



# 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](http://www.observatoriocta.org.ar) / [observatorio-juridico@cta.org.ar](mailto: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](http://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

<b>Introducción .....</b>	<b>9</b>
<b>Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía .....</b>	<b>19</b>
<b>1. Normas del derecho del trabajo .....</b>	<b>25</b>
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
<b>2. Regulación de la organización sindical en la Argentina ...</b>	<b>39</b>
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
<b>3. Derecho a elegir a los representantes sindicales en los lugares de trabajo .....</b>	<b>53</b>
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

<b>4. Herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo .....</b>	<b>93</b>
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
<b>5. Tutela sindical de los trabajadores .....</b>	<b>117</b>
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
<b>6. Derecho a Huelga .....</b>	<b>137</b>
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

<b>7. Derecho a la negociación colectiva .....</b>	<b>157</b>
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
<b>8. Inspección del Trabajo .....</b>	<b>195</b>
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
<b>Anexo general: Leyes, convenios y direcciones útiles .....</b>	<b>209</b>
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 realidad<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

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

.....

<sup>1</sup> 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.

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



tarios y sus grupos de poder robaron la representación popular y, muy especialmente en la última dictadura militar, en la cual estas organizaciones y sus dirigentes fueron blancos predilectos<sup>3</sup>.

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-

.....

<sup>3</sup> 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 control<sup>1</sup>. 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.

.....

<sup>1</sup> 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.

# 8

## INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- 1 Normas que regulan la inspección del trabajo
  - 2 Inspección de las condiciones de trabajo
  - 3 Procedimiento de la inspección del trabajo
  - 4 Actuación de los representantes de los trabajadores en las inspecciones
- ?** Preguntas frecuentes



**LA** aplicación de todas las normas que regulan las condiciones de trabajo, salariales y no salariales, es una obligación para los empleadores. Sin embargo, en el día a día podemos encontrar que no siempre se cumplen.

Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo, tienen entre sus funciones verificar que los empleadores cumplan con las leyes laborales e inspeccionar las condiciones de trabajo en todo el establecimiento. Ante la detección de un incumplimiento pueden solicitar la intervención de la inspección del trabajo.

La inspección del trabajo (o policía del trabajo) es el organismo del Estado dedicado a controlar, vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales sobre las condiciones de trabajo (leyes, decretos, convenios colectivos, etc.), y puede aplicarle sanciones al empleador cuando detecte un incumplimiento. Su intervención puede ser de oficio o como consecuencia de la presentación de denuncias por parte de los trabajadores o de las asociaciones sindicales.

En este capítulo explicaremos cuáles son las normas que regulan las condiciones de trabajo a las que se deben ajustar los empleadores, quiénes son los sujetos que están facultados para garantizar que éstas se cumplan, y qué pueden hacer los trabajadores ante la detección de un incumplimiento patronal.

## **1 Normas que regulan la inspección del trabajo**

**Convenios 81 y 129 de la OIT sobre la inspección del trabajo en la industria, el comercio y la agricultura.** Establece facultades y competencias de la inspección para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.

**Ley 25.877.** Conformar un Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional.



**Ley 25.212.** Establece el Pacto Federal del Trabajo, que regula el régimen general de las sanciones de la inspección del trabajo

**Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el trabajo y decreto 351/79,** que regulan las condiciones de seguridad e higiene que deben operar en todos los establecimientos

### **Algunas cuestiones a tener en cuenta en materia de seguridad e higiene en los establecimientos**

La ley 19.587 y su decreto reglamentario establecen una larga lista de obligaciones para los empleadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Entre ellas se encuentran:

Servicios sanitarios e independientes para cada sexo (artículo 46) compuestos por lavabos y duchas con agua caliente y fría, retretes individuales que dispongan de una puerta que asegure el cierre del baño, mingitorios

Vestuarios en aquellos establecimientos que ocupen a más de 10 mujeres y 10 hombres (artículo 50)

En el caso de existir un comedor, este debe estar alejado del resto del establecimiento. Los pisos, paredes y techos deben ser lisos y susceptibles de fácil limpieza, tiene que tener iluminación, ventilación y temperaturas adecuadas. La cocina debe estar en condiciones higiénicas y en buen estado de conservación, y en caso de disponer artefactos para calentar comida los mismos deben estar ubicados en lugares que reúnan condiciones adecuadas de higiene y seguridad (artículo 53)

Contar con provisión y reserva de agua potable utilizable para beber, higienizarse o preparar alimentos



## 2 Inspección de las condiciones de trabajo

Los representantes de los trabajadores pueden realizar tareas de inspección en todo el establecimiento. Ello les permite:

- Conocer las condiciones de trabajo de todos los trabajadores
- Detectar los incumplimientos a las normas en los que incurren los empleadores
- Pensar mejoras colectivas en materia de condiciones de trabajo para incluir en las negociaciones colectivas

Entre los incumplimientos más usuales de los empleadores, podemos detectar:

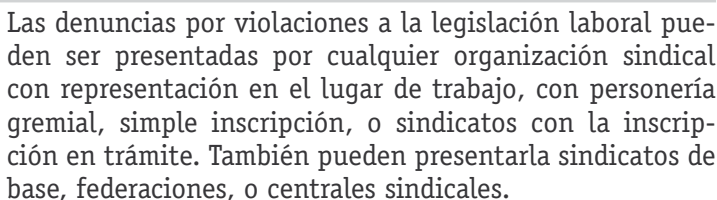
- La falta de registro de los trabajadores
- El registro incorrecto de los trabajadores. El empleador puede registrar a los trabajadores en una fecha distinta a la que efectivamente ingresaron, o con un salario inferior
- El empleo de personas menores de edad, es decir que en el lugar de trabajo se encuentren empleados trabajadores que tengan una edad inferior a la que permite la ley de contrato de trabajo (16 años)
- Que los trabajadores realicen tareas consideradas como insalubres y el empleador no cumpla con la regulación prevista para las mismas
- Que se obligue a trabajar a las mujeres embarazadas, violando los períodos de licencias previstos en las normas
- Que se extienda la jornada de trabajo sin el debido pago de las horas extras



- Que se extienda la jornada de trabajo violando el período de descanso mínimo de 12 hs entre una jornada y otra, o más allá de los límites establecidos en las normas y los convenios colectivos de trabajo
- Que no se otorguen vacaciones, o que se otorguen en períodos menores a los previstos en las normas y convenios
- No pagar las remuneraciones previstas en los convenios colectivos
- No pagar las remuneraciones en tiempo y forma, o no otorgar los recibos de sueldo
- No acondicionar las maquinarias con las medidas necesarias o no realizar el debido mantenimiento de las mismas para prevenir posibles accidentes de trabajo
- No otorgar a los trabajadores los elementos de protección personal previstos en los convenios colectivos o en las normas
- No disponer de medidas de seguridad previstas en la ley (señalizaciones, matafuegos, salida de emergencia, etc.)

Si bien no es obligatorio, para realizar las denuncias es importante recabar pruebas que den cuenta de los incumplimientos de los empleadores: sacar fotos de las maquinarias o de las instalaciones en malas condiciones, envases de producto que indiquen la utilización de sustancias prohibidas, comprobantes que acrediten el pago de salario en negro, etc.

Una vez que se realizan estas inspecciones, o toda vez que se encuentre un incumplimiento, los trabajadores -junto a sus representantes en el lugar de trabajo o mediante cualquier asociación sindical que tenga representación en dicho establecimiento, con personería gremial o simple inscripción-, pueden solicitar la intervención de la inspección del trabajo para que ésta tome las medidas necesarias que obliguen al empleador a ajustarse a las normas.



Las denuncias por violaciones a la legislación laboral pueden ser presentadas por cualquier organización sindical con representación en el lugar de trabajo, con personería gremial, simple inscripción, o sindicatos con la inscripción en trámite. También pueden presentarla sindicatos de base, federaciones, o centrales sindicales.

### 3 Procedimiento de la inspección del trabajo

La intervención de la inspección del trabajo se solicita mediante la presentación de denuncias. Éstas pueden ser presentadas por trabajadores en forma individual, por los representantes de los trabajadores o por cualquier asociación sindical, con personería gremial o simple inscripción, ante la autoridad administrativa de trabajo correspondiente a la jurisdicción en la que el trabajador se encuentra desarrollando sus tareas (Ministerio de Trabajo o Secretarías de Trabajo provinciales).

Las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la facultad de dictar sus propias normas respecto a los procedimientos y facultades de la policía del trabajo. Por ejemplo, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la regulación de la inspección del trabajo se encuentra en la ley 265 y en la Provincia de Santa Fe en la ley 12.131 y el decreto 396/09.

Es recomendable que las denuncias sean presentadas mediante los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo o por medio de una asociación gremial, los delegados y los sindicatos se encuentran en una mejor situación respecto al empleador en caso de que este pretenda aplicar represalias. Una vez presentada una denuncia, es obligatoria la intervención de los inspectores.





Los inspectores del trabajo de oficio están facultados para:

- » Entrar libremente y sin notificación previa en los lugares donde se realizan tareas sujetas a inspección en las horas del día y de la noche. Es decir, el empleador tiene la obligación de permitir el ingreso de los inspectores y estos no tienen que realizar una notificación previa
- » Requerir el apoyo de la fuerza pública, en caso de verse imposibilitado de ingresar al establecimiento
- » Requerir todas las informaciones necesarias para el cumplimiento de su función y realizar cualquier experiencia, investigación o examen
- » Interrogar al empleador y al personal, solos o ante testigos
- » Exigir la presentación de los libros y la documentación que la legislación laboral establezca y obtener copias de los mismos
- » Tomar y sacar muestras de sustancias o materiales utilizados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos y realizar exámenes e investigaciones de las condiciones ambientales de los lugares de trabajo y de las tareas que en ellos se realizan
- » Disponer la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la salud, higiene o seguridad del trabajador, incluida la suspensión de tareas
- » Clausurar los lugares de trabajo en caso de encontrar situaciones contrarias a la ley y ordenar la suspensión inmediata de tareas que —a juicio de la autoridad de aplicación— impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores
- » Los inspectores del trabajo, cuando no se deriven ries-



gos, daños o perjuicios directos para los derechos de los trabajadores, podrán emplazar al empleador a cumplir con las normas infringidas, labrando un acta al efecto

» Los inspectores están habilitados para requerir directamente el auxilio de la fuerza pública a los fines del cumplimiento de su cometido

### **DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO<sup>1</sup>**

[Nombre de la asociación sindical:.....]

[Domicilio de la asociación sindical:.....]

[Lugar y fecha.....]

Sr. Director de la Autoridad Administrativa del Trabajo [jurisdicción...]

[Nombre de los delegados de personal o miembros de comisión interna que realizan la denuncia:.....].

En nuestro carácter de representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [.....], correspondientes al establecimiento [.....], de la empresa [.....], con domicilio en [.....], de conformidad con lo dispuesto por el art. 43 inciso "a" la Ley 23.551, formulamos la siguiente denuncia relativa al incumplimiento de las normas relativas a la protección de dichos trabajadores, la que se funda en las razones que también a continuación se indican:

[enumeración y fundamentación de la denuncia....]

En razón de lo expuesto solicitamos se proceda a la inspección del lugar de trabajo y se verifique el incumplimiento denunciado formándose sumario al efecto.

A los fines de ejercer el derecho conferido por el art. 43 inciso a) de la Ley 23.551, ponemos a disposición los siguientes medios para comunicarse con estos representantes y notificar día y hora de la inspección:

[Indicar domicilio postal, teléfono y/o e-mail para la notificación.]

Saludamos a Ud. atentamente.

[ MODELO DE DENUNCIA ]

.....

<sup>1</sup> Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía*.



## OIT

Los gobiernos deberían adoptar las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo puedan penetrar libremente y sin previa notificación en los establecimientos sujetos a inspección, y proceder a cualquier investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse que las disposiciones legales – en particular, las relativas a la discriminación antisindical – se observan estrictamente.

*CLS, 2006, párrafo 834*

Ante las infracciones (incumplimientos) de los empleadores producto de la violación de reglamentos del trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como de las cláusulas de los convenios colectivos, la inspección del trabajo puede aplicar diversas sanciones.

## 1 Infracciones leves

- Pago de las remuneraciones fuera del plazo legal
- No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo



**Sanciones:** Apercibimiento, para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancias de cada caso, evaluadas por la autoridad de aplicación. Multas de ochenta a doscientos cincuenta pesos por cada trabajador afectado.



## 2 Infracciones graves

- Falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo
- Falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador
- Violación de las normas relativas al monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes
- Violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo
- Violación de la normativa relativa a modalidades contractuales
- Falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de control de la jornada de trabajo
- Violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas



**Sanciones:** Las infracciones graves se sancionarán con multa de doscientos cincuenta pesos a mil pesos por cada trabajador afectado por la infracción.



### 3 Infracciones muy graves

- Decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares
- Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores
- La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro
- La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales
- La violación de las normas relativas a trabajo de menores
- La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos



**Sanciones:** Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de mil pesos a cinco mil por cada trabajador afectado por la infracción.

En casos de reincidencia respecto de las infracciones muy graves, la autoridad administrativa puede

» Adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el diez por ciento del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción.



» Clausurar el establecimiento hasta un máximo de diez días, manteniéndose el derecho de los trabajadores al cobro de los salarios. En caso de tratarse de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos.

» El empleador quedará inhabilitado por un año para acceder a licitaciones públicas y suspendido de los registros de proveedores o aseguradores del Estado Nacional, de los provinciales y del de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

#### **4 Actuación de los representantes de los trabajadores en las inspecciones**

Cuando la inspección del trabajo se encuentra en el establecimiento, los representantes de los trabajadores tienen que cumplir un rol activo acompañando a los inspectores durante todo el recorrido y mostrando todos los sectores donde se desarrollan tareas.

Es importante que el delegado le indique al inspector todos los riesgos o peligros e incumplimientos que hayan sido verificados. Asimismo, el representante puede presentarle pruebas de estos incumplimientos en el caso de que el empleador intente impedir que se ingrese en sectores donde se pueden encontrar incumplimientos.

En materia de empleo no registrado, las asociaciones sindicales, con personería gremial o simple inscripción, pueden colaborar con el Ministerio de Trabajo en las tareas de fiscalización. Para ello, podrán proponer al Ministerio de Trabajo la designación de controladores laborales, que tienen derecho a solicitar a la empresa la información que sea necesaria para identificar los casos de trabajadores no registrados, o registrados en forma deficiente.

De esta manera, las asociaciones sindicales pueden proponer que sean los propios delegados en cada lugar de trabajo quienes desarrollen esta tarea, otorgándoles mayores facultades para garantizar el correcto registro de las relaciones laborales.



## Preguntas frecuentes

***¿Qué se puede hacer si durante una inspección el empleador intenta ocultar a los trabajadores que no están registrados?***

En esta situación, el delegado puede indicarle al inspector dónde se encuentran los trabajadores que el empleador intenta ocultar. Asimismo, si cuenta con pruebas que muestren la contratación del personal no registrado (vales o notas que muestren el pago de los salarios, fotos, entre otros), puede entregárselas al inspector.

En el caso de que los trabajadores no cuenten con representación directa, pueden presentar la misma información mediante alguna organización gremial, como por ejemplo la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).

***¿En dónde se encuentran reguladas las condiciones de trabajo de las actividades insalubres? ¿Quién determina que una actividad es insalubre?***

Las condiciones de trabajo están reguladas en la legislación laboral (ley 19.587) y en los convenios colectivos de trabajo. La determinación de la insalubridad de una actividad es realizada por la autoridad administrativa del trabajo, ya sea el Ministerio de Trabajo de la Nación o las secretarías de trabajo provinciales.

***¿Qué se puede hacer si sabemos que en un establecimiento hay trabajo no registrado?***

Cualquier trabajador puede solicitar la intervención de la inspección del trabajo para que ésta aplique las sanciones necesarias que obliguen al empleador a regularizar esta situación. Para evitar posibles represalias de los empleadores, es recomendable que la denuncia sea presentada por los representantes en el lugar de trabajo, o por cualquier organización sindical que tenga actuación en la empresa, con personería gremial o simple inscripción. Esta denuncia también puede ser presentada en forma directa a través de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).





*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.*