

# Manual del Delegado

*guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo*



## *Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural e Hidrogeno de la Patagonia Sur*

PERSONERIA GREMIAL 1909

FETIGNRA-CGT

Hna. Asunción Damevin 27 Dpto. 1 (9011) CALETA OLIVIA - Pcia. SANTA CRUZ

Teléfonos: 0297-4838118

## Indice

<b>Introducción.....</b>	<b>9</b>
<b>Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía.....</b>	<b>19</b>
<b>1. Normas del derecho del trabajo.....</b>	<b>25</b>
1.1 Orden y articulación de las normas del derecho del trabajo.....	27
1.2 Mecanismos de reclamo para la aplicación de las normas.....	35
<b>2. Regulación de la organización sindical en la Argentina... 39</b>	
2.1 Los derechos sindicales de los trabajadores.....	41
2.2 ¿Qué forma pueden adoptar las organizaciones Sindicales?.....	44
2.3 Los derechos sindicales de las asociaciones de trabajadores .....	45
2.4 El sistema de personería gremial luego de los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los casos “ATE” y “Rossi” .....	47
2.5 La representación de los trabajadores en los lugares de trabajo .....	50
<b>3. Derecho a elegir a los representantes sindicales en los lugares de trabajo.....</b>	<b>53</b>
3.1 Normas que regulan la elección de los representantes en los lugares de trabajo .....	55
3.2 Actuaciones previas a la realización de las elecciones .....	59
3.3 El proceso electoral .....	69
3.4 Duración de los mandatos .....	85
3.5 Remoción o revocación de los mandatos .....	86
Preguntas Frecuentes .....	87
<b>4. Herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo .....</b>	<b>93</b>
4.1 Normas que regulan las herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo .....	95
4.2 Verificación de la aplicación de las leyes y los convenios colectivos.....	96
4.3 Reunión periódica con los empleadores .....	98
4.4 Asamblea en los lugares de trabajo .....	100
4.5 Presentación de reclamos ante los patrones .....	102
4.6 Crédito horario para el ejercicio de la función .....	104
4.7 Lugar para el desarrollo de las tareas.....	107
4.8 Medios de difusión de actividades gremiales .....	107
4.9 Balance Social de la empresa .....	110
4.10 Comisiones de seguridad e higiene. ....	110
Preguntas Frecuentes .....	114
<b>5. Tutela sindical de los trabajadores .....</b>	<b>117</b>

5.1 Normas que regulan la tutela sindical .....	119
5.2 Tutela sindical de los trabajadores .....	121
5.3 Tutela sindical de los candidatos y delegados electos en los lugares de trabajo .....	123
5.4 Despido de los delegados electos y los candidatos.....	126
5.5 Acción de exclusión de tutela de los delegados y los candidatos .....	128
5.6 Tutela de los activistas y los delegados de hecho.....	129
Preguntas Frecuentes .....	134
<b>6. Derecho a Huelga .....</b>	<b>137</b>
6.1 Normas que regulan el derecho a huelga .....	139
6.2 Titularidad del derecho a huelga .....	140
6.3 Modalidades de la huelga .....	141
6.4 Procedimiento para el ejercicio del derecho a huelga .....	143
6.5 Huelga en los servicios esenciales .....	150
Preguntas Frecuentes .....	154
<b>7. Derecho a la negociación colectiva .....</b>	<b>157</b>
7.1 Normas que regulan el derecho a la negociación colectiva	159
7.2 Convenios colectivos de trabajo .....	160
7.3 ¿Quiénes pueden negociar convenios colectivos de trabajo? .....	164
7.4 Ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo .....	166
7.5 Materias de negociación .....	168
7.6 Articulación y sucesión de convenios colectivos de trabajo .....	170
7.7 Negociaciones colectivas no reguladas en las normas .....	171
7.8 Negociación de convenios colectivos de crisis .....	172
Preguntas Frecuentes .....	174
Anexo .....	177
<b>8. Inspección del Trabajo .....</b>	<b>195</b>
8.1 Normas que regulan la inspección del trabajo .....	197
8.2 Inspección de las condiciones de trabajo .....	199
8.3 Procedimiento de la inspección del trabajo .....	201
8.4 Actuación de los representantes de los trabajadores en las inspecciones .....	207
Preguntas Frecuentes .....	208
<b>Anexo general: Leyes, convenios y direcciones útiles ....</b>	<b>209</b>
Ley de asociaciones sindicales nº 23.551 .....	211
Decreto reglamentario 467/88 .....	228
Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 .....	238
Convenio 87 de la OIT .....	243
Convenio 98 de la OIT .....	244
Convenio 135 de la OIT .....	246
Direcciones útiles .....	248

## Introducción

1. La organización en los lugares de trabajo ha constituido uno de los ejes estratégicos de esta tarea, ya que allí se encuentra el sustento de la construcción de poder por parte de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Por un lado, entendemos que esta Guía permitirá acompañar el proceso de reconstrucción y fortalecimiento de capacidades de los activistas, delegados y miembros de comisiones internas en los lugares de trabajo; por el otro, aspiramos a dar cuenta de los nuevos desafíos que se abren a partir del estado actual de la regulación de la actividad sindical, ya no sólo considerando la ley de asociaciones sindicales, sino también las normas provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la interpretación que de dichos instrumentos efectúan sus órganos de control y, principalmente, las consecuencias de los fallos sobre libertad sindical dictados recientemente por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

2. Un conjunto de razones y circunstancias explican que hayamos elaborado esta *Guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo*.

Entre las primeras, una convicción, y a la vez constatación, acerca de la importancia, incidencia y proyección de la organización de los trabajadores que manifiesta la solidaridad primaria de quienes confirman cada día y en cada situación una común posición en la relación de trabajo concreta y en las relaciones sociales en general.

Esta posición común se verifica en el enfrentamiento cotidiano con el empleador o sus diferentes personificaciones (gerencias de recursos humanos, capataces, etc.) por mejoras en las condiciones de trabajo, o por mantener las existentes.

Es en el lugar de trabajo donde se presentan demandas concretas de los trabajadores y se hace evidente la relación de desigualdad con el capitalista. Esa condición de antagonismo, estructuralmente presente en el contrato de trabajo, encuentra su cauce de expresión en la acción colectiva y en las formas de organización ante el conflicto.

De este modo el primer ejercicio de contra-poder se construye en la empresa, el establecimiento, allí donde los trabajadores acuden cada día y conforman la unidad de la clase.

En esta lógica, el primer peldaño de todo movimiento sindical estaría dado por la constitución de acción sindical en los lugares de trabajo, es decir, allí donde se genera la riqueza y donde se plantea la disputa con el capital en forma directa y cotidiana.

A su vez, estos espacios permiten traccionar y articular, luego, con representaciones más amplias y edificadas en la identidad de actividad o rama, profesión, oficio o categoría, territorio, o aquellas que definan, en cada caso, los trabajadores, para confluir, por último, en la representación general, característica de la pertenencia común a la clase trabajadora.

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

El tiempo histórico y el devenir de la lucha por la *libertad y democracia sindical* en la Argentina han ido precipitando la necesidad de recrear las instancias de organización directa (o unitaria) en los lugares de trabajo.

En primer lugar se debe señalar la insuficiencia declarada del sistema sindical tradicional para posibilitar y dinamizar en la actualidad la representación gremial en la empresa.

Que menos del 15% de los establecimientos del país cuenten con “delegados de personal” (denominación del artículo 40 de la ley de asociaciones sindicales), o que no más del 39% de los trabajadores cuenten con representantes elegidos por ellos mismos es una realidad que cabe poner en la cuenta del funcionamiento del sistema.

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

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

Ese factor de efectiva y decidida unidad, motor de mayores disputas fue estratégicamente neutralizado cada vez que gobiernos autoritarios y sus grupos de poder robaron la representación popular y, muy especialmente en la última dictadura militar, en la cual estas organizaciones y sus dirigentes fueron blancos predilectos.

Transcurridos más de 35 años de recuperada la democracia, y aun aceptando la orfandad militante a la que el genocidio nos sometió, la efectiva presencia sindical en los lugares de trabajo no logró recomponerse convirtiéndose en una asignatura pendiente del “modelo sindical argentino”.

Aquí sí, entonces, es necesario levantar acta de ineficacia. Más allá de sus causas, atribuidas a sus propias limitaciones como *modelo cerrado*, a la ya aludida ambigüedad del método del “doble canal”, al creciente burocratismo, a la complicidad o, en suma, a un sistema sindical que no ha dado cuenta de los cambios políticos, sociales y de la organización productiva y el mercado de trabajo, el estado actual es el de déficit de representación.

4. Mencionamos más arriba dos factores que están controvirtiendo fuertemente el modelo establecido y que, volvemos a ello, justifican este trabajo. Así como el sistema legal, últimamente plasmado en la ley 23.551 de 1988, presenta aquellos rasgos y pretende confinar toda la acción sindical a sus muros, la organización y las luchas los han saltado y lo que el sistema legal no garantizó los trabajadores comienzan a procurarlo por otros medios.

En ello se cifran dos tipos de procesos, no contradictorios, sino por el contrario, retroalimentables.

Por un lado, y frente a los cambios aludidos, la necesidad de reconstruir las bases de la representación reconfigurando el sindicato (la central sindical) de manera que reconozca en su interior la pluralidad y fragmentación de los trabajadores y su relación con el empleo, ahora inestable, precario, tercerizado o ausente.

Esta creciente informalidad de las condiciones de trabajo no redunda, sin embargo, en disciplinamientos que impidan la organización y acción colectiva, como crecientes ejemplos colectivos lo demuestran. Sin embargo aquí, pujando por más autotutela, el movimiento sindical se choca contra los límites del modelo y sus custodios (por ejemplo, la autoridad administrativa del trabajo).

La afiliación sindical directa, vital para construir aquella base general de representación, entre otras cosas, es objetada en orden al régimen legal. Un ejemplo de esto es la continua observación por parte del Ministerio de Trabajo a los estatutos de la CTA que incorporan la posibilidad de la afiliación directa de todos los trabajadores sean estos trabajadores formales, informales, desocupados o jubilados.

En efecto, la CTA, sus sindicatos y trabajadores que la componen, identificaron a dicho régimen como una valla para la efectiva libertad y democracia sindicales, elementos centrales para la construcción de un movimiento obrero sólido y fuerte que pueda subvertir el actual orden de cosas.

De allí nace la larga y paciente acción para expandir los límites de la acción sindical que se juega en diversos planos: la propia creación de la Central, la organización de nuevos colectivos de trabajadores en torno a sindicatos en formación, "simplemente inscriptos", o con "personería gremial", la acción cada vez más presente de las organizaciones de los trabajadores en sus lugares de trabajo; y vías complementarias, pero no por eso menos importantes, de carácter jurídico en dos contextos: el internacional (denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo) y el local.

**7.** La Guía está destinada a *los trabajadores y trabajadoras*, en especial a aquellos que deciden organizarse en sus lugares de trabajo, dándoles pautas y orientación para dotar de cierta legalidad su accionar.

Lo de *cierta legalidad* tiene que ver, primero, con la aludida carencia de normas y, por lo tanto, con la señalada construcción cotidiana y capilar de las mismas; y segundo, porque habitualmente, hay y habrá resistencia patronal a la organización y representación y ello requerirá de construir una legalidad en la acción.

La representación sindical no puede quedar confinada, y por ello mismo fragmentada, a aquellos trabajadores que formalmente son empleados de un determinado empleador, y que sin embargo desarrollan su trabajo en un mismo lugar (empresa) con otros tantos trabajadores provenientes de otros empleadores.

Por el contrario, es necesario reconstruir el espacio extenso, diverso y complejo, en el que se vinculan un conjunto de trabajadores, todos los cuales realmente dependen de una empresa que organiza y dispone sobre la totalidad del conglomerado.

Persistir con aquella fragmentación es continuar haciendo el juego a la división y negar la solidaridad insita en ese verdadero colectivo.

Por lo tanto la referencia a "lugar de trabajo" debe ser entendida como ese espacio en el que se asienta el colectivo y en el que se desenvuelve la acción, también colectiva, de los trabajadores. Es otro de los desafíos y los trabajadores y sus organizaciones, también en este aspecto, están mostrando el camino.

Desde el STIGas Patagonia Sur, esperamos que esta *Guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo* constituya una herramienta para la clase trabajadora, que permita fortalecer la posición de los compañeros y compañeras, conquistando más y mejores derechos.

Caleta Olivia Junio 2019.

## Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía

Esta guía tiene como objetivo servir de insumo para cada delegado, para cada referente, para cada trabajador que decida emprender, o ya desarrolle una acción político-gremial en su lugar de trabajo.

La misma intenta sistematizar un conjunto de reglamentaciones, derechos, posibilidades de acción que sirvan de sustento jurídico para la acción gremial. Puede que esta guía resulte, en una primera impresión, larga, incluso tediosa. Si hemos tenido éxito, su utilidad se verá en la práctica y cada uno de ustedes podrá, si lo desea, participar en su reelaboración para mejorar el manual.

A continuación enunciaremos algunas recomendaciones de lectura que hemos dividido en tres apartados: 1- sobre el orden de los capítulos; 2- sobre el lenguaje; 3- sobre el diseño. Los precede una advertencia previa indispensable para comprender el alcance de los instrumentos desarrollados.

La acción jurídica debe entenderse como parte de las acciones sindicales que llevan adelante los trabajadores. El uso de la herramienta jurídica sólo tiene sentido cuando es parte de una estrategia de organización y acción.

Muchos de los conflictos que enfrentan las organizaciones de trabajadores tienen múltiples acciones posibles, entre las que se encuentra la acción judicial. Sin embargo, debemos destacar que en la mayoría de los casos la solución a los conflictos puede lograrse sin recurrir a esta herramienta.

En esta Guía hemos sistematizado un conjunto de vías posibles de acción jurídica, que no son las únicas que existen ni tienen el éxito garantizado, pero que son las que surgen de la experiencia de compañeros y compañeras en todo el país.

Al mismo tiempo, es necesario evitar que la judicialización de estos conflictos sea promovida por intereses que no necesariamente sean los de los trabajadores y las organizaciones sindicales, evaluando en cada caso si la presentación de una acción judicial conviene o no a la estrategia de construcción colectiva, a largo plazo, del conjunto de los trabajadores. En dicho caso, será necesario contar con el asesoramiento de un abogado.

Al momento de decidir la utilización de alguna de estas herramientas jurídicas es imprescindible evaluar cuáles serán las posibles reacciones del empleador, del Estado (cuando sea el empleador y cuando no), o de otros actores sociales. Estas reacciones muchas veces implican represalias contra los trabajadores que pretenden organizarse, por lo que es necesario estar preparados. La evaluación de las posibles consecuencias de las acciones sindicales debe realizarse con anterioridad a impulsar mayores niveles de conflicto.

**Frente a la contraofensiva, la respuesta más efectiva es, siempre, contar con la participación y el compromiso masivo del conjunto de los trabajadores.**

Por otra parte, obtener un triunfo judicial no necesariamente implica que ello se traduzca en un triunfo en el conflicto, ya que en algunos casos podemos contar con una sentencia favorable, pero puede ocurrir que no podamos ejecutarla porque para ello necesitamos mayor fuerza organizativa y política.

En definitiva, es fundamental que la acción judicial deje un saldo organizativo favorable, incluso más allá de su resultado puntual.



Si la utilización de las herramientas jurídicas permite fortalecer la organización gremial, entonces ello en sí mismo habrá constituido un triunfo. De lo contrario, una acción judicial puede concluir en una individualización del conflicto, que puede debilitar a la organización aún en el caso de obtener una resolución judicial favorable.

## RECOMENDACIONES DE LECTURA

### Sobre el orden de los capítulos

Esta guía está compuesta por ocho capítulos, en los que se desarrollan los siguientes temas:

1. Las normas del derecho del trabajo
2. La regulación de la organización sindical en la Argentina
3. El derecho a elegir a los representantes sindicales en los lugares de trabajo
4. Herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo
5. La tutela sindical de los trabajadores
6. El derecho de huelga
7. La negociación colectiva
8. La inspección del trabajo

La *Guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo* puede ser abordada de diversas formas:

- **Lectura de toda la guía siguiendo el orden de presentación**

Esta lectura permite conocer la regulación de todos los derechos y materias tratadas a lo largo de la guía, teniendo una noción general de las herramientas jurídicas existentes para resolver los distintos problemas que puedan surgir en la práctica cotidiana en cada lugar de trabajo.

- **Lectura independiente de los capítulos**

Es probable que quien se encuentre con esta herramienta, sólo quiera comprender o pretenda despejar dudas sobre cómo se regula una determinada materia (por ejemplo, cómo realizar las elecciones en su lugar de trabajo). Como explicamos anteriormente, la forma en la que fue elaborada la presente guía permite una lectura independiente de un capítulo sin tener que recurrir a la lectura de todo el manual o del capítulo anterior.

- **Herramientas prácticas: modelos de actas o notificaciones**

Con el fin de resolver cuestiones prácticas, a lo largo de cada uno de los capítulos hemos incluido modelos de notificaciones o actas. Por ejemplo, dentro del capítulo 4 sobre las herramientas para la acción sindical se presentan modelos de notificación para utilizar el crédito horario o para convocar a una asamblea.

La utilización de estos modelos requiere ser adecuada a la situación concreta que se plantee en cada caso. Por eso, los modelos que hemos elaborado están muy simplificados, y podrán ser completados con la información correspondiente a cada caso. En todas las situaciones será necesario contar con asesoramiento gremial para utilizarlos, más aún en el caso de nuevas organizaciones que estén haciendo sus primeras experiencias.

Aun así, existen algunas indicaciones comunes a todas estas herramientas.

En el caso de una notificación por telegrama o carta documento, es necesario dirigirla al “representante legal de la empresa”, sin necesidad de especificar su nombre.

Si se trata de una nota, deberá presentarse en la mesa de recepción de correspondencia de la empresa. También puede presentarse en la oficina de personal, o ante cualquier superior jerárquico que, en ese momento, asuma ante el trabajador la representación del empleador.



Estas notas deben presentarse por duplicado, y una copia debe quedar en poder de los trabajadores como constancia. Es necesario que dicha copia contenga la firma y aclaración de quien la recibe (nombre y cargo en la empresa), y fecha de recepción (preferentemente de puño y letra).

- **Preguntas frecuentes**

Finalmente, tanto a partir de la lectura de la guía, como principalmente a partir de la acción sindical cotidiana, es posible que surjan distintos interrogantes sobre cuestiones puntuales, muchas de las cuales carecen de regulación. Para ello, al final de cada capítulo se detallan distintos interrogantes que dan cuenta de algunas de las alternativas que pueden asumir los trabajadores y sus organizaciones frente a estas preguntas frecuentes.

## 2

[MODELO DE NOTA]

Estas notas deben presentarse por duplicado, y una copia debe quedar en poder de los trabajadores como constancia. Es necesario que dicha copia contenga la firma y aclaración de quien la recibe (nombre y cargo en la empresa), y fecha de recepción (preferentemente de puño y letra).

- **Preguntas frecuentes**

Finalmente, tanto a partir de la lectura de la guía, como principalmente a partir de la acción sindical cotidiana, es posible que surjan distintos interrogantes sobre cuestiones puntuales, muchas de las cuales carecen de regulación. Para ello, al final de cada capítulo se detallan distintos interrogantes que dan cuenta de algunas de las alternativas que pueden asumir los trabajadores y sus organizaciones frente a estas preguntas frecuentes.

### **Sobre el diseño**

A fin de que esta herramienta pueda ser leída y estudiada por los trabajadores, pero además que puede ser de utilidad en la coyuntura, sabiendo que los tiempos que impone la misma muchas veces no permiten una relectura atenta, hemos incorporado una serie de elementos de diseño que creemos simplifica la lectura y permiten un abordaje concreto.

- **Modelos de notificaciones**

En varios capítulos se incluyen modelos de notas, telegramas, denuncias o actas. Los mismos se encuentran claramente distinguidos a partir de un recuadro y de una tipología diferencial de letra.

- **Cuadros de advertencias**

Hemos incorporado en la mayoría de los capítulos un recuadro especial en el que incluimos aspectos centrales que el lector o lectora de la guía debe tener en cuenta sobre el tema. Son generalmente advertencias, elementos importantes a tener en cuenta, etc

## • Cuadros de regulación internacional

En todos los capítulos hacemos especial hincapié en las normas internacionales de derecho del trabajo, ya que tienen mayor valor que las leyes locales, y han sido, junto con la Constitución Nacional, el principal fundamento de los fallos más importantes que ha dictado la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre derechos laborales en general, y sobre derechos sindicales en particular. Para ello, incorporamos recuadros con pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, extraídos de tres publicaciones que recopilan decisiones y principios de este órgano de control <sup>1</sup>. La referencia, en cada caso, incluye el año de su edición (1985, 1996 o 2006) y el número de párrafo citado (por ejemplo, CLS, 2006 párrafo 389).

### Sobre el lenguaje

Si bien se trata de una guía jurídica, hemos procurado evitar tecnicismos propios del derecho. No obstante, sabemos que aún es un texto con cierta complejidad técnica que probablemente requiera una lectura atenta.

Así mismo, hemos evitado toda construcción gramatical o lenguaje sexista. Sin embargo no hemos recurrido a las formas as/os o @ con el fin de facilitar la lectura. Esperamos que esta aclaración sirva para entender los casos en los que se ha optado por términos neutros o se ha utilizado el masculino plural.

## Herramienta para la acción sindical en el lugar de trabajo **4**

**1 Normas que regulan las herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo**

**2 Verificación de la aplicación de las leyes y los convenios colectivos**

**3 Reunión periódica con los empleadores**

**4 Asamblea en los lugares de trabajo**

**5 Presentación de reclamos ante los patrones**

**6 Crédito horario para el ejercicio de la función**

**7 Lugar para el desarrollo de las tareas**

**8 Medios de difusión de actividades gremiales**

**9 Balance social de la empresa**

**10 Comités de seguridad e higiene**

**Preguntas frecuentes**

**Los** representantes de los trabajadores en cada establecimiento (delegados, comisiones internas, etc.) deben, para poder cumplir con su tarea, contar con diferentes herramientas que les permitan cumplir con su función. Entre ellas, tener tiempo para recorrer el establecimiento, reunirse con los compañeros y con el empleador, concurrir a reuniones con el sindicato, contar con un espacio físico para reunirse (local sindical) y para difundir sus actividades (carteleras).

Estas herramientas están reguladas por diferentes instrumentos legales que presentaremos en este capítulo.

Sin embargo, en el día a día, es la capacidad de organización y la presencia del sindicato en cada lugar de trabajo la que permite garantizar la posibilidad de utilizar estas herramientas o proteger al delegado frente a un intento de represalia por parte de los

empleadores. A su vez, en aquellos casos donde la regulación es restrictiva, la organización permite ir más allá e imponerle al empleador la modalidad de acción que los trabajadores estimemos conveniente.

## 1 Normas que regulan las herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo

**El convenio 135 de la OIT.** Establece que los representantes de los trabajadores deben disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitir el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

**La ley 23.551.** Reconoce el derecho de los delegados a verificar la aplicación de las normas legales o convencionales en el lugar de trabajo, participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo, a reunirse periódicamente con el empleador o su representante y a presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen. Asimismo, establece para los empleadores la obligación de facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados y conceder a cada uno de los delegados un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su función.

Muchos de estos derechos se encuentran reglamentados por los **convenios colectivos de trabajo**, por lo que la situación en cada lugar de trabajo puede variar de acuerdo al convenio aplicable.

Varias de estas herramientas se encuentran reguladas en los convenios colectivos de trabajo o en los estatutos, pudiendo variar de una actividad a otra y de un lugar de trabajo a otro. Si el derecho no está regulado en ninguna norma, su regulación puede resolverse:

- De común acuerdo entre la asociación gremial, el empleador y el representante directo de los trabajadores, o
- En la justicia En todos los casos en que los empleadores pretendan limitar u obstaculizar el ejercicio de alguno de estos derechos, los trabajadores y sus representantes gremiales pueden:
- Poner en práctica medidas de acción directa que presionen al empleador para que respete los derechos
- Denunciar y exigir el cese de esa conducta ante el Ministerio de Trabajo y/o el Poder Judicial

## 2 Verificación de la aplicación de las leyes y los convenios colectivos

Entre las funciones más importantes de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo se encuentran verificar que los empleadores cumplan con la legislación laboral y con el convenio colectivo de trabajo y denunciar las condiciones de trabajo que puedan poner en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores. Para cumplir con esta tarea, es necesario que los delegados puedan recorrer el establecimiento libremente.

Es habitual que los empleadores intenten limitar el ejercicio de este derecho prohibiendo el recorrido en determinados sectores u ocultando información que ponga en evidencia sus incumplimientos. Los representantes de los trabajadores deben desarrollar acciones para superar estos obstáculos a través de la presentación de denuncias administrativas, judiciales o de la puesta en marcha de medidas de fuerza. Todas estas acciones pueden ser coordinadas a través de la organización sindical que tenga representación en el lugar de trabajo. Esto otorga una mayor cobertura al conjunto de los trabajadores y permite generalizar y dar mayor visibilidad a los reclamos.

El recorrido por los lugares de trabajo también permite que los delegados conozcan el funcionamiento de todo el proceso productivo y las diferentes actividades, y puedan realizar propuestas para mejorar las condiciones de trabajo.

»» La ley 23.551 de asociaciones sindicales y el decreto 467/88 establecen que la verificación que efectúe el delegado se limitará a comprobar el cumplimiento de la legislación laboral y previsional, y que debe ser acompañado por los inspectores del Ministerio de Trabajo

Entonces los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo pueden verificar que los empleadores cumplan con lo que determinan los convenios y las leyes, y en caso de detectar un incumplimiento pueden denunciarlo ante el Ministerio de Trabajo.

Cuando los inspectores se encuentren en el establecimiento, los delegados tienen que acompañarlos en todo el recorrido. Su papel es fundamental, ya que pueden guiar al inspector mostrando todas las irregularidades detectadas en el establecimiento.

*Por ejemplo, si el convenio colectivo establece que todos los trabajadores deben disponer de taponos auditivos (como de cualquier otro elemento de protección personal), el empleador tiene la obligación de proveerlos. Si esto no se cumple, los representantes de los trabajadores y la organización sindical tienen que exigir su cumplimiento ante el empleador y también pueden recurrir al Ministerio de Trabajo para denunciar la irregularidad y participar de las inspecciones que éste realice.*

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo ha expresado que los gobiernos deben adoptar medidas para conceder otras facilidades a los representantes de los trabajadores (sindicatos u otros), para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, como el acceso a todos los lugares de trabajo cuando sea necesario para el ejercicio de sus funciones de representación, la recaudación de cotizaciones sindicales, etc. *CEACR, 2006, Observación individual sobre el Convenio sobre los representantes de los trabajadores n° 135*

### 3 Reunión periódica con los empleadores

La regulación de las reuniones de los delegados con el empleador o su representante (gerente, responsable de recursos humanos), suele estar prevista en los convenios colectivos de trabajo e incluye diferentes puntos como la periodicidad, quiénes pueden participar, el carácter de las resoluciones a las que arriben, etc.

••**Periodicidad:** Las reuniones pueden realizarse conforme a lo que acuerden los representantes de los trabajadores con los empleadores o de acuerdo a la periodicidad que establezcan los convenios colectivos. Pueden ser quincenales, semanales, etc. El empleador tiene la obligación de asistir a las reuniones en forma personal o mediante sus representantes.

••**Sujetos que pueden participar:** Todos los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo y todos los miembros de las asociaciones sindicales sin distinción tienen derecho a participar en las reuniones.

••**Temas a desarrollar:** Los representantes de los trabajadores deben presentar un temario ante el empleador detallando todos los puntos que se pretenden discutir en la reunión. Algunos de los asuntos que suelen tratarse son: cambios tecnológicos, análisis de la situación del establecimiento en materia de seguridad e higiene, efectivización o

anulación de una sanción aplicada a un trabajador, mejoras en los beneficios otorgados a los trabajadores, etc.

••**Carácter de las resoluciones:** Es recomendable que una vez concluida la reunión se confeccione un acta donde se incluyan todas las resoluciones a las que se hayan arribado, quedando una copia en manos de los delegados. De esta forma, los compromisos asumidos por el empleador quedan plasmados en un documento y sirven de prueba en caso de que no se cumpla con lo acordado. Asimismo la copia de este acta se puede circular entre todos los compañeros del establecimiento mediante su colocación en la cartelera gremial y ser difundida en las asambleas de trabajadores.

**Para favorecer y garantizar éstas reuniones, los trabajadores pueden recurrir a la negociación informal con el empleador y fijar pautas para su realización.**

#### 4 Asamblea en los lugares de trabajo

La asamblea de trabajadores es una herramienta que contribuye a fortalecer la acción de las organizaciones sindicales, ya que es allí donde los trabajadores de cada establecimiento deciden, debaten, socializan información en forma conjunta y democrática. La participación en las asambleas constituye el primer paso de la actividad gremial, y es muy importante contar con una rutina de discusión colectiva donde se traten la totalidad de las cuestiones que hacen a la vida de la organización sindical.

»» Este derecho se encuentra en el artículo 4 inciso C de la ley 23.551 de asociaciones sindicales donde se establece que los trabajadores pueden “reunirse y desarrollar actividades sindicales”. Las asambleas deben ser convocadas por las organizaciones sindicales o los representantes en los lugares de trabajo, y su funcionamiento puede estar regulado por los estatutos sindicales o puede ser definido por el conjunto de los trabajadores.

En los lugares de trabajo pueden desarrollarse dos tipos de asambleas: las de carácter informativo o las resolutivas.

••Las **asambleas informativas** tienen como finalidad socializar información sobre cuestiones como: las resoluciones de las reuniones con el empleador, el informe de la situación en materia de seguridad e higiene de los distintos sectores del establecimiento, etc.

••Las **asambleas resolutivas** tienen como finalidad definir medidas de acción colectiva, redactar reclamaciones para presentar al empleador, organizar el temario previo a las reuniones con el empleador, brindar solidaridad con otros trabajadores en lucha, etc.

La regulación de las asambleas está contemplada generalmente en los convenios colectivos. Allí es donde se establecen las pautas generales para el desarrollo de las asambleas. Sin embargo, esa regulación, también puede coartar algunas libertades y derechos de los trabajadores.

Entre las distintas formas de regulación encontramos:

••**Sujetos legitimados para realizar su convocatoria:** La asamblea puede ser convocada por las organizaciones sindicales y los representantes de los trabajadores.

••**Sujetos legitimados para participar de las asambleas:** Todos los trabajadores, sin importar su afiliación sindical pueden participar de las asambleas en los lugares de trabajo.

••**Periodicidad de las asambleas:** En principio, las asambleas pueden celebrarse todas las veces que los trabajadores lo necesiten siempre que no afecten el funcionamiento de la empresa. Los estatutos sindicales pueden establecer una periodicidad quincenal, mensual, etc.

••**Lugar de realización de la asamblea:** Los convenios colectivos de trabajo o estatutos pueden establecer que las asambleas se celebren dentro o fuera del establecimiento, durante o luego de la jornada laboral. Es recomendable que estas cuestiones sean resueltas por todos los trabajadores porque son quienes pueden analizar la situación del establecimiento y definir cuándo y dónde conviene realizarla. En general, es preferible que las asambleas se realicen dentro del lugar de trabajo y en un horario que garantice a la mayor participación de trabajadores.

••**Resoluciones de las asambleas:** Es recomendable que durante la asamblea se elabore un acta que incluya las decisiones tomadas y que sea difundida a todos los trabajadores, hayan participado de la misma o no.

Entra las regulaciones que pueden limitar la acción gremial, se pueden encontrar:

- Establecer que en la asamblea solo pueden participar los afiliados; o
- Determinar que la convocatoria debe ser realizada únicamente por una asociación gremial.

## 5 Presentación de reclamos ante los patrones

Los trabajadores que se sientan perjudicados por alguna acción u omisión del empleador pueden presentar sus reclamos ante el empleador mediante el representante gremial. Estos reclamos pueden surgir como consecuencia de una controversia o conflicto de un trabajador o conjunto de trabajadores con el empleador y pueden estar fundados en diversos motivos: improcedencia de una sanción disciplinaria, represalia de un supervisor, negativa ante el pedido de licencia especial, reducción de salario, no otorgamiento de los elementos de protección personal, etc.

Es recomendable que los reclamos sean presentados por el delegado porque es quien se encuentra protegido por la tutela sindical de cualquier intento de represalias por parte del patrón.

Esta facultad está reconocida en el artículo 43 inciso c) de la ley 23.551 de asociaciones sindicales, en donde se establece que el representante de los trabajadores puede presentar ante los empleadores o sus representantes los reclamos de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva. Por su parte, las negociaciones colectivas pueden regular el procedimiento para presentar reclamos.

Para garantizar que los reclamos se presenten con rapidez, los delegados pueden desarrollar acciones para forzar al empleador a recibir los reclamos sin necesidad de contar con la autorización sindical.

*Ejemplos que limitan la acción gremial de los delegados. Los convenios colectivos de trabajo pueden: obligar al trabajador afectado a presentar su reclamo ante su superior, y sólo en el caso de que la respuesta recibida no lo satisfaga, elevar la queja ante el representante sindical. Este tipo de regulación inhabilita a los representantes de los trabajadores y a la organización en el plano de empresa, ya que imposibilita visualizar demandas colectivas y expone al trabajador ante una posible represalia de sus supervisores. En estos casos, es necesario forzar a los*



*empleadores a recibir los reclamos de parte del representante sindical, sin obligar a cada trabajador a presentarla con anterioridad a su superior en forma individual.*

#### **NOTA DE RECLAMO AL EMPLEADOR**

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

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

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

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

En nuestro carácter de representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [...], correspondientes al establecimiento [...], de conformidad con lo dispuesto por el art. 43 inciso c) de la ley 23.551,

formulamos el siguiente reclamo, el que se funda en las razones que también a continuación se indican:

[enumeración y fundamentación del reclamo.....]

Lugar y fecha [.....]

## **6 Crédito horario para el ejercicio de la función**

El crédito horario es **el tiempo del que disponen los delegados para ejercer su función que debe ser rentado por el empleador**. En principio, podemos decir que dicho crédito debe responder a las necesidades de los delegados y debe poder utilizarse dentro o fuera del establecimiento sin restricciones en su duración.

»» La ley 23.551 de asociaciones sindicales establece que los empleadores están obligados a conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable.

»» En muchos casos la regulación de la extensión del crédito horario surge de la costumbre, es decir, de la existencia de una práctica prolongada en el tiempo y aceptada por el empleador y los trabajadores.

La regulación del crédito horario en los convenios colectivos de trabajo puede contener restricciones en cuanto a su magnitud, distribución y los límites para su utilización. A continuación, daremos cuenta de algunas de las regulaciones contempladas en los convenios:

••**Sujetos legitimados para ejercer el derecho:** Todos los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen el derecho de utilizar el crédito horario.

••**Cantidad de horas:** La cantidad de horas del crédito puede medirse en horas o jornadas de trabajo, y ser distribuidas semanalmente, mensualmente, anualmente, etc.

••**Lugar donde se puede desplegar el derecho:** El crédito horario puede utilizarse dentro y fuera del lugar de trabajo.

••**Procedimiento para su utilización:** Existen diversas formas de regular los pasos a seguir para utilizar el crédito horario. Por ejemplo: estableciendo que el delegado debe notificarle al empleador, o pedir su autorización.

El empleador no puede limitar la utilización de las horas créditos otorgándole más tareas al delegado u obstaculizándole su contacto con los compañeros. Tampoco puede impedir que el delegado ingrese en determinados sectores del establecimiento mientras hace uso del crédito o que converse con determinadas personas. Es decir, el empleador no tiene que tener ningún tipo de injerencia en el ejercicio de este derecho y debe abstenerse de toda conducta que tenga ese fin.



**Ejemplos que amplían la acción gremial de los delegados.** Las regulaciones previstas en los convenios, estatutos o los acuerdos entre los empleadores y los representantes de los trabajadores pueden establecer que:

••El delegado disponga de todo el tiempo que sea necesario para desarrollar sus tareas dentro del establecimiento y que el crédito horario se utilice en las tareas sindicales que requieran que el trabajador se retire de su lugar de trabajo (por ejemplo para participar de una asamblea de delegados en la asociación gremial)

••En el caso de no utilizar el crédito horario, este pueda acumularse en el crédito del mes siguiente.

Entre las regulaciones que pueden limitar el pleno ejercicio de la acción gremial se puede señalar:

••Disponer que el crédito horario sólo puede ser utilizado para concurrir a reuniones sindicales fuera de la empresa.

••Disponer que, al utilizar el crédito horario dentro de la planta, el delegado no deba afectar la productividad de la empresa al dialogar con sus compañeros.

En estos casos no sólo se dilata la intervención del delegado ante las distintas controversias que puedan presentarse, sino que el ejercicio del derecho y la posibilidad de presentar reclamos queda supeditado a lo que arbitrariamente disponga el empleador.

## MODELO PARA NOTIFICACIÓN CRÉDITO HORARIO

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

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

Sr. Representante Legal de la empresa [.....][Nombre de los delegados de personal o miembros de comisión interna que realizan la notificación:.....].

En nuestro carácter de representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [.....], correspondientes al establecimiento[.....], de conformidad con lo dispuesto por el art. 44 inciso c) de la Ley 23.551, notificamos que haremos uso del crédito horario de acuerdo al siguiente cronograma:

[ diagrama de días y horarios en que cada delegado hará uso del crédito horario.....]

Lugar y fecha [.....]

## 7 Lugar para el desarrollo de las tareas

El lugar o local sindical es un espacio del que disponen los trabajadores y delegados dentro del establecimiento para desarrollar sus actividades sindicales. La localización del local sindical en el lugar de trabajo, las instalaciones del mismo y todo lo que concierne a él, se encuentra regulado en los convenios colectivos de trabajo.

»» La ley 23.551 establece que los empleadores deben facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los representantes de los trabajadores en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesario.

Para favorecer y garantizar la disposición de un local sindical, los trabajadores pueden recurrir a la negociación informal con el empleador para fijar pautas sobre las instalaciones del local, quién dispondrá de las llaves y el lugar donde estará ubicado.

## 8 Medios de difusión de actividades gremiales

Existen distintos medios que los trabajadores pueden utilizar para difundir las actividades gremiales. Entre estos se encuentran: la cartelera, la vitrina y la pizarra que son diferentes nombres que asume el espacio otorgado por la empresa a los trabajadores para difundir información. La utilización del mismo tiene que estar al alcance del conjunto de los trabajadores ya que es un medio por el cual se puede socializar toda la información que contribuye a la organización en los lugares de trabajo.

La regulación de las carteleras puede estar establecida en los convenios colectivos o puede estar definida por el conjunto de los trabajadores, y abarca desde las medidas, estilo y lugar de ubicación, hasta el contenido de la información que puede colocarse.

Los convenios pueden reconocer que todos los representantes de los trabajadores tiene que poder utilizar la cartelera y en caso de tratarse de una vitrina, sus llaves también tienen que estar al alcance de todos.

La información que puede difundirse puede estar regulada por los convenios colectivos o definirse por consenso entre el conjunto de los trabajadores.

El empleador no debe interferir en la información que quieran socializarlos trabajadores, por ejemplo prohibiendo la difusión de panfletos con contenido político o la difusión de medidas de fuerza propias o en solidaridad con otros colectivos de trabajadores organizados. Es importante que la definición de la publicación de informaciones sea resuelta por las organizaciones sindicales con representación en cada lugar de trabajo y los representantes sindicales, prescindiendo de cualquier tipo de autorización de la empresa para hacerlo.

El empleador también tiene que abstenerse de poner en práctica conductas que violen el derecho de los trabajadores a difundir información, como por ejemplo quitar de las carteleras los materiales, sancionar a los trabajadores por repartir volantes o enviar correos electrónicos donde difundan sus ideas políticas y gremiales. A su vez, no puede restringir la circulación de información en la cartelera sindical, o colocarla lejos de los lugares donde circulan los trabajadores.

*Ejemplos que amplían la acción gremial de los delegados. Los convenios colectivos pueden establecer que:*

••*La empresa coloque, en todos los lugares de trabajo, en espacios a convenirse y en forma visible, vitrinas para uso exclusivo de la comisión interna. De acuerdo a la importancia del establecimiento, la representación gremial podrá gestionar la colocación de vitrinas adicionales en el caso de que ello resulte necesario.*

*Entre las regulaciones que pueden limitar la acción gremial se pueden encontrar:*

••*En algunos convenios se establece la prohibición expresa de utilizar cualquier otro espacio de la planta para difundir información (volantes o afiches). Entonces, los trabajadores de la planta pierden la posibilidad de difundir información por otros medios que no sea la cartelera (mediode difusión que también puede estar sujeto a lo que determinen –arbitrariamente- los empleadores).*

Existen innumerables formas de limitar la circulación, difusión y socialización de información. La cartelera gremial, como el reparto de volantes en los lugares de trabajo, es una herramienta de organización. Esta herramienta tiene que estar al alcance de todos los trabajadores y delegados más allá de su afiliación a un determinado sindicato o a una determinada tendencia política. Entonces, la recuperación de esta herramienta

es una forma de promover la organización de los trabajadores, la autonomía y la convivencia de distintas tendencias políticas en los lugares de trabajo.

*Los trabajadores y sus organizaciones tienen derecho a difundir sus ideas dentro del establecimiento y contar para ello con los recursos que crean adecuados.*

El balance social es un documento que los empleadores de más de 300 trabajadores están obligados a elaborar y entregar todos los años a las asociaciones sindicales. Este documento incluye la siguiente información:

- Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio
- Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa. Incidencia del costo laboral
- Evolución de la masa salarial promedio
- Su distribución según niveles y categorías
- Evolución de la dotación de personal y distribución del tiempo de trabajo
- Rotación del personal por edad y sexo
- Capacitación
- Personal efectivizado
- Régimen de pasantías y prácticas rentadas
- Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades extralaborales
- Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas

Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen derecho a solicitar a la asociación sindical una copia de este informe. Es importante contar con el balance social porque ayuda a tener un mejor conocimiento de la empresa, y puede ser útil para definir reclamos colectivos en materia de salarios, ascensos y promociones, condiciones de trabajo, etc. Asimismo es una herramienta más para inspeccionar las condiciones de trabajo en todo el establecimiento y detectar los incumplimientos de los empleadores.

## **10 Comités de seguridad e higiene**

Una herramienta útil en materia de inspección y prevención de riesgos del trabajo, es la conformación de Comités de Seguridad e Higiene que, en general, están compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores en el establecimiento.

Estos comités buscan controlar y supervisar el cumplimiento de las normas y disposiciones sobre seguridad e higiene laboral, promover la protección de la vida y la salud de los trabajadores y mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo.

En general, la regulación de los comités puede prever que los trabajadores sean representados por sus delegados o que se realicen elecciones para elegir delegados de prevención.

Asimismo, en la regulación puede establecerse que en el comité participen los delegados de prevención de distintos establecimientos de la misma empresa (por ejemplo una empresa de comercio que tenga distintas sucursales) o que participen todos los delegados del mismo establecimiento que trabajan para distintas empresas.

Los trabajadores pueden exigir que se formen estos comités, ya que se trata de una herramienta que permite tener un mejor conocimiento del funcionamiento de todo el proceso productivo, de las condiciones y riesgos del trabajo, enfermedades profesionales y otras cuestiones que afectan a todos los trabajadores del establecimiento.

En materia de enfermedades y accidentes, por ejemplo, este conocimiento permite socializar la información, desnaturalizar las condiciones en las que se realizan las tareas y demandar mejoras para incorporar en las negociaciones colectivas.

A su vez, contar con información de todos los sectores permite tener herramientas para lograr una mayor organización. Por ejemplo, conocer las políticas empresariales en materia de innovaciones tecnológicas permite prever intentos de reducción de personal y pensar alternativas de reubicación de los trabajadores que puedan verse afectados, como así también anticiparse a las condiciones que enfrentarán los trabajadores que desarrollen sus tareas mediante las nuevas maquinarias.

En la actualidad, los comités de empresa se encuentran regulados por algunos convenios colectivos de trabajo. El avance más importante se ha realizado en la provincia de Santa Fe. Allí se sancionó la ley 12.913 que estableció que debe conformarse un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo en todas las empresas que empleen a más de cincuenta trabajadores. Esta norma prevé: la composición del comité, la cantidad de delegados que participan según el total de trabajadores, instancias de articulación entre delegados del mismo establecimiento pero de distintas empresas, la posibilidad de conformar comités compuestos por trabajadores de una misma empresa que cuente con distintos establecimientos, las obligaciones del empleador, la elaboración conjunta de un plan de prevención de riesgos, etc.

**Por ejemplo:** Algunas de las funciones que pueden establecer los convenios para los Comités de Seguridad e Higiene Laboral son:

- El revelamiento de las condiciones de trabajo a fin de detectar y eliminar los riesgos laborales
- La elaboración y aprobación de programas de prevención de riesgos para la salud de los trabajadores
- La evaluación periódica de los programas de prevención de la empresa, hacer un balance anual y proponer las modificaciones o correcciones que estimen necesarias
- Colaborar, promover, programar y realizar actividades de difusión, información y formación en materia de salud y seguridad en el trabajo, con especial atención a los grupos vulnerables en razón de género, capacidades diferentes y edad, destinadas a todos los trabajadores.
- Realizar o disponer la realización de investigaciones en la empresa, para adoptar medidas de prevención de riesgos y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Solicitar el asesoramiento de profesionales o técnicos, consultores externos o de organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales.

•• *Conocer y tener acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por los profesionales o técnicos de la empresa, y las realizadas por la autoridad de aplicación en materia de salud y seguridad en el trabajo.*

*Las tareas y funciones de los comités permiten que los trabajadores puedan conocer en forma acabada cuáles son las condiciones de trabajo en todo el establecimiento, elaborar planes de mejoras en esta materia, conocer las innovaciones tecnológicas de la empresa y poder incidir en las políticas que ésta decida poner en práctica.*

## Preguntas frecuentes

### *¿Qué se puede hacer si el empleador se niega a reunirse con los delegados?*

El empleador tiene la obligación de reunirse periódicamente con los representantes de los trabajadores. Si el empleador se niega, puede ser denunciado frente al Ministerio de Trabajo de la Nación, quien tiene la potestad de abrir una instancia de negociación para forzar al empleador a cumplir con esta obligación.

En caso de que el empleador mantenga su negativa, los representantes de los trabajadores y los sindicatos pueden plantear una acción judicial para garantizar el ejercicio de este derecho.

### *¿Se puede hacer una asamblea en el lugar de trabajo?*

Si. El derecho de reunión está garantizado por la Constitución Nacional, y específicamente la ley 23.551 reconoce a las organizaciones sindicales el derecho a organizar asambleas.

### *¿Quiénes pueden presentar los reclamos ante los empleadores? ¿Qué se puede hacer si la organización sindical se niega a autorizar los reclamos de los trabajadores?*

Los reclamos ante los empleadores deben ser presentados por los representantes de los trabajadores, quienes deben contar con autorización de la organización sindical. Esta autorización no necesariamente debe ser por escrito, ni por la positiva. Basta con que la organización sindical no se oponga en forma expresa. Es decir, ante la necesidad de formular un reclamo, el representante de los trabajadores debe comunicarlo a la organización sindical y, a menos de que esta se oponga expresamente, presentarlo al empleador.

Si la organización sindical se opone en forma expresa, nada impide que el reclamo se presente a través de otras organizaciones sindicales que tengan intervención en el lugar de trabajo, ya sea con personería gremial o simple inscripción. Incluso pueden ser presentadas a través de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), si ello es solicitado por los trabajadores del establecimiento.

### *¿Cuál es el procedimiento para utilizar las horas gremiales?*

Generalmente el procedimiento para utilizar las horas gremiales está regulado en el convenio colectivo de trabajo. En algunos casos requiere contar con la autorización previa de la organización sindical, y en otros requiere dar aviso con anterioridad al empleador.

En cualquier caso, ni el empleador ni la organización sindical pueden oponerse a que el delegado utilice las horas gremiales para el desarrollo de la acción sindical en los lugares de trabajo. Si la oposición es del empleador, esta situación debe ser notificada

tanto al sindicato como al Ministerio de Trabajo, a fin de que garanticen el ejercicio de este derecho.

*¿Qué se puede hacer si el empleador impide que los delegados recorran el lugar de trabajo?*

Recorrer permanentemente el lugar de trabajo es estratégico para desarrollar la función propia de los representantes de los trabajadores. Si el delegado encuentra obstáculos para recorrer el lugar de trabajo, será necesario modificar esta situación a través de la acción sindical en cada establecimiento, pudiendo obtener esta reivindicación a través de la acción y la negociación colectiva, tanto formal como informal, como mediante denuncias administrativas o judiciales.

*¿Qué herramientas de difusión de información se pueden utilizar en los lugares de trabajo?*

El derecho a la libre expresión es un derecho humano reconocido en nuestra Constitución Nacional, por lo que los empleadores no pueden poner límites a su ejercicio en los lugares de trabajo.

En consecuencia, es posible usar todo tipo de herramientas de difusión de información, incluyendo volantes, correos electrónicos, entre otros.

Con relación a la cartelera, todas las organizaciones sindicales con afiliados en el establecimiento tienen derecho a contar con un espacio de difusión de información, por lo que si el sindicato que actualmente posee la cartelera limita su utilización es posible recurrir a las otras organizaciones presentes en el lugar de trabajo para generar nuevas vías de comunicación con el conjunto de los trabajadores. Si estos espacios limitan la publicación de determinados materiales en función de su contenido o del trabajador que quiera colocarlos (por trabas impuestas por la propia empresa o por el sindicato), los trabajadores pueden organizarse y reclamar ante la empresa nuevos espacios para la difusión de la información.

*¿Qué pasa si el empleador impide instalar carteleras o repartir materiales gremiales en el establecimiento?*

Las organizaciones de trabajadores tienen derecho a publicar y dar a conocer sus ideas. Si el empleador se niega a permitir instalar carteleras o cualquier otro mecanismo de difusión de la información, los trabajadores deben comunicarlo a su organización gremial para que implemente medidas de acción colectiva y/o presente denuncias administrativas o judiciales. Al mismo tiempo pueden denunciar estas prácticas ante el Ministerio de Trabajo.

*La organización en los lugares de trabajo constituye uno de los ejes estratégicos de la construcción de poder por parte de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.*

*A partir de esta convicción hemos elaborado este manual del delegado, que sistematiza los argumentos jurídicos que fortalecen nuestras estrategias organizativas y de acción en el ámbito de cada empresa y establecimiento.*

*Entendemos que profundizar las prácticas y los espacios de organización en los lugares de trabajo contribuirá a recuperar las experiencias organizativas más exitosas del movimiento obrero de nuestro país.*

*Desde el STIGas Patagonia Sur, esperamos que este manual constituya una herramienta para la clase trabajadora, para conquistar más y mejores derechos, con la certeza de que somos los trabajadores los sujetos centrales de la transformación de la sociedad.*

