horas de prolongación pueden ser compensadas reduciendo la duración de otras jornadas diarias o suprimiendo las mismas, sin pago de adicionales por horas suplementarias mientras no se haya cubierto la jornada anual respectiva acordada. En consecuencia y conforme al régimen especial de jornada anualizada promedio, las horas trabajadas mas allá de las ocho horas, serán todas ellas horas normales por lo que no se consideran horas suplementarias y no dan derecho al cobro de recargo por pago de horas extraordinarias o suplementarias, en tanto y en cuanto no se haya cubierto el total de horas de la jornada anualizada. Solo se consideran, por lo tanto, horas extraordinarias o suplementarias las que superen, en cada caso, las 2.100 horas.



- **Fraccionamiento de las vacaciones**

Este tipo de cláusulas son las que permiten que el empleador pueda distribuir el período vacacional de los trabajadores en función de sus necesidades y que modifique la regulación que prevé la ley de contrato de trabajo.



El empleador podrá disponer del fraccionamiento del período vacacional previsto en el presente convenio. De optar por tal fraccionamiento, deberá otorgar como mínimo, el cincuenta por ciento en verano.

Organización del trabajo

La cláusula más extendida sobre organización del trabajo es el establecimiento de la polivalencia funcional.

- **Polivalencia funcional**

La polivalencia funcional es el mecanismo mediante el cual el empleador puede distribuir y asignar tareas discrecionalmente sin importar el puesto o categoría para la que fue contratado el trabajador. Es decir, esta cláusula habilita a que el empleador defina quién y cuándo hace cada tarea, posibilita la rotación entre distintos puestos y permite que el empleador pueda limitar la contratación de nuevos trabajadores.



Los trabajadores deberán prestar servicios en los lugares y sectores que indique la Empresa. De igual forma, cuando deban adecuarse los puestos de trabajo o reasignarse, aun dentro de la misma jornada, las tareas dentro o fuera de un mismo sector o área de trabajo, el personal podrá ser transferido a otra área, sector o puesto de trabajo y/o asignársele otras tareas.



Actividad de los representantes en los lugares de trabajo

Habitualmente los convenios regulan en forma restrictiva la actividad de los delegados en los lugares de trabajo. Ello puede observarse, entre otras, en cláusulas referidas a la utilización del crédito horario, a los mecanismos de difusión de información dentro de la empresa, y a la realización de asambleas.

- **Utilización del crédito horario**

Existen distintas formas de limitar el uso del crédito. Por un lado hay cláusulas que prevén mecanismos de autorización para su utilización, por ejemplo solicitando una autorización al empleador o a la organización sindical. En el primer caso, es una forma clara de limitar el uso de las horas crédito ya que es improbable que el empleador fomente el desarrollo de actividades sindicales dentro del establecimiento y permite su injerencia en la organización de los trabajadores. En el segundo caso, la exigencia de una autorización a la entidad sindical implica una dilación en el ejercicio del derecho y en determinadas oportunidades puede implicar un obstáculo para resolver cuestiones que requieren de una intervención inmediata del delegado.

Por otro lado, las restricciones en el uso del crédito horario pueden estar ligadas a la regulación de la finalidad o el lugar donde puede utilizarse. Por ejemplo, existen cláusulas que establecen que el crédito horario sólo puede utilizarse para reuniones sindicales fuera del establecimiento. De esta forma, las tareas de organización en el lugar de trabajo pasan a un segundo plano y el delegado no cuenta con tiempo dentro de su jornada laboral para desarrollar las tareas de representación propias de su función.



Los miembros de la Comisión Interna de fábrica tendrán derecho a un crédito horario pago de veinte horas mensuales no acumulativas, dentro de su jornada normal de trabajo, para realizar gestiones sindicales fuera del establecimiento. Para la utilización de dicho beneficio, deberán solicitar una autorización al Departamento de Personal con una anticipación no menor a 24hs.



Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo gozarán de un crédito horario de seis (6) horas semanales para gestiones externas ante la asociación sindical, autoridades institucionales y cualesquiera otra relacionados con su función. Éste crédito horario no es vinculante al tiempo que sea utilizado dentro del establecimiento para atender las demandas y necesidades del conjunto de trabajadores. Para el desarrollo de esta función, los delegados contarán con todo el tiempo necesario, para lo cual deberán notificar previamente a su superior jerárquico o a la Gerencia de Personal la interrupción momentánea de su tarea.

Asimismo, el total de delegados nombrará a 3 de sus miembros que gozarán de un crédito horario permanente para ejercer su función representativa. Estos miembros podrá variar siempre que sea informado a la empresa con 48hs de anticipación

- **Mecanismos de difusión de información**

Los límites a la difusión de información sindical en el lugar de trabajo pueden estar ligados a la utilización de la cartelera sindical o la distribución volantes o panfletos dentro del establecimiento. En el primer caso, existen convenios que restringen la información que puede colocarse en la cartele-



ra solicitando para su publicación la autorización del sindicato y/o del empleador. En este mismo sentido, otra forma de limitar la publicación de informaciones es establecer que la llave de la cartelera/vitrina esté en posesión del empleador o de los dirigentes sindicales.

En el segundo caso, existen cláusulas que prohíben la difusión de informaciones sindicales por fuera de la cartelera, impidiendo la circulación de panfletos o volantes entre los trabajadores dentro del establecimiento.

Todas estas regulaciones restringen el ejercicio de una herramienta fundamental para socializar información sindical sobre la organización del lugar de trabajo y por lo tanto también limitan la organización de los trabajadores.



La Empresa colocará en todos los lugares de trabajo, a convenirse y en forma visible, vitrinas para uso exclusivo del Sindicato. Las llaves de las vitrinas serán entregadas a representantes del Sindicato. Por consiguiente, queda prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo. Deberán excluirse las noticias de tipo político partidista y todas aquellas ajenas al quehacer gremial y social, pudiendo la Empresa exigir el retiro de las publicaciones que considere agraviantes.



La empresa colocará vitrinas en los distintos lugares de trabajo a efectos que los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo informe a sus representados sobre actividades sindicales, sociales, culturales y otras. La ubicación y cantidad de las vitrinas para uso gremial son determinados de común acuerdo entre la comisión interna y el Departamento de Personal.



- **Realización de asambleas**

Una forma de limitar las asambleas de trabajadores es prohibir su realización en el lugar de trabajo durante o luego de la jornada laboral. Esta prohibición limita la visibilidad y convocatoria de las asambleas dificultando la participación de todos los compañeros.



Queda prohibida todo tipo de reunión sindical dentro del establecimiento que pueda afectar el normal funcionamiento de la producción.



La empresa habilitará semanalmente un espacio dentro de sus instalaciones para la realización de asambleas de trabajadores.

2 Nuevos contenidos de la negociación colectiva

Algunos convenios incorporan cláusulas que permiten potenciar la organización en el lugar de trabajo y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. En general, estas mejoras fueron producto de procesos de organización y lucha en distintos lugares de trabajo.

- **Reducción de la jornada**

Existen experiencias en la organización de los trabajadores que conquistaron una reducción de su jornada de trabajo. Esta es una forma de aumentar los salarios, ganar tiempo de recreación y ponerle un límite al poder del empleador en materia de regulación de la jornada laboral.



Las partes acuerdan una reducción de la jornada laboral para todo el personal comprendido en el presente convenio. A partir de la entrada en vigencia del presente convenio, todo el personal pasará a realizar sus tareas en una jornada a seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales, el sueldo percibido no tendrá reducciones por esta causa.

- **Extensión del convenio colectivo a trabajadores terciarizados y precarizados**

La inclusión o extensión del convenio colectivo a los trabajadores terciarizados y precarizados que trabajan en un mismo establecimiento permite, por un lado, igualar las condiciones de trabajo entre todos los trabajadores que se encuentran desarrollando tareas dentro de un mismo establecimiento, por otro lado, es una forma de limitar el abuso de los empleadores en materia de terciarización y precarización. Fomentar la organización de los trabajadores que desempeñan sus tareas en un mismo establecimiento sin importar la forma de contratación que rija en su relación laboral, luchando por mejoras para todo el colectivo, es una manera de desnaturalizar la división que imponen los empleadores mediante el fraude laboral y de potenciar la organización en el lugar de trabajo.



Este Convenio rige para todas las relaciones laborales entre la empresa signataria y el personal de la misma, afectado directa o indirectamente, que de alguna manera coadyuve al funcionamiento de la empresa. Asimismo el presente convenio se considerará extendido en forma automática en el caso de ser ampliada la concesión de cualquiera de las actividades realizadas por la empresa.



- **Licencias superiores, nuevas licencias e instalaciones en el establecimiento**

Los convenios pueden extender los plazos legales de las licencias especiales (enfermedad, maternidad, paternidad, mudanza, estudios, etc.), incluir licencias o instalaciones no estipuladas en las normas (como por ejemplo las licencias por adopción de hijo), o permitir mejorar las condiciones de vida del conjunto de los trabajadores.



Además de las licencias que le corresponde al trabajador/a por ley, el personal gozará de las siguientes licencias extraordinarias pagas:

Matrimonio: *15 días corridos por contraer matrimonio, que podrán ser agregados a su licencia anual ordinaria, previo aviso al empleador con la anticipación de un mes.*

Nacimiento de hijo: *15 días al personal masculino por nacimiento de hijo/a o adopción.*

Fallecimiento:

- *7 días por fallecimiento de familiar en primer grado (cónyuge, concubino/a, hijos, padres). Cuando el trabajador/a habite a más de 100 km del lugar en donde se realiza el sepelio del causante, se adicionarán dos (2) días a este periodo de licencia.*

- *2 días por fallecimiento de miembro de familia dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad.*

Vacaciones: *Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la empresa, las vacaciones deberán otorgarse en forma conjunta y simultánea.*

(continúa en la siguiente página)

**Exámenes:**

- *Enseñanza primaria, 1 día por examen; no pudiendo exceder los 12 días anuales*
- *Enseñanza secundaria, 1 día por examen, no pudiendo exceder los 12 anuales;*
- *Enseñanza superior, 1 día por examen parcial y 2 días por examen final, con un máximo de 20 días por año calendario. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.*



Todo el personal comprendido en el presente convenios gozará del siguiente beneficio:

Salas maternas: *La empresa proveerá de salas para el cuidado de niños/as para los hijos menores de 6 años de los trabajadores/as. En caso contrario la empresa abonará a los/as padres o madres o tutores, el monto correspondiente, justificado por los recibos aportados por el trabajador en todo concepto.*

• Creación de comisiones de seguridad e higiene

Las comisiones de seguridad e higiene son herramientas que permiten a los trabajadores tener un mayor conocimiento de las condiciones de trabajo de todos los compañeros del establecimiento, desnaturalizar los riesgos y enfermedades productos de la forma en la que se trabaja y también son una llave para negociar con el empleador mejoras en todas estas condiciones e incidir en la organización del proceso productivo. Su creación puede ser promovida en los convenios colectivos de trabajo.



Las partes crean el Comité Mixto de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que estará conformado por idéntica cantidad de representantes de cada una de las partes signatarias del presente, pudiendo contar con asesores de las distintas especialidades que se deban tratar y cuyo funcionamiento, objetivos y atribuciones serán determinados en el seno del comité. Serán de aplicación en la materia las normas emergentes de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 19.587, su decreto reglamentario 351/79, Ley 24.557 y las resoluciones correspondientes, que por este instrumento se declaran como únicos dispositivos aplicables.

Se reconoce en el análisis de salubridad del ámbito de trabajo, sólo el procedimiento establecido en el art. 200 de la Ley de Contrato de Trabajo, y por ello las partes se comprometen a dar intervención a la autoridad de aplicación, para que proceda a calificar las tareas y/o ambientes de trabajo, para lo cual iniciarán a la brevedad las tramitaciones pertinentes. Esta Comisión evaluará todos los estudios estadísticos en materia de Medicina Laboral, recomendando al área pertinente, la adopción de las medidas preventivas y correctivas del caso, sin perjuicio del tratamiento indicado en el párrafo primero del presente dispositivo.

• Creación de comisiones de género

Las comisiones de género son herramientas que permiten a los trabajadores desnaturalizar la discriminación basada en el género. Tener un mayor conocimiento sobre esa temática permite pensar y poner en práctica reivindicaciones vinculadas a la igualdad. Esta comisión, también es una llave para negociar con el empleador mejores condiciones de trabajo e incidir en la organización del proceso productivo. Su creación puede ser promovida en los convenios colectivos de trabajo.



Las partes crean el Comité Mixto de Igualdad entre Géneros en el Trabajo, que estará conformado por idéntica cantidad de representantes de cada una de las partes signatarias del presente, pudiendo participar todos los trabajadores del establecimiento interesados en la temática y contar con asesores de las distintas especialidades que se deban tratar. El funcionamiento, objetivos y atribuciones serán determinados en el seno del comité.

Serán de aplicación en la materia las normas emergentes de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 23.592, Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación de la OIT, Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer, Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la OIT, Convenio 3 sobre la protección de la maternidad de la OIT, Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración de la OIT, y las resoluciones correspondientes, que por este instrumento se declaran como únicos dispositivos aplicables.

Esta Comisión evaluará todos los reclamos sobre género en materia de desigualdad en: promociones y ascensos de categorías, contratación, sanciones, despidos, otorgamiento de licencias, condiciones de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas y correctivas del caso, sin perjuicio del tratamiento indicado en el párrafo primero del presente dispositivo.

- **Ampliación de la tutela sindical**

Los convenios pueden establecer cláusulas que amplían la protección de los trabajadores que realizan actividades sindicales en las comisiones previstas en el convenio, contra los despidos, suspensiones o modificaciones de las condiciones de trabajo que intenten aplicar los empleadores.



Las partes acuerdan extender la tutela sindical prevista en las normas para los delegados gremiales a los trabajadores que participen en la comisión de igualdad de género. La empresa se compromete a no aplicar sanciones, suspensiones o modificaciones en las condiciones de trabajo a dichos trabajadores, salvo que mediare una justa causa.

3 Otras cláusulas que podrían ser impulsadas en la negociación colectiva

Las siguientes cláusulas se presentan como propuestas para incluir en los convenios colectivos de trabajo. En la actualidad son excepcionales los convenios que prevén estas regulaciones, aún cuando ellas se basan directamente en los derechos que establece el artículo 14 bis de la Constitución Nacional sobre “participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción”, “colaboración en la dirección” y “protección contra el despido arbitrario”.

- **Regulación de la utilización de facultades disciplinarias por parte del empleador (establecimiento de un procedimiento previo)**

La inclusión de cláusulas que prevean una instancia de decisión y evaluación conjunta entre trabajadores y empleadores de un mismo establecimiento para definir la aplicación (o no) de sanciones y despidos, como por ejemplo una comisión paritaria, puede ser una vía alternativa para que los trabajadores puedan limitar el poder disciplinador de los empleadores, restringiendo la aplicación de sanciones y despidos arbitrarios. Poder incidir en este tipo de decisiones, es una forma de efectivizar la garantía constitucional que prevé la protección contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.



Las facultades disciplinarias previstas en la ley serán ejercidas por el empleador a través de un procedimiento que contemplará:

- 1) derecho de defensa del trabajador;*
- 2) comunicación a los delegados o comisión interna de la falta imputada al trabajador;*
- 3) tratamiento de la cuestión en la comisión paritaria;*
- 4) recurso de la sanción ante la comisión paritaria o la justicia.*

- **Control por parte de los representantes de los trabajadores de los cambios en el proceso productivo**

La existencia de una instancia de decisión y/o control conjunta entre delegados y empleadores en el plano de la empresa en materia de cambios en el proceso productivo es una herramienta que permitiría poder incidir en las políticas empresarias, anticiparse a posibles despidos masivos que se intenten aplicar como consecuencia de los cambios tecnológicos, diseñar medidas preventivas en materia de salud laboral, etc. Poder incorporar este tipo de cláusula, es una forma de operativizar la garantía constitucional prevista en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional sobre “control de la producción y colaboración en la dirección”.



Cualquier modificación del proceso productivo, sea por la incorporación de nueva tecnología, ampliación, reducción o limitación de actividades realizadas en el establecimiento, cambios de lugar de trabajo, etc., deberá previamente ser comunicada a la representación sindical en la empresa con un plazo mínimo de sesenta días, período en el cual la empresa deberá proveer de toda la información disponible y negociar con dicha representación y con el sindicato que represente a dichos trabajadores de manera de evitar pérdidas de empleos o cualquier afectación de las condiciones de trabajo vigentes.



- **Participación en las ganancias**

Este tipo de cláusulas debería ser articulado con el punto mencionado anteriormente, en la medida en que la única forma de lograr una real participación de los trabajadores en las ganancias es mediante la posibilidad de poder controlar y participar en la dirección de las empresas.

Conseguir la incorporación de este tipo de cláusulas en los convenios colectivos de trabajo implica una mejora cualitativa en las condiciones de vida de los trabajadores y poder hacer efectivo el derecho de “participación en las ganancias” previsto en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.



A los fines de la determinación de la participación en las ganancias de la Empresa por parte de los trabajadores que de ella dependan, al cierre de cada ejercicio la misma deberá poner a consideración de la representación sindical el cuadro de resultados, estado patrimonial y toda otra información contemplada en las normas sobre “Balance Social” con el objeto de permitir la negociación colectiva sobre la participación de los trabajadores en dichos beneficios.

- **Control sobre la contratación**

Este tipo de cláusulas permitirían controlar, con carácter previo, la contratación de trabajadores a través de fórmulas precarias (contratos por tiempo determinado, pasantías, a través de empresas tercerizadas, etc.) y, en su caso, objetar o limitar su uso a los supuestos objetivos y estrictamente comprobables. Este tipo de cláusulas permite evitar la fragmentación del colectivo de trabajadores e imponer límites a la estrategia patronal de recurrir a múltiples formas de contratación para debilitar la organización en los lugares de trabajo.



Toda nueva contratación de trabajadores, a desempeñarse directa o indirectamente en el establecimiento, que no se efectúe mediante el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, deberá ser previamente comunicada a la representación sindical, con indicación de las causas que lo justifican, puestos de trabajo a cubrirse, períodos y condiciones de dicha contratación, pudiendo aquella formular oposición fundada y habilitándose de tal modo una negociación colectiva sobre dichos aspectos.

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.