

Colección Formación Sindical / Manual N° 1

Manual de Formación del Delegado Gremial

manual de formación del delegado gremial

Editor

Ramón Ermácora

Coordinación General

Ricardo Arvarellos

Diseño

Angel Fichera
Patricia Valenzuela

Diseño de Tapa

Juan Sebastián Ermácora

Impreso en Argentina. 2008.
Ilustran este ejemplar pinturas
y dibujos de Ricardo Carpani

Índice

- CAPÍTULO 1:** -pág. 5----- **EL DELEGADO**
Significado en la organización de trabajadores.
- CAPÍTULO 2:** -pág. 7----- **ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN**
Algunas ideas iniciales.
Gremios – Sindicatos.
- CAPÍTULO 3:** -pág. 11 ----- **DELEGADO: PRINCIPIOS Y FUNCIONES**
Principios: Capacidad, Conducta y Militancia.
Funciones.
Funciones irrenunciables.
- CAPÍTULO 4:** -pág. 17 ----- **HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO DE LA TAREA:
PARTICIPACIÓN Y SOLIDARIDAD**
Proyecto y Organización.
Despliegue de herramientas.
- CAPÍTULO 5:** -pág. 21 ----- **DECISIONES Y ESPACIOS PARTICIPATIVOS**
Metodología para construir vínculos y definir proyectos.
Consensuar las acciones: las asambleas.
¿Cómo finalizó la actividad planeada? Más sobre la evaluación.
- CAPÍTULO 6:** -pág. 25 ----- **CONFLICTO: ESTRATEGIAS PARA SU ABORDAJE**
¿Cómo defiendo a los compañeros?
¿Qué es una queja?
¿Cómo se reclama?
Cuando la empresa no oye.
El vinculo trabajador – delegado en el conflicto.
- CAPÍTULO 7:** -pág. 29 ----- **IAS LEYES QUE PROTEGEN AL DELEGADO**
Ley Sindical 23.551
Convenio Colectivo.
- GLOSARIO:** -pág. 35
- CUADROS:** -pág. 14 ----- **Cuadro 1:** Resumen principios del delegado.
-pág. 18 ----- **Cuadro 2:** Preguntas para un proyecto.
-pág. 34 ----- **Cuadro 3:** Ley Sindical 23.551. Esquema Básico.



A partir de entender que la relación trabajo – trabajador cambió sensiblemente en las últimas décadas es que hacemos esta propuesta de **Manual de Formación del Delegado Gremial**. En efecto, en el contexto de una revolución tecnológica, el papel protagónico de la mujer, la menor demanda de trabajadores industriales, la creciente importancia del empleo en el área de servicios, entre otros, se impone la necesidad de pensar en un delegado activo, provocador de ideas y proyectos e innovador en un marco democrático y de participación.

Los sindicatos son actores fundamentales en la consolidación de la democracia y del diálogo social. La realidad social que vive el mundo del trabajo requiere actualizar el estilo de acción sindical tradicional para ir hacia otro que favorezca la articulación social, la solidaridad y la inclusión. Estos objetivos requieren un marco de análisis y comprensión más complejo y exhaustivo por parte del conjunto de los actores sindicales.

El *Programa de Apoyo a la Formación Sindical* es un porte orientado a apoyar a las organizaciones sindicales más eficaces, participativas y plurales para lo cual la formación y capacitación de sus cuadros dirigentes y militantes es una tarea permanente.

El presente **Manual de Formación del Delegado Gremial** contribuye a perfeccionar y ampliar la capacidad de acción y el nivel de intervención de los delegados en las organizaciones de los trabajadores, que son, en el ámbito de las relaciones laborales, la parte menos favorecida en las últimas décadas.

El Manual se presenta como una herramienta para el análisis, modalidad para la incorporación de nuevos conocimientos y la preparación de cada trabajador para la acción sindical en su lugar de trabajo, organización gremial y el conjunto de los trabajadores.



¿Ser delegado? ¿Para qué sirve? ¿Por qué?

En este capítulo se pretende destacar las condiciones personales que alienta el trabajo del delegado, su compromiso por los compañeros en la defensa de sus intereses. En una época de fuerte impronta individualista el delegado tiene un gran desafío por delante, no exento de sinsabores.

Significado en la organización de los trabajadores

El delegado/a es un trabajador que representa a sus compañeros ante el sindicato y ante el empleador, por lo tanto es clave en la organización de los trabajadores. La tarea del delegado/a es, seguramente, una de las posiciones de representación más importante, estimulante y exigente en el conjunto de los trabajadores organizados, porque está en la primera línea de defensa de los derechos de sus compañeros/as por un trabajo digno y una remuneración justa. El delegado/a es la persona que sus compañeros/as ven todos los días en el lugar de trabajo. Otro rol que lo destaca es su calidad de co-responsable en la confianza que se establece entre los trabajadores y el sindicato. Las opiniones que pueden tener los compañeros sobre la organización gremial –efectividad, organización, calidad, representatividad y transparencia– se basan en gran medida en la actuación del representante de base. La fuerza del sindicato es producto de su trabajo decidido y constante en el desempeño de su **tarea como dirigente, organizador, comunicador, representante, enlace, educador y protagonista en los conflictos y así como en sus soluciones.** El delegado/a es un artesano

**Los delegados
“transfieren”
una gran influencia
en la confianza
que tienen
los trabajadores
en su sindicato**

**Su principal
compromiso es
con los compañeros
de trabajo que
depositaron su
confianza en él**

de las relaciones laborales en los espacios de trabajo. Debe saber de la importancia de su labor tanto como divulgador o docente, ya que tendrá que trasladar a la organización las inquietudes y expectativas de sus compañeros. A su vez tiene que llevarles la palabra y la idiosincrasia del sindicato, con miras a orientarlos en la tarea común y con el interés de salvaguardar los derechos laborales vigentes, alentando a todos para que sumen sus esfuerzos a la organización y se dispongan a ser protagonistas solidarios en la acción gremial y sindical, tanto en su lugar de trabajo como fuera de él.

No cualquier persona decide ser delegado/a sindical, ni acepta serlo. La experiencia indica que, a partir de diversas circunstancias, algunos trabajadores asumen conductas que los muestran o identifican como referentes de sus compañeros/as y ellos aprueban, aceptan o eligen ser delegados sindicales.

Ser delegado/a no es un simple cargo o función que honra a la persona; no es un deber moral aceptarlo; es una responsabilidad que debe asumirse como **un compromiso de conducta, una vocación personal**, consintiendo ser el medio que utilizan quienes eligen (los compañeros/as) como vocero y líder para alcanzar los objetivos comunes.

A ese compromiso hay que sumarle una cuota de interés (ambición) personal para ocupar un mayor espacio de poder que facilite alcanzar los propósitos y objetivos que se representan, buscando un reconocimiento en la empresa y un lugar en la organización a la que se pertenece.

El aprendizaje del delegado/a es solidario. La transmisión de experiencias por parte de sus compañeros es fundamental. No hay una escuela, en el sentido tradicional, que imparta los "saberes".

Entre las diversas tareas que tiene por desempeñar se hayan la de integrarse al sindicato, comprometerse de manera plena, y además capacitarse, teniendo en cuenta que podrá ser un futuro dirigente regional o nacional.

¿Hay una sola manera de entender el accionar del delegado?

La pregunta pretende mostrar que hay diferentes "paradigmas" para entender el rol del delegado. En este caso se destaca la perspectiva movimientista de los trabajadores, porque incluye a los afiliados y a los no afiliados, a los que tienen empleo, a los desempleados, asalariados sin cobertura social, a los trabajadores precarios. En una sociedad que vivió una larga etapa de exclusión la tarea de la inclusión compete a todos. El desafío para los delegados también es éste.

Algunas ideas iniciales

El primer paso de una organización para llegar a tener éxito en sus objetivos es establecer una metodología de trabajo, para lo cual es necesario comenzar definiendo una ideología y una política. En consecuencia, una persona o un equipo de personas asumiendo una ideología –que es un conjunto de ideas básicas e integrales sobre la sociedad y sobre la realidad de la nación y del mundo–, definen una política.

La definición de política abarcará no sólo los temas en cuanto al gobierno que queremos o el arte de gobernar, también se deben incluir en este marco las líneas conceptuales acerca de hechos generales o particulares que le interesan a los trabajadores y que el delegado debe canalizar.

La concepción con la que partimos es la del **Movimiento de los trabajadores**. Ella parte del humanismo que presupone un conjunto de ideas que



El hombre concebido como persona, cuya naturaleza, situación y destino en el Universo determinan su primacía y la de sus derechos fundamentales sobre cualquier otro valor económico, político o cultural

básicamente toman al hombre como eje protagónico y destinatario de los más altos y nobles fines. El hombre, concebido como persona, cuya naturaleza, situación y destino en el universo determinan su primacía y la de sus derechos fundamentales sobre cualquier otro valor, ya sea económico, político o cultural que pretenda menoscabarlo.

La sociedad debe estar orientada hacia la plena realización de la persona a fin de que ésta logre un máximo de iniciativa, responsabilidad y satisfacción de sus necesidades. Pero el hombre debe ser pensado no como la expresión de lo individual, ni del individualismo, sino **el hombre social**. El hombre inmerso en la comunidad, comprendiendo y asumiendo los problemas colectivos para cambiarlos, en busca de una realidad superadora, nueva, justa y humana.

El Movimiento de los Trabajadores es la concreción teórica de una concepción de cambio en la que el protagonismo es del hombre social, los trabajadores organizados, destinatarios de una nueva sociedad, justa, sin explotadores ni explotados.

Este punto de partida fomenta una idea organizativa que incluye la participación por igual de todos los trabajadores, ya ocupados o no, manuales e intelectuales, obreros, campesinos, empleados, activos y pasivos. TODOS. En la lucha política (en un sentido integral) y en la confrontación específica (reivindicativa: política y económica de los trabajadores). Tiene principios y valores (ideología y doctrina) y una política y estrategia producto del análisis de la realidad y de los objetivos que se persiguen. La concepción que se asume es la de un movimiento autónomo, autogestionado políticamente y solidario; la ideología no le viene de fuera, de sectores lúcidos y esclareci-



dos, sino que se genera en la práctica cotidiana y el valor de las responsabilidades compartidas y asumidas como propias en un marco democrático.

Esta perspectiva de organización parte de la idea que no es posible discutir salarios dignos y condiciones de trabajo adecuadas, cuando los sectores ligados a los intereses empresariales determinan la política en general. Los trabajadores, de igual forma, requieren organizaciones –no sólo a nivel nacional, también a escala internacional– para luchar por reivindicaciones de bienestar y distribución justa de la riqueza. Todos tienen un compromiso, los que viven de un salario tanto como los que sufren las distintas formas de explotación.


Gremios - Sindicatos: diferencias

Gremios. Sindicatos. Si bien aparecen como sinónimos es conveniente que sepamos **diferenciar entre "gremio" y "sindicato"** en especial al momento de la acción.


Para definir la palabra **gremialismo**, podríamos hacerlo a través de la historia. En diferentes culturas, el hombre buscó asociarse a otras personas de un mismo oficio, profesión y forman grupos corporativos que a través de su acción social y ayuda económica le facilitara un crecimiento y un mejor vivir. No discuten la organización en donde se desarrollan, aspirando a una superación sobre la base del esfuerzo individual y común. Este tipo de asociaciones se denomina gremio.

El sindicalismo ha tenido como fin, desde su formación, la organización en defensa de los intereses económicos, sociales y laborales de los trabajadores con miras a un mejoramiento de clase o sea en su condición de trabajo y de vida.

Para ello, su accionar encuentra basamento en la lucha contra la supremacía del capital y su orden económico, como así también contra el poder estatal que, por lo general, tiende a proteger aquellos grupos en detrimento de los trabajadores.



**En Argentina,
a través de una
base doctrinaria,
el movimiento
obrero garantizó la
búsqueda de una
justa distribución de
la riqueza y una
activa participación
de los trabajadores
en su desarrollo lo
que generó un
reconocimiento
social que se
identifica con los
gobiernos de Juan
Domingo Perón**



Su esencia es de carácter revolucionaria y encuentra, como forma de expresión genuina, la acción colectiva y directa la huelga como máxima expresión; en lo ideal no hay compromiso con los partidos políticos o intereses mediáticos o coyunturales. Esta independencia le da credibilidad al sindicato.

El movimiento obrero fusionando ambas esencias en una sola (gremialismo y sindicalismo) y sin perjuicio de los diferentes matices de sus dirigentes (dialoguistas, combativos, ortodoxos, blandos, etc.) y separaciones transitorias de su accionar que han marcado la historia de nuestras instituciones, ha logrado **conformar cuadros dispuestos a dar una cuota de sacrificio personal para el crecimiento de sus compañeros.**



¿Códigos o principios?

A continuación se presentan algunos de los principios básicos que deberían guiar el accionar del delegado/a. Como se puede deducir, éstos están mas allá de las normas legales (más adelante se describen los derechos del delegado/a que tutela la Ley 23.551). Principios como solidaridad, democracia, participación, transparencia unen a los trabajadores y forjan la lucha por los derechos sociales, mejores salarios, educación, justicia social.

Los principios

PRIMER PRINCIPIO: CAPACIDAD: muchas veces la actividad cotidiana requiere de sentido común (que no es tan común como podría suponerse). El delegado/a debe estar siempre predispuesta/o a aprender y capacitarse permanentemente para ejercer, con la mayor idoneidad y consistencia, su responsabilidad, para lo cual debe procurar:

a) Estar al tanto de lo que ocurre en el mundo laboral, esforzándose por tener información sobre la situación general, poniendo énfasis en lo gremial nacional y regional; conocer los progresos sociales que se concretan en otros países. Seguir de cerca lo que se debate o intenta realizarse en el ámbito obrero nacional¹.

b) Interesarse en lograr una "formación sindical" sólida, conociendo bien sus deberes e interiorizándose, muy particularmente, en lo que dispo-

1- Por ejemplo, temas como el trabajo decente promovido por la OIT.

El esfuerzo y los conocimientos adquiridos no han de apartarlo jamás de estar al lado de sus compañeros, sintiéndose uno más de ellos

Debe asumir que su presencia está sumada a la representatividad de todos sus compañeros de labor que lo eligieron

nen las normas básicas y fundamentales (leyes, decretos, etc.). El delegado/a debe conocer en detalle el convenio colectivo de su gremio, asegurando su respeto y cumplimiento; considerando en qué aspectos convendrá superarlo.

c) Interiorizarse acerca del pasado sindical. Esto lo fortalecerá porque le permitirá comprender mejor el sentido de su lucha, que es la lucha que sostiene el movimiento obrero y cómo pueden hacerse más efectivos sus argumentos contra el egoísmo de aquel que tiene el manejo de los medios económicos. A partir de su información sobre el origen de la lucha obrera y sindical, procurará apoyarse en los institutos de capacitación y formación sindical para adquirir conocimientos básicos de política, economía, sociología, derecho, historia, entre otros, procurando organizarse de manera tal que pueda fortalecer su trabajo, al tener más herramientas para sortear las inquietudes y requerimientos de los compañeros en particular, y los trabajadores en general.

SEGUNDO PRINCIPIO: CONDUCTA. Debe ser íntegro en lo moral. Recto en todo momento, porque representa a sus compañeros y es un ejemplo para ellos y guía para los más jóvenes.

La relación con el empleador debe ser cordial, gentil pero firme en la defensa de los intereses de los trabajadores. El delegado/a no debe olvidar, en ningún momento, que es un interlocutor frente a él, y asumir sin complejos la representatividad que le otorgaron sus compañeros. Cuando defiende un derecho —ya sea individual o colectivo—, debe procurar persuadir primero y estar decidido a sostenerlo con firmeza en caso de que no quieran oírlo o considerarlo. Recuerde que entre ambos (trabajo y capital) hay un conflicto.

A sus compañero/as de tareas tiene que atenderlos muy especialmente, sin llevar esa atención a la simulación ni tampoco caer en la práctica de dar siempre la razón, aún en días de mayor trabajo.

Deberá informarse bien de lo que desean o afirman sus compañeros.

Una buena difusión de lo peticionado, conseguido o pretendido, facilitará la comunicación necesaria.

La relación del delegado/a con la Comisión Directiva (CD) del sindicato hay que considerarla con respeto. Todos los miembros que asumieron una responsabilidad en el sindicato son compañeros/as trabajadores/as, con similares inquietudes, entusiasmo y compromiso propios de quienes tienen como única riqueza su trabajo honesto y diario y objetivos de bien común.

Sin callarse, cuando sienta que la CD no ha puesto el énfasis necesario en defender los intereses de los compañeros/as. Conviene señalarlo, cuidando no formular críticas infundadas y aportando siempre la opinión para el mejoramiento colectivo; destacando ideas realizables, para superar lo que no se hizo bien. Por ello, el delegado/a debe tener un espíritu de trabajo constructivo, procederes claros y transparentes, ser enérgico sin insolencia; atento sin flaquezas; decidido pero no intolerante.

TERCER PRINCIPIO: MILITANCIA. Conducta y capacidad son las dos cualidades que el delegado/a debe poner al servicio de su acción, que es la militancia.

La actividad del delegado/a en algunos momentos no es fácil porque siente la hostilidad patronal, la incomprensión de algunos compañeros, decepciones o indiferencia de los dirigentes de su gremio. Pero en esos momentos debe valorar y recordar que **su función es esencial**, vital y debe actuar con la intensidad y corrección que le imponen los intereses de sus compañeros de tareas y la organización que representa, aprendiendo a hacerse escuchar, pensar e imaginar alternativas para avanzar en la resolución de los conflictos planteados.

Esa conciencia de servicio convierte al Delegado en un militante en la reivindicación de los derechos de sus compañeros. Sin cálculo personal ni egoísmo esta función jerarquiza su vida y, pese a momentos amargos, siempre se obtiene reconocimiento y satisfacción por la labor desempeñada.

**Esa conciencia de
servicio convierte
al delegado en un
militante en la
reivindicación de los
derechos de sus
compañeros**

**El delegado/a
debe ser observador
y procurar conocer
los problemas
especiales que viven
sus compañeros**

El trabajador con ideales superará al mediocre. El que luche todos los días por materializarlos, logrará junto a otros una sociedad mejor y más justa para sí, sus seres queridos y generaciones futuras.

El cuadro que se presenta a continuación es una síntesis de los principios comentados en los renglones anteriores.

**CUADRO 1:
RESUMEN / PRINCIPIOS DEL DELEGADO**

CAPACIDAD	CONDUCTA	MILITANCIA
Defender los derechos y beneficios establecidos por el Convenio Colectivo y las diferentes normas legales que corresponden.	Compartir acciones y tareas con los compañeros que lo han elegido y representa. El delegado es la voz de sus compañeros.	Fortalecer la organización que integra y que representa. Para ello es fundamental capacitarse, tener iniciativas, fortaleza y convencimiento de su rol.

Funciones

La defensa de los derechos laborales de los compañeros/as es la función básica de todos los delegados. Pero ella no es arbitraria o caprichosa sino que se funda en el conjunto de las normas establecidas, la legislación laboral en general y el convenio colectivo en particular.

En los diferentes lugares de trabajo pueden plantearse cuestiones que, sin estar previstas en el Convenio Colectivo o por la Ley, obliguen a que él (delegado/a) asuma la defensa de sus compañeros/as, para lo cual deberá guiarse por su sentido común, lógica y analogías con otras leyes, otros derechos. Toda legislación laboral tiene el sentido de generar un determinado orden entre los diversos intereses y conflictos vigentes en toda organización social. Cabe destacar que ése orden es un producto histórico y responde a condiciones sociales determinadas. En este sentido la legislación labo-

ral en la Argentina es también producto de conflictos y consensos generados en distintos momentos históricos. La historia del movimiento obrero registra infinidad de persecuciones, resistencia, cárcel, vidas para lograrla y preservarla.

Cuando dude o quiera mayor información el sindicato cuenta con asesores jurídicos y gremiales y lo conveniente es acudir a ellos.

El delegado/a procurará reforzar la organización en su lugar de trabajo, pues su fortaleza está dada por los compañeros que lo han elegido y del Sindicato que lo respalda. Pero esa fuerza no es un privilegio para él, sino que existe y actúa para bien y progreso de los trabajadores en general. Asimismo, ser fuerte en la defensa de los derechos del trabajador; los sindicatos acompañan la vida de los compañeros en temas de ayuda económica, en aspectos sociales, esparcimiento y turismo, etcétera. Si los compañeros del sindicato no colaboran con su accionar y propuestas, el sindicato termina siendo débil, reducido o apático; en consecuencia su fortaleza se verá disminuida.

En resumen, el delegado/a se interesará mucho en fortalecer su sindicato por dos vías:

- A)** incorporando a compañeros en calidad de afiliados o adherentes;
- B)** fomentando la participación activa en las acciones que se propongan;
- C)** participando solidariamente junto a otros delegados y en contacto con la Comisión Directiva, aportando sugerencias, formulando observaciones constructivas, aunque parezca que ello no agrade a algún directivo.

Funciones irrenunciables

A continuación se enumera –a modo de ayuda memoria– un conjunto de acciones –las vinculadas a lo laboral y a la participación– que son propias del rol del delegado:

Laboral

1. Gestionar ante el empleador el cumplimiento de la legislación vigente para con los trabajadores que representa.



CAPÍTULO 4:

HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO DE LA TAREA: PROYECTO Y ACCIÓN

¿Cómo se cumple con la responsabilidad asumida?

La propuesta se divide en dos partes. Por un lado, se presenta una guía concreta de preguntas cuyas respuestas definen un proyecto de trabajo. En segundo lugar, se destaca en conjunto de acciones necesarias para el desarrollo de cualquier proyecto. ¡Manos a la obra!

A- Proyecto y Organización

Para un delegado –cuya responsabilidad pasa por representar a sus compañeros–, su primera tarea será armar un plan de trabajo que contemple el conjunto de inquietudes a resolver. Para ello deberá tener un plan de trabajo, armar un PROYECTO.

Primeramente se necesita un buen diagnóstico. A partir de él se tendrá más claro el punto de partida para cambiar o mejorar aquella situación conflictiva; luego será necesario establecer prioridades y finalmente actuar.

Si nos pusimos de acuerdo en qué hacer, ya tenemos la primera acción. Luego hay que lograr una definición clara de objetivos y etapas de ejecución. Las etapas se refieren a ver cómo se ordenan en el tiempo algunas tareas y qué vamos a hacer en cada una de ellas.

A continuación se sugiere un esquema que puede servir como orientador a la hora de realizar un proyecto u organizar un evento:



CUADRO 2
PREGUNTAS BÁSICAS PARA REALIZAR UN PROYECTO

PREGUNTAS GUÍAS	CONTENIDO	A QUE RESPONDE EL CONTENIDO
1º- Qué	Proyecto (nombre)	En este caso se especifica la meta; lo que queremos hacer.
2º- Para qué	Objetivos/propósitos	A donde queremos llegar, qué queremos lograr, situación que vamos a modificar.
3º- Por qué	Justificación	Diagnóstico que nos llevó a tomar esta decisión.
4º- Cómo	Organización metodológica	Acciones concretas, distribuimos responsabilidades y establecemos un método acorde.
5º- Cuánto	Producto esperado: metas	Establecemos los pasos a seguir con resultados definidos.
6º- Con quién	Recursos humanos	Qué compañeros van a trabajar
7º- Con qué	Recursos materiales (no necesariamente dinero)	Qué necesitamos para concretar lo propuesto.
8º- Dónde	Territorio/territorialidad	Al lugar donde se planea realizar la acción.

SUGERENCIAS

No plantear objetivos demasiado amplios que no se esté seguro que logremos alcanzar.
Respetar el orden y las prioridades del trabajo, previamente consensuadas.
Ser realista y práctico a la hora de definir las acciones.

B- Descripción de las Acciones

Todas las personas desarrollan destrezas y acumulan experiencias que aplicarán en el desempeño de sus acciones. Lo mismo sucede en el caso de los delegados. Algunos podrán destacarse como organizadores o motivando a los compañeros; a otros les gustará representarlos en el procedimiento de quejas o elaborando tácticas novedosas; hay quienes poseen más voluntarismo, otros realismo. Todos en una organización tienen importancia y valor. Las habilidades de los compañeros deben potenciarse y mejorarse a través de la capacitación constante, que es un requisito ineludible para la continuidad y crecimiento de la acción gremial.

Conocer y profundizar las acciones básicas de su rol (delegado) le facilitará la tarea y podrá ser más eficaz al defender los intereses de sus compañeros.

El delegado es un dirigente que desarrolla en forma cotidiana una serie de acciones propias de su tarea –que incluyen información, comunicación, planificación, negociación, organización–, pero siempre es un compañero.

A continuación se especifican algunas acciones imprescindibles:

1º Información:

El delegado es el eje de una rueda de información. La fortaleza del sindicato depende, en cierta medida, de esa información. Mientras mayor sea la cantidad y calidad de ella mejores resultados tendrán las decisiones que se tomen en la comisión interna como en el sindicato. Por ejemplo, la utilización de los canales electrónicos de comunicación facilita el desarrollo de acciones como capacitación, información y otros.

2º Comunicación:

La comunicación implica un ida y vuelta. El delegado debe ser capaz de escuchar los problemas, preocupaciones y los asuntos de interés de sus compañeros de trabajo y los miembros del sindicato. La construcción de canales de diálogo entre los diferentes actores (compañeros, jefes y empleadores) es imprescindible para llevar adelante su tarea, no sólo por los

El delegado debe ser capaz de escuchar los problemas y los asuntos de interés de sus compañeros de trabajo



MÁS SUGERENCIAS

□ Hablar directamente con sus compañeros (representados).


□ Enfrentar los pequeños problemas antes de que se conviertan en grandes.

□ Capacitarse para enfrentar los conflictos.

□ Recordar que lo importante no es igual que lo urgente.

□ Reconocer que su lugar de trabajo es parte de otro; hay una organización sindical que cobija, protege y ayuda. Hay una organización de trabajadores.

□ Sentirse parte del sindicato.



intereses concretos y puntuales que afectan a los trabajadores que representa, también para escuchar y recoger sus ideas y pensamientos sobre diferentes temas de interés social, político, empresarial o económico.

3° Planificación:

El delegado de base debe trazar anticipadamente las acciones a realizar en función de los objetivos y recursos (no sólo económicos) que se dispongan para generar transformaciones en la organización. Como se lo sugirió en el apartado anterior, antes de iniciar cualquier acción hay que hacer un diagnóstico, plantear objetivos, pensar estrategias y evaluar resultados.

4° Negociación:

El delegado debe promover espacios de diálogo y de concertación a partir de reconocer intereses diferentes y opuestos, buscando una solución conjunta a los problemas comunes.

5° El trabajo en equipo:

Para un dirigente la legitimidad tiene dos dimensiones: a) cuando fue elegido por el conjunto de sus compañeros; b) cotidianamente con la defensa de los derechos, el cumplimiento de los convenios y la ley, o cuando apunala y colabora en el debate entre los compañeros. El poder del delegado se relaciona directamente a aquellas actividades que logren comprometer a sus colegas. Nunca está solo ni rodeado de ellos, sino que en ellos se debe apoyar. Su legitimidad lo apunala, sostiene. Tiene que tener en claro que cuanto más y mejor organizados estén, más fácilmente se consiguen los objetivos.

6° Compañero/a:

El delegado es un compañero que los representa ante a la empresa y ante el sindicato. Tiene responsabilidades por esa representación. No debe olvidar que surge de los mismos ámbitos de trabajo, convive con ellos y una vez terminada su gestión vuelve a su tarea. Tanto la organización como las ideas son dos elementos fundamentales en la construcción de un movimiento de trabajadores democrático y comprometido en la búsqueda del bienestar.

CAPÍTULO 5:

ESPACIOS PARTICIPATIVOS: ASAMBLEAS Y PARTICIPACIÓN

¿Cómo se toman las decisiones?

Este capítulo desarrolla una metodología para tomar decisiones.

Otro punto es la evaluación, es decir, una mirada sobre las tareas y objetivos propuestos y alcanzados.

Metodología para construir vínculos y definir proyectos

El delegado/a debe asumir que tiene una gran responsabilidad, porque ha sido elegido por sus compañeros y atrás suyo tiene un sindicato que lo respalda y orienta. Debe actuar siempre sin llevarse a nadie por delante, consultando continuamente a quienes han confiado en él, atendiendo las siguientes pautas:

1° Por haber sido elegido será responsable de sus actos ante sus electores y si no obra como debe podrá ser relevado o lo que es peor perderá legitimidad.

2° Por tener la representación de los trabajadores, sus problemas le interesan. Es conveniente que esté informado del modo cómo se trabaja en cada sector o especialidad y los elementos o materiales con que deben operar cada uno de sus compañeros, para tener una visión de la marcha de todo, facilitando así su contacto con los compañeros y su actuación ante el empleador.



**Las consignas
sirven para
planificar reuniones
con nuestros
compañeros
delegados
y con miembros
del sindicato
a los fines de
organizar algún
evento,
proyecto, etc.**

Entre los diferentes compromisos que asume el delegado se encuentra la realización de reuniones periódicas o asambleas. Esto le permitirá aplicar una metodología de trabajo que guíe la acción, tornándola participativa y prepositiva. Simultáneamente, a través de las convocatorias que periódicamente realice, logrará el consenso necesario para la aprobación de las diferentes iniciativas planteadas.

La experiencia de los trabajadores en el campo de la acción sindical, el trabajo social, cultural o político pone de relieve la importancia de saber hacer reuniones, de no perder el tiempo y de la necesidad de que éstas sean productivas. Las asambleas deben ser ordenadas, democráticas y efectivas.

Las convocatorias a Asamblea pueden ser de diferentes tipos. Las más habituales son:

Informativas: determinadas por lo que el delegado pretende comunicar;

Resolutivas: a fin de que surja el mandato de las bases para ser comunicadas al sindicato.

En la convocatoria a una asamblea conviene respetar algunas condiciones básicas para lograr la participación adecuada: ser **ATRACTIVA**, es decir que genere una motivación para participar; **EXPLICAR** el motivo de la convocatoria, asegurar todos los **CANALES DE COMUNICACIÓN**. **PLANIFICAR** la convocatoria, es decir **convocar** con tiempo (que **no es igual a simplemente AVISAR**).

Para organizar una asamblea con éxito se sugieren algunas ideas:

1. Temas claros: todos los que asistan a la asamblea/reunión tienen que saber de antemano cuáles son los temas; para que cada uno pueda llevar una propuesta y la charla sea más productiva. De todas maneras tener en claro que, por lo general, siempre hay UNA cuestión que se prioriza.

2. Puntualidad: en todo grupo hay trabajadores/as que tienen poco tiempo porque o bien deben ir a trabajar, atender a los chicos o simplemente otros compromisos. Por lo que es conveniente respetar los horarios, tanto del comienzo como el de conclusión.

3. Asistencia: este punto suele generar mucha suspicacia pero es importante verificar si están los compañeros presentes. No para controlar sino para conocer si el ausente necesita algo o tuvo algún problema.

4. Orden: recordar o leer las actas de la reunión anterior para refrescar el tema abordado en esa oportunidad. También es importante tener temas pensados y que se los proponga al grupo en el comienzo.

5. Agenda: al iniciar, siempre es conveniente hacer una lista de temas a discutir. Es prudente comenzar por los planteos que son para informar solamente, con posterioridad ir por los temas de fondo, aquellos donde será necesaria la discusión para resolverlos.

6. Participación: es importante que todos puedan opinar. Siempre ayuda a entender mejor la opinión de un compañero más. Por otra parte, en ciertos casos es necesario aplicar algunas técnicas para fomentar la participación.

7. Tiempos: cuando hay asuntos que no quedan claros conviene dejarlos pendientes y retomarlos en la próxima oportunidad; de manera que los temas tengan un tiempo de maduración y reflexión.

8. Equipo: cuando se reparte un trabajo hay que cuidar que le quede claro a cada uno qué es lo que tienen que hacer, cómo y cuándo. Que haya varios responsables, que el reparto sea justo; esta modalidad de trabajo refuerza el grupo.

9. Informar: este punto es fundamental; es importante informar a los compañeros acerca de los resultados de las reuniones o actividades propuestas.

10. Evaluación: toda planificación de tareas debe tener un tiempo para reflexionar acerca del trabajo realizado; necesariamente hay que contestar algunas preguntas al respecto: ¿Cómo anduvimos como equipo? ¿Ayudamos a solucionar el problema planteado? ¿Ayudó a nuestra organización la actividad realizada?

11. Las decisiones en una asamblea: existen tres formas para tomar una decisión: por unanimidad, votación o consenso. En la decisión por unanimidad todos los asambleístas coinciden en los juicios o posibles soluciones. En el caso de la decisión por votación, se opta entre opciones de apro-



bación o rechazo, algún tema puesto a consideración. Por último, decisión por consenso suele ser una solución intermedia o mixta que contempla parcialmente los intereses de la mayoría de los assembleístas.

¿Cómo finalizó la actividad planeada? La evaluación

La evaluación es una etapa necesaria y muy importante si pensamos en un espacio para mejorar y replantear las cosas. A futuro va a servir como herramienta de crecimiento. No hay que tener miedo de pensar, recibir o elaborar otros diagnósticos a partir de nuevos elementos (recordemos que la vida social es muy dinámica), ya que estos sirven como punto de partida para una nueva acción.

La evaluación debe planearse como una actividad más y quien la coordine debe cumplir con la función de animar, generar expectativas y mostrar más los logros que las dificultades.



CAPÍTULO 6:

CONFLICTO: ESTRATEGIA PARA SU ABORDAJE

¿Cómo defendiendo a los compañeros?

Los conflictos siempre están presentes en el mundo laboral. En este acápite se presentan los distintos pasos para canalizarlos.

¿Qué es una queja o reclamación?

Una queja a un agravio es una demanda hecha por un trabajador o por el sindicato respecto a otras condiciones de trabajo, salarios, horas, etc.

Hay dos tipos de quejas: una deriva de la violación patronal a lo que la Ley o el Convenio dispone, y la otra originada por resoluciones o hechos que son injustos pero que no están determinados específicamente en los textos legales o el convenio. El Delegado puede verse obligado a atender otras quejas que, sin ser violación a normas legales o evidentes injusticias, merecen su atención para bien de todos.

El delegado/a defiende siempre a los compañeros no solamente cuando sean menospreciados por la patronal, sino tratando de lograr las mejores condiciones de trabajo. Cuando compruebe una irregularidad o asista a un hecho injusto debe promover una RECLAMACIÓN.

¿Cómo se reclama?

Cuando el delegado recibe una queja o comprueba una irregularidad debe dedicarse de inmediato a analizarla para saber si está fundamentada.



**Si el reclamo
no es atendido
en tiempo y forma
convendrá recurrir
a una instancia
superior**

Una vez comprobada la pertinencia del reclamo debe procurar apoyarla en una disposición legal o del Convenio o principio lógico, cuando no se trate de una evidente violación a las normas. Con frecuencia la ley o el Convenio tienen cláusulas de sentido amplio en las que pueden comprenderse muchos reclamos.

Para actuar en un reclamo el delegado/a debe plantearse varias preguntas: ¿Quién?, ¿Qué?, ¿Dónde?, ¿Cuándo? y ¿Cómo?

a) ¿Quién es el empleado afectado? ¿Cuál es su nombre? ¿Cuál es su trabajo habitual, categoría, antigüedad?

b) ¿Qué pasó? Qué se cuestiona? Sueldo, horario, asistencia, enfermedad, conducta, estabilidad, licencias. ¿Qué cláusula del convenio se violó?

c) ¿Dónde sucedieron los hechos? ¿En el trabajo, en el escritorio, salón de ventas, la calle? ¿Hay testigos?

d) ¿Cuándo sucedió? Día, hora.

e) ¿Cómo surgió el conflicto?

Con la información acumulada podrá llevar adelante la queja, sabiendo que tiene que ganarla legítimamente. No debe pensar en transacciones ni arreglos, porque la razón y el derecho están de su parte. Si la gestión no prospera pedirá apoyo a la organización sindical, asesorándose jurídicamente para proceder con firmeza, y con seguridad su razón será reconocida. Cuando no encuentre eco en ella podrá recurrir al asesoramiento externo del Ministerio de Trabajo o al de profesionales independientes.

En el trato con la empresa convendrá que siga la vía jerárquica. Si el reclamo no es atendido en tiempo y forma hay que recurrir a la instancia superior. En todos los casos debe reclamar fundando bien lo que pide, porque es el representante de sus compañeros. Si los reclamos corresponden a varios delegados es conveniente acordar entre los delegados una postura, pues las contradicciones debilitan y dificultan los reclamos y benefician a los empleadores.

En el caso de la presentación de las quejas por escrito es conveniente asegurarse los términos en que estas se plantean. Habrá que consultar con el servicio jurídico del sindicato o la organización sindical.

La Ley de Asociaciones sindicales establece que los empleadores están obligados a: facilitar el lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal; concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar; conceder a los delegados del personal un crédito en horas para el ejercicio de sus funciones.

Cuando la Empresa no oye

Debemos saber que no siempre el interlocutor está dispuesto a ceder o dar la razón en forma inmediata a los reclamos de los trabajadores y en especial del delegado/a. Cuando, por una cuestión de falsa autoridad o para proteger a otro personal jerárquico de la empresa, ésta pretenda dilatar una respuesta, el delegado deberá evaluar cada caso. También es frecuente que el pedido o queja no sea oído. En este momento el delegado/a debe estar preparado para un enfrentamiento más serio, en el cual va a necesitar consejo u apoyo de su sindicato o de la asesoría legal. En caso de que no se resuelva el conflicto entre el delegado y el jefe inmediato –y agotadas las instancias hasta la máxima jerarquía empleadora– entran en función los representantes del sindicato, canalizándose por la secretaría Gremial o la Organización o dirigente que asuma el rol.

Existen dos formas para canalizar la obtención de la queja y la solución pretendida. Una de aspecto legal propiamente dicho, mediante solicitud de audiencia ante los organismos laborales y hasta una posible instancia judicial. Otra forma es la netamente gremial, ejerciendo presión directa con quite de colaboración, volantes denunciando la irregularidad, asambleas en los sectores de trabajo o la huelga, como medida extrema, para lo cual debe contarse con el apoyo de la mayor parte de los compañeros que estén dispuestos a salir en ayuda solidaria de



Toda denuncia grave que se realice convendrá que se haga por escrito y se difunda a la totalidad de los compañeros

los afectados. Ese apoyo siempre depende del trabajo previo en busca del beneficio del conjunto que desarrolló el delegado y la imagen que mostró de su sindicato.

Seamos artifices del destino común y no instrumento de la ambición de nadie.

El vínculo trabajador – delegado en conflicto

En todas partes es importante que el trabajador/a formule cualquier queja o pedido ante el delegado/a. Muchos compañeros –tal vez por sentirse representados o identificados– reclaman por sí solos directamente al jefe o al empleador. Esta acción del compañero requiere un esfuerzo doble de parte del delegado; por un lado convencer al compañero de la necesidad de plantear su inquietud en términos de reclamo, en tanto trabajador y parte de un colectivo, en segundo lugar, para reforzar su legitimidad que ha sido cuestionada. En tiempos de fragmentación e individualismo extremo como el que se vive, hay una actitud de muchos compañeros de hacer acuerdos individuales que a la larga perjudican.

Conviene que cuando el empleado que ha reclamado se enfrente con la patronal concorra acompañado del delegado/a; lo que fortalecerá la posición que se adopte.

Muchas veces los trabajadores valoran más la actitud de acompañamiento que el resultado de la petición.

Toda denuncia grave que se realice convendrá que se haga por escrito y se difunda a la totalidad de los compañeros.

Sólo el esfuerzo mancomunado hará posible el logro de nuestras aspiraciones.

CAPÍTULO 7:

LAS LEYES QUE PROTEGEN AL DELEGADO

*¿Estás protegido/a? ¿Qué te protege?
¿Quién te protege?*

Este capítulo avanza en recordar a todos los delegados que su representación está garantizada por el sistema legal Argentino; que sus derechos están protegidos desde la ley fundamental que es la Constitución Nacional.

A continuación enumeramos las normas que respalda el accionar del delegado/a:

A- Constitución Argentina: artículo 14 bis.

B- Ley de Asociaciones Sindicales (Asociaciones Profesionales) N° 23.551

C- Decreto N° 467/88 que reglamenta la Ley N° 23.551; se pretende especificar algunos puntos de la Ley atento a la necesidad de hacer más explícitos varios aspectos de la misma.

D- Convenio Colectivo de Trabajo de cada actividad.

El delegado debe saber que existen dos esferas u ordenes legales:

- 1- Conocimientos relativos a las relaciones colectivas de trabajo.
- 2- Conocimientos relativos a las relaciones individuales de trabajo.

1- A continuación se enumeran algunos de los conocimientos legales relativos a las **relaciones colectivas de trabajo** que el delegado debería conocer:



se presenta un cuadro a modo de resumen de los tópicos más relevantes de la ley señalada.

Requisitos: un año de antigüedad –como mínimo– como afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta. Deberá ser mayor de 18 años.

Elección: los trabajadores eligen sus delegados mediante el voto directo y secreto. La elección será donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo.

Duración del mandato: no pueden exceder de los dos (2) años y podrá ser reelecto. También la Ley dice que su mandato podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o a la petición del 10% del total de los representados.

Garantías: para desarrollar sus tareas de articulación permanente entre sus compañeros de sector y el sindicato y viceversa, el delegado no puede contar sólo con la protección legal de la cual goza el trabajador común porque no podría cumplir con su tarea de manera acabada. Por ello, surge la necesidad de brindarle una protección especial, como es el artículo 14 bis de la Constitución Nacional que dispone: los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo, ello así ha sido recogido por la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales (Profesionales) lo que ha determinado una eficaz protección de los delegados, asegurándoles:

- 1°- Garantía de libre elección;
- 2°- protección del libre ejercicio de sus derechos sindicales;
- 3°- protección contra las represalias de la patronal.

Protección de la Ley Sindical: La norma protege la actividad de la representación gremial con tres figuras: el amparo sindical, las licencias gremiales, créditos de horas y la tutela sindical.

Amparo Sindical: Garantiza a todos los representantes gremiales y trabajadores, la posibilidad de presentarse ante la justicia del trabajo cuan-



La Comisión Paritaria es un organismo de interpretación que está integrado por representantes de los empleadores y trabajadores

do (el delegado y/u otra instancia gremial) fuere obstaculizado para el normal ejercicio de sus derechos.

Licencia gremial y crédito de horas: Los trabajadores que ejercen cargos directivos tienen derecho a gozar de licencia gremial. Los delegados, si bien continúan prestando sus servicios para el empleador, gozan de determinados créditos de horas para tareas afines a sus funciones; son permisos no licencias.

Tutela Sindical especial: Los delegados/as –según el art. 52 de la Ley 23.551– no podrán ser suspendidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más. Si el empleador violara esta prescripción, el delegado/a se presentará ante el Juez de Trabajo y mediante una acción judicial sumarísima deberá ser reinstalado en el puesto de trabajo, con el mantenimiento de las condiciones de trabajo y el aporte de los salarios caídos durante el trámite.

Otro tema importante se refiere al caso de los candidatos a delegados u otro cargo gremial. En el caso de que no sean elegidos tampoco podrán ser despedidos, ni suspendidos ni modificadas las condiciones de trabajo por el plazo de seis meses. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los candidatos.

Requisitos para gozar de la estabilidad gremial:

Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales;
Que la designación sea fehacientemente comunicada al empleador.

Convenios Colectivos de Trabajo

En el año 1953 se sancionó la Ley 14.250 que regula los Convenios Colectivos de Trabajo para el sector privado y en 1992 se sancionó la Ley de Convenios Colectivos para el sector estatal (Ley 24.185). Cabe señalar que la vigencia de la Ley 14.250 fue suspendida reiteradamente. Cada golpe de estado significó la necesidad de poner límites a la actividad sindical en la determinación de las condiciones de contratación y uso de la capacidad de trabajo asalariado.

Un aspecto fundamental de la libertad de las asociaciones sindicales consiste en el derecho de negociar colectivamente con los empleadores y mediante un acuerdo con ellos, concertar normas generales que regularán las relaciones entre las partes y las condiciones de trabajo y actividad que la organización representa.

Las negociaciones colectivas constituyen un procedimiento para fijar, mediante un contrato entre trabajadores y empleadores, las condiciones laborales, higiene, seguridad y salariales que regirán por un tiempo predefinido, al cabo del cual se firmará un nuevo Convenio. Mientras ello no ocurra seguirá vigente, hasta la firma del próximo que lo actualice.

La Convención Colectiva de Trabajo es: **a)** el mecanismo legal en cuyo marco se promueven acuerdos laborales entre un Sindicato con personería gremial y el empleador; **b)** se constituye a los efectos de intervenir en forma activa en la promoción y negociación del convenio colectivo de trabajo sectorial respectivo; **c)** está compuesta por representantes designados por ambas partes; **d)** la organización presenta por escrito ante la autoridad de aplicación la materia a negociar y el alcance territorial del convenio; **e)** la comisión negociadora es la responsable de tramitar la negociación hasta su aprobación por las partes, **f)** finalmente la autoridad de aplicación podrá homologarla.

La Comisión Paritaria es un organismo de interpretación que está integrado por representantes de los empleadores y trabajadores en igual número; por lo general están presididas por un funcionario público que puede ser tanto de la esfera judicial como administrativa. Sus funciones son: **1)** interpretar las cláusulas del Convenio Colectivo a pedido de alguna de las partes o del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, **2)** proceder a la calificación del personal, determinar categorías de acuerdo con las cláusulas del convenio (cuando fuera necesario) **3)** cuando se plantean conflictos individuales entre un trabajador y su empleador, derivados de la aplicación del convenio, las paritarias tienen atribuciones para actuar como organismo de conciliación y a pedido de alguna de las partes.



El delegado/a durante la celebración del Convenio Colectivo

En esta etapa el delegado tiene un rol fundamental, porque el contacto diario y directo con sus compañeros le permite conocer sus inquietudes respecto a la modificación de categorías, a partir de las nuevas modalidades de trabajo o propuestas que mejoren los ingresos, y tantas otras. Una vez aprobado el nuevo convenio será él quien informe de los cambios, cláusulas y mejoras acordadas.

CUADRO 3: LEY 23.551 / Descripción sumaria de sus capítulos

Nº de Artículo	Breve descripción
Art. 1 - 9	Tutela preliminar de la libertad sindical.
Art. 4	Establece los derechos sindicales de los trabajadores.
Art. 5	Establece los derechos de las asociaciones sindicales.
Art. 10 y 11	Capítulo I: Tipos de asociaciones sindicales.
Art. 12 - 15	Capítulo II: afiliaciones y de las desafiliaciones.
Art. 16	Capítulo III: estatutos (pautas para la elaboración).
Art. 17 y 18	Capítulo IV: direcciones y administración.
Art. 19 y 20	Capítulo V: asambleas o congresos (Convocatoria, pautas de funcionamiento).
Art. 21 y 22	Capítulo VI: inscripción: (pautas y plazos).
Art. 23 y 24	Capítulo VII: derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales.
Art. 25 - 31	Capítulo VIII: Asociaciones Sindicales con personería gremial. (requisitos, inscripción y derechos intervención).
Art. 32 - 36	Capítulo IX: federaciones y confederaciones (consideraciones, derechos e intervención).
Art. 37 - 39	Capítulo X: patrimonio de las Asociaciones Sindicales (constitución y exenciones).
Art. 40 - 46	Capítulo XI: Representación Sindical en la empresa (requisitos, competencia, mandato, derechos, obligaciones).
Art. 47 - 52	Capítulo XII: Tutela Sindical: (Garantías, pedido de licencia, estabilidad del empleo, imposibilidad de despido).
Art. 53 - 55	Capítulo XIII: Prácticas desleales: consideración de promover querrela, sanciones).
Art. 56 - 64	Capítulo XIV: Autoridad de aplicación. Facultades, competencia, aplicación y metodología).
Art. 65 - 67	Artículos de forma.

DISTINTOS GRADOS DE ASOCIACIÓN:

Asociación de primer grado (sindicato de base o unión) es la agrupación que afilia directamente a los trabajadores. **Asociación de segundo grado (Federación)**. Es un agrupamiento de Asociaciones de base. **Federaciones:** es un tipo de organización que vincula y coordina a las organizaciones sindicales (sindicatos) de trabajadores de una actividad o profesión de diferentes puntos del país pero preservando sus autonomías respectivas. La autoridad máxima de una federación es el Congreso, al que concurren los sindicatos por medio de los representantes o delegados congresales cuyo origen está en la voluntad expresada en las Asambleas celebradas en cada organización. A esas autoridades por lo general se las denomina "secretariado nacional".

Asociaciones de tercer grado (Confederación) Es el agrupamiento de las Asociaciones de base que no están federadas y las federaciones. La Confederación General de Trabajadores de la República Argentina (CGT) es un ejemplo. También existen las Confederaciones que nuclean federaciones de una misma rama de actividad.

RELATIVO A LOS CONFLICTOS:

Conflictos de trabajo: se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias laborales que son propios entre empleadores y trabajadores. Ellos pueden ser individuales o colectivos, de derechos o de intereses. Los conflictos de derecho se tramitan por vía judicial y los intereses por la vía administrativa que casi siempre deriva en una medida de acción directa como una huelga.

Conflicto colectivo e individual de trabajo: Colectivo cuando el interés afectado incumbe a toda una categoría profesional, es decir, se lesiona el interés de la totalidad. **Individual** cuando el interés que se lesiona es de uno de los trabajadores. Pero muchas veces el conflicto que comenzó siendo individual –y a partir del principio de solidaridad– se transforma en colectivo.

Contrato de trabajo: Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo mediante el pago de una remuneración.

Empleador: es el que recibe del trabajador la fuerza laboral y tiene a su cargo el pago del salario o remuneración.

Estabilidad: se entiende por tal el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en el mismo.

Estatuto: Régimen laboral impuesto por la autoridad competente que regula las relaciones entre empleador y empleado estableciendo obligaciones, deberes y derechos de las partes.

Género: conjunto de atributos simbólicos, sociales, jurídicos, políticos y culturales asignados a las personas de acuerdo con su sexo, los cuales se aprenden y varían según el lugar.

Huelga: debemos entender a la huelga como la "abstención colectiva y concertada de la prestación laboral". Colectiva porque es declarada por una asociación sindical o un gremio; concertada, porque debe ser manifestada en Asamblea, (que es el órgano deliberativo máximo de una asociación sindical y donde se manifiesta más claramente la representación de sus delegados).

Jornada de trabajo: Todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio, incluyendo los momentos de inactividad que queda a disposición de su empleador.

Personería gremial: en el derecho colectivo de trabajo el privilegio que se concede a un sindicato o asociación de trabajadores para realizar en nombre de todo el gremio determinados actos por ser considerada como la asociación más representativa de determinada actividad laboral. La personería gremial ostenta ciertas prerrogativas en relación a los sindicatos que sólo gozan de Inscripción como firmar convenios colectivos de trabajo, imponer contribuciones no sólo a los trabajadores afiliados sino también a los no afiliados, y disfrutar de exención de ciertos impuestos.

Relación de trabajo o relación laboral: es aquella que se produce entre dos sujetos, donde uno de ellos realiza actos, ejecuta obras o presta servicios a favor de otro, bajo su dependencia y a cambio de una remuneración o salario.

Salario: es el jornal que percibe el trabajador por su trabajo. El salario para que sea justo debe satisfacer sus necesidades que lo vinculan con el bienestar. Estos requerimientos no son sólo los vinculados a la alimentación sino que deben incluir cultura, educación, salud, ocio y otros.

SINDICATO Y ALGUNAS FORMAS:

Sindicato: es una organización creada por los trabajadores para garantizar la defensa de sus salarios y condiciones de vida en general y disponer de una tribuna desde la cual puede hacer oír su voz sobre los problemas que se plantean en la sociedad a la cual pertenecen.

Sindicato de base: es la expresión básica de la organización sindical; es el nucleamiento local de trabajadores de la rama de actividad, oficio o empleo y su competencia está estrictamente circunscripta a su ámbito geográfico de actuación o influencia. El nivel de autonomía de la entidad depende necesariamente de su estructuración nacional; ya sea asociación, federación o unión.

Sindicato de profesión: se refiere a la representación en base a las tareas que realicen los trabajadores, sin importar dónde se lleve adelante la tarea.

Sindicato Nacional: un sindicato nacional es el resultado de unir a los trabajadores de diferentes lugares del país, ligados por la misma actividad; la unidad está representada en una sola organización cuyo órgano de dirección es la Comisión Directiva Central o Consejo Directivo, de quien dependen todas las secciones o filiales. La autoridad máxima de estos sindicatos nacionales es el congreso (del sindicato).

EL TRABAJADOR Y MODALIDAD DEL VÍNCULO:

Trabajador: es quien realiza una tarea (pone su fuerza laboral) a cambio de una remuneración.

Trabajador en relación de dependencia: cuando existe una relación empleador - trabajador

Trabajador autónomo: cuando el trabajador no tiene empleador o patrón y trabaja en forma independiente.

Trabajo decente: es aquel trabajo que satisface las aspiraciones del individuo, no sólo las referidas a los ingresos sino y fundamentalmente se incluyen la seguridad social para él y su familia sin distinguir género. Este concepto "trabajo decente" constituye una de las ideas más potentes para eliminar el trabajo "en negro" y está fuertemente sostenida desde la (OIT) Organización Internacional del Trabajo.