

Cuadernillo de Apoyo Bibliográfico v Ejercicios

Recopiladora de Material Bibliográfico y Creación
de Ejercicios Prácticos: Silvina Anahí Colegatti

Relaciones del Trabajo II



Docente Tutora: Lic. Viviana Vega
Realización de Ejercicios: Lic. Silvina
Colegatti

Taller de apoyo
escolar para Perito
en Relaciones de
Trabajo e Higiene
Laboral

CENS 15
2017

UNIDAD 1: HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO

- Las organizaciones obreras comenzaron a crearse poco después de la mitad del siglo XIX, tanto por la comunidad de obreros afroargentinos como por grupos socialistas y anarquistas llegados en la gran ola de inmigración, primero como mutuales y luego como sindicatos. A partir de 1943 los sindicatos influyeron fuertemente en la formación del peronismo, accediendo al poder político en varias ocasiones.

Luego de las guerras civiles (1820-1868) y tras una etapa de organización del Estado (1853-1880), Argentina terminó de definir un modelo económico agroexportador dominado por los grandes estancieros y el capital inglés, como proveedor de lana para la industria textil y alimentos (carne y cereales) para los obreros industriales de Gran Bretaña, La economía agroexportadora argentina creció de la mano de la expansión mundial del Imperio Británico.

Desde la segunda mitad del siglo XIX se formó un amplio mercado de trabajo asalariado para sostener la producción de bienes y servicios que exigía el modelo agroexportador hacia Inglaterra, principalmente la producción agro-ganadera en la región pampeana, los ferrocarriles, frigoríficos, el puerto de Buenos Aires, el transporte marítimo, los bancos y las casas de comercio. Más de seis millones de trabajadores inmigrantes mayoritariamente varones, provenientes en primer lugar de Italia y en segundo lugar de España, ingresaron a la Argentina entre 1870 y 1930. En el curso de unas pocas décadas el país multiplicó por cuatro su población, que pasó de 1,8 millones en 1869 a 7,9 millones en 1914.

Las grandes transformaciones económicas y laborales sucedidas en Argentina desde la segunda mitad del siglo XIX, abrieron también nuevas brechas y discriminaciones al interior de la población trabajadora. En primer lugar se produjo una fuerte masculinización del mundo del trabajo asalariado, ubicando al trabajo femenino en una posición subordinada, mayoritariamente limitado a la crianza de los niños y las tareas hogareñas, desvalorizado hasta el punto de no ser considerado como trabajo, estereotipado con la frase clásica "mi mujer no trabaja". En segundo lugar se produjo una fuerte discriminación étnica entre trabajadores de origen inmigrante y trabajadores "criollos" (más adelante llamados "cabecitas negras"). Ya en 1897 el sindicalista socialista Adrián Patroni decía que "el más explotado es el hijo del país, el criollo".

Primeras organizaciones (1850-1887)

Artículo principal: Orígenes del movimiento obrero argentino

El Proletario, periódico afroargentino dirigido por Lucas Fernández y lanzado el 18 de abril de 1858, fue el primer periódico obrero de la historia argentina.

El primer paso en la organización del trabajo en la Argentina fue la creación de sociedades de socorros mutuos o mutualidades. A partir de 1850 la comunidad afroargentina y las diversas comunidades de inmigrantes que ingresaban al país, fundaron sociedades de socorros mutuos para socorrerse solidariamente frente a

desgracias como la enfermedad y la muerte.

En algunos casos las mutuales fueron organizadas según la comunidad de pertenencia de sus miembros (Hospital Italiano, Hospital Alemán, Centro Gallego, etc.),

En 1873 se produjo la primera crisis económica mundial del nuevo sistema capitalista en formación, que se extendió hasta el fin de la década y amenazó la posibilidad de que el Estado argentino pudiera pagar los intereses de su deuda externa. Ante esa posibilidad, el 1 de mayo de 1876 el presidente Avellaneda hizo un famoso discurso de apertura de las sesiones del Congreso Nacional en el que anunciaba la prioridad del pago de la deuda externa, aunque ello significara condenar al "hambre y la sed" a la totalidad del pueblo argentino. Avellaneda graficaba con su discurso la crueldad y el grado de violencia que podía alcanzar el conflicto social:

Hay dos millones de argentinos que economizarían hasta sobre su hambre y sobre su sed, para responder en una situación suprema a los compromisos de nuestra fe pública en los mercados extranjeros.

Para entonces los sectores patronales habían creado sus propias organizaciones gremiales: los estancieros la Sociedad Rural Argentina en 1866 y los industriales el Club Industrial en 1875, renombrado en la década siguiente como Unión Industrial Argentina. Los estancieros en particular, se habían fortalecido con la victoria en la larga guerra contra el gaucho y se preparaban para financiar "la guerra contra el indio" (1878-1885), por medio de la cual el Ejército Argentino aniquilaría a los pueblos indígenas que habitaban la pampa y la Patagonia, confiscando 10 millones de hectáreas (un territorio casi igual a Bélgica, Holanda y Dinamarca juntas) que fueron entregadas a 344 estancieros, a un promedio de 31.000 hectáreas por estanciero.

En esas condiciones se crea el primer sindicato argentino y estalla la primera huelga organizada sindicalmente. La decisión del gobierno y los sectores patronales de transferir los costos de la crisis económica a la población trabajadora, hizo evidente las limitaciones de las sociedades de socorro mutuo, debido a que ya no era uno que otro trabajador o trabajadora quienes sufrían una tragedia puntual, sino que la rebaja de salarios y la desocupación afectaba a todos. Apareció la necesidad colectiva de resistir creando, organizaciones que llevaron -precisamente- el nombre de "sociedades de resistencia" o "sindicatos".

El primer sindicato argentino apareció en el seno de la que también había sido la primera organización obrera argentina, la Sociedad Tipográfica Bonaerense. En 1877, un grupo de miembros de la mutual decidió crear un sindicato, con el fin de negociar salarios y condiciones de trabajo con los dueños de los periódicos. Al año siguiente (1879) la Unión Tipográfica declara la primera huelga sindicalmente organizada, contra la reducción de salarios. La huelga sorprendió a las empresas

periodísticas que intentaron romperla mediante amenazas de despidos en masa y trayendo tipógrafos desde Montevideo, Finalmente los diarios fueron aceptando las peticiones obreras: aumento de salarios, reducción de la jornada a 12 horas y exclusión de los niños menores de doce años. Sin embargo, al poco tiempo varios de los principales periódicos despidieron masivamente a los tipógrafos huelguistas, reimplantando las viejas condiciones de trabajo y causando la desaparición del sindicato.³⁶

En la década de 1880 se crean 19 sindicatos en Buenos Aires, todos ellos de alcance local, con la única excepción de La Fraternidad de Maquinistas y Fogoneros de Locomotoras (1887), un sindicato estratégico por su capacidad de paralizar el transporte ferroviario, que aún continúa existiendo en la actualidad.

1890 fue un año clave para la historia argentina porque ese mismo año, con diferencia de meses, se produjo la primera acción conjunta del sindicalismo que fue la celebración del Día Internacional de los Trabajadores -primera vez en el mundo- y la Revolución del Parque,

A partir de 1888 se había desatado una nueva crisis económica. Los salarios bajaron abruptamente y la desocupación creció. En esos tres años se declararon 36 huelgas, el triple de todas las producidas los siete años anteriores.

Simultáneamente en 1889 se fundó en París la Segunda Internacional. El movimiento obrero argentino, que ya había alcanzado un cierto nivel de organización con decenas de sindicatos y varias agrupaciones socialistas, estableció contacto a través del Club Vorwärts con el poderoso Partido Socialdemócrata alemán y logró que el destacado dirigente socialista Wilhelm Liebknecht representara a la Argentina en el congreso internacional. Una de las decisiones más audaces del congreso de París fue convocar a una movilización simultánea en todo el mundo cada 1 de mayo.

El 1 de mayo de 1890 se realizó el acto en Buenos Aires (en el Prado Español), Rosario, Bahía Blanca y Chivilcoy, bajo la bandera de las "ocho horas de trabajo"

El mitin obrero consideró que era necesario organizar una Federación Obrera de la que dependiera un periódico sindical, y aprobó un Petitorio de 12 puntos al Congreso Nacional, que firmaron 7.422 obreros, solicitando la sanción de una lista de "leyes protectoras de la clase obrera".

El Petitorio Obrero del 1º de mayo de 1890 reclama al Congreso:

- Jornada de 8 horas
- Prohibición del trabajo de los menores de 14 años
- Abolición del trabajo nocturno, con excepción de las industrias que no lo permitan
- Prohibición del trabajo para la mujer cuya naturaleza afecte su salud
- Abolición del trabajo nocturno para mujeres y menores de 18
- Descanso no interrumpido para todos los trabajadores de 36 horas semanales

- Prohibición de trabajos y sistemas de fabricación perjudiciales para la salud
- Prohibición del trabajo a destajo o por subasta
- Inspección de los talleres y fábricas por delegados remunerados por el Estado
- Inspección sanitaria de las habitaciones, vigilancia sobre la fabricación y venta de bebidas y alimentos, castigando a los falsificadores
- Seguro obligatorio para los obreros contra los accidentes a cargo exclusivo de los empresarios y el Estado
- Creación de tribunales integrados por obreros y patronos, para la solución pronta y gratuita de los diferendos entre unos y otros.

El Congreso Nacional nunca considerará el Petitorio del 1º de Mayo, y habrá que esperar a que el socialista Alfredo Palacios sea elegido diputado en 1904 para que las leyes obreras comiencen a ser consideradas en el Parlamento.

Los primeros y fallidos intentos de crear una central sindical: 1891-1900:

La Federación Obrera es la unión de todas las colectividades trabajadoras, en un pacto solemne de solidaridad y mutuo apoyo, de manera que sean todas para una y una para todas en la lucha que deben emprender contra el capital.

En 1894 Juan B. Justo fundó el periódico socialista La Vanguardia y dos años después lideró la fundación del Partido Socialista. En 1897 el obrero carpintero catalán Gregorio Inglán Lafarga fundó La Protesta Humana, periódico anarquista de gran importancia en el movimiento obrero.

Se fortalecieron las asociaciones patronales, por la gran desocupación existente

Ninguna de las fábricas asociadas, admitirá reclamación que venga por la sociedad de obreros o por imposiciones en masa de sus operarios y solo atenderá reclamos hechos individualmente.

Cuando se produjeran huelgas en las fábricas asociadas, se anotarán en secretaría los nombres de los huelguistas y por el término de 6 meses, ninguna fábrica podrá ocuparlos.⁴⁹ En 1902 fue sancionada la Ley Cané o ley 4.144 de Residencia que permitió y habilitó al gobierno a expulsar a inmigrantes sin juicio previo. La ley fue utilizada por sucesivos gobiernos argentinos para reprimir la organización sindical de los trabajadores, expulsando principalmente anarquistas y socialistas. Surgió a partir de un pedido formulado por la Unión Industrial Argentina al Poder Ejecutivo Nacional en 1899, a raíz del cual el senador Miguel Cané presentó ante el Congreso de la Nación el proyecto de expulsión de extranjeros. La Ley de Residencia se insertó dentro de una serie de medidas represivas promovidas por los sectores terratenientes e industriales entonces en el gobierno en la figura del Partido Autonomista Nacional y llevadas a cabo por medio del Estado contra anarquistas, socialistas y activistas obreros en general. Las mismas incluyeron el estado de sitio, allanamiento de locales de la Federación Obrera Regional Argentina y del Partido Socialista, incautamiento de periódicos obreros como La Vanguardia y La Protesta, represión de huelgas y manifestaciones mediante arrestos, deportaciones y hasta el asesinato de activistas.

De la primera central a la primera democracia FORA y UGT-CORA (1901-1909)

En 1901 se fundó la primera central sindical que logró mantenerse en el tiempo, conocida como la FORA. La FORA fue hegemonizada por los anarquistas hasta 1914, razón por la cual los socialistas se separaron de la misma.

En 1901 un grupo de sindicatos socialistas y anarquistas crearon la Federación Obrera Argentina (FOA). Sin embargo, la unidad entre ambas corrientes no perduró y en 1903 los socialistas se separaron para crear la Unión General de Trabajadores (UGT). En 1904 la FOA pasó a llamarse FORA (Federación Obrera Regional Argentina) y al año siguiente completará en el V Congreso su identificación explícita con el anarquismo.

En 1904 el Presidente Roca, líder indiscutido de la República Oligárquica, se refería de este modo al nivel de actividad que había alcanzado el movimiento obrero argentino:

“Los caracteres cada día más intensos que asumen los movimientos de las clases trabajadoras, y el aumento considerable de sus fuerzas disciplinadas para su defensa en la lucha empeñada desde hace tiempo contra el capital y la industria (...) sus organizaciones gremiales y la solidaridad de sus centros de acción, llegan a asumir, a veces, proporciones capaces de detener la circulación del comercio y alterar el orden público.”

La represión del movimiento obrero se intensificó: los locales sindicales se allanaban cotidianamente, miles de dirigentes fueron expulsados del país, mientras los asesinatos se multiplicaban. El 1 de mayo de 1904 la policía baleó la manifestación de la FORA matando al marinero Juan Ocampo y causando la reacción armada de los militantes anarquistas.

En 1907 fracasó el primer intento de unificar las centrales obreras debido a la intransigencia de la mayoría de los sindicatos anarquistas.

En septiembre de 1909 un segundo congreso de unificación tampoco lograría su objetivo, pero en este último, la UGT socialista se disuelve y se forma la Confederación Obrera Regional Argentina (CORA). La CORA marca la organización formal en Argentina de una tercera corriente sindical: el sindicalismo revolucionario. En Argentina el sindicalismo revolucionario había surgido en 1905 como línea interna del socialismo y se caracterizó por darle máxima importancia a la unidad sindical, proponiendo una acción estrictamente sindical. A mediados de la segunda década del siglo XX se convertiría en la corriente mayoritaria del movimiento obrero argentino, bajo el liderazgo de Sebastián Marotta -autor de uno de los libros clásicos de historia del movimiento obrero argentino-, y se mantendría como una de las mayoritarias -junto al socialismo- hasta que de sus propias filas se organizara el Partido Laborista en 1945, para impulsar la candidatura de Juan Domingo Perón.

Estas federaciones nacionales buscaban superar la debilidad de la acción dispersa en sindicatos locales y anticiparon una de las dos modalidades principales que tomaría la organización sindical en la Argentina: la federación, como modalidad diferenciada de la unión, tal como aparecería dos décadas después a partir del modelo de la Unión Ferroviaria

fundada en 1922.

La acción sindical femenina se destacó en la primera década del siglo XX, participando en las luchas sindicales casi en la misma proporción que los varones. . Algunas mujeres alcanzaron posiciones de relevancia en las organizaciones sindicales como la anarquista Virginia Bolten en la FORA y el periodismo obrero feminista y Gabriela Laperrière, la primera mujer en ocupar un cargo en la conducción de un partido político argentino (el Partido Socialista) y una de las fundadoras de la corriente sindicalista revolucionaria.

Entre las acciones obreras llevadas adelante principalmente por mujeres se destaca la huelga de inquilinos de 1907, también conocida como "la rebelión de las escobas" que se extendió entre agosto y noviembre de ese año. Se trató de un enorme movimiento contra el aumento desmedido de los alquileres, las pésimas condiciones de los conventillos y los abusos de los caseros, durante el cual los inquilinos se declararon en huelga y tomaron la decisión de no pagar. Participaron más de 140.000 personas en 2.400 conventillos La huelga no obtuvo su objetivo pero llamó la atención sobre las pésimas condiciones de vivienda.en relación a la problemática de la vivienda obrera y el consumo popular, el Partido Socialista había creado en 1905 la cooperativa El Hogar Obrero, que se mantendría durante décadas hasta su quiebra en la década de 1990, como consecuencia de uno de los ajustes realizado por el gobierno.

El Derecho del Trabajo

Alfredo Palacios fue en 1904 el primer parlamentario socialista de América y padre del Derecho del Trabajo argentino.

En 1904, sucede un hecho histórico muy especial. El gobierno conservador gobernante había decidido modificar el sistema electoral para establecer la elección de diputados por circunscripciones uninominales. Sucede entonces que, en el barrio de La Boca (Buenos Aires), que contaba con la mayor proporción de obreros del país, es elegido diputado nacional el candidato del Partido Socialista, Alfredo Palacios. Se trata del primer parlamentario socialista de América.

Palacios impulsará la sanción de una serie de leyes laborales que constituyen el inicio del Derecho del Trabajo argentino. La primera ley laboral fue la de descanso dominical (nº 4661/1905), seguida de la ley de protección de las mujeres y niños en el trabajo (nº 5291/1907). Fue el único parlamentario con preocupaciones sociales hasta 1912, cuando se sanciona la ley de voto secreto para varones.

Simultáneamente con la acción parlamentaria del Partido Socialista algunos sectores del roquismo, preocupados por la modernización del régimen, impulsan investigaciones, proyectos e instituciones relacionadas con los derechos de los trabajadores. Entre estas iniciativas se destacan el Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas (1904) realizado por el socialista Juan Bialet Massé, por encargo del ministro Joaquín V. González, que dio lugar a la elaboración de un proyecto de Código de Trabajo, y la creación del

Departamento Nacional del Trabajo en 1907, organismo a cargo del cual será designado Perón en 1943 y que luego será convertido primero en Secretaría y luego en Ministerio de Trabajo y Previsión.

La aparición del Derecho del Trabajo daría lugar a una problemática a la que el sindicalismo argentino prestaría mucha atención: la aplicación efectiva de las leyes laborales. Desde 1905 y sobre todo desde 1916 -con la llegada del primer gobierno democrático-, socialistas y radicales lograron sancionar una considerable cantidad de leyes laborales, pero su aplicación efectiva fue muy escasa.

La cuestión puso en juego un aspecto tan o más importante que la ley misma, relacionado con los mecanismos necesarios para hacerla cumplir: policía del trabajo, el rol y el nivel jerárquico de la repartición pública encargada de atender las demandas del trabajo y la previsión social, la justicia laboral, la autonomía académica del Derecho del Trabajo, y el papel de los sindicatos en el control de las obligaciones patronales.⁷¹⁷² La crónica falta de cumplimiento de las leyes laborales se vio potenciada por una cultura empresarial que consideró que "la legislación laboral constituía una intrusión de los organismos estatales".⁷³

La masacre del 1º de Mayo de 1909

Manifestación del 1 de mayo de 1909 en Buenos Aires.

El 1 de mayo de 1909, durante la conmemoración del Día Internacional de los Trabajadores, se produjo la llamada masacre de la Plaza Lorea de Buenos Aires. La FORA (anarquista) y el Partido Socialista convocaron a actos separados. El acto del PS transcurrió con normalidad, pero el acto de la FORA fue severamente reprimido por la policía, bajo las órdenes directas del coronel Ramón Falcón que se hallaba presente en el lugar y que según el cronista del diario La Prensa dijo "hay que concluir de una vez por todas con los anarquistas".⁷⁴ Once obreros murieron y decenas de personas fueron heridas por la policía, que disparó indiscriminadamente contra la multitud cuando ésta se estaba dispersando.⁷⁵

En respuesta a la masacre, la FORA y la UGT, con el apoyo del PS, llaman a la huelga general por tiempo indeterminado, que tuvo una adhesión total por parte de los trabajadores. Buenos Aires y varias ciudades quedaron completamente paralizadas durante una semana.

El día 8 de mayo la huelga sigue y el gobierno acepta negociar con el Comité de Huelga (FORA, UGT y PS), llegándose al siguiente acuerdo: abolición del Código Municipal de Penalidades, libertad de todos los presos por causa de huelgas, reapertura de los locales obreros. Por primera vez en la historia de las huelgas generales un gobierno pactaba con los obreros.

Decadencia del anarquismo

El año 1910 fue el año del Centenario de la Revolución del 25 de mayo de 1810 y la élite argentina había decidido aprovechar la oportunidad de las fastuosas celebraciones, con presencia de gobernantes y personalidades de todo el mundo, para acallar las protestas sociales y políticas crecientes contra el régimen oligárquico y fraudulento.

Pero el movimiento sindical había decidido hacer sentir su presencia declarando ambas centrales (FORA y CORA) la huelga general para el 18 de mayo, apenas cinco días antes del momento culminante de los festejos oficiales. El gobierno respondió declarando el estado de sitio, encarcelando a miles de militantes, clausurando los periódicos y locales sindicales y permitiendo que fuerzas parapoliciales de asalto, lideradas por diputados conservadores como Pedro Luro, quemaran los talleres de La Vanguardia, La Prensa y La Batalla. La represión obligó a las centrales a levantar la huelga el 21 de mayo, pero los festejos se vieron seriamente afectados y tuvieron que realizarse bajo el estado de sitio.⁷⁹

Democracia, negociación colectiva y masacres obreras

En 1910 comenzó un tenso proceso de negociaciones entre el presidente Roque Sáenz Peña por el oficialismo e Hipólito Yrigoyen por la Unión Cívica Radical para establecer un régimen de elecciones libres que el radicalismo y otras fuerzas políticas populares venían exigiendo desde la Revolución de 1890. Las negociaciones dieron como resultado la sanción ese mismo año de la llamada Ley Sáenz Peña de sufragio secreto y obligatorio para todos los varones. Si bien la ley excluía a las mujeres (que recién conquistarían su derecho a votar y ser votadas en 1947), la Ley Sáenz Peña significó un gran paso adelante en la instalación de la democracia en el país. Contra lo esperado por el establishment, en 1916 fue elegido presidente de la Nación Hipólito Yrigoyen, considerado como el primer presidente democrático de Argentina. El poder económico y las fuerzas conservadoras no terminarían de aceptar las reglas de juego democráticas y en 1930 dieron el primero de una serie de golpes de estado cívico-militares, con los que interrumpirían todos los procesos democráticos durante las siguientes cinco décadas.

Yrigoyen establecería como Presidente una nueva política frente a los conflictos laborales, mediando en los mismos para promover negociaciones colectivas entre los sindicatos y las empresas que permitieran llegar a convenios colectivos de trabajo, o eventualmente a laudos dictados por el Poder Ejecutivo. La política mediadora del primer gobierno radical impulsó el sindicalismo, pero paradójicamente también tuvo su contracara brutal en una política extremadamente represiva, que produciría las más grandes masacres obreras de la historia argentina.

Crecimiento del movimiento sindical

La cantidad de huelguistas se multiplicó por diez durante el gobierno de Yrigoyen (1916-1922) y se extendieron en el tiempo, hecho que fue también utilizado por los sectores y medios conservadores para denunciar el "caos social" y exigir políticas represivas. Yrigoyen respondió aplicando su política de mediación en los conflictos, como sucedió en sus exitosas intervenciones en las huelgas de los trabajadores marítimos en 1916/1917 y ferroviarios de 1917. Pero cuando la mediación estatal fracasaba, la represión contra los trabajadores alcanzó grados de violencia que nunca antes había alcanzado, incluyendo la formación de grupos parapoliciales de choque antiobreros, como la siniestra Liga Patriótica Argentina conducida por el radical Manuel Carlés.

De la mano de las libertades democráticas y la política tolerante del gobierno frente a los sindicatos y las huelgas, el sindicalismo se expandió en forma exponencial durante el primer gobierno de Yrigoyen. Mientras que al finalizar 1915 la FORA tenía 51 sindicatos con 20.000 cotizantes anuales, en diciembre de 1920 el número había subido a 734 sindicatos, y los cotizantes a 700.000 por año.

El sindicalismo argentino no solo creció en cantidad, sino que también se expandió a nuevos sectores productivos y a nuevas regiones no sindicalizadas. En este período se organizan sindicalmente asalariados de clase media que se habían mantenido alejados del sindicalismo:

- Las empleadas de comercio de Gath y Chaves organizaron una gran huelga que dio nacimiento a la Federación General de Empleados de Comercio de Buenos Aires.
- Los maestros y maestras organizaron los primeros sindicatos docentes.
- Los bancarios realizan la primera huelga en 1919 y crean la Asociación Bancaria en 1924.
- Los actores y actrices realizan la primera huelga en 1919 y ese mismo año crean la Asociación Argentina de Actores.
- En esta época se organizó la Federación Argentina de la Aguja, liderada por Cesáreo Díaz y Juana Rouco Buela, esta última la primera argentina en dirigir un sindicato nacional.

La expansión geográfica también fue notable. Las dos FORAs establecieron sólidas organizaciones sindicales entre los trabajadores rurales. Entre 1918 y 1921 se realizaron las primeras huelgas en los obrajes forestales del norte de Santa Fe y Chaco (La Forestal) - difundidos en la película Quebracho-, en las plantaciones de yerba mate de Corrientes y Misiones -donde el mensú era explotado en condiciones de esclavitud, y que ha sido retratado en la novela El río oscuro y la película Las aguas bajan turbias-, y en las estancias lanares de la Patagonia, registradas en la película La Patagonia rebelde.

En el poder y la extensión geográfica que adquirió la FORA y con ella el sindicalismo en Argentina, hay que señalar el papel jugado por las federaciones sindicales marítima (FOM) y ferroviaria (FOF), que utilizaban los barcos y los trenes como herramienta de difusión sindical y organización de los trabajadores de las distintas regiones del país.

La Revolución rusa y la corriente sindical comunista

En noviembre de 1917, un año después de que Yrigoyen se convirtiera en Presidente de Argentina, se produjo la Revolución rusa que terminó con la autocracia de los zares y dio origen a la Unión Soviética: por primera vez se organizó un Estado obrero opositor al capitalismo bajo la ideología del comunismo marxista leninista. El hecho impactará profundamente en el mundo, dado que aparece un contra-poder mundial para el capital; EL COMUNISMO, alcanzando en algunos casos a constituirse en grandes fuerzas políticas, incluso mayoritarias; apareció una corriente represiva que tomaría la denominación de anticomunismo.

En Argentina el Partido Socialista sufrió una fractura de la que emergerá en enero de 1918 el Partido Socialista Internacional, que luego cambiará su nombre a Partido Comunista de la Argentina. En el sindicalismo, la corriente comunista se hará fuerte en la década de 1930 sobre todo en varios sindicatos industriales (carne, textil, vestido, construcción), sin llegar nunca a ser mayoritaria.

Escándalo en la creación de la OIT

En noviembre de 1919 se reunió en Washington la Conferencia Internacional que daría origen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT es un organismo tripartito gobernado por delegados de los gobiernos, los sindicatos y los empleadores, por lo que correspondía a la Argentina enviar a la organización sindical "más representativa" en nombre de los trabajadores argentinos

El gobierno de Yrigoyen, en lugar de convocar a la FORA que era indudablemente la central obrera más representativa del país, decide unilateralmente encargar al sindicato ferroviario La Fraternidad, la representación del movimiento sindical argentino en la conferencia de creación de la OIT. La Fraternidad era un sindicato autónomo de la FORA, con mejores relaciones con el gobierno radical y eligió a Américo Baliño para esa responsabilidad, quien tuvo una buena participación en la Conferencia. El hecho generó un escándalo internacional, porque Léon Jouhaux, en nombre de la Federación Sindical Internacional cuestionó la falta de representatividad. En el futuro el gobierno argentino consultará previamente con la FORA antes de designar al delegado obrero a la Conferencia anual de la OIT.

Masacres obreras

Durante los gobiernos radicales se produjeron las mayores matanzas obreras de la historia argentina. Miles de obreros resultaron asesinados, fusilados, torturados y desaparecidos en varias jornadas represivas.

Semana trágica:

En diciembre de 1918 había empezado una huelga en la fábrica metalúrgica Vasena, ubicada en el barrio de San Cristóbal en Buenos Aires. El gobierno tomó intervención y propuso un acuerdo que reunía la mayor parte de los reclamos obreros, pero la empresa se mostró extremadamente intransigente y apostó a desgastar a los huelguistas. Sin embargo la huelga se extendió apoyada en la solidaridad del barrio. Durante todo un mes la tensión fue creciendo, con enfrentamientos, intentos de asesinato de los delegados y varios heridos.

El 7 de enero de 1919 un grupo de rompehuelgas, custodiado por más de cien policías, se enfrentó con el piquete huelguista que bloqueaban la entrada a la fábrica, y la policía desencadenó un pandemónium, descargando más de dos mil balas en dos horas, que dejó cinco personas muertas y más de 40 heridas. Tres de los muertos estaban en sus casas.

Ante la masacre, la FORA del V Congreso declaró la huelga general a la que adhirieron sindicatos de ambas centrales y la ciudad quedó paralizada. El 9 de enero decenas de miles de personas se reunieron para enterrar a sus muertos en el Cementerio de la Chacarita. El cortejo fue atacado varias veces en el camino y al llegar al cementerio la policía disparó a mansalva sobre la multitud, matando a 50 personas e hiriendo a cuatrocientas. La indignación por la matanza produjo una insurrección popular que expulsó a la policía de los barrios obreros.

Esa misma noche Yrigoyen ordenó al Ejército recuperar el control de la ciudad, bajo el mando del general Luis Dellepiane, un militar incondicional de Yrigoyen que había participado en la Revolución radical de 1905. Durante tres días Buenos Aires sería zona

liberada para la acción homicida del Ejército, la policía y grupos de civiles armados y "guardias cívicas radicales", que unos días después se organizarían bajo el nombre de Liga Patriótica Argentina. Fueron arrasados los barrios obreros, incluyendo el barrio judío del Once, donde las fuerzas represivas produjeron el único pogrom (matanza de judíos) que se haya realizado en el continente americano, convocando a "cazar rusos". En medio de la masacre apareció la frase "yo, argentino", utilizada como salvoconducto para salvar la vida. El saldo fue de unos 800 muertos nunca identificados: ancianos, mujeres, niños, hombres. Hubo también decenas de desaparecidos, miles de heridos, y más de 50.000 detenidos. Fueron quemadas viviendas obreras, sinagogas, locales sindicales y partidarios, periódicos, bibliotecas populares y judías, cooperativas. El gobierno detuvo y torturó a miles de ciudadanos, como el inmigrante judío Pinie Wald al que acusó falsamente de ser el líder de una revolución judeo-comunista y facilitó a los grupos parapoliciales las comisarías donde establecieron sus bases operativas. Una vez liberado Pinie Wald relató las torturas y ultrajes sufridos en el libro Koschmar (Pesadilla), escrito en idish y traducida al español recién en 1987.

La responsabilidad de Yrigoyen ha tratado de ser explicada o atenuada por la historiografía radical. Hay consenso entre los estudiosos en considerar que Yrigoyen fue superado por los sectores más duros y criminales que actuaban dentro y fuera del radicalismo. Pero también hay consenso en considerar que Yrigoyen se encontraba al mando de las fuerzas represivas y que fue responsable tanto por las decisiones que tomó, como por las que no tomó, entre ellas el encubrimiento de los hechos y la impunidad de los asesinos.

Patagonia rebelde: Obreros en huelga durante la Patagonia rebelde.

En noviembre de 1920 estalló en Santa Cruz una huelga de peones rurales y trabajadores de los frigoríficos. De inmediato, los estancieros más grandes, como Menéndez Behety, la Sociedad Rural, los frigoríficos ingleses e incluso la embajada de Gran Bretaña pidieron la intervención del gobierno nacional para terminar con la huelga.

La huelga era conducida principalmente desde la Sociedad Obrera de Río Gallegos, creada en 1918. Su secretario general era Antonio "el Gallego" Soto, un anarquista español que pertenecía a la FORA anarquista (FORA V). Con la extensión del conflicto, se sumaron a la huelga otras sociedades obreras instaladas en las demás ciudades santacruceñas. Tres corrientes sindicales (anarquistas, socialistas y sindicalistas revolucionarios) entraron en conflicto entre sí, pero la preminencia la tuvieron los anarquistas de la FORA V. El conflicto estuvo plagado de hechos violentos, desde golpizas, torturas y asesinatos de sindicalistas

Yrigoyen dio órdenes de mediar en el conflicto y llegar a un acuerdo. Para ello envió un nuevo gobernador yrigoyenista, Ángel Yza, y poco después al coronel Héctor Benigno Varela, al mando de un regimiento del Ejército. Yza y el coronel Varela lograron acercar a las partes y llegar a un acuerdo que se formalizó mediante un laudo del gobernador,

Inmediatamente después de que se retiraran las tropas, los estancieros desconocieron el acuerdo y tomaron represalias utilizando a los grupos parapoliciales. En octubre se inicia

una nueva ola de tomas de estancias, pueblos y rehenes.

En noviembre Yrigoyen volvió a mandar al coronel Varela al mando de 200 soldados, esta vez con la orden de “pacificar” la Patagonia otorgándole el bando de pena de muerte para aplicar a los huelguistas por subversión. Entre el 11 de noviembre de 1921 y el 10 de enero de 1922 el Ejército procedería a detener y fusilar a cientos de huelguistas, que Osvaldo Bayer estima llegaron a 1500. Los cadáveres fueron quemados y enterrados sin marcas. El gobierno de Yrigoyen nunca dio una lista de las personas ejecutadas ni realizó ningún informe de las operaciones.

Los fusilamientos de la Patagonia fueron intencionalmente olvidados, a excepción de un libro del radical yrigoyenista José María Borrero, titulado La Patagonia trágica, que pasó desapercibido. Cincuenta años después de las matanzas, Osvaldo Bayer publicó La Patagonia Rebelde, que a su vez sirvió de libro para la película del mismo nombre, dirigida por Héctor Olivera con Luis Brandoni, Federico Luppi y Pepe Soriano representando a los líderes sindicales de la huelga. Estrenada en 1974 fue inmediatamente censurada hasta 1984.

Crisis sindical y nuevo sindicalismo: Unión Ferroviaria, USA y COA

El impacto de las masacres obreras con miles de trabajadores y trabajadoras muertas, llevó a una crisis del sindicalismo en la década de 1920, tal como venía desarrollándose en las décadas anteriores. La democracia instalada con el voto secreto y obligatorio, había abierto las puertas a un sindicalismo de masas orientado a la negociación colectiva, muy diferente del sindicalismo militante semiclandestino que se había desarrollado durante el régimen oligárquico.

La Semana Trágica, la matanza de La Forestal y la masacre de la Patagonia, fueron los más resonantes de los sucesos represivos, que pusieron fin a un ciclo de la historia del movimiento sindical.

En la década de 1920 aparece un nuevo tipo de organización sindical: la unión sindical por rama de ámbito nacional. En 1922 se creó la primera unión, la Unión Ferroviaria (UF), que sirvió de modelo para otros importantes sindicatos argentinos: en 1924 la Asociación Bancaria, en 1925 la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y en 1928 se reorganiza la Unión Tranviarios siguiendo el mismo modelo centralista. La unión por rama nacional se diferenció de la federación nacional por rama, por establecer una organización de primer grado más centralizada y mejor financiada, y menos sujeta también a las fracturas y divisiones de una federación de sindicatos (segundo grado). La unión nacional no reemplazó a las federaciones y confederaciones nacionales de rama y ambas formas convivieron y siguen conviviendo en el sindicalismo argentino. De hecho a comienzos de la década de 1930 se crearía la Confederación de Empleados de Comercio, que se convertiría junto a la UF en una de las organizaciones sindicales más poderosas de las siguientes décadas. Ambas formas (la unión y la federación nacionales) fueron predominando sobre el sindicato por oficios -modalidad que se volvió minoritaria-, y desplazaron completamente al sindicato por empresa que nunca tuvo un desarrollo importante.

La nueva organización sindical centralizada y vertical, especialmente la unión por rama nacional del que la Unión Ferroviaria fue el modelo madre, se correspondía con la nueva

organización empresarial verticalista que generalizó la empresa estadounidense Ford Motor Company y que por eso recibió el nombre de fordismo:

Surge la producción en cadena, el "obrero masa" y la sociedad de masas. Se desarrolla la negociación colectiva por rama. Los sindicatos responden a estos cambios rediseñando sus estructuras para representar a los trabajadores en los procesos de trabajo fordistas; se desarrollan las uniones sindicales, surgen las comisiones internas y los cuerpos de delegados. Ese proceso se inicia en los años veinte en EE.UU. y Europa Occidental, y en la propia URSS y llega a la Argentina en la misma década, con las primeras empresas norteamericanas que se instalan en el país. La negociación colectiva por rama de actividad y a escala nacional es aceptada progresivamente como instrumento prioritario por las organizaciones empresarias y sindicales.

El sindicalismo argentino comenzaba a preparar grandes estructuras sindicales capaces de negociar con las grandes empresas, las organizaciones empresariales y el gobierno.

De 1930 a 1943

Contexto: un nuevo modelo

La crisis económica mundial de 1929, la era del petróleo, el ascenso de Estados Unidos como potencia mundial y el golpe de estado cívico-militar de 1930 que derrocó al presidente constitucional Hipólito Yrigoyen, abrieron la puerta a un cambio completo del modelo político-económico de Argentina, que tendrá consecuencias profundas para el movimiento obrero y el sistema de relaciones laborales. Fue el primero de una serie de golpes de estado que impedirían la consolidación de la democracia en Argentina hasta 1983.

La dictadura provisional de Uriburu, surgida del golpe, se continuó con un régimen fraudulento conocido como la Década infame (1930-1943), controlado por una alianza del conservadurismo con un sector del radicalismo denominado Unión Cívica Radical Antipersonalista y un sector del socialismo denominado Partido Socialista Independiente, que adoptó el nombre de la Concordancia. . La Década infame finalizaría con el derrocamiento del gobierno fraudulento de la Concordancia mediante el golpe de estado de 1943, en cuyo curso surgiría el peronismo.

Aparece la CGT

El 27 de septiembre de 1930 se concretó la creación de la Confederación General del Trabajo, como fruto del acuerdo entre las corrientes sindicalista revolucionaria, socialista y comunista. A partir de ese momento la CGT se mantendrá como la principal central sindical argentina.

Pocos días después del golpe militar, el 27 de septiembre de 1930 se fundó la Confederación General del Trabajo (CGT). Sin embargo, habría que esperar aún seis años más para que la misma se organizara formalmente con su Congreso Constituyente desarrollado entre el 31 de marzo y el 2 de abril de 1936. Hasta entonces la CGT actuará mediante sencillos mecanismos de articulación sindical.

La creación de una central sindical unitaria era un objetivo explícito de todas las corrientes del movimiento obrero argentino desde sus mismos inicios.

La USA (sindicalista) y la COA (socialistas) aceptan la fusión, en tanto que la FORA

(anarquista) la rechaza. Por su parte los sindicalistas comunistas se oponen a los términos de la unidad sindical, y prefieren orientarse a la creación de sindicatos y una central claramente alineada con el comunismo. Un sector del socialismo (Pérez Leirós) también se opuso a la unidad, lo que llevará al retiro de La Fraternidad del proceso de unidad. Es la Unión Ferroviaria liderada por socialistas cercanos a los sindicalistas, la que presiona agresivamente y finalmente obtiene el consenso suficiente para crear la CGT.

El 27 de septiembre de 1930 se determinó el nombre de la organización, tomado de su homónima francesa de tendencia sindicalista revolucionaria, y se elige a su primera conducción.

La creación de la CGT es un acto de gran trascendencia en la vida política de Argentina, porque preparaba las condiciones para que la clase obrera argentina dejara de ser un actor marginal del proceso histórico, para convertirse en un protagonista decisivo.

Sindicalismo unitario, nacionalismo y obra social

Siguiendo la línea de renovación sindical insinuada en la década anterior, el sindicalismo argentino cambió notablemente durante la década de 1930. Los aspectos más destacados de esa transformación fue la generalización del sindicalismo unitario por rama nacional, un nuevo enfoque nacionalista y el desarrollo de la obra social (salud y turismo social) por parte de los sindicatos.

La CGT fue el resultado de tres décadas de acercamientos, diálogos e intentos de las diversas corrientes sindicales por alcanzar una central unitaria. En la misma confluyeron en 1930 las corrientes sindicalista revolucionaria, socialista y comunista. La corriente anarquista se negó a integrar la CGT, pero su notable retroceso a partir de 1930, hizo de la CGT una central virtualmente única. Ello no impidió que esporádicamente, la CGT se dividiera (CGTs 1 y 2 en los '40, CGT de los Argentinos en los '60, CGTs Azopardo y Brasil en los '80, CGTs Oficial y Disidente en los '90) e incluso se formaran otras centrales (USA entre 1935-1945 y CTA desde 1995). Pese a ello y aún en los períodos de división, la CGT se mantendrá en el centro del sistema sindical argentino.

La CGT promovió fuertemente la organización sindical nacional por rama de producción. De este modo se modificó totalmente el panorama sindical. Los sindicatos aparecieron con un número menor y más cohesionados, a diferencia de la gran cantidad de organizaciones dispersas que caracterizaba hasta entonces al sindicalismo por oficio y por especialidad que era la base de la FORA. El número absoluto de sindicatos existentes disminuyó, pero se verificó un aumento de la potencia de la clase trabajadora como conjunto.

El 70% de los sindicatos de la CGT estaban organizados por rama de industria o actividad.

Nacionalismo

El enfoque nacionalista también caracterizó al sindicalismo argentino de la década de 1930. En los actos sindicales aparecieron las banderas argentinas y el himno nacional, acompañando e incluso reemplazando a las banderas rojas .

Las relaciones políticas con el movimiento obrero[editar]

El gobierno radical, que no tenía mayoría en el Congreso, consideró a los sindicatos como representantes de los obreros y en varias ocasiones intervino en las negociaciones con los patrones a favor de los trabajadores. En otras oportunidades, la policía o las tropas del ejército actuaron en favor o en contra de los huelguistas. La decisión dependía de qué sector de los obreros era el que estaba en conflicto, en general, el gobierno apoyó a los huelguistas cuando el conflicto afectaba a actividades económicas desarrolladas por el capital extranjero y, fundamentalmente, la decisión se basaba en las necesidades electorales del momento. Sin embargo, en algunos casos fueron decisivas las presiones de los grupos patronales, nucleados en la [Unión Industrial Argentina](#) (UIA), la [Sociedad Rural Argentina](#) (SRA) y la [Bolsa de Comercio de Buenos Aires](#), y el gobierno se decidió por la represión.

ACTIVIDAD:

1. ¿Qué hechos condujeron a la sindicalización en Argentina?
2. ¿Con qué forma surgió el sindicalismo?
3. ¿Qué modelo económico permitió el surgimiento del sindicalismo?
4. Mencione y cuente con sus palabras el surgimiento del sindicalismo
5. ¿Cuáles fueron las corrientes políticas que emergieron y que influencia tuvieron en el sindicalismo?
6. ¿Qué es la FORA? ¿Y la FOA? Diferencie. ¿quienes la integran?

unidad 2: FUENTES DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO



1. La ley : norma escrita dictada por el orden público frente a las necesidades, para la convivencia social. Es aprobada por el congreso y promulgada por el presidente.
2. Costumbre: conjunto de hábitos o prácticas que son mantenidas en una actividad
3. Jurisprudencia: conjunto de soluciones o fallos firmes expedidos por las autoridades judiciales.
4. Doctrina: Puntos de vista y opiniones de los estudiosos del derecho en materia laboral.

5. La constitución: Plasma los principios y derecho fundamentales de una nación.



1. Contrato Colectivo de Trabajo: suscrito por las organizaciones sindicales por sus empleadores, el producto final de la negociación (pliego de reclamos).
2. Reglamento Interno de trabajo: constituye la norma que regula las relaciones internas de una empresa y debe estar autorizando y refrendado por la autoridad de trabajo (Ministerio de Traba



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

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

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

Normas internacionales del trabajo

La OIT es la fuente de derecho internacional laboral representada en sus Convenios y Recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales del trabajo. Los Convenios de la OIT son tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros de la OIT. Sus Recomendaciones son instrumentos no vinculantes, que por regla general tratan de los mismos temas que los Convenios

Actualmente, el principio de supremacía de los tratados sobre las leyes internas tiene rango constitucional, según el art. 75 inc. En la Constitución reformada en 1994, cuya segunda parte dice, textualmente, que "los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes". Esto confiere primacía al derecho internacional sobre el derecho interno.

Ahora, esta prioridad de rango integra el derecho interno argentino. La convención es un tratado internacional constitucionalmente válido, que asigna prioridad a los tratados internacionales frente a la ley interna en el ámbito del derecho interno; esto es, un reconocimiento de la primacía del derecho internacional por el propio derecho interno

LEY N° 23.551-ASOCIACIONES SINDICALES:

Esta ley dispone que todos los trabajadores tienen derecho a constituir libremente y sin necesidad de autorización previa asociaciones sindicales, a afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, a reunirse y desarrollar actividades sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos. Sus diversos títulos tratan de las materias siguientes: de la tutela de la libertad sindical, de la afiliación y desafiliación, de los estatutos, de la dirección y administración, de las asambleas o congresos, de la inscripción de las asociaciones, de los derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales, de las federaciones y confederaciones, del patrimonio de las asociaciones sindicales, de la representación sindical en la empresa, de la tutela sindical, de las prácticas desleales.

UNIDAD 3: RELACIONES DE LABORALES

Relaciones Laborales:

Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo.

En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la parte que aporta el capital se denomina patronal o empresario.

El trabajador siempre es una persona física, en tanto que **el empleador** puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.



En las sociedades modernas la relación laboral **se regula por** un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

El contrato de trabajo es la norma legal que regula la relación laboral. Tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales. Es importante señalar que el contrato, si no tiene un periodo pactado fijo, **posee una duración indeterminada**, pudiendo extinguirse solamente por las causales que expresamente la ley establece.

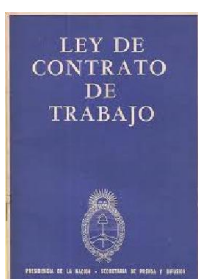


Una de las características más distintivas de las relaciones laborales es que suelen ser desequilibradas en el sentido de que siempre en ellas hay alguien que tiene el poder de comenzarlas o terminarlas según su conveniencia, y esa persona es la que contrata al empleado o que le brinda los

medios de producción para que pueda trabajar.

REGULACIÓN LEGAL:

En el Derecho argentino el despido laboral se encuentra regulado por la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) aprobada por la Ley 20744 en 1974, con algunas reformas posteriores y disposiciones complementarias. En 1976 se dictó el Decreto 390/76 que aprobó un texto ordenado que recoge esas reformas, por lo cual a veces se la menciona como ley 20744 (t.o. decreto 390/76).



La **Ley de Contrato de Trabajo**, es la norma legal que regula las relaciones laborales de los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia, excluyendo a los empleados de la Administración Pública (nacional, provincial o municipal), salvo, que por un acto expreso de voluntad, se los incluya en la ley o en las **Convenciones Colectivas de Trabajo**. Por ejemplo, los trabajadores de la **AFIP**, se rigen por la **L.C.T.**

*Se excluyen de la **L.C.T.**, los trabajadores domésticos y agrarios, y del estado los cuales tienen su propia legislación.*

Encontramos una serie de estatutos particulares, que regulan actividades especiales, como los trabajadores de la industria de la construcción, periodistas, encargados de casas de rentas, entre otros., en estos casos la **L.C.T.**, se aplica de forma determinada, es decir, cuando la norma especial no contiene una disposición sobre el tema en concreto, se debe recurrir a la Ley de Contrato de Trabajo, para resolver el caso concreto, la cual es el mínimo de derechos que tienen los trabajadores.

Relaciones individuales y colectivas

Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante. Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras.

En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Lo que podría causar situaciones incómodas, injustas o personales que afecte el estado emocional del trabajador.² Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador. Por esta razón Alain Suppion ha sostenido que el derecho civil fracasa cuando intenta ser aplicado a la relación laboral individual y que el mundo del trabajo solo puede ser civilizado si el trabajador se organiza sindicalmente y negocia colectivamente en este sistema, todo se vende y se compra; las mercancías, la tierra y el trabajo.

Negociación colectiva y diálogo social entre personas

Una de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores. Eventualmente en esas relaciones puede intervenir el Estado.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y trabajadores, entre sí o con el Estado, se denomina diálogo social y está fundado en el principio del tripartismo, es decir que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales: Estado, capital y trabajo. El diálogo social intenta establecer un clima de cooperación entre los actores sociales (sindicatos, empresas y Estado), compartiendo información, consultándose mutuamente, o negociando colectivamente y arribando a convenios colectivos (cuando es entre sindicatos y patrones) o pactos sociales tripartitos (cuando incluye al Estado).

Relaciones internacionales de trabajo

Las relaciones internacionales de trabajo existen desde principios del siglo XX cuando se conformó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como ámbito para canalizar las relaciones entre los estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Los acuerdos alcanzados en la OIT suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo que siguen los mismos principios que los tratados.

Internacionalmente los empleadores están agrupados en una organización única, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores están organizados en dos centrales, la mayoritaria Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM), de tendencia comunista.

Asimismo, tanto los empleadores como los trabajadores se encuentran organizados por ramas de industria (construcción, metalurgia, textil, minería, hotelería, etc.). Desde fines de los años 80, las organizaciones sectoriales de empleadores y trabajadores han comenzado a firmar acuerdos marco internacionales (AMIs), con el fin de garantizar derechos laborales mínimos en todo el mundo.

Las relaciones internacionales de trabajo han mostrado un gran aumento de su importancia a partir de la globalización.

Actividades:

Completar:

1. Un trabajador es _____, en cambio el empleador _____ se _____ caracteriza por _____. Juntos conforman un contrato de trabajo.

2. La relación laboral es _____
3. Diferencie las relaciones de trabajo individuales y colectivas
4. ¿Qué ejemplos puede mencionar de relaciones de trabajo colectivas?
5. ¿Qué beneficios tienen las relaciones de trabajo colectivas?
6. Internacionalmente, ¿Existe una relación laboral colectiva? En caso afirmativo, explicita su nombre.

UNIDAD 4: PRINCIPIOS ESENCIALES

La **libertad sindical** es un derecho(fundamental) de los trabajadores y sus agrupaciones para agruparse y defender sus intereses comunes. Cabe destacar que dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son *organización, regulación, representación, negociación y huelga*, y su objeto, que es la *defensa de los intereses comunes*.

Artículo 1º — *La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales(Ley 23551)*

Libertad sindical

Es el derecho que tiene toda persona de fundar sindicatos y asociarse en ellos para la defensa de sus intereses. Se refiere al derecho de los trabajadores y patronos, expresado en poderes individuales y colectivos en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa; y sin injerencias, tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo".

Principios de la Ley de Asociaciones Sindicales (Nº 23.551).

1. El principio de libertad sindical está enunciado en los convenios de la OIT. Dentro de ella hay libertades individuales y colectivas. Por ejemplo, el derecho a la agremiación es una libertad individual. El derecho a la desafiliación es una libertad individual. La autonomía sindical de las organizaciones sindicales es una libertad colectiva. El derecho de una asociación sindical de asociarse a una de grado superior, a una federación o confederación es también una libertad colectiva.
2. El principio de democracia sindical. Desde el punto de vista individual garantiza a cualquier trabajador un montón de prerrogativas que tienen que ver con la participación, la afiliación, el control de la asociación gremial a la que pertenece, presentarse como candidato en elecciones, ser elector, elegir a sus representantes, e inclusive peticionar a través de los mecanismos estatutarios cualquier tipo de control que requieran respecto del control interno de la asociación a la que pertenecen. Es decir, cualquier afiliado se puede acercar a

la asociación sindical y pedir que le faciliten el balance de la asociación para saber qué se está haciendo con el dinero que aporta a través de los órganos establecidos en los estatutos. No es solamente la garantía de poder participar como candidato o como elector, sino que la participación en asambleas o congresos y desde el punto de vista colectivo, es también el cúmulo de garantías y obligaciones que tiene la organización sindical para con sus afiliados.

3. Otro de los principios es el de pureza, por el cual los trabajadores solamente pueden afiliarse a una organización sindical. Nosotros no estamos acostumbrados a las organizaciones sindicales mixtas. Las hay en Europa, donde pueden participar empleadores y trabajadores. Pero en nuestro derecho no está permitido, se consideran intereses contrapuestos, por lo tanto no se permite la afiliación a quien no sea trabajador.
4. El principio de autonomía sindical se refiere a la libertad que tiene cualquier organización sindical para decidir los destinos y la forma de la vida interna de la organización. No puede el Estado interferir en la voluntad de los trabajadores cuando quieren conformar una entidad sindical o modificarla. Los trabajadores pueden darle el grado que quieren, las limitaciones están dadas por pertenecer a una misma actividad y ciertos requisitos que establece la ley.
5. El principio de independencia tiene un carácter más patrimonial; está relacionado a la prohibición de las organizaciones sindicales de recibir cualquier tipo de ayuda económica de terceros, pero básicamente de empleadores. Salvo aquellos casos en que esté previsto en la normativa, como por ejemplo, contribuciones especiales previstas en la negociación colectiva. O cuando surge de alguna ley.
6. El principio de no discriminación, toma los conceptos establecidos por el convenio 111 de la OIT respecto a trabajadores individuales.
7. El principio de unicidad sindical. Este principio de unicidad sindical privilegia a los sindicatos de amplia base de representación por sobre los sindicatos pequeños.

ACTIVIDADES:

1. ¿Qué implica la libertad sindical?
- 2.

UNIDAD 5: FORMAS DE CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos deben ser:

Libres: no aceptar imposiciones o injerencias de la patronal, las autoridades, partidos políticos u otras fuerzas, movimientos o instituciones externas o extrañas al movimiento obrero.

Democráticos: deben gobernarse atendiendo a las normas impuestas por sus estatutos y reglamentos, respetando la voluntad mayoritaria, efectuando regularmente las elecciones de autoridades y escuchando siempre la voz de los trabajadores.

Fuertes: con una estructura organizativa compacta y dispuestos a desarrollarse permanentemente en la búsqueda de mejores condiciones laborales para sus afiliados.

Responsables: conscientes en la acción diaria y honrados en todo lo que administren y controlen.

Tipos de Sindicatos


Sindicato de Oficio: Es históricamente el de más antigua data y reúne a los trabajadores que tienen en común una especialidad laboral: "artes", "oficio" o "técnica". También se califica a este tipo de sindicato como Profesional o Gremial. Ejemplos: "Unión de Tipógrafos"; Sindicatos de Plomeros; Maquinistas Ferroviarios; Electricistas; Unión de Talabarteros; Sindicato de Taxistas etc.

Sindicato de Industria: Llamados Sindicatos Industriales, reúnen a los trabajadores de una industria o actividad general (Comercio, Servicios Públicos, industrias petroleras, etc.), sin discriminar en las funciones que se desempeñen o de sí se trata de obreros, empleados o son asalariados calificados (especializados). Estos sindicatos presentan generalmente estructuras verticales.

Sindicato de Empresa: Nuclea a los trabajadores de una "Firma" o entidad productora de dimensiones que exceden el de una simple industria o actividad limitada, para convertirse en un

complejo económico-fabril-financiero. Por lo tanto el lazo de unión de los trabajadores que se agrupan en este tipo de sindicatos es el de depender de una misma empresa empleadora.

Otro tipo de sindicato es el de Oficios Varios: Su existencia se justifica en circunstancias especiales; sobre todo en poblaciones pequeñas y mal comunicadas con centros importantes. Esencialmente reúne a los



**TIPOS DE SINDICATOS:
SEGÚN EL CRITERIO**

- **Sindicatos horizontales** (de oficio o categoría), con prescindencia de la actividad o rama de actividad de las empresas en las que prestan servicios;
- **Sindicatos verticales** (actividad económica o rama): resulta determinante la actividad de la empresa en la que los trabajadores prestan servicios;
- **Sindicatos de empresa;**

trabajadores de un lugar sin hacer distinciones de ocupación a que estén aplicados.

SINDICATOS DE OFICIO, CATEGORÍA O PROFESIÓN Y LOS SINDICATOS DE EMPRESA:

- Artículo 29. — Sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.
- Artículo 30. — Cuando la asociación sindical de trabajadores con personería gremial invista la forma de unión, asociación o sindicato de actividad y la peticionante hubiera adoptado la forma de sindicato de oficio, profesión o categoría, la personería podrá concedérsele si existieran intereses sindicales diferenciados como para justificar una representación específica y se cumplimenten los requisitos exigidos por el artículo 25, y siempre que la unión o sindicato preexistente no comprenda en su personería la representación de dichos trabajadores.

CLASES DE ASOCIACIONES

Tipos de asociaciones: Conforme Art. 10 ley 23551, existen **3 TIPOS DE ASOCIACIONES RECONOCIDOS POR LEY:**

- A. TRABAJADORES DE LA MISMA ACTIVIDAD O ACTIVIDADES AFINES
- B. TRABAJADORES DEL MISMO OFICIO PROFESIÓN O CATEGORÍA, AUNQUE SE DESEMPEÑEN EN ACTIVIDADES DISTINTAS (escasos supuestos de éste tipo de agrupamiento)
- C. TRABAJADORES QUE PRESTEN SERVICIOS EN LA MISMA EMPRESA

FORMAS DE LAS ASOCIACIONES

ART 11 LAS (LEY 23551)

De acuerdo al GRADO O NIVEL DE LA ENTIDAD SINDICAL:

- 1) **SINDICATOS O UNIONES:** Es una entidad de 1° GRADO. La diferencia entre la unión y el sindicato es que éste agrupa mayoritariamente a los sindicatos de empresa o de oficio o profesión.
- 2) **FEDERACIONES:** Representa el agrupamiento de entidades de primer grado, dentro de la misma rama de actividad, en una entidad de rango superior (2° grado) que ejerce la representación nacional. Se aplica únicamente a aquellas entidades sindicales que agrupan a sindicatos locales o regionales que detentan personería gremial propia (EJ Federación Argentina de Empleados del Poder Judicial)
- 3) **CONFEDERACIONES:** Se dan cuando confluyen entidades de primer y segundo grado en una entidad de grado superior que asume la representación de las de menor grado en todos aquellos aspectos que estatutariamente le han sido delegados. EJ. Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (C.T.E.R.A.); Confederación General de Trabajadores de la República Argentina (C.G.T)

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: EL SINDICATO

- Representa intereses privados: intereses colectivos de las categorías profesionales;
- Es un sujeto jurídico privado, reconocido y garantizado por las normas de jerarquía máxima;
- Herramienta útil para procurar *la equidad* mediante la representación colectiva;
- *Autonomía sindical:* sin exigencias ni límites predeterminados en cuanto a criterios que solo escogen los trabajadores para darse su forma institucional;
- *Pureza sindical:* obliga y garantiza al sujeto sindical ser expresión de un interés colectivo particularizado, totalmente libre de otros que puedan ser contradicción de aquel.

CARACTERÍSTICAS:

- Son organizaciones privadas, no públicas;
- No tienen una finalidad lucrativa en si mismos, aunque si de mejoramiento de la condición salarial y económica de sus afiliados;
- Se organizan de manera estable y permanente;
- Entre sus fines debe estar, en rango principal, los de defensa y protección del interés de los trabajadores;
- No pueden estar subordinados o controlados por terceros. Expresan un interés colectivo que no se identifica con la suma de intereses individuales de quienes los integran;
- Deben garantizar el principio de pureza: prohibición de la formación de sindicatos con participación e injerencia empresarial;
- En tanto sus fines incluyen también el reclamo social y económico, se constituyen en sujetos sociopolíticos;

SIMPLEMENTE INSCRIPTAS:

CARECEN DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS GREMIALES Y DE LAS FACULTADES FUNDAMENTALES RESPECTO A LA DEFENSA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES, ya que las asociaciones con personería gremial detentan la exclusividad del ejercicio de dichas facultades.

Artículo 23. — La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

- a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
- b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;
- c) Promover:
 - 1º La formación de sociedades cooperativas y mutuales.
 - 2º El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social.
 - 3º La educación general y la formación profesional de los trabajadores;
- d) Imponer cotizaciones a sus afiliados;
- e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa

SE PUEDEN TRANSFORMAR EN ASOCIACIONES CON PERSONERÍA GREMIAL SI LOGRAN CONSTITUIRSE EN LAS MÁS REPRESENTATIVAS DE LA ACTIVIDAD, OFICIO O PROFESIÓN.

PERSONERÍA GREMIAL

- Es un ATRIBUTO de *reconocimiento y habilitación funcional* fijado por el Estado y otorgado a aquella entidad gremial que pretenda ejercer la representación de los trabajadores en un ámbito territorial y personal previamente establecido, que acredite poseer la mayor cantidad de afiliados cotizantes y cumplimente los restantes recaudos legales para su otorgamiento.

- 1) **De empresa**, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- 2) **De industria o por rama de actividad económica**, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
- 3) **Gremiales**, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
- 4) **De oficios varios**, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar un gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

Los sindicatos anteriores se denominan de primer grado; existen Federaciones y Confederaciones que son sindicatos de segundo y tercer grado respectivamente.

Sin limitación todos los sindicatos tienen, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones.

Las federaciones y confederaciones tienen personería jurídica independiente, con las mismas atribuciones de los sindicatos, se exceptúa la declaración de huelga. (2).



SEGÚN EL GRADO DE AGRUPACIÓN:

- Sindicatos de primer grado: agrupan a trabajadores;
 - a) Uniones o Asociaciones;
 - b) Sindicatos en sentido propio;
- Entidades sindicales de segundo grado o federaciones:
- Entidades sindicales de tercer grado o confederaciones
- Entidades sindicales de cuarto grado o centrales sindicales

Clasificación de las asociaciones sindicales

- 1) **Formas o tipos de organización:** (art. 10 L. 23551)
 - a) Sindicatos de actividad, rama o industria (vertical) Ej: UOM, CEC.
 - b) Sindicatos de oficio, profesión o categoría (horizontal) Ej: viajantes, actores, médicos, Asimra
 - c) Sindicatos de empresa (vertical restringido)
- 2) **Niveles de organización:** (art. 11 L. 23551)
 - a) Asoc. Sind. 1º grado (sindicatos, uniones)
 - b) Asoc. Sind. 2º grado (Federaciones)
 - c) Asoc. Sind. 3º grado (Confederaciones)

Representación sindical

*Las secciones sindicales

Los trabajadores afiliados a un sindicato tienen el derecho a constituir en un centro de trabajo o empresa las secciones sindicales. Las secciones sindicales eligen de entre sus miembros a un trabajador para que los represente. Este es el *delegado sindical*. Según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, reconoce como delegado sindical a los delegados de las secciones sindicales que:

- Se constituyan en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores
- Sean de sindicatos que tengan presencia en el Comité o Junta de Personal.

Federaciones

- Organizaciones de segundo grado.
- Se inician en 1920.
- Objetivos: económicos y gremiales.
- Ejemplos: Asociación de Cooperativas Argentinas (ACA) (www.acacoop.com.ar), Federación Argentina de Cooperativas Agrarias (FACA), SanCor Cooperativas Unidas Ltda. (www.sancor.com.ar), Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneros (UCAL), Federación de Cooperativas Vitivinícolas Argentinas (www.fecovita.com)

**ACTI
VID
ADE
S:**

1. **Diferencie los sindicatos horizontales de los verticales, mencione al menos 2 ejemplos de cada uno.**
2. **¿Qué artículo de la ley 23551 describe los sindicatos horizontales?**
3. **¿Las asociaciones simplemente inscriptas pueden llamar al paro? ¿y firmar un convenio colectivo de trabajo? Justifique su respuesta**
4. **Las asociaciones de primer grado son**

¿Agrupan a otras organizaciones?
5. **Clasificar los sindicatos según corresponda:**

Organizaciones 1 grado	Organizaciones 2 grado	Organizaciones 3 grado

- Sindicato de Choferes de Camioneros(SCC)
- Confederación General del Trabajo(CGT)
- Asociación Trabajadores del Estado(ATE)
- Federación de Empleados Municipales(FEM)
- Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires)(SUTEBA)
- Asociación Obrera Textil (AOT)
- Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS)
- Unión de Obreros de la Construcción de la República Argentina(UOCRA)
- Asociación Judiciales Bonaerenses (AJB)
- Asociación de Empleados de Farmacia (ADEF)
- Unión de Tranviaria Automotor(UTA)
- Confederación Trabajadores de Argentina(CTA)
- Federación de Educadores Argentina(FEB)
- Sindicato Luz y Fuerza
- Union del Personal Civil de la Nación(UPCN)
- Asociación de Empleados de Farmacia(AEF)
- Asociación de Docentes de la Universidad de Buenos Aires(ADUBA)
- Federación de Judiciales de Argentina(FJA)
- Asociación de Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA)
- Asociación Modelos Argentinas (AMA)
- Federación Argentina de Luz y Fuerza (FATLYF)

UNIDAD 6: PATRIMONIO SINDICAL

Patrimonio de los sindicatos

Los artículos 37 a 39 de la ley 23.551 de asociaciones sindicales de la República Argentina, se ocupan del patrimonio de estas entidades.

Los sindicatos necesitan dinero para el cumplimiento de sus fines, el que en su mayoría proviene de las cotizaciones que deben aportar sus afiliados obligatoriamente, de acuerdo a los montos aprobados por la asamblea sindical o por el convenio colectivo de trabajo, los que deben ser a su vez, aprobados por la autoridad de aplicación. Se puede integrar además por la renta de las cotizaciones, que si no son empleadas en gastos, es frecuente que se depositen en instituciones bancarias, generando intereses; por el cobro de servicios que presten, por los bienes que posean y los frutos de éstos, y también, eventualmente puede engrosarse el patrimonio sindical por donaciones o herencias.

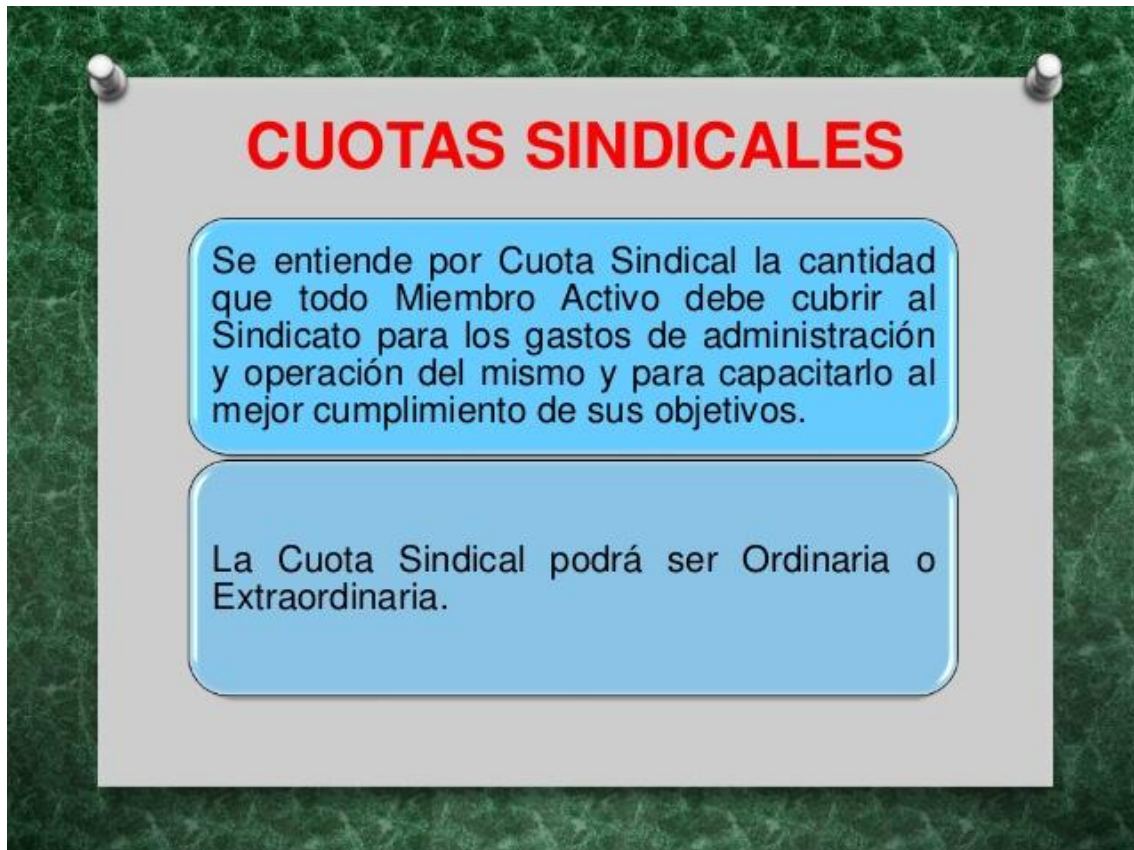


El modo de constitución del patrimonio sindical, su administración, control y destino si se produjera su disolución, y el régimen de cotización de sus afiliados y contribuciones debe figurar en los estatutos (art. 16 inciso e de la ley 23.551).

De todos estos medios de conformación del patrimonio sindical el más común son las cotizaciones, que pueden ser ordinarias, formadas por las cuotas sindicales, que se descuentan del recibo de haberes de los afiliados en forma mensual, siendo el empleador agente de retención de esas sumas de dinero, las que se deben depositar en un banco oficial, a nombre del sindicato con personería gremial. Las retenciones deben estar dispuestas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, por resolución, a pedido del sindicato, para que sea obligatoria para el empleador. La resolución debe dictarse dentro de los treinta días de la solicitud, y en caso de omisión, se considera que se aprueba la retención. Si el empleador no retiene el

dinero, se constituye en deudor directo, y la mora es automática. Existen además cuotas denominadas extraordinarias, pactadas en los convenios colectivos.

El patrimonio de los sindicatos, en lo destinado al cumplimiento de sus fines, está exento de



gravámenes, impuestos y contribuciones

La Cuota Sindical

La cuota sindical es el primer acto de solidaridad sindical de todo afiliado, además es una actitud de principios basada en la independencia política de clase, que procura el auto sostenimiento de la organización sindical.

Importancia de la cuota sindical

- ◆ **Constituye un deber una obligación de todo afiliado, ya que implica el sostenimiento de la lucha y la gestión sindical.**
- ◆ **Si el afiliado cumple su deber puede exigir sus derechos como afiliado.**
- ◆ **Una organización sindical económicamente fuerte será capaz de organizar y ofrecer mejores servicios a sus afiliados y a sus familias.**
- ◆ **Todo afiliado está llamado a ser un activista sindical y cotizante sin mora.**

Del patrimonio de las asociaciones sindicales

Artículo 37. — El patrimonio de las asociaciones sindicales de trabajadores estará constituido por:

- a) **Las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y contribuciones de solidaridad que pacten en los términos de la ley de convenciones colectivas;**
- b) **Los bienes adquiridos y sus frutos;**
- c) **Las donaciones, legados, aportes y recursos no prohibidos por esta.**

Artículo 38. — Los empleadores estarán obligados a actuar como "agente de retención" de los importes que, en concepto de cuotas afiliación u otros aportes deban tributar los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial.

Para que la obligación indicada sea exigible, deberá mediar una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, disponiendo la retención. Esta resolución se adoptará a solicitud de la asociación sindical interesada. El ministerio citado deberá pronunciarse dentro de los treinta (30) días de recibida la misma. Si así no lo hiciere, se tendrá por tácitamente dispuesta la retención.

El incumplimiento por parte del empleador de la obligación de obrar como agente de retención, o - en su caso- de efectuar en tiempo propio el pago de lo retenido, tornará a aquél en deudor directo. La mora en tal caso se producirá de pleno derecho.

Artículo 39. — Los actos y bienes de las asociaciones sindicales con personería gremial destinados al ejercicio específico de las funciones propias previstas en los artículos 5° y 23, estarán exentos de toda clase, gravamen, contribución o impuesto. La exención es automática y por la sola obtención de dicha personería gremial.

El Poder Ejecutivo Nacional gestionará con los gobiernos provinciales por su intermedio de las municipalidades, que recepten en su régimen fiscal el principio admitido en este artículo.

Los sindicatos están facultados para percibir recursos provenientes de las cuotas de afiliación; estas cuotas son descontadas automáticamente de las planillas de sueldos y salarios por el empleador, que funciona como agente de retención y las envía al sindicato.

Los sindicatos de segundo y tercer grado (Federaciones y Confederaciones) no reciben este tipo de aportes, sino de sus sindicatos de primer orden. La estructura sindical argentina otorga a las organizaciones de primer grado un lugar central, en la medida que son las entidades con capacidad de recaudación automática de recursos financieros. Es decir que los sindicatos poseen un considerable grado de autonomía respecto de la CGT. Ésta funciona más como una "agencia política", como un espacio de debate de la línea a seguir, que como una organización con capacidad de control sobre sus miembros.

UNIDAD 7: ORGANOS DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES

Gobierno Sindical - Autoridades

La Soberanía en una Organización Sindical reside en los afiliados, como en un país democrático reside en el pueblo. Para que se desarrolle en la práctica la dirección o administración sindical respetando el sentir y las ideas de sus afiliados en un sindicato de base, deben funcionar diferentes cuerpos orgánicos:

Asamblea

Es la autoridad máxima de una organización sindical de base. Toma resoluciones, da directivas generales y analiza hechos. Puede ser convocada por el Consejo Directivo del sindicato o un porcentaje determinado de los afiliados.

La Asamblea puede ser Ordinaria o Extraordinaria:

Ordinaria: Se reúne de acuerdo a lo previsto estatutariamente a efectos de tratar los siguientes temas:

- a) Memoria y balance del Sindicato;
- b) elección de autoridades y
- c) tratamiento de diferentes asuntos planteados por los asociados o el Consejo Directivo.

Extraordinaria: Es la Asamblea que se reúne para estudiar temas de especial urgencia en cualquier momento.

General: Son las comunes en los sindicatos, convocando a todos los trabajadores afiliados.

De Delegados: Es la conformada por Delegados o representantes de los trabajadores, los que luego deberán rendir cuentas de lo actuado.

Cuerpo Directivo

Es la conducción habitual y regular del Sindicato. Está presidido por el Secretario General o Presidente. Ante la necesidad de dividir el trabajo en áreas específicas para un mejor desenvolvimiento del Sindicato, se crearon diferentes Secretarías: Secretaría General; Adjunta; Finanzas; Gremial; de Organización; de Prensa y Cultura; de Acción Social.

El Delegado

Es el representante del sindicato ante los empresarios y los trabajadores y es vocero, a su vez, de éstos ante la organización sindical. Su representación debe proceder, fundamentalmente, de la voluntad libre y organizadamente expresada de los trabajadores que ha de representar, lo que se manifiesta en elecciones.

El Delegado, entre otras funciones de importancia, debe conocer muy bien a sus compañeros e identificarse con sus aspiraciones, defender sus intereses, actuar democráticamente, conocer la historia y lucha del sindicato, de la legislación laboral y ser un líder y organizador



Dirección y administración

Artículo 17. — La dirección y administración serán ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos en forma que asegure la voluntad de la mayoría de los afiliados o delegados congresales mediante el voto directo y secreto.

Los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años, teniendo derecho a ser reelegidos.

Artículo 18. — Para integrar los órganos directivos, se requerirá:

- a) Mayoría de edad;
- b) No tener inhabilidades civiles ni penales;
- c) Estar afiliado, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años.

El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos argentinos, el titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos argentinos.

V. — De las asambleas y congresos

Artículo 19. — Las asambleas y congresos deberán reunirse:

- a) En sesión ordinaria, anualmente;
- b) En sesión extraordinaria, cuando los convoque el órgano directivo de la asociación por propia decisión o a solicitud del número de afiliados o delegados congresales que fije el estatuto, el que no podrá ser superior al quince por ciento (15%) en asamblea de afiliados y al treinta y tres por ciento (33%) en asamblea de delegados congresales.

Artículo 20. — Será privativo de las asambleas o congresos:

- a) Fijar criterios generales de actuación;
- b) Considerar los anteproyectos de convenciones colectivas de trabajo;
- c) Aprobar y modificar los estatutos, memorias y balances; la fusión con otras asociaciones, afiliación o desafiliación a asociaciones, nacionales o internacionales;
- d) Dar mandato a los delegados a congresos de asociaciones de grado superior y recibir el informe de su desempeño;
- e) Fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados.

De la representación sindical en la empresa: DELEGADO

La disposición referente al tema se encuentra en el Título XI de la Ley 23.551 Arts. 40º al 46º y concordantes de Decreto 467/88.

La ley comienza por fijar la doble función de los delegados (Art. 40º):

- a) como representantes de los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo, cuando ésta actúe de oficio en la empresa y ante la asociación sindical
- b) como representante de la asociación sindical ante el empleador y los trabajadores.

Para poder ser electo como delegado la ley determina que el trabajador deberá contar con 1 (uno) año de afiliación a una entidad sindical con personería gremial y ser electo en comicios convocados por ésta. (Art. 41º)

Si no existiese entidad sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una asociación simplemente inscripta.

Como requisitos personales se exige tener 18 años cumplidos como mínimo, una antigüedad en afiliación de un año y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección.

En los establecimientos de reciente instalación, no se exigirá contar con la antigüedad mínima en el empleo y lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad, la relación laboral comience y termine con la realización de obra o la prestación de servicio o en los supuestos de los trabajos de temporada.

El mandato de los delegados no podrá exceder de dos años y podrá ser revocado mediante asamblea de los trabajadores, convocada por el órgano directivo de la entidad sindical, por propia decisión o a petición del 10 % del total de los representados.

En todos los casos el delegado cuestionado deberá tener la posibilidad de ejercer su defensa (Art. 42º).

DERECHO DE LOS DELEGADOS: (Art. 43º)

a) Verificar la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo.

b) Reunirse periódicamente con el empleador o su representante.

c) Presentar ante los empleadores o sus representantes, las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES: (Art. 44º)

a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados, siempre que la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de prestación de tareas o las características del establecimiento lo torne necesario.

b) Concretar reuniones periódicas con los delegados, asistiendo personalmente o haciéndose representar.

c) Conceder a cada uno de los delegados, para el ejercicio de sus funciones un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva.

CANTIDAD POR ESTABLECIMIENTOS: (Art. 45º)

A falta de normas las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de delegados será:

a) De 10 a 50 trabajadores 1 representante

b) De 51 a 100 trabajadores 2 representantes

c) De 101 en adelante 1 representante más por cada 100 trabajadores que exceden de 100

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno como mínimo.

Cuando la representación sindical, este compuesta por 3 ó más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptará en la forma que determinen los estatutos.

No son válidas las disposiciones establecidas en estatutos que regulen porcentajes distintos (por no tratarse de acuerdo bilateral).

Para determinar el número de delegados, debe tenerse en cuenta, en caso de que actúe más de una asociación gremial en la empresa, el número de trabajadores de cada actividad que representen las mismas, no el total de trabajadores del establecimiento., como así también si la empresa tiene distintos establecimientos o si existen distintos turnos.

A falta de disposiciones convencionales sobre el crédito horario, para los delegados, deberá estarse a la costumbre del establecimiento o lo convenido en cada oportunidad.

No existe objeción a que en una elección de delegados se designe un número mayor en calidad de suplentes, pero sólo gozarán de la tutela cuando reemplacen al titular.

ELECCION

La elección de los mismos debe hacerse en los lugares de trabajo dentro del horario en que los trabajadores realizan su labor, por voto secreto y directo de todos los trabajadores, afiliados y no afiliados del establecimiento.

La autoridad de aplicación (DNAS) puede autorizar a pedido de la asociación sindical la celebración en lugar y horario distinto cuando existan circunstancias atendibles que lo justifiquen.

La convocatoria la efectúa la Comisión Directiva del sindicato que corresponda y debe comunicarla al empleador.

No es obligatoria la comunicación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de este tipo de actos.

Los candidatos a delegados deben reunir los recaudos legales o estatutarios vigentes.

Desde la postulación, se encuentran amparados por la tutela sindical del Cap. XII de la Ley 23.551.

En caso de violación de estas normas solamente le corresponde intervenir la justicia ordinaria.

El proceso electoral de designación de delegados puede ser impugnado por el empleador, en caso de no reunir los candidatos los requisitos legales o estatutarios, no haber vencido el mandato de los que están en funciones, falta de comunicación del acto, etcétera, y por los trabajadores del establecimiento, cuando existan elementos que así lo justifiquen, o porque se les impide el ejercicio de sus derechos de elegir y ser elegido.

La Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de La Nación, es la autoridad de aplicación a quien le compete la resolución de estos temas, pudiendo canalizarse por medio de la Agencia Territorial de la zona quien deberá remitir a su superioridad toda la documentación pertinente, una vez diligenciadas las vistas a las partes.

Algunas organizaciones sindicales poseen en sus estatutos sociales, en normas internas o compromisos públicos de las plataformas electorales, reglamentadas las funciones y modalidad de funcionamiento del cuerpo de delegados gremiales.

CUERPO DE DELEGADOS

Son **funciones** irrenunciables del delegado gremial:

- a) Gestionar ante el empleador el cumplimiento de la legislación vigente para con los trabajadores que representa.
- b) Proveer a la solución de los problemas gremiales que se susciten en su ámbito laboral de carácter individual o colectivo.
- c) Incentivar el mejoramiento de las condiciones de trabajo del establecimiento.
- d) Participar con los miembros de Comisión Directiva en las gestiones y/o negociaciones laborales mantenidas con los empleadores.
- e) Suscribir en forma conjunta con el Secretario Gremial o en su ausencia con el Secretario General cualquier petitorio y/o acuerdo arribado con el empleador.
- f) Informar a sus compañeros de labor, las resoluciones de las Asambleas, de la Comisión Directiva y cualquier norma que competa al ámbito de su representación, procurando su cumplimiento.
- g) Incentivar la afiliación fomentando la participación activa de los trabajadores en la vida interna del gremio.
- h) Publicitar los servicios y beneficios brindados por la Institución.
- i) Hacer cumplir los principios, fines y objetivos del estatuto, las Convenciones Colectivas de Trabajo y las disposiciones legales vigentes.
- j) Comunicar a la Organización Sindical toda inquietud, queja y/o deficiencia de los servicios prestados por la entidad y que sus representados acusen.
- k) Participar de las convocatorias que la Comisión Directiva resuelva.
- l) Colaborar activamente en las actividades sindicales programadas.
- m) Informar al Órgano Directivo, todo incumplimiento que hagan al libre ejercicio de la actividad sindical o actitud desleal por parte del empleador.

El cuerpo de delegados o comisión interna, se integrará con todos los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo. Sesionará una vez por mes, como mínimo y en cada

oportunidad en que la Comisión Directiva lo convoque por decisión propia o a pedido de la cuarta parte de sus integrantes. Sus deliberaciones serán presididas por el Secretario de Organización.

El cuerpo de delegados funcionará como órgano consultivo de la conducción sindical. En cada una de sus reuniones recibirá un informe de cada miembro de Comisión Directiva sobre la marcha general de las actividades de la organización en materia laboral y de acción social, lo analizará libremente y formulará las sugerencias que estime oportunas. La Comisión Directiva deberá requerir su opinión sobre los proyectos de convenios colectivos, acuerdos locales en gestión, conflictos colectivos planteados e implementación de nuevos servicios sociales, supresión o modificación de los existentes.

En cuanto a los conflictos laborales, cuando no pueden ser resueltos en el nivel propio de su gestión ante los representantes de la empresa, deberán elevarlos a la organización por intermedio del Secretario de Asuntos Gremiales, con conocimiento del Secretario de Organización.

Durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelectos. Su mandato solamente podrá ser revocado por la asamblea de trabajadores del sector al que representen; convocada por la Comisión Directiva por decisión propia o a petición de un tercio, como mínimo, de los trabajadores involucrados, para considerar expresamente la cuestión, con causa fundada en actitudes lesivas para el interés de los mismos. En tal supuesto, el imputado deberá disponer de la posibilidad efectiva de ejercer su defensa, pudiendo participar de la Asamblea a la que deberá ser citado fehacientemente. Cuando se tratase de hechos que requieran acreditación, la asamblea deberá pasar a cuarto intermedio por el tiempo necesario para producir la prueba respectiva. Dicha Asamblea, para proceder a la revocación del mandato, deberá sesionar con la mitad más uno, como mínimo, de los trabajadores habilitados para elegir delegado y sus resoluciones aprobadas por mayoría simple de los asistentes.

ARTÍCULOS AFINES

Constitución Nacional: Art. 14 bis: "... Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. . . ."

Decreto 467/88 Regl. Ley 23.551. -

Art. 25.- (Art. 42 de la Ley). Si nada establecieran los estatutos: Los representantes del personal serán designados por un término de dos (2) años y podrán ser reelectos. Las elecciones deberán realizarse con no menos de diez (10) días de antelación al vencimiento del mandato de los que deban ser reemplazados. Su convocatoria deberá ser efectuada por la asociación sindical con personería gremial y deberá ser dada a publicidad, para conocimiento de todos los trabajadores del establecimiento o lugar de trabajo, con una anticipación no menor de diez (10) días al acto electoral. La designación de los miembros de los representantes del personal será notificada al empleador en forma fehaciente, por la asociación sindical representativa del personal del establecimiento, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de su elección.

Art. 26.- (Art. 43 inciso a) de la Ley). La verificación que efectúe el delegado se limitará a la comprobación del cumplimiento de la legislación laboral y provisional. Deberá ser acompañado para la verificación por los inspectores de la autoridad de aplicación respectiva, y actuará sólo como veedor.

Art. 27.- (Art. 43 inciso c) de la Ley). Se entiende que existe necesidad de formular una reclamación cuando, a propósito del ejercicio de la función prevista en el Art. 43 inciso e) de la ley, se ha suscitado una controversia con el empleador, circunstancia ante la cual el delegado procederá a comunicar lo ocurrido, de inmediato, al órgano competente de la asociación sindical a fin de que éste disponga formalizar la reclamación, si, a su juicio, ello correspondiera.

Art. 28.- (Art. 44 inciso c) de la Ley). Mientras el delegado permanezca en su función, el empleador podrá reducir o aumentar el crédito de horas mensuales retribuidas, en tanto iguale o supere la cantidad que establezca la convención colectiva aplicable.

Art. 29.- (Art. 50 de la Ley). El trabajador se tendrá por postulado a partir del momento en que el órgano de la asociación sindical, con competencia para ello, tenga por recibida la lista que lo incluye candidato con las formalidades necesarias para pasar a expedirse acerca de su oficialización. La asociación sindical deberá comunicar tal circunstancia a cada empleador cuyos dependientes estén postulados indicando los datos personales, el cargo al cual aspiran y la fecha de recepción. Deberá, asimismo, emitir para cada candidato que lo solicite, un certificado en el cual conste dicha circunstancias. Este certificado deberá ser exhibido al empleado por el candidato que comunique por sí su postulación. Se considerará definitiva la decisión de no oficializar una candidatura cuando ella agote la vía asociacional. Igual efecto a la no oficialización, producirá la circunstancia de que el candidato incluido en una lista oficializada obtenga un número de votos inferior al cinco por ciento (5%) de los votos válidos emitidos.

Art. 30.- (Art. 52 de la Ley). La medida cautelar prevista por el Art. 52º párrafo 1º in fine, podrá ser requerida por el empleador en momento en que surja o mientras perdure un peligro potencial para las personas, se desempeñen o no en la empresa (trabajadores, consumidores; proveedores, usuarios, etc.), los bienes, ya sean estos materiales o inmateriales, usados, consumidos, producidos u ofrecidos por la empresa o el eficaz funcionamiento de ésta, siempre que dicho peligro se evite o reduzca con la suspensión de la prestación del titular de la garantía de estabilidad. El empleador podrá liberar de prestar servicios al trabajador amparado por las garantías previstas en los Arts. 40, 48 ó 50 de la ley, en cuyo caso deberá comunicarlo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y mantener el cumplimiento de la totalidad de los deberes que la ley o convenciones colectivas ponen a su cargo, como consecuencia de la relación laboral; así como el de aquellos que le impone el Art. 44 de la ley de modo directo y los Arts. 40 y 43 como correlato de los derechos del representante, cuando se tratare de un delegado en ejercicio de su función.

En este supuesto deberá promover dentro de los quince (15) días, ante el juez competente acción declaratoria para que se compruebe la concurrencia de los motivos fundados que autoriza el Art. 78º de la Ley de Contrato de Trabajo o, en su caso, requerir la exclusión de la garantía con el alcance que justifique la causa que invoque.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá intimar a promover una de estas acciones al empleador que omitiera hacerlo dentro de este término, si hubiere razones para ello.

El representante electo, en ejercicio de su mandato o, concluido éste, "entras perdure la estabilidad garantizada por el Art. 52º de la ley, podrá en caso de que el empleador lo despidiera, suspendiera, o modificare a su respecto las condiciones de trabajo, colocarse en situación de despido indirecto, si el empleador no hiciere efectiva la reinstalación o no restableciera las condiciones de trabajo alteradas, dentro del plazo que fije a ese efecto la decisión judicial firme que le ordene hacerlo. Podrá ejercer igual opción, dentro del quinto día de quedar notificado de la decisión firme que rechazara la demanda articulada por el empleador para obtener la exclusión de la garantía.

Si el trabajador amparado por la garantía contenida en el Art. 52º de la ley no fuera electo, la decisión judicial que declare, haciendo lugar a una acción o a una defensa, no perdida la garantía, dispondrá de inmediato la obligación de reparar en los términos del párrafo cuarto del artículo reglamentado y, en su caso, se procederá a liquidar el importe correspondiente a dicha obligación en la etapa de ejecución de sentencia.

Art. 31.- (Art. 56 de la Ley). Cuando el trabajador amparado por las garantías previstas en los Arts. 40º, 48º ó 50º, de la ley, incurriere, en ocasión del desempeño de sus funciones sindicales, en alguno de los incumplimientos o violaciones a que se refiere el inc. 2º del Art. 56 de la ley o realizara algún acto perjudicial para el funcionamiento eficaz de la empresa, el empleador podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el ejercicio de las facultades que a éste acuerdan los incs. 2º y 3º de, dicho artículo, a cuyo efecto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social intimará al órgano de conducción de la asociación sindical a disponer, en el marco de las facultades que a dicho órgano de conducción le asigne el estatuto, lo necesario para hacer cesar las conductas denunciadas.

ACTIVIDADES

1. Qué es un delegado sindical? ¿Cómo se elige?
2. ¿Quiénes pueden ser delegados?
3. Mencione las funciones del delegado.
4. ¿Cuales son los organos de representación en el lugar de trabajo? ¿ En qué artículo de la ley se menciona?
5. ¿Cómo se conforma un sindicato? ¿Posee dirección?
6. ¿Cuáles son los organos de deliberación? ¿varían segun el tipo de organización: vertical u horizontal?
7. ¿Se puede despedir a un delegado? ¿Por qué?

UNIDAD 8; TUTELA SINDICAL Y PRÁCTICAS

DESLEALES

Estabilidad Gremial

El delegado continúa trabajando y no puede ser suspendido, modificada su condición de trabajo, ni despedido durante su mandato y un año posterior a su cese (salvo justa causa). A partir de la postulación a un cargo de representación sindical, no puede ser despedido ni modificada su condición de trabajo por 6 meses. La estabilidad especial desaparece en caso de cesación de las actividades del establecimiento o de suspensión general de tareas.

Prácticas desleales.

Se trata de prácticas contrarias a la ética de las relaciones profesionales de los empleadores o asociaciones profesionales.

La ley 23.551 en su art. 53 enumera distintos casos de prácticas desleales de los empleadores hacia los trabajadores, pero a diferencia de otras legislaciones, no hace referencia a prácticas desleales de los trabajadores.

En caso de advertirse la existencia de una práctica desleal, la asociación sindical debe efectuar la denuncia ante el Ministerio de trabajo y éste podrá sancionar a la empresa con una multa.

Algunas de las practicas desleales enumeradas por el art. 53 son las siguientes:

- " Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;
- " Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;
- " Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a

determinada asociación sindical; etc.

Cuando los trabajadores ejercen o exigen un derecho colectivamente, es común que los patrones intenten limitarlo, obstaculizarlo o impedirlo mediante distintos mecanismos. Por ejemplo: aplicando sanciones disciplinarias, reubicando a los trabajadores dentro de la empresa para aislarlos de los compañeros o recurriendo al despido con el objetivo de disciplinar al conjunto de trabajadores que intenten organizarse. A este tipo de conducta, como toda aquella que viole el principio de libertad sindical, se la denomina **antisindical**. Ante estas acciones de los empleadores los trabajadores cuentan con una protección denominada **tutela sindical**, que incluye mecanismos para hacer efectivo el ejercicio de los derechos sindicales.

Normas que regulan la tutela sindical:

- Constitución Nacional: El artículo 14 bis establece que “los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.
- Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación: obliga al Estado a “adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”
- Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva: establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
- Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores: protege a los representantes de los trabajadores “nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o los representantes libremente elegidos por los trabajadores de la

empresa” y establece que “deben gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical”.

- Ley 23592 sobre prohibición de todo acto discriminatorio: establece que toda conducta discriminatoria debe considerarse como nula.
- Ley 23551 de asociaciones sindicales: establece mecanismos destinados a hacer efectiva la garantía constitucional de libertad sindical con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores.

Una práctica usual es despedir sin justa causa (o esgrimiendo una causa falsa) a aquellos trabajadores que intentan organizarse en sus lugares de trabajo. De esta forma, el despido actúa como una represalia para todos los trabajadores, ya que muestra qué es lo que puede sucederle a quienes intenten reproducir la misma conducta. Este tipo de despidos, como cualquier medida que atente contra el ejercicio de un derecho sindical, es ilícita y se los denomina conductas o despidos antisindicales. La herramienta fundamental con la que cuentan los trabajadores para hacer efectiva la tutela de sus derechos y lograr la reincorporación de trabajadores injustamente despedidos es el ejercicio de acciones gremiales como son las movilizaciones, suspensiones de tareas o cualquiera de las formas que puede adoptar la huelga, y que pueden ser acompañadas por la presentación de reclamos judiciales. En decir, quienes ocupen cargos representativos en la asociación sindical (secretarios generales, adjuntos, delegados congresales, etc.) como quienes ocupen cargos representativos en los lugares de trabajo (delegados)

La tutela sindical de los trabajadores:

La tutela sindical es uno de los mecanismos de protección destinados a evitar las posibles represalias antisindicales del empleador y a hacer efectivo el ejercicio de los derechos de libertad sindical. Esta protección **se encuentra en el artículo 47 de la ley 23551** de asociaciones sindicales que establece que: *“los trabajadores o las asociaciones sindicales que se vean impedidas u obstaculizadas en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrán recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical”*.

En otras palabras, este artículo establece una protección para todos los trabajadores y asociaciones sindicales, sin distinción, contra los actos que obstaculicen, limiten o impidan ejercer sus derechos (por ejemplo prohibir la realización de una asamblea, o intervenir en la vía interna de los sindicatos).

En el caso que los empleadores limiten, obstaculicen, o violen algunos de los derechos mencionados (o cualquier otro en materia de libertad sindical) los trabajadores o las asociaciones sindicales pueden recurrir a la vía judicial, mediante un proceso de ágil resolución (denominado sumarísimo), y exigir el cese de esa conducta. Esto no quiere decir que los empleadores se vean impedidos de poner en práctica estas medidas, sino que quienes se vean afectados por esas conductas pueden recurrir a la justicia

En otras palabras, la protección prevista en el artículo 47 conforma un recurso judicial que se puede activar una vez ocurrido el despido o la conducta antisindical, obligando a que el trabajador o la asociación sindical afectada tengan que recurrir a la justicia laboral presentando la queja y solicitando el cese de dicha conducta.

La tutela sindical es uno de los aspectos que mayor atención ha recibido por parte del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de

discriminación antisindical en relación con su empleo - tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales - y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato.

El convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo establece que

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



El despido de los delegados

electos y los candidatos

Si el empleador despide, suspende o modifica las condiciones de trabajo de un delegado electo o un candidato, los trabajadores y las organizaciones sindicales

pueden impulsar medidas de acción gremial para exigir que se deje sin efecto la medida adoptada por el empleador. Dentro de estas medidas los trabajadores y las organizaciones sindicales pueden considerar distintas formas de ejercicio del derecho de huelga, que serán analizadas con mayor detalle en el capítulo XXX. Asimismo, también se pueden utilizar diversos mecanismos institucionales, tales como la presentación de denuncias ante el Ministerio de Trabajo o, en su caso, ante el Poder Judicial, solicitando que se deje sin efecto el despido o la modificación de las condiciones de trabajo. En el caso del despido o la suspensión, ello incluye el pago de los salarios caídos durante el trámite judicial. Esta demanda se tramita por un proceso

muy rápido, y el trabajador sólo tiene que probar que es delegado o fue candidato, y que notificó en forma fehaciente al empleador.

¿Cómo se puede realizar esta comprobación?

Para realizar esta comprobación se pueden presentar: Las constancias que expide la junta electoral (o el sindicato) cuando se oficializan las candidaturas, La nota emitida por el la asociación gremial informándole al empleador la postulación de los candidatos, la copia del telegrama laboral informado al empleador el resultado de las elecciones, actas que haya firmado el trabajador en carácter de delegado (por ejemplo actas de la asamblea), etc. Los candidatos y delegados tienen que guardar una copia de las constancias que acrediten que fueron candidatos o que son delegados. Esta constancia la expide el sindicato durante el proceso electoral, y es imprescindible para enfrentar las posibles represalias que intente el empleador.

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

La acción de exclusión de tutela de los delegados y los candidatos

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

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

tiene que solicitar judicialmente la exclusión de la tutela, y probar que el trabajador incurrió en una falta grave. Este proceso se denomina “exclusión de la tutela sindical” y está regulado en el artículo 52 de la ley 23551. Cuando el empleador inicia esta acción judicial, debe precisar ante el juez cuál es la causa y qué sanción quiere imponer. Si el juez decide excluir al trabajador la tutela para la aplicación de una sanción (como por ejemplo una suspensión por un día) el empleador no puede aprovechar esta situación para aplicar una sanción mayor o un despido. El decreto reglamentario 467/88 extiende los supuestos de suspensión de la tutela en el caso de peligro “potencial” de la empresa, incorporando un término ambiguo que deja abierta la puerta a la arbitrariedad. Éste artículo permite que el empleador pueda liberar al delegado de prestar servicios, con el solo requisito de comunicarlo dentro de las 48 horas hábiles al Ministerio de Trabajo e iniciando dentro de los 15 días ante el juez competente la acción judicial correspondiente para obtener la exclusión de la tutela sindical. Ante esta situación, el delegado o candidato que se vea perjudicado por esta medida puede recurrir a la vía sumarísima prevista en el artículo 47 para exigir ante la justicia que se lo reinstale de forma inmediata en su puesto habitual de trabajo en condiciones normales.

5.6 La tutela de los activistas y los delegados de hecho

¿Qué pueden hacer los activistas y delegados de hecho son despedidos por ejercer sus derechos? Existen normas que protegen a los trabajadores contra los despidos discriminatorios 78 antisindicales, y que han permitido reincorporar a trabajadores despedidos por su actividad sindical. Las más importantes son: El artículo 47 de la ley 23551, que prohíbe toda conducta antisindical; y La ley 23592, que prohíbe todo acto discriminatorio.

Finalmente, los empleadores también pueden intentar desarticular u obstaculizar la organización en el lugar de trabajo mediante la modificación de las condiciones de trabajo de los activistas sindicales. Por ejemplo: cambiando turnos, reubicando al trabajador en otro sector o

establecimiento de la empresa, modificando las tareas, etc. De esta forma el empleador intenta aislar a los trabajadores que intentan organizarse. Si bien el empleador tiene la facultad de organizar la producción y de reubicar a los trabajadores dentro de su empresa, la ley establece ciertos límites a esa facultad, por ejemplo que esas decisiones no sean arbitrarias o abusivas. El trabajador afectado por una modificación en sus condiciones de trabajo, que pueda comprobar que dichas modificaciones son arbitrarias y excesivas (por ejemplo que ante la incipiente organización el empleador lo reubique en otro establecimiento lejos de sus compañeros) puede cuestionar administrativa o judicialmente esta conducta discriminatoria antisindical.

ACTIVIDADES

1. ¿Quiénes acceden a la estabilidad sindical?
2. ¿Qué implica la estabilidad sindical?
3. Si un delegado sindical es echado ¿qué implica, qué sucede?
4. ¿Qué trabajadores tienen la tutela especial prevista en la ley 23.551?
5. ¿A partir de cuando rige la tutela especial prevista en la ley 23.551?
6. ¿Quién puede hacer la notificación de la lista de candidatos y de los delegados electos?
7. ¿Cuándo deja de regir la tutela sindical prevista en la ley 23.551?
8. ¿Qué se puede hacer si el empleador despide a un trabajador debido a su actividad sindical, pero que no tiene tutela sindical?
9. ¿Qué pasa si el empleador no despide al trabajador con tutela pero comienza a sancionarlo por su actividad gremial mediante

diferentes mecanismos (cambios de horarios, tareas, etc)?

10. ¿Existen excepciones donde esta tutela puede no operar?

11. ¿Qué pueden hacer los delegados si el empleador los despide, modifica sus condiciones de trabajo o los suspende sin causa?

12. Completar: Práctica desleal

La práctica desleal es.....,el
artículo de la ley lo define como
.....Las sanciones que se pueden
aplicar son..... siendo
promovidas por.....pero llevadas a la
práctica.....

unidad nº 9: negociación colectiva- convenios colectivos

Convenio colectivo de trabajo

El convenio colectivo de trabajo es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores.

También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional

Los Convenios Colectivos de Trabajo (C.C.T.) son acuerdos normativos, equiparados a la ley misma, tienen "fuerza de ley", para la actividad que reglamentan, debiendo tenerse presente una particular norma rectora: Un convenio colectivo solo podrá mejorar la posición y/o derechos conferidos al

trabajador por Ley de Contrato de Trabajo o Estatuto Especial. Nunca podrá modificar "en perjuicio" de cuanto se disponga por estas leyes.



Existen dos tipos diferenciados de convenios colectivos:

1) Por Actividad

Es el mas frecuente- dispone sobre la totalidad de las relaciones laborales que se desarrollen en el territorio al que es aplicable (mayormente, en todo el país) y vinculadas a determinadas actividades o tareas. Es decir: Este convenio habrá de regir para todos aquellos trabajadores y todas aquellas empresas o empleadores, cuya actividad haya sido regulada por este.

2) Por Empresa.

Se celebra entre los representantes de los trabajadores y aquellos de "determinada empresa".

Este convenio -a diferencia del anterior- rige solamente para las relaciones laborales habidas entre "dicha empresa" y su personal.



Si el contrato de trabajo celebrado entre cualquier empleador y un trabajador lleva forma escrita (puede no tenerla), podrá consignarse expresamente o no la obligación de aplicar el C.C.T. que rige la actividad. Si nada se dice en forma expresa, no importa, el C.C.T. resulta de aplicación de todas formas. Pero lo que resulta intolerable jurídicamente es consignar la aplicación de un C.C.T. distinto al obligatorio por actividad, bajo pena de nulidad como hemos sostenido arriba.

Negociación colectiva y relaciones laborales



La negociación colectiva es un derecho fundamental, firmemente sustentado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y reafirmado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la

Organización adoptó en 1998. La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas. Además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y salud en el trabajo, y la igualdad de trato.

El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores. En los convenios colectivos también se pueden regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, lo que permite asegurar que en las industrias y lugares de trabajo imperen condiciones armoniosas y productivas. Además, potenciar el carácter inclusivo de la negociación colectiva y los convenios colectivos es un medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral.

En Argentina el derecho a negociar convenios colectivos de trabajo es un derecho que

La Constitución Nacional le reconoce a los “gremios”.

El artículo 14 bis CN expresamente establece: "...Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo...". Asimismo, la Argentina también ha ratificado los principales convenios de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva, que tienen a nivel local jerarquía superior a las leyes, entre ellos el C 87, C 98, C 151 y C154.

Finalmente, en nuestro país existe una profusa legislación que regula los alcances, efectos, procedimientos y sujetos de la negociación colectiva.

Las principales normas referidas a la negociación colectiva son:

- La ley 14.250: esta norma fue sancionada en 1953, con reformas posteriores, la última de 2004. Allí se establecen regulaciones referidas a los sujetos de la negociación, la relación entre convenios de distinto ámbito (rama de actividad, profesionales, empresa), la sucesión de convenios en el tiempo, los efectos de las cláusulas allí negociadas tanto en términos de alcance personal como de la vigencia temporal, etc.
- La ley 23.546: esta norma establece las reglas de procedimiento para la negociación de convenios colectivos de trabajo, y su última reforma también data del 2004. Entre otras cuestiones, aquí se regulan las obligaciones de las partes durante el proceso de negociación de los convenios.
- La ley 24.467: esta norma regula un régimen especial de negociación colectiva para las pequeñas y medianas empresas. Entre otros aspectos incorpora la disponibilidad colectiva del régimen de vacaciones y del pago del sueldo anual complementario. Al mismo tiempo, establece la posibilidad de redefinir en la negociación colectiva los puestos de trabajo y el sistema de categorías.

Debe destacarse que estas leyes **sólo resultan aplicables a los trabajadores del sector privado**, mientras que los trabajadores del sector público solo pueden contar con ámbitos de negociación colectiva si se dicta una ley específica. En este sentido, a nivel nacional en el ámbito de los trabajadores de la administración pública nacional la ley 4.185 regula la negociación colectiva para los trabajadores dependientes del Poder

jecutivo Nacional en la administración central, y la ley 23.929 establece un mecanismo para la negociación colectiva de los trabajadores de la educación pública. Estas disposiciones constituyen en gran medida excepciones, ya que el resto de los trabajadores del sector público no cuentan, en su gran mayoría, con normas de soporte para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Dentro de esta situación se encuentran los trabajadores del Poder Judicial de la Nación, y los trabajadores del sector público de prácticamente todas las provincias y municipios del país, situación que ha originado incluso la presentación de quejas ante la Organización Internacional del Trabajo.



El sistema de negociación colectiva en Argentina, aún con las limitaciones referidas, permite mejorar el piso de protección de los derechos laborales establecidos en la legislación general, por cuanto los convenios colectivos de trabajo sólo podrán incrementar dicho piso a través de cláusulas que reconozcan mayores derechos para los trabajadores.

Como consecuencia de ello, **si un convenio establece una condición menos favorable que la regulada en la ley, o si una modificación legislativa posterior mejora las condiciones pactadas en el convenio colectivo, dicha ley, es decir, la norma más favorable, será aplicada de pleno derecho** (artículo 7 de la ley 14.250). En igual sentido, se establece que **los contratos individuales de trabajo no podrán modificar las cláusulas previstas en los convenios colectivos de trabajo**, a menos que establezcan mayores derechos para el trabajador. De lo contrario, el convenio colectivo será directamente aplicable (artículo 8 de la ley 14.250).

En términos generales, **el modelo de negociación colectiva en Argentina tiende a fortalecer una centralización del sujeto sindical**, a partir de la intervención de federaciones o sindicatos de ámbito nacional, organizados por rama de actividad. Si bien, la existencia de un sujeto sindical centralizado no necesariamente se traduce en una centralización de las unidades de negociación. En efecto, no existe ningún

obstáculo para que el sindicato nacional por rama de actividad negocie convenios colectivos de empresa. De hecho, esta es la modalidad más habitual en cuanto a la cantidad, en términos absolutos, de las unidades de negociación.

En Argentina existe un modelo de mayor representación, ya que los convenios colectivos de trabajo solo pueden ser negociados por el sindicato que cuenta con personería gremial. Sin embargo, se trata de un modelo "sui generis" ya que no se requiere que el sindicato sea "actualmente" el más representativo, sino que lo ha sido al momento de obtener la personería gremial, y que dicho reconocimiento estatutario no haya sido revocado al momento de negociar el convenio colectivo de trabajo. Por otra parte, el sindicato que cuenta con la personería gremial sobre un determinado ámbito personal y territorial de actuación, puede firmar convenios colectivos aplicables a la totalidad de dicho ámbito, pero también a ámbitos menores. En estos casos, puede ser perfectamente factible que el sindicato que cuenta con una personería gremial extendida en términos territoriales y personales (por ejemplo, un sindicato por rama de actividad que actúa a nivel nacional) negocie convenios colectivos en ámbitos más acotados (una empresa por ejemplo) donde no cuenta con ningún afiliado. Más aún puede hacerlo aun cuando en dicha unidad más acotada los trabajadores estén afiliados a otra organización sindical que se encuentra en proceso de disputa de reconocimiento como sindicato más representativo.

I. – Convenciones colectivas

ARTICULO 1º – Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

ARTICULO 2º – Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de su personería;

c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren;

d) La zona de aplicación;

e) El período de vigencia.

ARTICULO 3º – Las convenciones colectivas deberán ser homologadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión. Cumplido ese requisito, no sólo serán obligatorias para quienes las subscribieren, sino también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad, en las condiciones a que se refieren los artículos 8º y 9º.

Las convenciones que se celebren ante el Ministerio de Trabajo y Previsión se considerarán, por ese solo hecho homologadas.

ARTICULO 4º – Las convenciones colectivas homologadas, regirán a partir del día siguiente al de su publicación.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo y Previsión dentro de los diez días de suscritas u homologadas, según los casos. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El Ministerio de Trabajo y Previsión llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el mencionado departamento de Estado.

ARTICULO 5º – Vencido el término de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ella, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.

ARTICULO 6º – Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

ARTICULO 7º – Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de

cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

ARTICULO 8º – La convención colectiva homologada será obligatoria para todos los trabajadores, afiliados o no, que se desempeñen en las actividades comprendidas en la misma, dentro de la zona de aplicación.

La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la subscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participante, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

COMISIONES PARITARIAS

ARTICULO 13.- Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

ARTICULO 14.- Estas comisiones estarán facultadas para:

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.
- b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

ARTICULO 15.- Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no

prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 13, podrá solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior.

Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores.

unidad 10 conflicto laboral:

Se puede decir que un **conflicto laboral** es la consecuencia de las malas condiciones de trabajo que se encuentran dentro de las organizaciones. Según manifestado por la OIT un **conflicto laboral** se puede medir por el número de huelgas que se desarrollan y por los cierres llevados a cabo por la patronal de un país en un periodo determinado.

En realidad se trata de conflictos de distintas naturalezas que estarán relacionados con las condiciones laborales que lo han provocado. Se trata de la disputa de derecho o de intereses que se plantean entre los empresarios y los trabajadores.

Las soluciones vienen con el tiempo y después de llevarse a cabo negociaciones entre los representantes de los gremios y los representantes de los empresarios. En el caso de que no se llegue a un acuerdo intervendrán los órganos de mediación que correspondan que por lo general es el propio gobierno del país donde está establecida la empresa.

Los conflictos laborales son de naturaleza distinta en función de las condiciones laborales que se hayan deteriorado. Un conflicto laboral es pues, la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y empleados. En casos extremos los trabajadores se declaran en huelga y la patronal puede llegar a cerrar las puertas del establecimiento laboral.

La negociación para procurar la solución de los conflictos laborales se lleva a cabo entre los representantes sindicales o unitarios de los trabajadores y los

empresarios o sus representantes. En caso de desacuerdo, en algunos países resulta obligatoria la sumisión del conflicto a un procedimiento de solución extrajudicial con carácter previo a la interposición de una demanda judicial.

Un conflicto laboral lo puede iniciar un único trabajador frente a su empleador si considera que una o varias de las condiciones de trabajo en la que desarrolla su tarea le está resultando perjudicial. Es el denominado conflicto individual.

- Si el conflicto afecta a un grupo de trabajadores individualmente considerados nos encontraremos frente a un conflicto plural.
- Cuando el conflicto afecta a un grupo genérico de trabajadores, a pesar de que con posterioridad quepa la determinación individual, estamos ante un conflicto colectivo.

Con independencia de la clasificación anterior, más jurídica, cabe también distinguir entre:

- Conflicto gremial como consecuencia de alguna problemática que afecte al sector al que pertenece la empresa.



- Conflicto proveniente de procesos sociológicos (discriminación de género, demandas de conciliación del trabajo y la vida privada, diversidad cultural y discriminación étnica...) o psico-sociales (acoso laboral o sexual en el trabajo...)

- Conflicto de carácter político, si se plantea como consecuencia de determinados actos o leyes que realicen las autoridades gubernamentales que afect

Con respecto a los tipos de **conflicto laboral** podemos mencionar los siguientes:

- Puede ser del tipo individual en donde lo establece un solo trabajador con su empleador cuando las condiciones de trabajo están en conflicto.
- En otras ocasiones puede ser en parte o en la totalidad de los trabajadores con sus patrones

- También se puede presentar a nivel gremial como consecuencia de un problema que



está afectando a un sector de los trabajadores.

- Otros de los motivos es que sea de carácter político el cual se puede plantear por determinados actos o leyes que dictan las autoridades del gobierno y que afectan a la mayoría de los trabajadores.

Con respecto a las consecuencias pueden ser **positivas o negativas**.

En las **positivas**, se estimula al trabajador, se fortalecen los sentimientos de identidad, se despierta la atención ante los problemas y se pone a prueba las estructuras dentro de la empresa.

Con respecto a las negativas, se presentan sentimientos de frustración, hostilidad y ansiedad. Además existe la presión grupal y el desvío de las energías productivas.

Se produce un bloqueo de las iniciativas, tensiones circulares y fricción entre las relaciones interpersonales.

Métodos para resolver los conflictos laborales

- **Negociación:** es la búsqueda de una salida pacífica a un conflicto por medio de la argumentación y de la cooperación entre las partes. En la negociación se busca elaborar una propuesta conjunta que ponga fin al impasse.
- **Laudo** tendrá los mismos efectos que las convenciones colectivas a que se refiere la ley 14.250.
- **Arbitraje:** es un mecanismo por el cual los involucrados asignan a un tercero conocido como árbitro para que dé solución a su disputa o enfrentamiento. La resolución arbitral debe ser acogida de forma voluntaria por ambas partes.
- **Mediación:** es un tercero ajeno a las partes que asume una posición neutral en pro de la eliminación de la controversia.



El mediador cumple la función de acercar a los protagonistas del conflicto y acompañarlos en la exploración de una solución.

- **Conciliación:** es un recurso alternativo en el que dos o más personas intentan arreglar las discrepancias, de forma autónoma y con todas las garantías legales, asistidos por un tercero llamado conciliador.

-



Amigable
composición:
mecanismo
alternativo
mediante el
cual dos o más
personas le

encomendan a uno o varios terceros que actúan como sus mandatarios, la solución del conflicto que los enfrenta. Estas personas se denominan Amigables Compondores y cuentan con un reconocido prestigio, trayectoria y solvencia moral para decidir la forma en que deben resolverse las controversias.

Recomendaciones para la gestión de conflictos

El liderazgo es la capacidad de guiar a los demás hacia el cumplimiento de objetivos comunes y de orientar las relaciones humanas para crear un entorno respetuoso, amigable y ameno, que facilite la productividad y la sana convivencia.

De ahí que el empresario antes de asumir su rol jerárquico debe cumplir las labores del líder que ayuda a su equipo a resolver los conflictos y a crecer conjuntamente. Estas son las principales recomendaciones para lograrlo:



- No ignore las señales de un inconformismo o situación tensa entre dos o más personas de su organización.

- Lo mejor es encarar el problema de forma directa antes de que su desenlace afecte a la empresa.
- Evite asumir una posición en beneficio de alguno de los involucrados.
- Como líder le corresponde ser imparcial al momento de enfrentar cualquier controversia.
- Tome acciones preventivas luego de identificar las posibles causas de

un conflicto entre los miembros de la empresa. La prevención puede evitarle muchos dolores de cabeza en el futuro.

- Un líder no solo escucha a todos los implicados en un problema, también se encarga de visualizar posibles salidas pacíficas y consensuadas.
- Procure que en los momentos de tensión predomine el diálogo, el respeto y la tolerancia.
- Identifique las causas del conflicto y las personas que pueden estar generando de forma recurrente malestar en el equipo de trabajo.

Lo más importante es estar preparado para una situación conflictiva y convertir los inconvenientes en oportunidades de mejora. Recuerde utilizar un lenguaje positivo y una comunicación asertiva con los empleados en todo momento.