



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 260/75



UNIÓN OBRERA METALÚRGICA -- SECCIONAL SAN FRANCISCO



CONTENIDO

Título II	2
Capítulo 1	2
Régimen de categorías	2
Capítulo 2	8
JORNADA DE TRABAJO	8
Capítulo 3	10
REGIMEN DE ANTIGÜEDAD	10
Capítulo 4	11
DISPOSICIONES SOBRE HIGIENE, SALUBRIDAD Y SEGURIDAD	11
Capítulo 5	14
ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES.....	14
Capítulo 6	16
ACCIDENTES DEL TRABAJO	16
Capítulo 7	16
ROPA Y UTILES DE TRABAJO	16
Capítulo 8	19
REGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES	19
Capítulo 9	21
ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORABLES	21
TITULO III.....	23
PAGOS ESPECIALES.....	23
Capítulo 1	23
ADICIONALES POR TITULO O POR IDIOMA	23
Capítulo 2	24
ASIGNACIONES Y SUBSIDIOS FAMILIARES	24
Capítulo 3	25
ADICIONALES POR CONDICIONES PARTICULARES DE LA TAREA.....	25
Capítulo 4	27
PARALIZACION PARCIAL DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SUSPENSION POR CAUSAS NO, IMPUTABLES AL TRABAJADOR.....	27
Capítulo 5	28
CUMPLIMIENTO DE TAREAS FUERA DEL LUGAR HABITUAL	28
TITULO IV	30
ORDENAMIENTO DE RELACIONES GREMIALES.....	30
NUEVAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A PARTIR DE JUNIO DE 2013	38
1-OFICIAL MÚLTIPLE SUPERIOR.....	38
2-OFICIAL SUPERIOR.....	41



Título II

Condiciones Generales

Capítulo 1

Régimen de categorías

Artículo 6° *Categorías personal obrero:* A los fines de la ubicación del personal obrero en las diferentes categorías, se establecen con carácter general y de aplicación a las distintas ramas y especialidades, las siguientes:

OFICIAL MULTIPLE: Es el oficial que realiza las tareas de más de uno de los oficios tradicionales. Para revisar en esta categoría debe satisfacer los requerimientos teóricos y prácticos que a continuación se detallan:

Conocimientos técnicos: Conocer y aplicar las operaciones aritméticas y geométricas requeridas para el desarrollo normal y eficiente de sus tareas, conocer prácticamente los materiales a utilizar en los trabajos de su especialidad o especialidades que domine (acero, bronce, aluminio, fundición, maleable, etc.); asimismo dar las indicaciones de fabricación y tratamiento térmico de los mismos. Tener conocimientos básicos de dibujos mecánicos, interpretando planos, especificaciones, tolerancias, todo ello si la tarea lo requiere.

Conocimientos teórico-prácticos: Debe ser capaz de trabajar independientemente ejecutando con precisión, rapidez y calidad exigible a su categoría sobre la base de planos de conjunto o detalle, croquis o bien especificaciones verbales o escritas. Debe ejecutar las tareas de más de un oficio, aunque en la práctica no las ejerza simultáneamente, pero en caso de serie requeridas debe cumplirlas y aplicarlas con la misma precisión que las de su oficio específico. Usar correctamente los elementos de medición y trabajar con tolerancias especificadas. Conocer el uso de las máquinas de sus especialidades y



las herramientas que utilice. Esta categoría es optativa para los trabajadores con excepción de aquellos oficiales que, por razones de habitualidad, vienen realizando más de un oficio, los que quedarán automáticamente incorporados a esta categoría.

OFICIAL: Es el trabajador que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico de un oficio determinado y que ejecuta con precisión y rapidez sobre la base de planos, dibujos o indicaciones escritas o verbales, cualquier trabajo de su especialidad. El operario que desee ser promovido a esta categoría, debe rendir la prueba práctica de suficiencia y reunir las siguientes condiciones:

- a) Saber las cuatro operaciones aritméticas y tener nociones de geometría.
- b) Saber interpretar los planos que requieran sus tareas.
- c) Conocer los metales usados en la industria (acero, bronce, aluminio, fundición maleable, etc.).
- d) Saber manejar las herramientas de medición que requieran sus tareas (calibre, micrómetro, compases, transportadores, etc.)

MEDIO OFICIAL: Es el trabajador que terminó su período de aprendizaje y que se encuentra en condiciones de efectuar tareas de esta categoría, pero que no ha adquirido la competencia necesaria para ejecutar cualquier trabajo dentro de su especialidad con la rapidez y precisión exigibles al oficial.

OPERARIO ESPECIALIZADO MULTIPLE: Es el trabajador que, en razón de sus conocimientos, tiene las funciones de mayor responsabilidad dentro de un sector o línea de producción o montaje, o recuperación y reparación, o tareas similares, cuyo proceso implica complejidad o precisión indispensables. Dentro de cada rama se determinarán taxativamente las tareas correspondientes a esta categoría

OPERARIO ESPECIALIZADO: Quedan comprendidos en esta categoría los trabajadores que realicen exclusivamente las tareas que se determinan en las distintas ramas para esta categoría cuya realización no requiera la universalidad



de conocimientos que demanda un oficio, y es realizada correctamente, en producción y calidad.

OPERARIO CALIFICADO: Quedarán comprendidos en esta categoría los trabajadores que por su práctica y capacidad realizan correctamente una o varias operaciones en un determinado tipo de máquina o ejecutan ciertos trabajos dentro de su especialidad, sin tener universalidad de conocimientos que requiere el operario especializado. Dentro de cada Rama se determinarán específicamente las tareas comprendidas en esta categoría.

OPERARIO: Es el obrero que ejecuta tareas manuales, simples, de ayuda, de colaboración y tareas auxiliares que no requieren aprendizaje previo y que, además, alternativamente tienen asignadas tareas de carga y descarga, acarreo y simple estibaje de materiales, útiles y mercaderías, y tareas de limpieza. Dentro de cada Rama se determinarán específicamente las tareas comprendidas en esta categoría y en especial las correspondientes a las tareas auxiliares.

PEON: Es el obrero que realiza exclusivamente tareas de limpieza en general, tareas de carga y descarga, acarreo y de simple estibaje, de materiales, útiles y mercaderías. Sin perjuicio de las categorías indicadas precedentemente, las Ramas, que dada la naturaleza particular de su actividad así lo requirió, establecieron y definieron categorías propias de aplicación.

Artículo 7º *Nómina básica de oficios de la industria metalúrgica:* Se reconocen los siguientes oficios:

Matricero Herramentista Calderero

Tornero Afilador de herramientas Hojalatero

Ajustador Pantografista Cinguelero

Electricista Chapista Cepillador

Bobinador Furnista Mortajador

Herrero Rectificador Plomero

Fresador Gasista Trazador



Montador Alesador Herrero de forja

Modelista Soldador argonista Cerrajero

Noyero Pulidor Trefilador caños sin costura

Soldador eléctrico Cañista Chofer (registro profesional)

Soldador autógena Revisor telefónico Fundidor moldeador

Mecánicos Fraguador Tornero repujador

Pintor Carpintero Galvanoplastista

Tapicero Templador Mecánicos de bombas

Sin perjuicio de los oficios indicados precedentemente, las Ramas, que dada la naturaleza particular de su actividad así lo requieran, podrán determinar las tareas de oficio propios de aplicación.

Artículo 8° Oficios propios de otras actividades: A los trabajadores con oficios propios de otras actividades y que los desempeñen en el ámbito de la industria metalúrgica, se les reconocerá la categoría que posean, y se les pagarán los salarios básicos fijados en el presente convenio para esa categoría (por ejemplo: albañil, jardinero, parquisto, vidriero, etc.)

Artículo 9° Asignación de categorías al personal obrero: La asignación de categorías al personal obrero se efectuará conforme a la discriminación de tareas por categoría establecida en el artículo 6 y en la rama respectiva.

Artículo 10° Prueba para optar a categorías superiores: Todos los obreros dentro de las distintas categorías especificadas en la industria, podrán previa solicitud, rendir prueba de suficiencia para optar a categorías superiores, en los meses de abril y de octubre, sin que ello implique derecho a ocupar el nuevo cargo si no existiesen vacantes. Los medios oficiales que aprobaran la prueba a que se refiere el párrafo anterior y no pudieran ocupar la plaza correspondiente por falta de vacante cobrarán el adicional establecido en el artículo 64. Los obreros para los que se establece este adicional no podrán rendir más de una



prueba de suficiencia por año, en cualquiera de las épocas de exámenes establecidas en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 11° Conocimientos teóricos exigibles para la categoría de “Oficial”: Toda exigencia de conocimientos teóricos a los fines de la inclusión de un obrero en la categoría de “oficial”, se relacionará únicamente con el oficio que corresponde, salvo aquellos conocimientos que se han establecido para cada Rama. A los obreros que posean títulos de “oficiales de la industria”, otorgados por Escuelas Técnicas Nacionales, Provinciales, Municipales y sus incorporados se les otorgará a su presentación, la categoría y el jornal de acuerdo al título presentado.

Artículo 12° Reemplazos eventuales (transitorios) en tareas de categoría superior: En todas las ramas de la industria metalúrgica se establece para el personal que realice reemplazos eventuales (transitorios) en tareas de categorías superiores y que ejecuta las mismas, el derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y el salario básico de la categoría superior para la que fue designado. Tan pronto el obrero o empleado vuelva a realizar su función laboral en la categoría de origen cesará en el goce de la diferencia mencionada, salvo que el obrero o empleado haya trabajado **cuatrocientas sesenta (460) horas** en forma continua o alternada en la categoría superior.

Tratándose de tareas insalubres se mantendrá el salario de la categoría superior cuando el trabajador haya **acumulado trescientas cuarenta y cinco (345) horas** en ese tipo de tareas. Las empresas deberán entregar al trabajador constancia fehaciente de las horas pagadas en este concepto. Se considera **reemplazo eventual (transitorio)** en tareas de categoría superior aquél que se realice por ausencia del titular del puesto.

Artículo 13° Régimen de Menores Aprendices: Es aquel obrero que entre los catorce y dieciocho años, y previa autorización de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional inicia el aprendizaje de uno de los oficios de la industria, y que luego de un período de cuatro (4) años rendirá la prueba de suficiencia para optar a la categoría de medio oficial en la especialidad a que se



ha dedicado. El aprendiz menor de dieciséis años, deberá completar el aprendizaje práctico con estudios teóricos, correspondientes a su oficio. Tendrán validez y se computarán en el curso de aprendizaje, los períodos trabajados en calidad de aprendiz en los distintos establecimientos industriales, siempre que ellos hayan sido cumplidos en una misma especialidad. Con este fin cada patrón entregará al aprendiz que egrese de su establecimiento un certificado en el que conste el tiempo que a sus órdenes el operario se ha desempeñado como aprendiz y la especialidad en que lo ha hecho. Cumplido el cuarto año de aprendizaje, si aprobara el examen de medio oficial, ingresará a esta categoría. Si no aprobara el examen cobrará el salario de operario hasta que apruebe dicho examen.

Artículo 14° Categorías de Empleados: Las categorías del personal de empleados se encuentran establecidas y definidas en la Rama respectiva (Título VI, Capítulo IX).

Artículo 15° Vacantes: Para llenar las vacantes que se produzcan dentro de cada establecimiento se tendrá en cuenta el personal del mismo, y serán cubiertas con preferencia con el obrero o empleado de mayor capacidad y antigüedad de la categoría inmediata inferior. Las vacantes que a criterio de la empresa se consideran disponibles, serán anunciadas al personal.

Artículo 16° Menoscabo Moral: Ningún obrero o empleado podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifique menoscabo moral. Los obreros o empleados que circunstancialmente tenga que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que revistan, no podrán sufrir modificaciones en su categoría. Los obreros o empleados que en su desempeño habitual desarrollan actividades comprendidas en distintas categorías o tareas, podrán ser destinados a todos los trabajos de su habitualidad.

Artículo 17° Comisión de Clasificación: En los casos en que así corresponda para la aplicación de este Convenio y dentro del término de noventa días de la fecha del mismo se procederá a la clasificación del personal en cada establecimiento con intervención de la Comisión Interna. En los casos en que exista acuerdo, lo convenido tendrá valor obligatorio; y los casos de discrepancia



se someterán a la Comisión Paritaria General. Las actas y planillas correspondientes se confeccionarán por triplicado y llevarán sello y firma de las partes interesadas. En todos los casos la reclasificación del personal deberá ser finalizado dentro del término de seis meses de la fecha del convenio.

Artículo 18° *Mantenimiento de categoría de “Oficial”:* Queda establecido que las categorías de Oficiales y Oficiales Múltiples asignadas por la Comisión de Interpretación o por la Comisión Paritaria General, no podrán ser disminuidas por la aplicación de las actuales condiciones.

Capítulo 2

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 19° *Cumplimiento jornada de trabajo:* La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y/o modalidades de trabajo que en cada empresa estén establecidos.

Artículo 20° *Descanso en horario continuo:* Todo el personal cuando trabaje en turnos diurnos continuados de ocho (8) o más horas, o nocturnos de siete (7) o más horas continuadas, o en días sábados en horarios diurnos de siete (7) horas continuadas, gozará de un descanso de treinta (30) minutos para merendar. Las mismas franquicias se le otorgarán al personal femenino que trabaje en turnos continuados de siete (7) u ocho (8) horas, cuando la autoridad de aplicación así lo autorice. Queda establecido que este descanso no puede ser descontado ni recargado en la jornada de labor, sin mengua de sus salarios. Queda asimismo establecida que el presente artículo no puede ser causa para la disminución de descansos mayores que actualmente estuviere gozando el personal, en razón de la naturaleza y el lugar de sus tareas.

Artículo 21° *Descanso en horario discontinuo:* Todo establecimiento de la industria que trabaje con horario alternado, destinará como mínimo dos horas



y como máximo tres en la intercalación de su horario, con la excepción de los casos en que las partes convengan la modificación de estas condiciones.

Artículo 22° Cambios de horarios y traslados: Los cambios de horarios o los traslados que constituyen medidas de carácter colectivo deberán ser comunicados previamente por el empleador a la presentación sindical.

Artículo 23° Horas extras o suplementarias: En los casos en que fuere necesario realizar tareas en horas extras o suplementarias, a los efectos de la correspondiente autorización, deberá requerirse la previa conformidad de la organización sindical, debiendo pagarse las horas extras o suplementarias con el cincuenta por ciento (50 %) de recargo en días hábiles, y con el cien por ciento (100 %) de recargo, los días sábados a partir de las trece (13) horas, los días domingos y los días feriados obligatorios; mientras no se trate de las excepciones previstas en la legislación vigente, y aun cuando no mediare autorización administrativa.

Artículo 24° Inasistencias imprevistas: El trabajador que no concurra a sus tareas por causas no contempladas en esta convención colectiva dará el aviso correspondiente dentro de la primera mitad de su jornada. El personal que trabaja en jornada nocturna, deberá efectuar el aviso indefectiblemente dentro de la media jornada del turno siguiente. En los casos de horarios discontinuos se entenderá por “mitad de la jornada”, el fin de las primeras cuatro (4) horas de la jornada de trabajo.

Artículo 25° Permisos especiales: Los empleadores otorgarán permisos especiales al

personal, sin goce de haberes, para atender asuntos privados no previstos en este Convenio, por causas de necesidad debidamente justificadas. Los plazos de los permisos otorgados por la aplicación de este artículo no serán descontables a los efectos del cómputo de la antigüedad y demás beneficios. Todos los permisos deberán ser solicitados con una anticipación no menor de tres (3) días, salvo circunstancias especiales.



Capítulo 3

REGIMEN DE ANTIGÜEDAD

Artículo 26° *Cómputo de tiempo de servicio:* A todos los efectos legales y convencionales, se computará “tiempo de antigüedad”, el de la duración de la vinculación y el tiempo de servicio anterior cuando el trabajador que, habiendo cesado en su relación de dependencia por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Artículo 27° *Escalafón por antigüedad:* Todo el personal comprendido en el presente Convenio cobrará, a partir del primer año de antigüedad en su relación de dependencia, una retribución adicional automática de acuerdo con las siguientes normas:

- a) los trabajadores jornalizados: el uno por ciento (1 %) del jornal básico de su respectiva categoría, por hora, por cada año de antigüedad.
- b) los trabajadores remunerados por mes (obreros mensualizados y empleados): el uno por ciento (1 %) del sueldo básico de su respectiva categoría, por mes, por cada año de antigüedad.
- c) debe ser pagado independientemente de la remuneración establecida en este Convenio. Los mayores jornales y sueldos que se cobren no implica que en los mismos esté incluido el beneficio que se pacta por este artículo.
- d) su pago se justificará únicamente con la liquidación pertinente, donde deberá ser imputado a este rubro; integrando el salario a todos los efectos de la relación laboral.
- e) el obrero o empleado que cumpla años de antigüedad entre los días primero (1) y quince (15) del mes, comenzará a cobrar el adicional o el incremento del mismo, a partir del día primero (1) de ese mes. El que complete años de antigüedad entre



los días diez y seis (16) y treinta y uno (31), lo cobrará a partir del día primero (1) del mes siguiente.

Capítulo 4

DISPOSICIONES SOBRE HIGIENE, SALUBRIDAD Y SEGURIDAD

Artículo 28° Cumplimiento de disposiciones sobre higiene: Los empleadores deberán observar estrictamente las disposiciones legales vigentes sobre higiene e instalaciones sanitarias; mantener los demás elementos necesarios para el aseo del personal, debiendo tomar intervención la autoridad competente en todos los casos que le sea requerida. Los trabajadores deberán colaborar en el mantenimiento de la higiene y la salubridad de los establecimientos.

Artículo 29° Provisión de agua: Los establecimientos deberán contar con instalaciones adecuadas para el suministro de agua potable a su personal conforme a la naturaleza de la actividad industrial y a las condiciones climatológicas de la zona. Cuando la naturaleza de las tareas exija a los trabajadores una higienización completa, las instalaciones correspondientes deberán estar dotadas de agua caliente.

Artículo 30° Provisión de elementos de protección y seguridad: Los empleadores proveerán a los trabajadores, para su uso durante las horas de labor, todos los elementos necesarios para la protección y seguridad cuando las tareas así lo requieran. El personal está obligado indefectiblemente a utilizarlos y conservarlos debidamente, siempre y cuando los elementos provistos sean los adecuados. Por ejemplo:



- a) Para las tareas que se realicen a la intemperie, en días de lluvia y cuando las necesidades así lo requieran, se proveerá al personal de encerados y botas de goma.
- b) Al personal que realice tareas determinadas como peligrosas se le proveerá de calzado de seguridad, cuando dicha tarea así lo requiera.
- c) A los soldadores eléctricos, además de las pertinentes antiparras, guantes y calzado de seguridad, se los proveerá de un delantal con protección de plomo y a los soldadores de autógena con un delantal de cuero, cromo o amianto.
- d) Al personal que realiza tareas en altura, se lo proveerá de cinturón de seguridad y casco protector.
- e) En aquellos casos no contemplados por la legislación vigente y en los que no exista acuerdo de partes, se estará a lo que determine la autoridad de aplicación correspondiente.

Artículo 31° Protección en instalaciones y maquinarias: Las instalaciones y maquinarias de los establecimientos deberán contar con las protecciones de seguridad adecuadas, conforme a su uso y destino.

Artículo 32° Limitación en la atención de determinados equipos: La atención de máquinas, herramientas, compresores, calderas, turbinas, motores diésel, equipos eléctricos de transmisión y manutención, etc. estará a cargo de los obreros que lo hacen habitualmente o conozcan su manejo. En los equipos de aire acondicionado queda prohibida la limpieza de filtros con el ventilador en marcha, cuando así lo solicite el obrero.

Artículo 33° Condiciones particulares para tareas insalubres: Se establecen las siguientes:

- a) A cada obrero que trabaje en tareas o secciones insalubres, se le computará cada hora trabajada en esas condiciones como una hora y veinte minutos, siempre que las tareas las desempeñe la mayor parte de la jornada, de acuerdo a lo establecido en la ley.



b) Las remuneraciones por las tareas insalubres serán liquidadas en la forma indicada en el inciso a), y de acuerdo con los salarios por hora que se fijan en el presente convenio, quedando sin efecto toda otra forma de liquidación sobre la base de seis (6) horas de trabajo.

c) Cuando el obrero fuere remunerado a destajo, con prima o con cualquier otro sistema análogo que represente un jornal superior a los básicos establecidos, a los fines de la liquidación pertinente de una hora veinte minutos por cada hora trabajada en tareas o secciones insalubres, deberán computarse las retribuciones mayores asignadas.

d) Si la autoridad de aplicación competente levantara la insalubridad de las tareas o de las seccionales de un establecimiento, los obreros deberán cumplir el nuevo horario autorizado.

e) La modificación de la jornada de trabajo, en virtud de lo establecido en el inciso d), solamente podrá disponerse previa resolución de la autoridad competente.

f) Las disposiciones de este artículo también comprenden a los obreros mensualizados y a los empleados que trabajen en tareas o secciones insalubres durante la mayor parte de la jornada, exclusivamente en cuanto a la reducción de la jornada a seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales, y no en relación al sueldo que perciban, que no tendrá reducciones por esta causa.

Artículo 34° *Provisión de 1 litro de leche:* En todos los establecimientos de la Industria Metalúrgica que cuenten con secciones, ambientes o tareas insalubres, el personal de los mismos, recibirá un (1) litro de leche por día. Idéntico criterio se seguirá en aquellos casos en que la autoridad de aplicación lo determine explícitamente.



Capítulo 5

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INculpABLES

Artículo 35° Régimen para accidentes y enfermedades inculpables:

Para gozar de los beneficios de la ley en cuando a enfermedad y/o accidente inculpable el personal deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

1) El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo a la empresa dentro de las primeras horas y hasta la mitad de su jornada de labor, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:

a) Por telegrama, en el que deberá expresar su nombre y apellido y el motivo de su inasistencia, aclarando si se trata de enfermedad o accidente inculpable.

b) Por aviso directo del interesado, en el establecimiento, oportunidad en la que la empresa tomará conocimiento extendiendo un comprobante que justifique dicho aviso.

c) Por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en el establecimiento. En ese caso deberá acreditar su identidad con documento fehaciente, oportunidad en la que la empresa extenderá un comprobante por dicho aviso.

d) Aviso telefónico: solamente en los casos que en la actualidad ya se aplique este sistema o en el futuro si las empresas resolvieran establecerlo. En ese caso deberá efectuarse de tal manera que permita justificarlo debidamente.

2) Excepcionalmente para el trabajador que trabaje en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentemente indicados en los ítems a), b), c) y d) del inciso anterior para el correspondiente aviso de enfermedad, deberá hacerlo indefectiblemente dentro de las primeras horas del turno siguiente.

3) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable.



4) La omisión injustificada de la comunicación de la enfermedad o accidente será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho al cobro de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por facultativo habilitado.

5) El enfermo facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del servicio médico del empleador. En los casos en que la verificación no pueda realizarse por no encontrarse aquél en el domicilio que indique por haber concurrido al consultorio médico que lo asiste o a cualquier otra institución de carácter médico asistencial, el interesado deberá arbitrar las medidas necesarias para facilitar la verificación, concurriendo al médico de la empresa o reiterando la notificación.

6) En el caso que el enfermo no facilite la verificación por parte del servicio médico del empleador, no tendrá derecho a exigir la retribución correspondiente a los días de trabajo que hubiere perdido por enfermedad o accidente inculpable. Cuando el empleador, en uso de sus derechos, no realice la verificación de la enfermedad notificada, en la forma prevista en el inciso 1) el trabajador, con la sola presentación del certificado de su médico o de cualquier institución de carácter médico asistencial que determine la naturaleza de la dolencia, la imposibilidad de trabajar y el tiempo por el cual se encontró imposibilitado, tendrá derecho al cobro de la retribución correspondiente al período que acredite o justifique ese certificado médico. En caso de diagnóstico de carácter reservado, el médico del empleador deberá solicitar la historia clínica al médico que lo asiste o a la entidad asistencial donde se asistiere el enfermo.

7) El trabajador no está obligado a seguir las prescripciones que determine el servicio médico del empleador, pero sí, tiene la obligación de permitir en todos los casos, la verificación de su estado de salud y la medicación aconsejada dentro del horario de siete (7) a veintiuna (21) horas, como igualmente vigilar el curso de la enfermedad o accidente inculpable. 8) En los casos en que el médico del empleador notifique al interesado la fecha de alta de la enfermedad o accidente inculpable y el trabajador continuará imposibilitado de prestar servicio, éste



comunicará esa circunstancia al empleador en cualquiera de las formas establecidas en el inciso 1), a efectos de facilitar una nueva verificación.

9) A partir del momento en que el empleador sea notificado del estado de enfermedad o accidente inculpable del trabajador, realizada en cualquiera de las formas ya indicadas, les serán pagadas a éste las remuneraciones que le corresponda por tales motivos, cuando la dolencia haya sido justificada por el empleador previa verificación o cuando ésta no se haya practicado, por su médico o por cualquiera otra institución médico asistencial y el interesado presente certificados médicos que reúnan los requisitos establecidos en el inciso 5).

Capítulo 6

ACCIDENTES DEL TRABAJO

Artículo 36° Régimen de accidentes del trabajo: Todo trabajador que sufre un accidente de trabajo o padezca de una enfermedad profesional de las previstas en la Ley N° 9688 y sus normas ampliatorias y modificatorias, cobrará, desde el momento en que se encuentre impedido de trabajar, sus remuneraciones íntegras como si existiera efectiva prestación de servicios. Pasado el término de un año, la incapacidad se considerará como permanente a los efectos de la indemnización. Los salarios pagados de acuerdo con lo previsto en el primer párrafo del presente artículo, en ningún caso podrán descontarse de la indemnización que pudiera corresponderle.

Capítulo 7

ROPA Y UTILES DE TRABAJO

Artículo 37° Régimen para la provisión de ropa de trabajo: Se establece la siguiente reglamentación:

a) A todo el personal obrero mensualizado o jornalizado se le preverá de dos equipos de ropa de trabajo por año (por ejemplo: dos mamelucos o dos ambos),



en tela pre encogida y dentro de los colores y calidad del rango habitual de la ropa de trabajo.

b) En casos de deterioro prematuro de la ropa de trabajo, que imposibilita su uso, imputable a la tarea que cumple el trabajador, el empleador deberá reponer las prendas, las veces que sea necesario, contra devolución de la unidad anterior.

c) La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida, extravío o destrucción, correrá por cuenta exclusiva del trabajador.

d) Las prendas de trabajo serán entregadas bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento. Si egresara de la empresa el trabajador deberá proceder a su devolución o, en su defecto, deberá pagar el importe correspondiente que constará en el recibo extendido en el momento de su entrega al trabajador.

e) La entrega de las prendas de trabajo podrá ser compensada, si el empleador así lo dispusiera, por órdenes de compra o por una suma de dinero equivalente a su valor, para ser adquiridas en las firmas proveedoras que la empresa designe y dentro de las características que ésta haya fijado en lo que se refiere a precio, tipo de prenda, color, etcétera.

f) Al personal que ingrese deberá entregársele, en el término de treinta (30) días, dos equipos de ropa simultáneamente. Este personal al año de antigüedad se incorporará al régimen del inciso g.

g) Las empresas podrán entregar los dos equipos de ropa de trabajo en forma simultánea o, en su defecto, un equipo en el mes de abril y el otro en el mes de octubre de cada año calendario.

h) Al personal de empleados no retribuido a sueldo y comisión, se le deberá suministrar dos guardapolvos o dos juegos de pantalón y camisa por año, sujeto a lo dispuesto en los incisos b), c), d), e), f) y g) del presente artículo.



i) Cuando el empleador establezca la obligatoriedad de otro tipo de vestimenta, deberá proveerla sin cargo dentro de las condiciones convenidas en el presente artículo.

j) A todo trabajador que solicite la provisión de calzado de seguridad deberá suministrárselo a precio de costo, si el mismo no le correspondiera de acuerdo a lo establecido en el art. 30.

k) A todo el personal al que se obligue usar uniforme o vestimenta especial, deberá suministrársele, además, dos (2) camisas y dos (2) corbatas por año, siempre que se le exija determinados color y calidad de prendas.

l) Al personal mencionado en el inciso k) precedente, se le proveerá de impermeable, o sobre todo, o campera, de acuerdo con la tarea que desempeñe, para ser usado en horas de trabajo y cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

ll) Las inscripciones que llevarán la ropa de trabajo y los uniformes o vestimenta especial, serán de tamaño reducido. En los casos en que se especifique la tarea, la inscripción será suplementaria y no estará fijada en la prenda. Queda exceptuadas de las disposiciones de este inciso, las gorras de servicio.

Artículo 38° Régimen para la provisión de herramientas: Se establece el siguiente régimen:

a) Los empleadores deberán proveer a todo el personal de las herramientas, instrumentos de medición, útiles y elementos necesarios para desempeñar sus respectivas tareas.

b) La reposición de esos elementos, cuando el desgaste por el uso normal y habitual la haga necesario, estará a cargo del empleador.

c) Cuando se carezca del instrumental requerido o por incumplimiento de lo indicado en el inciso b) precedente, se registrarán deficiencias técnicas en los trabajos encomendados, el trabajador quedará eximido de responsabilidad.



Artículo 39° Valijas de herramientas: Las valijas para herramientas o para materiales que el trabajador deba utilizar para el cumplimiento de sus tareas fuera del establecimiento, deberán contener las herramientas, repuestos y materiales necesarios.

Capítulo 8

REGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES

Artículo 40° Licencias especiales pagas: Conforme a lo señalado en el art .7° del Decreto ley 18.338/69 y en la ley N° 20.744, reconócele el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

- a) **Por nacimiento de hijo:** dos días corridos, uno de los cuales debe ser día hábil.
- b) **Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, suegros o abuelos:** tres días corridos, uno de los cuales debe ser día hábil.
- c) **Por matrimonio:** diez días corridos, que podrán ser sumados a las vacaciones anuales.
- d) Al personal que curse estudios en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por organismo nacional o provincial competente, se le otorgará durante el año calendario, **diez (10) días hábiles corridos o discontinuos para ser utilizados en períodos de exámenes**, debiendo exhibir el comprobante oficial de haber rendido dichas pruebas.
- e) **Los dadores voluntarios de sangre**, que sean llamados a darla, quedan liberados de la presentación de servicios el día de su cometido.
- f) **En caso de mudanza total:** un (1) día de permiso, con excepción de aquellos casos de trabajadores que vivan en hotel o pensión.



g) ***Por revisión médica obligatoria y previa al servicio militar:*** el día correspondiente. El trabajador deberá presentar el certificado pertinente o la cédula de citación.

h) ***En caso de enfermedad o de accidente grave del cónyuge, padres, hermanos o hijos, que convivan y estén a exclusivo cargo de un obrero*** o empleado, debidamente comprobado, el empleador se compromete a conceder el permiso necesario para atender al paciente, si tal cuidado es indispensable para la vida del mismo y si dicho obrero o empleado es la única persona que puede hacerlo. El empleador tiene derecho a verificar por su médico o por visitadora social la veracidad de la causa invocada; si así no lo hiciere se deberán pagar las ausencias contra la presentación del certificado médico que justifique las situaciones señaladas. El trabajador que deba faltar a sus tareas por las circunstancias previstas en este inciso, dará aviso al empleador por los medios establecidos en el inciso 1) del artículo 35. Este beneficio se concederá al trabajador hasta un máximo de dos (2) o tres (3) meses por año según que su antigüedad en el establecimiento, sea inferior o superior a diez (10) años, respectivamente. El año dentro del cual se concederá este beneficio, se contará a partir de la fecha de iniciación del goce del mismo.

Artículo 41º Día del trabajador metalúrgico: En conmemoración del “día del trabajador metalúrgico”, el 7 de setiembre de cada año no se cumplirán tareas en los establecimientos de la industria. Por lo tanto, a los trabajadores mensualizados no se les efectuará descuento alguno por tal causa y únicamente a los remunerados por día o por hora, que reúnan las exigencias que establezca la legislación vigente para el pago de obligatorios, se les liquidará el jornal respectivo, aun cuando la conmemoración coincida con un domingo. Los trabajadores que por necesidades o modalidades de la producción deban prestar servicio el día 7 de septiembre, además de la retribución que le corresponda por la prestación de servicio cumplida, cobrarán el importe equivalente a una jornada normal de trabajo en pago del “Día del Trabajador Metalúrgico”. El obrero que en esa fecha se encuentre enfermo o accidentado y no perciba remuneración por esa causa, tendrá derecho al beneficio de este artículo.



Artículo 42° *Día no laborable:* 1° de enero: El día 1° de enero de cada año es día no laborable. La remuneración del obrero jornal izado correspondiente a este día, será liquidada conforme al régimen de los días feriados de pago obligatorio.

Capítulo 9

ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORABLES

Artículo 43° *Documento situación laboral:* Los empleadores entregarán a todo su personal una tarjeta, cuyo duplicado firmará el empleado u obrero (firma de notificación), la que llevará consignados los siguientes datos: a) nombre y apellido; b) fecha de ingreso; c) categoría actual; d) fecha de asignación de categoría; e) sueldo o jornal. Esta tarjeta se renovará cada vez que el empleado u obrero sea promovido en su categoría, debiendo hacerlo en este caso los empleadores dentro de los treinta (30) días subsiguientes a la promoción.

Artículo 44° *Comunicaciones al personal:* Las comunicaciones dirigidas al personal ya sean de carácter gremial o particular, se efectuarán siempre en idioma castellano.

Artículo 45° *Cambio de domicilio del trabajador:* todo cambio de domicilio o teléfono deberá ser comunicado por el trabajador al empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido. De esa denuncia se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará una copia al trabajador. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador. El personal que se encuentre domiciliado fuera del radio de distribución de correos y telecomunicaciones convendrá con el empleador la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas, en caso de no poder constituir un domicilio dentro de aquel radio.



Artículo 46° Cambio de estado civil: Por constancia escrita y dentro de los cinco (5) días de producido, el trabajador deberá comunicar al empleador cualquier cambio que tuviera en su estado civil, como así igualmente indicará en las personas de su familia o de sus beneficiarios las modificaciones o variaciones ocurridas con respecto a su última declaración que importen una adquisición, modificación, transferencia y/o extinción de los beneficios o asignaciones del presente convenio o emergentes de disposiciones legales.

Artículo 47° préstamos al personal: En caso de necesidad debidamente comprobada, los empleadores contemplarán la posibilidad de otorgar préstamos a sus trabajadores, directamente o por intermedio de instituciones bancarias autorizadas.

Artículo 48° Reconvenciones al personal: Ningún superior podrá reconvénir disciplinariamente en voz alta a sus subalternos, ni hacerlo delante de una tercera persona de igual o inferior jerarquía, o extraña al establecimiento.

Artículo 49° Renuncia de beneficios: Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente convenio, quedando nulos todos los pactos que con ese objeto se hubieren celebrado o se celebren en el futuro.

Artículo 50° Certificado de trabajo y de aportes previsionales: A todo trabajador que cese en su relación de dependencia, el empleador deberá extenderle el pertinente certificado de trabajo, con la constancia de la categoría que tenía asignada a la fecha de su baja, y la certificación de aportes previsionales.

Artículo 51° Documentación habilitante para trabajadores menores de edad: Los menores de edad que ingresen a trabajar bajo relación de dependencia, deberán presentar la documentación que exijan las disposiciones legales vigentes en la jurisdicción del establecimiento. Los empleadores deberán cumplir con las obligaciones pertinentes a su cargo.

Artículo 52° Seguro de vida: Para todo el personal de la industria metalúrgica se concertará un seguro de vida colectiva, de carácter obligatorio, con la Caja Nacional de Ahorro y Seguro por un capital uniforme de \$10.000 (diez mil pesos) por persona, cuya prima estará a cargo del empleador y del trabajador por partes



iguales. El beneficio establecido por este artículo es independiente de cualquier otro régimen de previsión, seguro o subsidio que las empresas tengan en vigor. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente las partes signatarias de esta convención sustituir el sistema de contratación expresado.

TITULO III

PAGOS ESPECIALES

Capítulo 1

ADICIONALES POR TITULO O POR IDIOMA

Artículo 53° Título de “técnico” en personal obrero: A los obreros que posean título de “técnico industrial” (Plan de estudio mínimo de seis años), expedidos por escuelas Industriales o técnicas, nacionales, provinciales, Municipales o sus incorporados, se les pagará un “adicional” de cincuenta y cinco pesos (\$55) a partir de la fecha de presentación del mismo. Asimismo, a la presentación del título se les deberá asignar la categoría de “oficial” de acuerdo con su especialidad.

Artículo 54° Título de “estudios secundarios” en empleados: A los empleados que posean título de “estudios secundarios” completos (nacional, normal, industrial o comercial) expedidos por colegios nacionales, provinciales municipales o sus incorporados, se les pagará un “adicional” de cincuenta y cinco pesos (\$55) mensuales, a partir de la fecha de presentación del mismo, quedarán excluidos de este beneficio, los vendedores, los viajantes y los que tuvieron título universitario.

Artículo 55° Idiomas: A los empleados que dominen perfectamente fuera del castellano, uno o más idiomas, y siempre que el uso de los mismos le sean requeridos para el desempeño de sus tareas habituales, se les pagará un “adicional” de ciento tres pesos (\$ 103) mensuales, por cada idioma que utilice.



Capítulo 2

ASIGNACIONES Y SUBSIDIOS FAMILIARES

Artículo 56° *Asignaciones y subsidios familiares legales:* El empleador deberá pagar las asignaciones y subsidios familiares establecidos por las disposiciones legales vigentes. Tanto el empleador como el trabajador están obligados a exigir y presentar la documentación que acredite el derecho y la obligación de su pago, dentro de los plazos legales. El empleador deberá extender constancia de la recepción de la documentación pertinente.

Artículo 57° *Subsidio por padres incapacitados:* Se establece el siguiente régimen:

- a) Al trabajador que tenga a su exclusivo cargo padres incapacitados que no cobren beneficios de jubilación, pensión, u otros recursos, se le pagará un “subsidio” de ciento cincuenta pesos (\$ 150) mensuales por cada uno de los progenitores que se encuentren en tal situación.
- b) El importe mencionado se modificará en la misma proporción que sufre la asignación familiar por esposa, en razón de su incremento por disposiciones legales.
- c) Durante el tiempo en que el trabajador dejare de cobrar salarios por enfermedad o accidente inculpable, y se encontrare gozando del período de reserva de puesto establecido por ley 20.744, continuará cobrando el adicional establecido en ese artículo, sin que este beneficio modifique la situación legal de su relación de trabajo.

Artículo 58° *Subsidio por “fallecimiento” de familiar:* Por fallecimiento de cónyuge, padre, hijos, hermanos o suegros el trabajador cobrará un “subsidio” de un mil cien pesos (\$1.100). Para tener derecho al cobro de este subsidio, el



trabajador deberá acreditar debidamente el parentesco, y que el causante se encontraba a su cargo.

Artículo 59° *Salario durante el cumplimiento del “Servicio militar”:*

El trabajador que deba cumplir con el “servicio militar obligatorio”, cobrará su salario mensual de quinientos pesos (\$500), a partir de la fecha de su incorporación y hasta la fecha en que fuera dado de baja.

Capítulo 3

ADICIONALES POR CONDICIONES PARTICULARES DE LA TAREA

Artículo 60° *Adicional por cobranza:* El trabajador que efectúe cobranzas, con excepción de los cobradores incluidos en la Rama Empleados, cobrará un “adicional” de cuarenta pesos (\$ 40) mensuales. Asimismo, se le pagarán los gastos que demande dicha labor contra la presentación de la liquidación detallada y comprobantes pertinentes.

Artículo 61° *Adicional por “ensobrado y pago de remuneraciones”:* El empleado que ensobre o pague sueldos y jornales cobrará un “adicional” de once pesos (\$ 11) mensuales. Cuando cumpla ambas tareas o pague con dinero en efectivo en forma descubierta (sin ensobrar), cobrará un “adicional” de veinte y dos pesos (\$ 22) mensuales. Estos “adicionales” no se pagarán cuando el empleado no realice durante el mes las tareas que lo originan. Cuando en las funciones de ensobrar y/o pagar intervenga personal de “supervisión” este artículo no será de aplicación para dicho personal.

Artículo 62° *Cumplimiento de tareas por empleados en “tareas de otro grupo” o en el mismo grupo pero de categoría superior :* El empleado clasificado en un determinado grupo y categoría y que desempeñe ocasional o transitoriamente tareas de otro grupo y categoría con mayor sueldo, o que desempeñe tareas de una categoría superior dentro del mismo grupo, tendrá derecho al cobro del sueldo asignado a esa categoría por esta Convención



Colectiva de Trabajo, durante el tiempo del cumplimiento de esas tareas, conforme a lo establecido en el art. 86 , tercer párrafo, de la Ley 20.744. En ningún caso el monto liquidado por tal concepto podrá ser inferior a sesenta y nueve pesos (\$ 69) mensuales.

Artículo 63° Adicional por “llamada” fuera de horario: El obrero que fuera de su jornada de trabajo sea llamado para atender “reclamos de emergencia”, después de las veinte y dos horas (22 hs.) y antes de las seis horas (6 hs.), cobrará además de la remuneración que legalmente le corresponda, un “adicional” de veinte y siete pesos (\$ 27) por llamada.

Artículo 64° Adicional por falta de vacante: El “medio oficial” que hubiere aprobado la prueba de suficiencia requerida para la categoría de “oficial” y no pudiese ocupar la plaza correspondiente, por falta de “vacante”, cobrará un “adicional” de cuarenta y un centavos (\$ 0,41) por hora.

Artículo 65° Tareas Peligrosa: El obrero que trabaje en tareas denominadas peligrosas

cobrará un adicional de un veinte por ciento (20%) sobre el salario básico de su respectiva categoría durante el tiempo que se efectúe dichas tareas. Se consideran tareas peligrosas, a tales efectos, las que se realicen en alturas superiores a ocho metros (8 mts.) o a profundidades de más de cuatro metros (4 mts.) como las de:

a) instalación de antenas y letreros luminosos;
b) trabajos realizados en chimeneas y cabreadas;
c) trabajos realizados en pozos, instalaciones de bombas y sus reparaciones;
También se consideran peligrosas a los efectos del presente artículo las siguientes:

- 1) Las tareas de doblador, atrapador y desbastador en laminación;
- 2) las tareas del hornero de laminación que extraiga lingotes en proceso de producción con ganchos a mano; 3) Las tareas de los fundidores cuando las



realicen en coladas sobre moldes y transporten material en estado de fusión y realicen la colada a mano;

4) las tareas del enganchador de vagones, cuando éstas se realicen con los vagones en

movimiento.

Artículo 66° Adicional por “altas calorías”: El obrero que trabaje en “altas calorías”, realizando tareas de cargar el horno, pincha horno, calafateador de calderas, atrapador, hornero y ayudante de estos trabajos cobrarán un adicional de veinte por ciento (20%) sobre el salario básico de su respectiva categoría durante el tiempo en que se realicen esas tareas. En el caso de tareas no especificadas en el párrafo anterior se pagará el adicional previa su determinación por el Departamento de Higiene y Seguridad del Trabajo, en cada caso en particular.

Capítulo 4

PARALIZACION PARCIAL DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SUSPENSION POR CAUSAS NO, IMPUTABLES AL TRABAJADOR

Artículo 67° Paralización parcial de la jornada de trabajo: Cuando durante la jornada de trabajo exista una paralización parcial de las tareas provocadas por rotura, limpieza de máquinas, o falta de materias primas no imputable al trabajador y que signifique una mengua de su salario, será bonificado con una proporción que llegue al salario real de ocho horas establecido por el presente convenio, sin perjuicio de ser destinado a otra labor. Quedan excluidos de los beneficios de esta cláusula los casos fortuitos de fuerza mayor o las restricciones impuestas por el poder público. No se computarán dentro del



cálculo de salario real, a que se refiere este artículo, los premios, primas, tarifas, destajos, etcétera.

Artículo 68° *Suspensión por causas no imputables al trabajador:* El trabajador que se presente al lugar de trabajo, y no se le asigne tareas por suspensión no notificada con anticipación, sea por falta de materia prima u otro motivo no imputable al mismo, cobrará el salario real correspondiente al día. Del mismo beneficio gozará el trabajador que deba cumplir tareas fuera del establecimiento si al llegar al lugar de trabajo, no pudiera realizarlas por: lluvia, inundación impedimentos administrativos o cualquier otra circunstancia que no le fuera imputable. Quedan excluidos los casos fortuitos, de fuerza mayor, las restricciones impuestas por el poder público y las suspensiones por causas disciplinarias. Para el cálculo del salario real a que se refiere este artículo no se computarán los premios, tarifas, destajos, etc.

Capítulo 5

CUMPLIMIENTO DE TAREAS FUERA DEL LUGAR HABITUAL

Artículo 69° *Dentro del país:* El trabajador que periódica y/o alternativamente deba realizar tareas fuera del establecimiento gozará de los beneficios siguientes:

- a) Todo el tiempo de viaje será abonado de acuerdo a su salario sin recargo de ninguna naturaleza.
- b) En todos los casos se abonarán los gastos de traslado y si las funciones que deba cumplir afectaran su horario habitual de comida cobrará una suma equivalente a una hora quince minutos (1 h. 15 m.) del salario básico del oficial múltiple.



c) Cuando las actividades se cumplan a más de diez km. (10 km.) del establecimiento se pagará el tiempo efectivo del trabajo, considerándose el salario más un quince por ciento (15%) de recargo.

d) Si la estadía excede de los seis (6) días hábiles de trabajo, debe computarse el día domingo como jornada simple de trabajo. Si el trabajador prestara servicios efectivos el día sábado después de las trece (13) horas y el día domingo se le pagará el salario de acuerdo a la ley.

e) Si la realización de las tareas encomendadas al trabajador tiene una duración superior a un día y éste no puede regresar a su domicilio se le deberán pagar, además, los gastos de alojamiento y alimentación contra la presentación de comprobantes.

f) Dentro de las disposiciones de este artículo quedan comprendidos, también los trabajadores que en forma habitual o permanente se desempeñan fuera del establecimiento a una distancia superior a los cuarenta y cinco km. (45 km.) del mismo.

Artículo 70° En el exterior del país: Durante la vigencia de la relación laboral, el trabajador podrá ser destinado a cumplir tareas en el exterior del país en razón de la ejecución de una obra o por el cumplimiento de tareas específicas: por aprendizaje: para realizar o completar cursos de capacitación profesional; para realizar tareas de entrenamiento, de conocimiento o de perfeccionamiento. En tales supuestos será necesario la previa y expresa conformidad del trabajador. Deberán convenirse expresamente entre el empleador y el trabajador, las condiciones en que se cumplirán las tareas, que incluirán: gastos de traslado, instalación o habitación y de alimentación; régimen remuneratorio y de licencias. En ningún caso podrán convenirse remuneraciones básicas horarias inferiores a las fijadas en esta convención colectiva de trabajo, para la categoría que desempeñe el trabajador, incrementadas en un cien por ciento (100%).



TITULO IV

ORDENAMIENTO DE RELACIONES GREMIALES

Artículo 71° Relaciones entre la organización sindical y los empleadores: las relaciones entre los trabajadores y los empleadores que en los establecimientos de la industria metalúrgica mantenga la representación gremial de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina, ajustará al presente ordenamiento:

La representación indicada se refiere a la del personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, por ante la dirección del empleador o de la persona que éste designe, para todos aquellos asuntos relacionados con la aplicación del convenio metalúrgico vigente, y demás aspectos derivados de la relación laboral.

B) La representación gremial de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina en cada establecimiento se integrará en la siguiente forma:

- 1) Cuando el número del personal no exceda las 20 personas, por dos delegados.
- 2) Cuando el número del personal no exceda de 50 personas, por tres delegados.
- 3) Cuando el número del personal exceda de 50 personas, un delegado más por cada 30 o fracción mayor de 20 personas.
- 4) El cuerpo de delegados designará de su seno una Comisión Interna integrada de la siguiente forma:
 - a) Cuando el número del personal exceda de 20 y hasta 50 personas, por tres miembros.
 - b) cuando el número del personal exceda de 50 y hasta 3.000 personas, por 5 miembros.



c) Cuando el número del personal exceda de 3.000 personas, por 7 miembros

C) las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina por telegrama o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción. La Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y sus seccionales al notificar a los empleadores las designaciones de las representaciones gremiales se ajustarán a lo establecido en su Reglamento Interno en cuanto a los requisitos necesarios para ser delegados y que son:

1) Tener 18 años de edad como mínimo.

2) Tener una antigüedad en la industria no inferior a un año y seis meses en el establecimiento como mínimo.

3) saber leer y escribir.

4) Los integrantes del cuerpo de delegados y comisiones internas durarán un año en su

gestión, pudiendo ser reelectos.

5) En los establecimientos cuyo personal carezca de la antigüedad requerida en el punto 2 del presente inciso, las relaciones entre los trabajadores y los empleadores se regirán por una comisión provisoria.

D) La comisión interna y la representación del empleador establecerán de común acuerdo las fechas y la hora de la iniciación de la reunión en las cuales se considerarán los asuntos sometidos respectivamente por las partes. Las reuniones serán semejantes y se desarrollarán dentro del establecimiento y en las horas de trabajo. Para realizar las reuniones semanales, los casos a considerar se presentarán por escrito con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas hábiles. De existir problemas de carácter urgente que deban tratarse de inmediato, porque el retraso de la solución ocasionaría perjuicios a cualquiera de las partes, se realizarán reuniones extraordinarias. De cada reunión se labrará un acta que concrete los asuntos tratados y las conclusiones a que se llegue.



E) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste asigne.

F) En las reclamaciones de tipo individual o peticiones particulares, los interesados efectuarán directamente el trámite correspondiente ante el empleador o la persona que éste asigne; y de no tener satisfacción podrán trasladarlas al delegado o a la comisión interna. Considérense como tales, reclamos relativos a: enfermedades; accidentes; vacaciones; licencias y permisos; préstamos y adelantos; toda clase de salarios, remuneraciones, compensaciones y asignaciones del convenio o la legislación vigente, herramientas y elementos de seguridad individual.

G) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, quien extenderá por escrito la correspondiente autorización en la constará el destino, fijando la oportunidad de la salida. Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir con su cometido. La certificación expedida por el superior inmediato al representante sindical deberá ser exhibida por éste cada vez que sea requerida por cualquier autoridad del establecimiento.

El formulario al que se hace referencia en este inciso será del siguiente tenor:

Nombre y Apellido:

Sección:

Función Gremial:

Destino:

Hora de salida:

Lugar y fecha:

Firma del Supervisor



Este formulario será devuelto al superior otorgante una vez cumplimentada la función gremial a los efectos de su cancelación.

Artículo 72° *Permiso con goce de haberes a representantes gremiales*: Los empleadores concederán permiso con goce de haberes, previa solicitud por escrito expedida por las Comisiones Directivas Seccionales, a los miembros directivos de dichas comisiones directivas cuando éstos no gocen de licencia gremial (Ley 20.615), a los miembros integrantes de Comisiones Internas o delegados, que deban realizar gestiones o bien sean citados ante la autoridad de aplicación de las leyes laborales, Tribunales o Juzgados de Trabajo, Seccionales de la Unión Obrera Metalúrgica, o cualquier otra repartición nacional, provincial o municipal, siempre que su gestión o comparendo guarde relación con su función sindical.

Artículo 73° *Reconocimiento y sanciones a delegados*: Los empleadores reconocerán a los delegados designados de acuerdo a lo establecido en el artículo 71, inciso c), y no podrán aplicar sanciones a los mismos sin causa debidamente justificada y sin previa comunicación a la organización sindical para la realización de una instancia previa de conciliación. La instancia conciliatoria mencionada deberá tener lugar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de notificada la seccional de la Unión Obrera Metalúrgica que corresponda, por el empleador que la solicita. Salvo acuerdo de partes en contrario, la instancia deberá agotarse en un solo acto. Se considerará agotada la instancia si las autoridades sindicales no posibilitan su realización dentro del plazo indicado, o más tardar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, cuando medien causas justificadas para diferir la reunión. La inobservancia del procedimiento indicado por parte del empleador implicará la no existencia de la sanción que pudiere haber aplicado.

Artículo 74° *Traslados o cambios de horarios a delegados*: Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados sin previa comunicación y conformidad de la organización sindical. Cuando tal medida obedezca a motivos relacionados con la producción, el empleador podrá trasladar o cambiar de horario al delegado, debiendo comunicar de inmediato esa circunstancia a la organización sindical. La recepción del aviso



por parte de éste, no implicará su acuerdo tácito en cuanto al traslado o cambio de horario efectuado por el empleador.

Artículo 75° *Vitrinas o pizarras sindicales*: En todos los establecimientos de la industria metalúrgica deberá colocarse en un lugar visible, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar para otros fines que no sean los gremiales. Por lo tanto, todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de las mismas. Los empleadores no pondrán inconvenientes al personal, para que durante las horas de labor pueda enterarse de las comunicaciones de las vitrinas o pizarras, siempre que no formen aglomeraciones delante de los mismos.

Artículo 76° *Retención de cuotas y contribuciones*: Los empleadores actuarán como “agentes de retención” de cuotas o contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo deban pagar a la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina, en los términos y condiciones establecidos por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 77° *Comisión Paritaria General*: Se crea una comisión Paritaria General que tendrá asiento en la Ciudad de Buenos Aires, y con jurisdicción en todo el territorio de la Nación. Estará integrada por igual número de representantes por la parte sindical y por la parte empresaria.

Se designarán igual número de suplentes por ambas partes para reemplazar a los titulares en los casos de ausencia o de impedimento. Podrán designarse los asesores que se consideren necesarios para el mejor cumplimiento de su cometido. Sus miembros deberán ser representativos de las distintas especialidades de la Industria Metalúrgica. Será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación. Dictará su propio reglamento de trabajo.

Artículo 78° *Sus funciones*: Son funciones específicas de la Comisión Paritaria General: Resolver todas las cuestiones de interés general referidas a la aplicación de la presente convención colectiva de trabajo; resolver sobre los



diferendos que pudieran surgir en la comisión de interpretación sobre la asignación de tareas no clasificadas en las categorías previstas; el reconocimiento o ratificación de tareas en categorías establecidas en este Convenio. Convalidar los acuerdos a que hubiere la llegada la Comisión de Interpretación. Sin perjuicio de lo expuesto, la Comisión Paritaria General, tiene la facultad para resolver directamente todas las cuestiones que se le sometan a su consideración, dada la naturaleza y la importancia de las mismas, sin la necesaria intervención de la Comisión de Interpretación. Para la adopción de las resoluciones pertinentes, los votos se computarán a razón de uno por cada parte. Si no hubiese acuerdo entre las partes, el presidente, con su voto, decidirá mediante resolución fundada. Las resoluciones dictadas por la Comisión Paritaria General serán tenidas por válidas y de aplicación obligatoria para todos los casos similares que se plantearen.

Artículo 79° Vigencias de las Resoluciones de la Comisión Paritaria General: Las resoluciones que adopte la Comisión Paritaria General tendrán vigencia y serán de aplicación obligatoria desde la fecha en que se dicten. No obstante, lo señalado precedentemente, cuando se trate de problemas planteados sobre clasificación de tareas y/o asignación de categoría al personal, como asimismo referidos a la aplicación del artículo 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 y 64, y cualquiera de estos supuestos resultaren expresamente previstos de la presente convención colectiva de trabajo la resolución que así lo reconozca, tendrá aplicación con efecto retroactivo a la fecha de iniciación del expediente de reclamo.

Artículo 80 Comisión de Interpretación: Se crea una Comisión de interpretación integrada por doce (12) miembros; seis (6) por la parte sindical y seis (6) por la parte empresaria, con igual número de suplentes por ambas partes. Podrá ser presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación, si así lo requiriera alguna de las partes. Para el mejor cumplimiento de su cometido cada parte podrá designar hasta dos (2) asesores, idóneos en el tema a considerar con la Comisión.

Artículo 81 Sus funciones: Son funciones de la Comisión de Interpretación:



A) Asesorar a la Comisión Paritaria General sobre situaciones particulares que se puedan presentar en las distintas Ramas de la actividad de la Industria Metalúrgica, relacionadas con la interpretación y/o aplicación de las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo.

B) Asesorar sobre la clasificación de tareas acorde con las categorías generales establecidas en el convenio o a las particulares de cada Rama.

por ejemplo:

- 1) Asignación de categorías a tareas no clasificadas en las categorías previstas.
- 2) Reconocimiento y/o ratificación de tareas en categoría, cuando las mismas se encuentran expresamente previstas.
- 3) Clasificación de trabajadores en las categorías previstas en este convenio.

Si el dictamen pertinente hubiese sido suscripto por ambas partes de común acuerdo, la

Comisión Paritaria General deberá ajustarse al mismo, dictando la resolución correspondiente. Si no hubiere acuerdo entre las partes, cada una de ellas elaborará su propio dictamen, elevándose las actuaciones a la Comisión Paritaria General, para que ésta resuelva, en definitiva.

Artículo 82 Acuerdos obtenidos a la fecha en las distintas Ramas: Los acuerdos obtenidos y celebrados hasta el día de la fecha, en las comisiones de las distintas Ramas de la Industria Metalúrgica, quedan incorporados a la presente convención colectiva de trabajo, en el título VI. Tendrán vigencia y serán de aplicación obligatoria a partir del día primero (1) de junio de 1975, salvo disposición en contrario específicamente determinada de cada Rama.

Artículo 83 Autoridad de Aplicación: El Ministerio de Trabajo de la Nación es el órgano de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, quedando las partes obligadas a su cumplimiento.

Artículo 84 Sanciones por violación del convenio colectivo de trabajo: La violación de cualquier disposición del presente convenio colectivo



de trabajo, motivará la aplicación de las sanciones que establecen las leyes y disposiciones vigentes pertinentes.



NUEVAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A PARTIR DE JUNIO DE 2013

Con fecha 14 de mayo de 2013, la Unión Obrera Metalúrgicas de la República Argentina (UOMRA) y las Cámaras empresarias del sector (ADIMRA, FEDEHOGAR, CAMINA, AFARTE, CAIAM), partes representativas de la industria metalúrgica alcanzada por el convenio colectivo de trabajo 260/75 han arribado a un nuevo Acuerdo por el cual se establecen las condiciones que deberán cumplir los trabajadores que aspiren a las categorías profesionales:

“Oficial múltiple superior”

“Oficial superior”

1-OFICIAL MÚLTIPLE SUPERIOR

Son aquellos trabajadores metalúrgicos que, habiendo obtenido previamente la categoría de Oficial Múltiple, demuestren, conforme a lo determinado en los Anexos 1.1 y 1.2 descriptos a continuación, contar con los conocimientos técnicos y teórico prácticos requeridos, la experiencia y las capacidades necesarias para dominar fehacientemente con completa autonomía el proceso completo de puesta a punto, preparación y operación de las maquinas herramienta comandadas por CNC, incluyendo en la operación los cambios de herramientas que se deben realizar. El objetivo es obtener a través de dichas operaciones un producto de fabricación, en condiciones de calidad y seguridad adecuadas a las especificaciones determinadas por las normas técnicas aplicables en cada empresa.

ANEXO



Los trabajadores que aspiren a la categoría de Oficial Múltiple Superior deberán demostrar que cuentan con las siguientes capacidades mínimas:

- Conocer la programación de máquina o equipo con CNC a fin de poder realizar correcciones al programa por desvíos operativos. a fin de corregir (transformación comprometida e interpretando las acciones derivadas de sus instructivos). Esta implica modificar la secuencia de instrucciones en las rutinas del programa (operaciones, tipos de herramientas, cambios de velocidades y de la preparación), utilizando el panel de operación y funciones del equipo con CNC. Cumplir con los alcances y condiciones establecidos para el Oficial Múltiple. reuniendo todos los requerimientos teóricos y prácticos exigidos per el Art_ 6 o del CCT 260/75 en esas condiciones de su desarrollo productivo actual.
- Ejecutar sus tareas con precisión y acorde a la calidad exigida en planos, croquis o manuales de conjunto o detalle
- Interpretar las instrucciones indicadas en documentos técnicos, en las condiciones de seguridad más adecuadas.
- Determinar las operaciones de mecanizado y la secuencia de las mismas para obtener el producto terminado a partir de la forma y medidas de pieza en bruto siguiendo las pautas del programa de la máquina.
Identificar las herramientas de corte que intervienen en cada operación interpretando programa establecido.
- Utilizar en la ejecución herramientas manuales y útiles convencionales.
- Realizar los movimientos manuales de mecanizado__
- Operar la Unidad de Control CNC.
- Hacer los cálculos geométricos necesarios para corregir desvíos; mediante la modificación de la programación manualmente. Preparar la máquina, montar y adecuar los dispositivos de montaje.
- Medir la geometría de las herramientas, con calibre y micrómetro.
- Cargar los correctores de las herramientas en la tabla correspondiente.
- Determinar el punto cero de la pieza.
- Ejecutar las primeras piezas hasta la puesta a punto de la máquina.



- Reiniciar el mecanizado en cualquier punto del Programa.
- Realizar el mantenimiento preventivo de la máquina, debiendo para ello conocer sus partes, sus rutinas y condiciones de funcionamiento_
- Cumplir cabalmente con los sistemas de gestión de calidad, seguridad y productividad establecidos por la empresa empleadora.

ANEXO 1.2

Prueba:

Con prescindencia del instituto o centro educativo donde se haya recibido la formación profesional, en todos los casos las capacidades exigidas para acceder a la categoría de **Oficial Múltiple Superior** serán evaluadas por las empresas empleadoras mediante la prueba de suficiencia que se establece en el Artículo 10 o de la Convención Colectiva Ce Trabajo Nro. 260/75. mero hecho de aprobar la prueba de suficiencia en las oportunidades que prevé la citada norma no genera derecho a acceder a la categoría respectiva si no existieran vacantes.

Cláusula de Absorción:

Las partes dejan expresamente establecido que, respecto de aquellos establecimientos y/o empresas donde se encuentren en regulaciones previas convenidas o implementadas unilateralmente a propósito de tareas, funciones y categorías no previstas en el CC T 260/75, la regulación aquí pactada no operará como suplemento o acumulación a las mismas, sino que las comprenderá, e incluirá y/o absorberá hasta su concurrencia- En consecuencia: todo importe prestación dineraria bajo cualquier denominación o concepto, hubieran venido reconociendo o abonando las empresas con excepción de los conceptos y/o valores previstos el CCT 260/75 como así también los premios a la producción o al presentismos establecidas sobre bases mensurables, se considerarán entregados a cuenta y por ende absorbibles y/o compensables hasta concurrencia con el nuevo valor del salario básico correspondiente a la nueva categoría aquí convenida. Se deja expresa constancia que no serán absorbibles aquellos



adicionales o premios que hubiesen sido otorgados con imputación expresa al cumplimiento de tareas específicas diferentes de las aquí descriptas.

2-OFICIAL SUPERIOR

Descripción

Son aquellos trabajadores metalúrgicos que, habiendo obtenido previamente a categoría de Oficial, demuestren, conforme a lo determinado en Anexos y descriptos a continuación, contar con los conocimientos técnicos y teórico prácticos requeridos, la experiencia y las capacidades necesarias para dominar fehacientemente con completa autonomía el proceso completo de puesta a punto, preparación y operación de las máquinas herramienta comandadas por CNC, incluyendo en la operación los cambios de herramientas que se deben realizar. El objetivo es obtener a través de dichas operaciones un producto de fabricación, en condiciones de calidad y seguridad adecuadas a las especificaciones determinadas por las normas técnicas aplicables en cada empresa.

ANEXO 2.1

Los trabajadores que aspiren a la categoría de Oficial Superior deberán demostrar que cuentan con las siguientes capacidades mínimas.

- Conocer la programación de la máquina o equipo con CNC, a fin de poder realizar correcciones al programa por desvíos operativos, a fin de corregir la transformación comprometida e interpretando las acciones derivadas de sus instrucciones, Esto implica modificar la secuencia de instrucciones en las rutinas del programa (operaciones, tipos de herramientas, cambios de velocidades y de la preparación), utilizando el panel de operación y funciones del equipo de CNC.
- Cumplir con los alcances y condiciones establecidas para el Oficial, reuniendo todos los requerimientos teóricos y prácticos exigidos por el



Art- 6' del CCT 260/75 en las condiciones de su desarrollo productivo actual.

- Ejecutar sus tareas con precisión y acorde a la exigida en planos, croquis o manuales de conjunto o detalle interpretar las instrucciones indicadas en los documentos técnicos en las condiciones de seguridad más adecuadas.
- Determinar las operaciones de mecanizado y la secuencia de las mismas para obtener el producto terminado a partir de la forma y medidas de la pieza en bruto siguiendo las pautas del programa de la máquina. Identificar las herramientas de corte que intervienen en cada operación interpretando el programa establecido.
- Utilizar en la ejecución herramientas manuales y útiles convencionales.
- Realizar los movimientos manuales de mecanizado.
- Operar a Unidad de Control CNC.
- Hacer los cálculos geométricos necesarios corregir desvíos, mediante la modificación de la programación manualmente_ Preparar la máquina, y adecuar los dispositivos de montaje,
- Medir la geometría de las herramientas, con y micrómetro.
- Cargar los correctores de las herramientas en la tabla correspondiente Determinar el punto cero de la pieza
- Ejecutar las primeras piezas hasta la puesta a punto de la máquina.
- Reiniciar el mecanizado en cualquier punto del Programa.
- Realizar el mantenimiento preventivo de la máquina, debiendo para ello conocer sus partes, sus rutinas y condiciones de funcionamiento.
- Cumplir cabalmente con los sistemas de gestión de calidad, seguridad y productividad establecidos por la Empresa empleadora.

ANEXO 1.2

Prueba:

Con prescindencia del instituto o centro educativo donde se haya recibido la formación profesional, en todos los casos las capacidades exigidas para acceder a la categoría de Oficial superior serán evaluadas por las empresas empleadoras



mediante la prueba de suficiencia que se establece en el Artículo 10 o de la Convención Colectiva Ce Trabajo Nro. 260/75. mero hecho de aprobar la prueba de suficiencia en las oportunidades que prevé la citada norma no genera derecho a acceder a la categoría respectiva si no existieran vacantes.

Cláusula de Absorción:

Las partes dejan expresamente establecido que, respecto de aquellos establecimientos y/o empresas donde se encuentren en regulaciones previas convenidas o implementadas unilateralmente a propósito de tareas, funciones y categorías no previstas en el CC T 260/75, la regulación aquí pactada no operará como suplemento o acumulación a las mismas, sino que las comprenderá, e incluirá y/o absorberá hasta su concurrencia- En consecuencia: todo importe prestación dineraria bajo cualquier denominación o concepto, hubieran venido reconociendo o abonando las empresas con excepción de los conceptos y/o valores previstos el CCT 260/75 como así también los premios a la producción o a; presentismos establecidas sobre bases mensurables, se considerarán entregados a cuenta y. por ende absorbibles y/o compensables hasta concurrencia con el nuevo valor del salario básico correspondiente a la nueva categoría aquí convenida, Se deja expresa constancia serán absorbibles aquellos adicionales o premios que hubiesen sido otorgados con imputación expresa al cumplimiento de tareas específicas diferentes de las aquí descriptas.

Colección Formación Sindical / Manual N° 1

Manual de Formación del Delegado Gremial

manual de formación del delegado gremial

Editor

Ramón Ermácora

Coordinación General

Ricardo Arvarelllos

Diseño

Angel Fichera
Patricia Valenzuela

Diseño de Tapa

Juan Sebastián Ermácora

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

Indice

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	LAS 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.



CAPÍTULO 1:

EL DELEGADO

¿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 delgado/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].

CAPÍTULO 2:

ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN

¿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 esclarecidos.



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.**



CAPÍTULO 3:

DELEGADO: PRINCIPIOS Y FUNCIONES

¿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.



**Toda legislación
laboral tiene el
sentido de generar
un determinado
orden entre los
diversos intereses
y conflictos**

2. Proveer a la solución de los problemas que se susciten en su ámbito laboral de carácter individual o colectivo.
3. Incentivar el mejoramiento de las condiciones de trabajo del establecimiento.
4. Participar con los miembros de la CD en las gestiones y/o negociaciones laborales mantenidas con los empleadores.
5. Informar a la CD todo incumplimiento observado que haga al libre ejercicio de la actividad sindical.

Participación

- 1.** Informar a sus compañeros de labor, las resoluciones de las Asambleas, de CD y cualquier norma que competa al ámbito de representación que enviste.
- 2.** Incentivar la afiliación fomentando la participación activa de los trabajadores en la vida interna del gremio.
- 3.** Publicar los servicios y beneficios brindados por la institución.
- 4.** Hacer cumplir los principios, fines y objetivos de los estatutos, Convenciones colectivas de Trabajo y disposiciones legales vigentes.
- 5.** Comunicar a la organización sindical toda inquietud, queja y/o deficiencia de los servicios prestados por la entidad que sus representados acusen.
- 6.** Colaborar activamente en las actividades sindicales programadas.

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.



rentes iniciativas planteadas.

cas y efectivas.

Actuales son:

Informativas: determinadas por lo que el delegado pretende comunicar;

Fueron los sindicatos de la zona los que se encargaron de organizar las actividades.

ement AVISAR).

Para organizar una asamblea con éxito se sugieren algunas ideas:

ner en claro que, por lo general, siempre hay UNA cuestión que se prioriza.



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 artífices 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:



Tanto la Ley de Asociaciones Profesionales y su reglamentación: la Ley de Contrato de Trabajo como los convenios colectivos y/o estatutos aplicables, son herramientas diarias del delegado para el desempeño de su misión

- a) Principios básicos de organización sindical.
- b) Régimen legal de las Asociaciones Sindicales de Trabajadores: Ley 23.551 y el decreto reglamentario.
- c) Normas profesionales: convenios colectivos de trabajo, acuerdos, reglamentos, circulares, etc.
- d) Conocimientos básicos sobre los conflictos de trabajo, medidas de acción directa, nociones de negociación y conciliación y arbitraje.
- e) Organización y funciones que cumple la autoridad administrativa de aplicación: Ministerio, Secretaría o subsecretaría de Trabajo según corresponda a los distintos niveles (nacional o provincial) y sus correspondientes dependencias.

2- Conocimientos relativos a las relaciones individuales de trabajo:

- a) Los derechos y obligaciones que surgen del vínculo laboral desde el inicio de su tarea.
- b) Las distintas formas por las cuales puede tratarse de burlar los derechos sociales.
- c) La remuneración y todos sus complementarios (viáticos, comisiones, sueldo anual complementario, otras).
- d) La jornada legal de trabajo, el descanso semanal y anual, vacaciones, licencias, feriados, etc.
- e) El régimen legal de la higiene y seguridad en el trabajo y las disposiciones sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ART, y otras.
- f) Situaciones especiales del establecimiento: transferencia, falta de trabajo, otros.
- g) Terminación de la relación de trabajo por distintas causas y sus consecuencias.

Derechos y Atribuciones Ley 23.551

El ejercicio de los derechos y atribuciones del delegado están protegidos por la ley 23.551 que fue sancionada en 1987. A continuación se ofrece en forma sumaria los artículos vinculados al delegado. Al final del capítulo

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 nuclea 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.

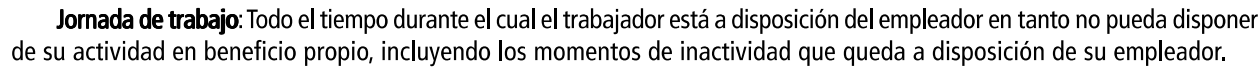
Empleador: es el que recibe del trabajador la fuerza laboral y tiene a su cargo el pago del salario o remuneración.

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).



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: 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 circunscrita 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).

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.