

2ª Edición

MANUAL DEL DELEGADO CLASISTA

Equipo de dirección de la CSC-PO
(Coordinó Juan Ferro)

EDITADO POR LA

CSC COORDINADORA
SINDICAL
CLASISTA
PARTIDO OBRERO

*A Maria Alicia Calvinho; que jugó un papel fundamental en la
estructuración jurídica de este manual y a los compañeros
encargados de la corrección, edición y diagramación del mismo.*

Juan Ferro

Índice

Prólogo de Néstor Pitrola	5
Prólogo de Miguel Bravetti	11
Introducción.....	13
Aclaraciones para el uso del manual y anexos.	
Protocolos básicos de procedimientos a seguir.....	14
Herramientas legales básicas para intervenir gremialmente....	17
Las tutelas sindicales	18
Las conductas patronales	19
Licencias y créditos gremiales.....	21
Pasos a seguir	23
Convocatoria y actuación en las asambleas.....	24
Sanciones patronales.....	26
Afiliaciones y desafiliaciones a un gremio	29
Elecciones de delegados	32
La conciliación obligatoria.....	36
El servicio médico de los lugares de trabajo.....	37
“Recursos preventivos de crisis”	40
Cámaras de vigilancia	42
Los métodos y la estrategia de nuestro trabajo en los sindicatos....	45
Punto 1 del programa: el salario.....	47
Punto 2: la lucha contra los despidos y suspensiones y los criterios de clase para combatirlos.....	52
La importancia del cuestionario tipo.....	56
Cómo funciona una interna clasista.....	58
Cómo abordar los problemas de seguridad e higiene en el trabajo. El proyecto de Ley del Partido Obrero	61
Anexo y guías de acción práctica	78
Solicita licencia por fallecimiento de familiar	79
Solicitud de licencia sin goce de sueldo	80
Licencia por maternidad	81
Solicitud de licencia para desempeñar cargo electivo	88
Licencia por exámenes	89

Licencia por maternidad	90
Licencia por maternidad	91
Solicita licencia por nacimiento de hijo	92
Notifica toma de vacaciones por omisión de otorgamiento dentro del plazo legal	92
Vacaciones anuales. Notificación de licencia anual ordinaria (vacaciones)	95
Notificando vacaciones. Enviado por el trabajador	96
Suspensión de vacaciones por enfermedad	97
Conclusiones	98

Prólogo

Los sindicatos argentinos, históricamente de los más poderosos del mundo, han sido sistemáticamente debilitados por la burocracia sindical enquistada en su dirección. El *Manual del delegado clasista* que presentamos pretende contribuir a la formación de la vanguardia obrera que lucha contra la explotación patronal y, en particular, a la juventud que emerge de esa lucha, para superar a la burocracia sindical y, a su turno, expulsarla de los sindicatos.

La burocracia ha transformado los sindicatos, cuya función histórica es de lucha, en instrumentos de contención. Desde los extremos más oscuros de colaboración con las dictaduras, la burocracia sindical ha encontrado una forma de integración a cada uno de los gobiernos constitucionales para apoyarse en el Estado contra las tendencias de lucha de los trabajadores. Fue lo ocurrido durante el gobierno de Alfonsín, de donde proviene la ley del “unicato sindical” que nos rige hasta nuestros días, redactada por el sindicalismo peronista y adoptada por el gobierno radical de aquellos días. La lucha por la derogación de ese andamiaje legal de intervención del Estado en los sindicatos y verticalismo reñido con la democracia sindical inspira cada tramo de esta guía para los luchadores del movimiento obrero. Al unicato sindical oponemos la soberanía de la asamblea y la autonomía del movimiento obrero, como principio rector de la emancipación de la clase obrera y del conjunto de los trabajadores.

El integracionismo al Estado basado en la colaboración de clases conoció otra experiencia fundamental con el menemis-

mo. La burocracia sindical fue factor determinante en las derrotas del movimiento obrero de la época y la CGT, llamada de los gordos, se transformó en garante de la flexibilización laboral, de los despidos en masa, del ataque al derecho laboral y de la precarización laboral. Ubaldini, protagonista de los paros (aislados) que disiparon la combatividad de los 80, entregó en bandeja el movimiento obrero al peronismo de los 90, que encarnó Carlos Saúl Menem. La casta dirigente de los sindicatos se transforma ella misma en empresarial, acompañando las privatizaciones y sus negocios, como la tercerización laboral, la privatización del sistema jubilatorio o el pasaje de las jubilaciones a las AFJP, marcas indelebles en todas sus fracciones hasta nuestros días. El crimen de Mariano Ferreyra, militante del Partido Obrero en lucha con los ferroviarios, se originó, precisamente, en la defensa del negocio de la tercerización ferroviaria por parte de la trilogía Estado (ya kirchnerista), concesionarios privados de los trenes y burocracia sindical. Para eso se apeló a barrabravas, lo que es otra constante recurrente en la burocracia sindical: el uso de patotas, comúnmente amparadas por las fuerzas de seguridad, que tienen en la Uocra de Gerardo “Batallón 601” Martínez, su caso más emblemático.

Surgido como escisión “combativa” en la segunda mitad de los 90, ante los levantamientos sociales que inauguró el santiagueño, el moyanismo buscó reciclar la desgastada burocracia sindical ante la pujanza del movimiento piquetero y su influencia entre los trabajadores. Pero Hugo Moyano irá a repetir el derrotero del ubaldinismo, al transformarse en la “columna vertebral del kirchnerismo”, integrando otra vez a los sindicatos como factor de contención del período de luchas que abrió el Argentinazo, la rebelión popular de diciembre de 2001 que acabó con el gobierno de De la Rúa y Cavallo.

De la integración de la burocracia sindical al kirchnerismo, tenemos como consecuencia que un tercio de los trabajadores argentinos está en negro, la profundización del régimen de la tercerización laboral, que conoció ahora estatus cuasi constitucional con la reforma del Código Civil y Comercial (el cual también elimina la prelación del derecho laboral), la prolongación de la precarización laboral tanto en el Estado (contratos precarios, locaciones, etc.) como en el sector privado; enormes desigualdades salariales que han llevado el salario promedio argentino, vía inflación, a menos de la mitad de una canasta familiar.

En este breve resumen debe incluirse la condena de la mayoría de los jubilados a la mínima, permitiendo que los fondos de la Anses sean usados con otros fines, como también la usurpación del Estado de casi 30 mil millones de pesos de fondos de las obras sociales que pertenecen a los trabajadores. Semejante entrega indica que la burocracia sindical no es apta tampoco para el “mutualismo” con el que pretende suplantarse la acción de lucha de los sindicatos. Por ello, planteamos la autonomía y control de fondos de las obras sociales, y la recuperación de la administración de la Anses por direcciones electas por los propios trabajadores y jubilados, según el caso.

No debe extrañarnos que las distintas fracciones del sindicalismo tradicional hayan recibido el ajuste de Macri y los gobernadores, que descarga la bancarrota kirchnerista y la crisis capitalista sobre las espaldas de los trabajadores, con una dilatada tregua, poniendo como eje de sus negociaciones la mantención del unicato sindical contra el activismo que surge cada día más extendidamente en los lugares de trabajo, desafiando el monopolio de una casta sobre los sindicatos.

La crisis de la burocracia sindical, con su propio desarrollo, está asociada, sin dudas, a la crisis del peronismo. La superación de una contribuye a la superación del otro, abriendo un nuevo rumbo de independencia política de los trabajadores, antagónica con un colaboracionismo de clases que ha agotado toda posibilidad de brindar conquistas materiales, culturales y morales para la clase trabajadora. Por eso mismo, la centroizquierda sindical de la CTA agotó relativamente rápido su pretensión de alternativa a la vieja burocracia. Ella misma reprodujo la cooptación al Estado, en especial con los gobiernos de De la Rúa y el kirchnerismo, para terminar reproduciendo los métodos, escisiones y fraudes de la burocracia histórica.

La clase capitalista en su conjunto, así como las distintas fracciones de la burocracia sindical, son conscientes de la transición que se vive en el movimiento obrero hacia una nueva dirección, en la que el clasismo y la izquierda juegan un rol protagónico. Ese proceso ha cobrado nuevos bríos y fundamentos más profundos con el desarrollo del Frente de Izquierda en los últimos años. A esa realidad no son ajenos los grandes procesos antiburocráticos como los Suteba combativos, Amsafe Rosario y distintas seccionales de Aten o Adosac en la docencia, así como los grandes procesos autoconvocados de Salta o Santiago del Estero; el clasismo de Conadu Histórica, hoy dirigida por una lista de izquierda, organizadora de las grandes huelgas de 2005 y la reciente pueblada universitaria de 2016; la Unión Ferroviaria de Oeste y las listas antiburocráticas ferroviarias; el clasismo del subte, el Sutna (Neumáticos, recientemente recuperado por una lista clasista encabezada por la Coordinadora Sindical Clasista); el Sitraic de la construcción, que se desarrolla vertiginosamente en todo el país; las grandes conquistas antiburocráticas en ATE provincia de Mendoza, ATE Sur en Lomas de Zamora y otras que se van

sumando, como ATE Chubut, los cuerpos de delegados de la 60 y Ecotrans en UTA; la Federación Aceitera y sus distintas seccionales, Ceramistas de Neuquén y Municipales de Jujuy, por mencionar algunos de los procesos más resonantes que se suman a desarrollos históricos del clasismo como en gráficos con la Lista Naranja, lo que se ha ido extendiendo a los gremios de las cinco centrales, tanto industriales como de servicios o estatales, alimentación, metalúrgicos, petroleros, bancarios, etc. El proceso llegó a la conquista de seccionales de la CTA como son Mendoza, Lomas o Bahía Blanca. Los avances y retrocesos en estos procesos deben ser analizados en función de una tendencia de tipo general ascendente.

En este proceso, la Coordinadora Sindical Clasista-Partido Obrero es protagonista, mediante el método del frente único de clase, tanto para luchar por las reivindicaciones obreras como para enfrentar a la burocracia sindical.

El *Manual del delegado clasista*, que conoce la luz en este contexto, tiene por objeto la capacitación del activismo para que la clase obrera sea la dueña de su propio destino. Se funda en ese principio de confianza en el potencial revolucionario de los propios trabajadores, contrario a todo sustitucionismo de la acción y evolución propia de los trabajadores. Contrario al faccionalismo que opone el interés de grupo por encima del interés general del movimiento de los trabajadores. El progreso de la CSC-PO está atado al progreso de la clase obrera y de sus objetivos, no tendría sentido de otra manera.

En tiempos de declinación y crisis capitalista, la tendencia de integración de los sindicatos al Estado se agudiza y, con más razón que nunca, se necesita al frente de los sindicatos una nueva dirección, independiente y de clase, que defienda

los intereses inmediatos e históricos de los trabajadores. La CSC-PO retoma las banderas del Cordobazo y de todas las mejores tradiciones del clasismo. Y en ello partimos de un claro balance: el avance de un sindicalismo honesto y de clase está asociado a la independencia política de los trabajadores de los explotadores y de sus partidos y corrientes políticas. Esa independencia de los trabajadores tiene su punto máximo y su perspectiva de victoria en la conexión íntima de la revolución interior que requieren los sindicatos con la construcción de un partido de clase que coloque a los trabajadores mismos como alternativa de poder.

Como parte de esa tarea, brindamos este trabajo.

Néstor Pitrola

Prologó a la segunda edición

La reedición de este Manual, a solo tres meses de su aparición, es un hecho destacado. En épocas en las que no abundan los “éxitos” editoriales, sin dudas estamos, ante uno de ellos.

El libro, cuya finalidad es contribuir a la formación del activismo en los métodos y los objetivos del clasismo, vino a atender una demanda insatisfecha de este tipo de literatura y además lo hizo en un momento especial: la ofensiva capitalista en curso remueve la conciencia de los trabajadores y produce a cada paso nuevos realineamientos.

La CGT unificada ha reafirmado su colaboración con el gobierno ajustador; el triunvirato dirigente se mueve al compás de la oposición patronal -en especial del massismo- que, con “correcciones”, comparte los ejes centrales de la política oficial.

La llamada CTA Autónoma por su parte, atraviesa una nueva división, esta vez entre el michelismo, reducido a su mínima expresión, y las direcciones de ATE. Lejos de actuar como un factor de unificación frente al inmenso ataque que sufren los estatales, es un “peso muerto”.

El combate “contra el ajuste de Macri y los gobernadores” supone superar a la burocracia comprometida con la tregua o funcional a ella. Una cosa no es posible sin la otra. Y eso vale especialmente para la burocracia de la CTA-Yasky y de la Corriente Federal de la CGT, cuya estrategia es canalizar los movimientos de lucha hacia la reconstrucción del kirchnerismo.

En estos meses la clase obrera ha protagonizado grandes huelgas: los petroleros, los docentes y estatales de varias provincias y, en menor medida, los obreros fabriles (Bimbo, El tabacal, etc.).

La CSC fue parte de cada una de ellas y también de enormes batallas electorales, como en la Alimentación o en telefónicos de Misiones. La CSC fue impulsora, en cada oportunidad, de la intervención independiente del activismo combativo, señalando la necesidad de paro activo y un plan escalonado; así fue en la Marcha Federal o en la jornada del 9 de agosto. Unimos este planteo al Congreso de Bases de todo el movimiento obrero, que vote un programa y la dirección adecuada para concretarlo.

La CSC está atada al derrotero del movimiento obrero en esta etapa convulsiva, y más que nunca, al desarrollo de una alternativa política: el Partido Obrero y el Frente de Izquierda.

El Manual que ahora reeditamos, con algunas ampliaciones y correcciones –la más importante es su propio nombre: Manual del Delegado Clasista, resulta mucho más acorde a su contenido– es una herramienta eficaz de esa lucha sindical y política, en la que estamos empeñados.

Miguel Bravetti

Introducción

La mayoría de las organizaciones gremiales realiza restringidamente cursos de formación sindical. Estos cursos que impulsan la burocracia sindical, ya sea de la CGT o de ambas CTA, en líneas generales tienden a ofrecer un conocimiento sobre tres aspectos de la vida sindical: el convenio laboral del gremio respectivo, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y aspectos parciales de la Ley 23.551, de Asociaciones Sindicales (LAS), vinculados a algunas protecciones gremiales establecidas en esa ley.

El problema central de estos llamados “cursos de formación sindical” es que reivindican acríticamente la ley, que forma parte de un régimen político formateado para garantizar la explotación de los trabajadores y dan por legítima la ley de Asociaciones Sindicales y la Ley de Contrato de Trabajo que forman parte del Estado post-dictadura que dio continuidad a todo un andamiaje jurídico y sindical destinado a la cooptación de los sindicatos al Estado y a docilizar a la clase obrera. Su concepto es el unicato sindical y la consideración de los cuerpos de delegados como apéndices de las cúpulas sindicales y no como representantes de los trabajadores ante ellas, ante la patronal y ante el Estado.

En cada conflicto, en cada elección de delegados, en cada elección seccional o nacional de un sindicato, los activistas se encuentran con que no sólo tienen como enemigo a la patronal y al Estado sino que encuentran grandes trabas para su lucha en la propia dirección de su gremio.

Este manual tiene como objetivo abordar los procesos de organización del activismo enfrentando este tipo de trabas con la experiencia acumulada en centenares de conflictos, de elecciones de delegados, de procesos electorales y de las gran-

des luchas de la clase obrera.

Por este motivo, este manual no pretende ser una mera exposición de los derechos de los trabajadores, sino una guía de acción sindical y política.

Aclaraciones para el uso del manual y anexos. Protocolos básicos de procedimientos a seguir

La vida gremial tiene una llamada Normativa, que son las leyes básicas actualizadas, que van a resultarle imprescindibles al delegado, y que debería conocer, porque es él quien debe dar la primera respuesta a sus compañeros. Estos conocimientos elementales siempre son necesarios sabiendo que sobre cada artículo de la Ley de Contrato de Trabajo se han escrito varios libros y existen opiniones encontradas.

Telegramas: Es de mucha utilidad conocer su uso. La respuesta a las notificaciones patronales es siempre un problema de primer orden para los delegados y activistas. En el anexo de este manual encontrarán telegramas “tipo” que están citados por orden para poder emplear el texto básico en cada caso.

Sin perjuicio de eso, siempre hay que recordar que, por un principio de coherencia, se es esclavo de lo que se afirma. Por eso, en todo telegrama es importante negar lo que el otro afirma y afirmar lo menos posible, porque sólo con el curso de los acontecimientos se podrá optar por la hipótesis que finalmente se va a defender.

Un telegrama no es una declaración de principios ni una demanda judicial. Sólo es una notificación a otro (el empleador, el sindicato, el Ministerio de Trabajo, la ART, etc.) de un hecho, o una petición, o lo que fuere, que se pretende que quede por escrito por si se debe usar en el futuro. Un exceso

en lo que se escriba puede comprometer ese futuro.

Escritos, actas, petitorios: También encontrarán textos “tipo” que están citados por orden en el texto. Y que son de gran ayuda para un activista.

Los escritos son los básicos para presentar al empleador o al Ministerio, y tienen infinidad de variantes. Lo que hay que tener en consideración es que rige el principio de “informalidad a favor del administrado”, lo que significa que no está mal si uno lo dirige de modo incorrecto o lo caratula de modo incorrecto, u omite datos, ya que no hay un modo obligado y se supone que quien redacta un escrito al Ministerio de Trabajo no tiene por qué usar fórmulas fijas ni tener un conocimiento especial.

Si un escrito se dirige al ministro de Trabajo, siempre estará bien; es importante que tenga los datos básicos de quien lo firma y acredite su carácter (copia de un recibo de sueldo donde conste el descuento sindical, por ejemplo), el motivo que lo lleva a presentar el escrito, la petición y la firma.

No tiene importancia si la firma se aclara o no, ni el tipo o tamaño de la letra o el papel, ni en qué términos se redacta.

Siempre es útil autorizar a otros a ver el expediente en cualquier parte del escrito y presentar original y copia de todo, para quedarnos con la copia sellada.

Como todos los trámites que se refieren a la vida de un sindicato, toda presentación o impugnación se efectúa primero ante el sindicato (se llama vía asociacional), por el principio de la autonomía sindical, y recién con posterioridad, y dentro de los 10 días del rechazo por la entidad sindical, se recurre ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, que es la autoridad de aplicación de la Ley de Asociaciones Sindicales. Si no se presentó antes en el sindicato, el Ministerio lo va a rechazar

porque no se cumplió la vía asociacional. Este es un detalle clave para no encontrarnos con la consabida frase de la burocracia sindical: “Se cortaron solos”.

Cuando el tiempo del que se dispone es muy breve, se puede mandar un telegrama (o carta documento) al sindicato, y con la copia se efectúa la presentación ante el Ministerio.

Las actas y los petitorios tienen el mismo sentido que los telegramas: reflejar de modo fehaciente “algo” a lo que se pretende dar un uso futuro, al margen de su preciso contenido político o reivindicativo.

En ambos hay que dejar en claro la fecha, qué es lo que se pretende dejar en claro (en las actas, por ejemplo, que a un compañero no lo dejaron ingresar o que la patronal se negó a recibir a la comisión interna; en el caso de un petitorio, qué es lo que se pide o se apoya) y quiénes son los que lo firman, con algún dato identificatorio.

De todo habrá que hacer, en lo posible, original y copia.

Esta relación no implica exclusión de otras posibilidades de constancia fehaciente de un hecho: también serán útiles los correos electrónicos enviados o recibidos, las fotografías y cualquier grabación de video o sonido en cualquier teléfono celular; aunque por el momento son un principio de prueba (un expediente del Ministerio de Trabajo es un instrumento público y un acta con fecha y firma de las partes es un instrumento público absolutamente válido entre los firmantes) que requerirá de cierta corroboración.

Herramientas legales básicas para intervenir gremialmente

Lo primero que debe tener a mano un trabajador que se proponga intervenir en un gremio es el convenio colectivo aplicable a la actividad o a la empresa, y el estatuto del gremio.

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) se puede conseguir normalmente por internet, ya sea en la página del sindicato o en el buscador de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS), y el estatuto del gremio se pide por escrito en el MTESS, por la mesa de entradas de Alem 650, CABA., porque todo estatuto vigente fue necesariamente homologado por el Ministerio, que tiene copia. El estatuto que tiene el Ministerio es el vigente, y se aclara porque pueden existir modificaciones en poder del sindicato que no han sido aprobadas por el Ministerio, y en ese caso no rigen.

También –si es urgente– se puede pedir con el mismo escrito en Institucionales (4º piso de Callao 114), porque allí tienen los legajos de los sindicatos, dentro de los cuales se encuentran los estatutos; aunque, en estos casos, se tropezará con una densa burocracia.

Este escrito (ver anexo) puede estar firmado por cualquiera (abogado o no) –por si el trabajador no se quiere dar a conocer– y siguiendo el trámite se obtiene el estatuto (acceso al mismo y posibilidad de fotocopiarlo).

Lo segundo es la LCT (Ley de Contrato de Trabajo), que se aplicará junto al CCT del sector.

Lo tercero la Ley 23.551, que se aplicará junto al estatuto del gremio.

Las tutelas sindicales

La tutela sindical es la protección que la ley otorga a quienes ejerzan la actividad sindical, elegidos conforme a la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS). Esta tutela, en el último tiempo, se ha ampliado a los delegados de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas (que no tienen personería gremial), pero para obtenerla –salvo reconocimiento del empleador– deberá transitar el camino de la Justicia, que es azaroso y demasiado lento.

¿Cómo actuar, entonces, cuando se trata de un sindicato simplemente inscripto y la patronal (o patronales) no lo reconocen. Y, por lo tanto, tampoco a los delegados que se elijan bajo su amparo?

A los delegados así electos no se les puede modificar las condiciones de trabajo, ni se los puede sancionar, ni despedir sin causa. Si el empleador suspende sin causa a ese representante sindical, modifica sus condiciones de labor o lo despide, ese acto es nulo, pudiendo el representante sindical pedir judicialmente que se lo deje sin efecto (Art. 52 – LAS).

Si un delegado es electo, su estabilidad se extiende desde la elección hasta un año después del término de su mandato. La tutela del delegado electo comienza desde el momento en que la designación fue comunicada al empleador, mediante telegrama, carta documento u otra forma escrita (Art. 49 – LAS).

El candidato a delegado, aunque no sea elegido en el cargo, goza de tutela, que se extiende por seis meses desde el momento de la postulación.

Para que la tutela legal surta efecto el Art. 29 del Decreto 467/1988 establece que recién se considera que el candidato es tal, cuando el sindicato tiene por recibida la lista que lo

incluye como candidato, con las formalidades necesarias para pasar a expedirse acerca de su oficialización. La asociación sindical debe comunicar tal circunstancia al empleador, indicando los datos personales de ese trabajador, el cargo al cual aspira y la fecha de recepción. Es decir que si el trabajador le comunica al sindicato que quiere postularse como delegado, pero éste no se lo comunica a la empresa, el trabajador no tiene aún estabilidad y, por tanto, puede ser despedido.

Por eso es sumamente conveniente que quien vaya a postularse envíe dos telegramas, uno al sindicato notificando que se quiere postular y exigiendo un certificado de dicha postulación y otro a la empresa, en el que le comunique su voluntad de ser candidato en las próximas elecciones.

Como la tutela del candidato cesa si no se oficializa la lista o si la lista –o el candidato– obtiene un número de votos menor al 5% de los sufragios válidos emitidos (esto último ha sido declarado inconstitucional, pero siempre se deberá promover un pleito y ganarlo para su reconocimiento), será imprescindible la notificación de la candidatura para eventualmente acusar discriminación en un despido.

Las conductas patronales

La única posibilidad que tiene el empleador de despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de un delegado o un candidato es iniciar un juicio previo llamado “procedimiento de exclusión de tutela”, en el que deberá demostrar una “justa causa” (Art. 52 - LAS).

Si no sigue ese procedimiento y sanciona o despide al delegado o al candidato, este puede optar por el restablecimiento de las condiciones anteriores (en caso de despido, reinstalación en su puesto de trabajo) o puede, en cambio, aceptar el

despido, en cuyo caso se le debe pagar una indemnización agravada, que consiste en la indemnización común por despido, más una suma equivalente a todas las remuneraciones que le faltaban cobrar a ese delegado hasta el cese del mandato, más otro año de salarios.

Como le está prohibido a la patronal es suspender, despedir y modificar las condiciones de trabajo, generalmente lo que hace es apercibir mediante carta documento al delegado, imputándole una determinada acción o conducta. Este apercibimiento debe ser siempre rechazado, porque el no rechazo implica consentimiento; también se debe hacer notar en el texto que, como el apercibimiento consta en el legajo del trabajador, en los hechos se le están modificando las condiciones de trabajo porque determinará sus futuros antecedentes.

El ámbito natural para todas las hipótesis de tutela gremial es la Justicia del Trabajo, pero siempre se puede recurrir con anterioridad al Ministerio de Trabajo –provincial o nacional, en el primer caso el propio delegado podría hacerlo si se lo admiten– que, si bien no puede resolver, podría presionar o intentar llegar a un acuerdo que restituya la garantía dañada.

En todos estos casos, será imprescindible recurrir a la asistencia jurídica, ya que luego se deberá concurrir a la Justicia mediante el Art. 47 de la LAS, que establece la vía de amparo; y habrá que intimar previamente la restitución de la garantía denunciando la nulidad de la medida violatoria.

En términos generales, la primera resolución judicial (mediante una medida cautelar) repone la garantía lesionada de forma prácticamente inmediata.

Como contrapartida, el empleador tiene la posibilidad –demostrando ciertas hipótesis de peligro descriptas en el Art.

30 del decreto reglamentario del Art. 52 de la LAS y el cumplimiento de los deberes que también éste le impone— de liberar al delegado de la prestación de servicios, para lo que deberá, dentro de las 48 horas hábiles, comunicarlo al Ministerio de Trabajo y, dentro de los 15 días hábiles, promover la acción judicial. Si bien la no promoción de la demanda sólo daría lugar a que el Ministerio pudiera intimarlo, si lo considera conveniente, también se han dado casos en que todo el andamiaje se ha caído por no cumplir estos plazos. Esta hipótesis se da en grandes conflictos colectivos, donde no se omite el cumplimiento de los plazos, y donde la resolución es normalmente política.

La tutela gremial no podrá ser invocada en los casos de cesación de la actividad del establecimiento o de suspensión general de sus tareas, fijándose una prelación (Art. 51 - LAS), en donde se presentan muchas dificultades para definir “establecimiento”, por ejemplo, y también en los casos de tercerización —fraudulenta o no. Como la resolución de estos casos normalmente también es judicial, lo mejor es la asesoría previa.

Licencias y créditos gremiales

La licencia gremial se encuentra regulada en el Art. 48 y su pago está a cargo de la asociación profesional. Está destinada a “trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial” (dirigentes del sindicato) aunque también a veces a miembros de comisiones gremiales internas. El representante con licencia está exento del débito laboral.

A diferencia de la licencia gremial, existe el crédito de horas mensuales que se destina a delegados. El Art. 44 establece

que los empleadores estarán obligados a conceder a cada uno de los delegados un crédito de horas mensuales pautado por el convenio. Pero son pocos los convenios donde se fija una cantidad de horas mensuales pagas y además las horas que se fijan normalmente son insuficientes.

En general, dichas horas están destinadas a cubrir el pago del tiempo que use el delegado fuera del establecimiento pero no del tiempo que usa para atender sus tareas gremiales dentro del mismo.

El Art. 43 de la LAS es el que más especifica las funciones a cumplir estableciendo que el delegado puede participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo; reunirse periódicamente con el empleador para presentar las reclamaciones de los trabajadores, enumeradas y no enumeradas (asesoramiento, información de las decisiones o actividades del sindicato, atención de la cartelera sindical y la negociación colectiva interna).

El crédito horario gremial es una conquista para la organización de la clase obrera, a menudo usada por la burocracia sindical como prebenda, lo que invariablemente termina siendo en contra de los intereses de los compañeros representados. Un delegado clasista no abusa nunca de los créditos horarios: establece una organización gremial interna con rotación de responsabilidades de cada delegado a sabiendas de que tendrá establecida una lucha permanente con la patronal que solo otorga créditos sin límite cuando intuye una cooptación. El delegado clasista usa el crédito gremial, adentro o fuera del establecimiento, siempre para las tareas propias de la organización.

El crédito horario real es una parte fundamental de la lucha gremial, precisamente por la importancia que tendrá en el desarrollo de la organización sindical dentro de cada es-

tablecimiento.

¿Qué puede hacer entonces el delegado gremial cuando en el convenio colectivo no hay regulación de horas gremiales o cuando su actividad exige más tiempo que el fijado en la cláusula paritaria respectiva, o cuando el sindicato o la patronal restringen de cualquier modo el uso del crédito horario?

El procedimiento que se debe seguir ante el crédito gremial comienza por informarse en el convenio colectivo de cada gremio o en el estatuto (cantidad de horas de crédito, si se acuerdan dentro o fuera del lugar de trabajo). Hay convenios colectivos muy restrictivos para los delegados, que incluso supeditan el uso del crédito al aviso al empleador o a la autorización por escrito del sindicato.

Siempre hay que luchar por extender los límites de un permiso que pueda ser exiguo o de una regulación desfavorable; la patronal no puede limitar el acceso del delegado en ningún sector de la empresa ni su contacto personal con los trabajadores.

Pasos a seguir

1. Establecer entre los delegados un tiempo rotativo de actuación.
2. Si la patronal descuenta las horas gremiales, intimarla por telegrama laboral denunciándola por prácticas antisindicales, bajo apercibimiento de accionar legalmente.
3. Elevar formalmente la comunicación al sindicato para luego ir directamente al Ministerio de Trabajo, dejando la constancia de que se le dio aviso al sindicato.
4. La vía ministerial es deliberadamente lenta y normalmente infructuosa, entonces se puede concurrir ante la Justicia para obtener una medida cautelar. Hay tres pasos que son siempre

importantes: primero la vía asociacional (en nuestra lucha por los créditos, la burocracia puede alegar que nos “cortamos solos”, o que no respetamos los “cuerpos orgánicos”), luego la administrativa (MTSS), luego la judicial.

En los casos en que no existe regulación convencional del crédito horario, y si no se puede apelar a los “usos y costumbres”, lo más razonable es obrar por acuerdo o ir lentamente estirando el derecho hasta adecuarlo a cubrir las necesidades de atención de los compañeros.

En los casos, muy habituales, en que no hay disposición de convenio colectivo o estatuto para créditos gremiales, hay que plantearlo como una lucha, apelando a la conciencia de los compañeros, explicando y clarificando sobre su función en reuniones y asambleas. Contribuirá a la confianza de los compañeros, el uso que en la práctica se hace de los créditos y la disposición a volver al lugar de trabajo cuando no son necesarios. Así como se arranca la conquista de una categoría o una condición de trabajo, el crédito es una conquista del colectivo obrero.

Convocatoria y actuación en las asambleas

El artículo 4º de la Ley 23.551, en su inciso c), dice que los trabajadores tienen derecho a “reunirse y desarrollar actividades sindicales”. Y el Art. 23, inc. e) dice que las asociaciones sindicales (todas, con o sin personería gremial) tendrán el derecho de “realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa”.

Algún estatuto sindical puede reglamentar las asambleas, pero en general no lo hacen. Del texto de la LAS surge que la asamblea puede ser convocada por el sindicato, por el delegado o por los propios trabajadores, sin necesidad de autorización previa.

La convocatoria a las asambleas puede ser objeto de disputa, tanto con el sindicato como con la patronal. La dirección del sindicato acostumbra arrogarse esta facultad para convocar y puede estar determinado de esta forma en los estatutos sindicales, pero no pueden contradecir a la LAS, sino ajustarse a lo que ésta diga. Es decir, cuestionamos el monopolio de las direcciones sindicales en punto a la convocatoria de asambleas, cuando los sindicatos están en manos de direcciones burocráticas.

La asamblea no necesariamente debe ser comunicada al sindicato, siempre será correcto comunicarlo a la patronal. Pero en ambos casos comunicarlo no es pedir autorización; no es facultad de la empresa impedir la realización de las asambleas. Defendemos, dentro de una relación de fuerzas convenientemente evaluada, a la asamblea como un derecho soberano de la clase obrera y como instrumento esencial de su organización y herramienta de su crecimiento intelectual y material de tipo colectivo.

Si esto fuera así, primero habría que denunciar la actitud de la empresa al sindicato, más adelante al Ministerio de Trabajo y, en última instancia, presentar un amparo judicial.

La patronal no puede regular las asambleas (hay patronales que envían un decálogo a los delegados electos, que obviamente hay que rechazar). No puede fijarles plazo ni horario, pero será conveniente acordar en qué lugar y hora se desarrollan, tanto para no generar conflictos como para permitir la mayor asistencia de los compañeros.

Pueden realizarse asambleas informativas de sector pero la asamblea general para un delegado clasista es un hecho de gran importancia. Nunca se debe abusar de su realización. Los trabajadores deben saber que cuando se convoca a una

asamblea general, será resolutive y siempre votará un curso de acción.

La comisión interna debe ir a la asamblea por despidos o por cualquier causa, fijando una posición previa. Por regla general, nunca dirá “ustedes decidan”. Una vez que la interna fija su posición, se abre la asamblea y se someterá a la decisión soberana que voten los compañeros.

Hacer una huelga es relativamente fácil, muchas veces la genuina bronca por una injusticia la simplifica. Levantar la huelga es un arte. La inmensa mayoría de las huelgas se levantan por menos de lo que se reclamaba y se enfrenta un sector que entiende que algo “se logró” con otro que dice “¿por esto salimos?”. La asamblea es el único método para resolverlo y además educa para el futuro.

También habrá que evaluar la conveniencia de que se labore un acta con lo que se decidió o discutió, o llevar un libro de asambleas; esto no es imprescindible pero deja una constancia del desarrollo gremial y deja además incorporado un método de clase.

Sanciones patronales

Según la ley, la patronal tiene facultades de organización y dirección, entre ellas disciplinar a los trabajadores y aplicar sanciones de acuerdo a lo que considere una falta. Sin embargo, los llamados “reglamentos internos” de las empresas están llenos de arbitrariedades que chocan con la propia Ley de Contrato de Trabajo.

El artículo 67 de la LCT dice: “El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos justificados por el trabajador. Dentro de los trein-

ta días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite, según los casos. Vencido dicho término, se tendrá por consentida la sanción disciplinaria”.

Es importante la segunda parte del artículo, donde menciona el plazo que tiene el trabajador para impugnar la sanción, que significa rechazarla, que es de 30 días. Es el único plazo en la LCT para contestar al empleador que excede el común de 48 horas, y su falta de respuesta implicará el consentimiento de la sanción y de sus causas.

Siempre hay que rechazar una sanción, así sea un apercibimiento, o así se trate de una falta realmente cometida. El no rechazo hará que se compute automáticamente en el legajo del trabajador como antecedente para aplicar sanciones más graves.

Cuando la patronal pretende notificar la sanción por escrito, sólo se recibirá si se le otorga copia al trabajador. Si no se le otorga copia, el trabajador puede válidamente negarse, con lo cual la notificación se hará por carta documento y se responderá por telegrama.

Con el tema del descargo previo hay que tener mucha prudencia y recomendar a los compañeros que consulten siempre antes de hacer un descargo, porque luego será muy difícil desconocer lo que se dijo allí.

En el caso de los descargos, también será necesario que el trabajador se quede con una copia porque, más adelante, no va a recordar qué dijo ni cómo lo dijo.

Siempre es preferible negar todo y desconocer los hechos, porque rige el principio de que “nadie está obligado a declara-

rar contra sí mismo". Del mismo modo, siempre es preferible decir lo menos posible, porque para evitar el consentimiento basta con decir: "Rechazo sanción por falsa causa", así se engloban casi todos los supuestos.

Este texto podrá usarse en caso de urgencia, pero siempre será preferible contestar una notificación de la patronal contando con asesoramiento jurídico. Será prudente acompañar al trabajador en esta consulta: una sanción seguramente es parte de una estrategia que habrá que enfrentar (por ejemplo una patronal sancionadora compulsiva o el proyecto de despido encubierto), y además los envíos de la patronal normalmente contienen errores que los desvirtúan y no habría que desaprovechar esa situación.

En muchas oportunidades el trabajador teme que su respuesta a una sanción lo enemiste con la patronal, lo que suele suceder en empresas pequeñas; en ese caso, habrá que hacerle notar que la patronal no ha temido enemistarse al sancionarlo, y que el consentimiento no le va a evitar el despido, sino que va a evitar que lo indemnicen.

La firma de una sanción "en disconformidad" tiene el enorme límite de que no garantiza que más adelante sea considerada un rechazo.

La firma de la notificación de la sanción no implica conformidad, sino notificación. Lo que implica conformidad es no impugnar la sanción dentro de los 30 días, por lo cual se puede válidamente notificarse y tomarse 30 días para impugnarla posteriormente, cuando toda la agitación que produjo la sanción ya pasó.

Nosotros, los delegados clasistas, no somos árbitros de los compañeros, quienes son muchas veces empujados por di-

versas circunstancias de la explotación patronal y de la dura vida de clase obrera a situaciones o conductas que derivan en sanciones. Nuestro lugar es la defensa del compañero en las mejores condiciones posibles, siempre a partir de la organización colectiva y de la valoración del colectivo obrero cuando se pone en juego la organización de conjunto.

Afiliaciones y desafiliaciones a un gremio

Lo que debería ser simple y fundacional en un sindicato, la afiliación, es transformado por la represión patronal y por la propia burocracia sindical en un laberinto de trámites y trampas. El clasismo defiende la afiliación como parte de la construcción sindical. A menudo el motor consciente de esa afiliación es la tarea de la expulsión de la burocracia de los sindicatos, cuya conducta empuja la desafiliación en repudio al enriquecimiento ilícito de las direcciones sindicales, transformadas en empresariales y socias de negociados y retornos con las patronales y el Estado.

La importancia de la afiliación tiene que ver con la posibilidad de poder intervenir sindicalmente. Una primera cuestión a saber es que no estar afiliado imposibilita poder postularse como delegado en el lugar de trabajo. Muchas direcciones de los sindicatos colocan ilegalmente un requisito más para ser delegado, que es la afiliación a la Obra Social del sindicato. Cuando esto sucede, se debe reclamar que lo hagan por escrito o enviar un telegrama para que se pronuncien, porque se trata de una limitación ilegal.

Si en un lugar de trabajo no hay afiliados, se debe iniciar un proceso de organización por la afiliación. El reclamo de afiliación debe hacerse lo más masivo posible para cubrirnos de represalias patronales. A menudo existe una “coincidencia”

entre el pedido de afiliación y el despido de los que lo reclaman, lo que habla de una connivencia entre la dirección del sindicato y la patronal. El reclamo masivo siempre posibilita una resistencia a los posibles despidos.

Las llamadas “cuotas de solidaridad” impuestas en los acuerdos paritarios garantizan un ingreso de dinero al sindicato sin necesidad de afiliaciones y constituyen una coima de las patronales para que la burocracia no impulse la afiliación.

Sólo en hipótesis de franca reticencia, y cuando la afiliación masiva ha sido descartada, la afiliación podría hacerse por carta documento, siempre con un diseño similar al que plantea el estatuto en cuanto a los datos requeridos. Esta hipótesis también entraña el peligro de que medie un plazo entre el telegrama del trabajador y la aceptación de la afiliación por parte del sindicato, por lo que resultará razonable notificar también la afiliación a la empresa, para evitar el despido durante ese plazo.

Muchas veces, cuando hay reclamos masivos de afiliación, las direcciones de los gremios proponen elegir un “referente” para interferir en el proceso de organización. Nunca se debe aceptar ser “referente”. Se debe iniciar el proceso de afiliación, que inevitablemente terminará en elecciones: de modo de protegernos con los fueros gremiales, para garantizar la organización del lugar de trabajo.

Las condiciones de afiliación y desafiliación son similares en casi todos los gremios; están atadas a los estatutos aprobados en el MTSS. Por lo general, la desafiliación debe ser aceptada por un congreso o asamblea, y no es automática. La afiliación normalmente tampoco lo es, pero la aceptación la hace normalmente la comisión directiva. Hay una diferencia sustancial entre la voluntad del trabajador de desafiliarse y la desafiliación impulsada por la dirección del sindicato.

Muchas veces las direcciones burocráticas piden la suspensión de la afiliación para discontinuar la del candidato posible opositor y no dejar por este procedimiento que se presente a elecciones. O en caso más extremos (fábrica Avon, de Perfumistas), la burocracia pide la suspensión por 20 años de los delegados.

Los reclamos de suspensiones o expulsión del gremio generalmente se deben llevar a cabo en asamblea general del gremio o en un congreso de delegados. Antes, el afiliado cuestionado sólo puede ser suspendido provisoriamente por la comisión directiva, y es especialmente contemplado su derecho de defensa frente a los cargos que se le imputan.

Toda la etapa de notificación de cargos, convocatoria y notificación del congreso para la expulsión debe ser especialmente tenida en consideración: por las características naturales de las comisiones directivas burocráticas, que actúan con mucha impunidad, suelen cometer todo tipo de errores que llevan al fracaso del intento de expulsión.

En ese sentido, tenemos los ejemplos de la expulsión de los delegados del Subte por la UTA y la del delegado de Cheecky, todas declaradas nulas por la Justicia por no haber dado cumplimiento a trámites que aseguraran el conocimiento de los cargos y la posibilidad de defensa en la asamblea.

De todos modos, la decisión de presentarse ante la Justicia debe ser muy bien evaluada, porque los jueces del Trabajo suelen ser muy reticentes; y además, porque se pone en manos de un tercero –que es el Estado y que no es para nada imparcial– la solución de un conflicto, con lo cual se resta importancia a la actividad gremial.

Elecciones de delegados

Los cuerpos de delegados por lugar de trabajo son la base fundamental de un sindicato. Así lo entiende el clasismo. No así la burocracia sindical que frecuentemente no afilia ni convoca elecciones de delegados para evitar la organización de la base del gremio y en acuerdo con las patronales que “remuneran” mediante los retornos de la corrupción la no existencia de delegados en los lugares de trabajo. Como consecuencia de esta desidia de los sindicatos, el 80% de los establecimientos en la Argentina no tienen organización gremial de fábrica, a pesar de la enorme tradición en ese sentido de la clase obrera argentina. Nuestro objetivo es que todos los establecimientos y reparticiones tengan delegados, aún los más pequeños. Y luego, que esos delegados funcionen en plenarios, que mandados por asambleas de los lugares de trabajo constituyen un cuerpo formidable de unión de los trabajadores para organizarse y golpear en conjunto, al tiempo que deliberar a través de los representantes directos.

El número de delegados que establece la ley 23551, uno cada cien después de los primeros cien, fue copiado de la ley de Asociaciones Profesionales de la dictadura militar por los redactores de la actual ley, la burocracia sindical peronista, en tiempos de Alfonsín. El objetivo estratégico de la burguesía o sea del conjunto de la patronal, es debilitar del mayor modo posible el núcleo de la organización sindical, que es el cuerpo de delegados de fábrica. Nosotros luchamos por cambiar los estatutos y convenios adaptados a la ley actual y promover el número de delegados por trabajador que establecen los mejores convenios como los mencionados.

Para postularse como delegado, los requisitos son tener 18 años de edad, un año de afiliación y un año de labor en la em-

presa. En esto hay que ser muy cuidadosos porque el sindicato es el único que lleva el control de la afiliación (el Ministerio no lo hace). Entonces, la fecha de afiliación se acredita con la verificación de los descuentos del recibo de sueldo.

Las únicas excepciones a este requisito son cuando se trate de la primera elección dentro de la empresa o cuando, por recién comenzada la afiliación, no exista quien cumpla este requisito.

La evaluación de presentarse como candidato es política y tendrá que ver con la relación de fuerzas y el estado de la actividad gremial en la empresa. Los modos de postularse son muchos y dependen de cada gremio.

El sindicato es el que debe convocar a elecciones de delegado/s por lo menos con 10 días de anticipación. La convocatoria debe ser pública y del conocimiento de todos los trabajadores, por cartelera gremial, y no es requisito la publicación en ningún diario.

La convocatoria debe contener la fecha de las elecciones, el lugar donde se llevarán a cabo y los puestos a cubrir, con un plazo de antelación adecuado para que se puedan postular los candidatos. Este plazo –el que media entre la convocatoria y la elección– puede encontrarse en el estatuto o en convenios del gremio. Nunca puede ser inferior a los 10 días, que es el plazo mínimo que fija la reglamentación de la Ley de Asociaciones Sindicales.

Si cumplimos los requisitos, tomemos siempre la precaución de enviar un telegrama a la patronal donde notifiquemos nuestra postulación “en los términos del Art. 50 de la Ley 23.551”.

Si la inminencia de las elecciones acelera las posibilidades del despido de un activista, se puede evaluar sindicalmente si

igual se presenta este telegrama, que aunque no cubre en cuanto a fueros, abre la defensa por un posible despido por discriminación gremial, en el marco de la Ley 23.592, y la posible reinstalación.

En los lugares de trabajo donde no exista una asociación sindical con personería gremial, las elecciones podrán ser convocadas por un sindicato con inscripción simple.

La cantidad de delegados que se puede elegir por lugar de trabajo está contenida en el artículo 45 de la Ley 23.551. De 10 a 50 trabajadores, 1 delegado; de 51 a 100, 2 delegados. En los establecimientos donde haya más de 100 trabajadores, se adicionará un delegado más cada 100 trabajadores. De 101 a 200, tres delegados; de 201 a 300, 4 delegados, etc.

Estas proporciones establecen los mínimos, pero a través de convenios colectivos, estatutos o aun actas se puede aumentar el número (UOM, gráficos, etc.). Nunca un número inferior al que fija la LAS.

Cuando en un lugar de trabajo exista más de un turno, se deberá elegir por lo menos un representante sindical por turno. Por ejemplo si hay una fábrica donde hay treinta operarios, tres turnos y 10 trabajadores por turno se elegirán 3 delegados, uno por turno.

En los hechos, el sindicato convoca a elecciones cuando quiere o cuando la relación de fuerzas lo permite o lo obliga; y lo hace en los plazos en que quiere, confiando en que el trámite de reclamo ante el Ministerio de Trabajo durará lo suficiente como para permitirle desdecirse. En algunas oportunidades tampoco las convoca. Ante la negativa del sindicato a convocar a elecciones se puede evaluar la elección de una comisión de reclamos mediante una asamblea y luego

reclamar –o no– su legitimación por parte del sindicato o del Ministerio, o su reconocimiento por parte de la patronal.

En estos casos, nuevamente se recomienda notificar a todos los intervinientes (empresa, sindicato y Ministerio, a estos dos últimos puede ser por nota), porque su principal argumento siempre será que desconocían el mandato, o la representatividad, o la calidad de activista de quien ha sido elegido por sus compañeros.

Cuando la convocatoria electoral se demora (20 días antes del vencimiento del mandato de los delegados actuales), puede solicitarse al sindicato la convocatoria electoral por telegrama con o sin el reclamo de apercibimiento al Ministerio, porque de todos modos el apercibimiento está contenido en la Ley de Asociaciones Sindicales. En caso de que no las convoque, se acompaña el texto del pedido en la presentación al Ministerio con una nota, donde la recepción debe estar fechada.

También se puede dar la hipótesis de que el sindicato aparezca con la urna sin haber mediado publicidad, o que adelante las elecciones sin dar explicaciones, por lo cual habrá que estar absolutamente alerta a cualquier movimiento y, si la relación de fuerzas lo permite, intentar su rectificación (nueva convocatoria, nulidad de la que se hizo, etc.) mediante la movilización de los trabajadores y la acción gremial.

Si esto no es posible, se recurrirá a las vías legales, la convocatoria podría impugnarse si no ha cumplido con el requisito de publicidad, o no ha sido dada a conocer con la anticipación suficiente, o no se ha dispuesto el número suficiente de delegados en relación con los trabajadores a representar, o viola los usos y costumbres, o el padrón del que pretende valerse no es el que corresponda, entre otras causales. Esta impugnación se realiza primero, e inmediatamente, ante el

mismo sindicato o seccional que convocó a elecciones, y sólo si es desestimada por el sindicato se abre la vía del MTESS.

Es importante hacerlo porque enseguida vendrá la elección de delegados, y será el mejor antecedente para impugnarla, porque una convocatoria de estas características es la preparación del fraude en la elección.

A los delegados los eligen todos los trabajadores del establecimiento donde se convocó a elecciones, afiliados y no afiliados; sólo en las elecciones de comisión directiva de un sindicato votan sólo los afiliados, pero cuando existen 2 o más gremios dentro de una empresa, votan todos los trabajadores convencionales dentro del CCT del sindicato que llama a elecciones.

En los organismos del estado donde existen varios sindicatos con personería sobre trabajadores del mismo convenio, en los casos en que se presenta más de una lista, las juntas electorales sólo ponen en el padrón a los trabajadores afiliados a ese sindicato. Nosotros somos partidarios de que no se deje afuera a los trabajadores no afiliados y que, de esta forma, los delegados sean los representantes de todos los trabajadores del sector. Esto deberá ser evaluado por los propios trabajadores, para evitar la posibilidad de que un sindicato rival intervenga en la elección propia deformando los resultados electorales.

La conciliación obligatoria

Sea en una lucha ofensiva, por salarios u otras reivindicaciones, o defensiva contra despidos o suspensiones masivas, las denuncias respectivas de la patronal y del gremio al Ministerio de Trabajo crean la figura del “conflicto colectivo” y habilitan la intervención directa del Estado.

El Ministerio tiene facultades legales para dictar en un conflicto laboral la llamada conciliación obligatoria. Es de mucha importancia que esta instancia sea correctamente manejada por el activismo pues, en líneas generales, existe una cierta confusión sobre sus alcances (volveremos sobre el tema más adelante).

El servicio médico de los lugares de trabajo

La cuestión del servicio médico es un motivo de fuertes presiones de las patronales sobre los compañeros enfermos. La medicina laboral está al servicio de la producción. Los médicos de fábrica son una suerte de escoria de la medicina: las patronales les fijan un techo de ausentismo a cumplir en invierno y otro en verano, y con esos parámetros se manejan con independencia de las enfermedades reales de los trabajadores y de su propio juramento hipocrático.

Hay dos artículos de la LCT sobre el tema.

El 209, que señala que el trabajador –salvo casos de fuerza mayor– deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Y el 210, que establece que el trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

La primera cuestión a tener clara, a pesar de que de hecho no se aplica por la complicidad del sistema en su conjunto, es

que la obligación de llevar certificado médico a la empresa es inexistente; y como tal no figura en la LCT.

La obligación de llevar este certificado estaba en la vieja Ley de Contrato de Trabajo (Art. 226) y no en la vigente; pero en la práctica el 90% de los jueces, los empleadores y los sindicatos le siguen exigiendo al trabajador que aporte un certificado cuando se reintegra, exigencia que NO ESTÁ en la legislación vigente; a pesar de que no aportarlo genera más complicaciones que llevarlo.

El abuso patronal se funda en que el trabajador va a tener que hacer un juicio para que le paguen esos días si la patronal se los descuenta; que aunque vaya a ganar, difícilmente los abogados lo tomen; además de que desde el descuento hasta el cobro del juicio la patronal dispone del dinero que ha descontado al trabajador para su propio uso.

El otro motivo es el costo que el servicio médico tiene para el empleador, lo que hace que en muchas oportunidades lo utilice sólo en algunos casos en que particularmente le interesa comprobar la enfermedad del trabajador. Así, en los casos no problemáticos, traslada al trabajador el propio control del ausentismo.

La obligación de un trabajador es dar aviso en la primera jornada, aunque de hecho se ha impuesto que este aviso se efectúe antes del horario en que debió tomar tareas. Hoy, con los adelantos de celulares, mails, etc., y con el telefonograma gratuito, esto se puede hacer desde la cama, con lo que se evita el debate sobre si se deambula o no.

Las buenas Comisiones Internas exigen el número de registro de la llamada del trabajador como mejor manera de defender una controversia con la patronal.

La segunda obligación es someterse al control del médico de la empresa, ya sea en su domicilio, en la empresa o en el servicio médico de la empresa, lo que dependerá de la enfermedad del trabajador y de su posibilidad de ambular.

Esto de ningún modo significa que valga más el control del empleador que el certificado médico del trabajador, ni que el médico del empleador pueda dar el alta, porque es el médico del trabajador, que es quien conoce y trata su enfermedad, quien debe y puede dar el alta.

Si uno está enfermo, siempre es bueno llamar al médico de la Obra Social, con independencia de que la empresa mande médico; ya que, en la eventualidad de que no lo mande –porque no es obligatorio–, el trabajador se quedará sin cobertura para la inasistencia.

Cinco certificados no concordantes entre médicos personales de distintos compañeros y el médico de la empresa le sirven a una interna de lucha para promover una ofensiva contra el servicio médico de la patronal en el Ministerio de Trabajo y en el propio Colegio Médico.

En los casos en que se dice que fue el médico y el trabajador no estaba en su domicilio, muchas internas exigen la foto de la casa del trabajador tomada por el médico desde su celular. La clave de la defensa del trabajador contra los despóticos servicios médicos es no dejar nunca solo al trabajador en su resolución de la controversia con la patronal sino utilizar de conjunto la organización para defender la salud del trabajador.

Los negreros premios por presentismo suelen empujar al compañero a trabajar enfermo. El delegado clasista defiende al trabajador en su salud, muchas veces quebrantada por los

sistemas de producción y los premios que no respeten el derecho a la enfermedad paga por el patrón.

“Recursos preventivos de crisis”

Una de las resultantes de la crisis capitalista, económica y social, es el proceso recesivo y una fuerte ofensiva de las patronales con suspensiones y despidos. Muchas de ellas apelan a los llamados recursos preventivos de crisis, que todo el arco político patronal y distintas alas de la burocracia sindical consideran positivos para el trabajador. Veamos.

Estos “recursos” patronales nacieron con Menem y Cavallo.

La norma se encuentra en el capítulo VI de la Ley de Empleo (24.013) del año 91, donde se viabilizó toda la precarización laboral en la Argentina pues además de los “recursos” se habilitaron contratos temporarios, pasantías, empleo “joven” y todo tipo de contratos basura.

De aceptarse el recurso preventivo, la batuta de la negociación la toman el Ministerio de Trabajo, la burocracia sindical y la patronal, sustrayendo la participación de los cuerpos de delegados y de la asamblea fabril. Se monta así, mediante estos recursos, un arbitraje preventivo antihuelga.

El tiempo perdido habrá servido para “ablandar” a los compañeros, preparando a la patronal las condiciones para aplicar despidos encubiertos bajo la forma de retiros voluntarios, como “oferta de temporada” pues el fin del recurso es habilitar indemnizaciones reducidas y en “cómodas” cuotas.

El recurso se aplica solamente cuando, en una empresa de menos de 400 trabajadores, se despide al mismo tiempo a más del 15%, es decir que se aplica para casos de una “masacre en

masa". Prácticamente, protege la libertad del despido en las "pymes" que no son alcanzadas por la disposición. Se aplica a una empresa de entre de 400 y 1.000 trabajadores en caso de que se despida al 10% del plantel; en una fábrica de 900, la patronal puede despedir hasta a 90 compañeros sin pasar por el "recurso". En caso de fábricas de más de 1.000, rige si se despide al 5% del personal.

El "recurso" habilita a cambiar a la baja el convenio laboral. Esto incluye la indemnización reducida. En general, las direcciones de los gremios rechazan en primera instancia estos "recursos"; este no es un dato menor porque, si la "parte sindical" se niega a aceptar el recurso, no hay habilitación oficial a los despidos, pero tampoco se anulan, entonces las partes quedan en libertad de acción, o sea que la patronal puede cesantear.

Ante las suspensiones o despidos hay que aplicar los recursos de los trabajadores: 1) asamblea de fábrica para rechazar cualquier suspensión o despido y reclamar el reparto de las horas de trabajo sin modificación de los salarios de bolsillo; 2) apertura de los libros de la empresa a los trabajadores, para determinar los reales resultados de las empresas y la forma en que son repartidos; 3) obligación del pago del 100% del sueldo en las suspensiones; 4) ocupación de cada fábrica que cierre, suspenda o despida. Por su expropiación sin indemnización, y con control obrero.

Notablemente, la fracasada "ley antidespidos" que vetó el presidente Macri en Mayo de 2016, no anulaba los recursos preventivos de crisis. Esa herramienta patronal para descargar la crisis sobre las espaldas de los trabajadores, fue preservada por todas las fuerzas políticas patronales de oposición al macrismo. Solamente el proyecto de ley del Partido Obrero,

que fue dictamen en minoría, preveía su netralización estableciendo la prohibición del despido, el reparto de horas de trabajo sin afectar el salario y la apertura de cuentas de la empresa a Comisiones Obreras electas en asamblea.

Cámaras de vigilancia

La cuestión de la instalación de cámaras en los lugares de trabajo suscita un debate en el conjunto de los trabajadores sobre cómo actuar. Es de mucha utilidad una referencia a un fallo ejemplar al respecto.

La Ley de Contrato de Trabajo reconoce que el empleador tiene facultades para organizar económica y técnicamente la empresa. Esto lo dice específicamente el Art. 64, y que esas facultades deben ejercerse sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales del trabajador.

Los cambios que el empleador pueda introducir en las condiciones de trabajo no deben causar a éstos perjuicios materiales o morales. El ejercicio de las potestades que la ley reconoce al patrón de la empresa tiene como límite “el respeto debido a la dignidad del trabajador” (Art. 68).

Respecto a los controles que el empleador puede realizar para la protección de los bienes de la empresa, ellos deben resguardar la dignidad del trabajador y practicarse con discreción (Art. 70).

La relación entre estas normas que preserven la intimidad del trabajador y el video de vigilancia es clara. Uno de los motivos por los cuales en todo el mundo se busca regular la utilización de cámaras para el control laboral son las consecuencias que ello trae aparejadas en la salud mental del trabajador.

La implementación de un sistema de vigilancia de su labor, “extremada e infinitamente más intenso que el que puede ejercer el empleador o su representante”, que registra y almacena hasta los más mínimos detalles y sonidos durante la jornada laboral, tiene la potencialidad necesaria para provocar daños psíquicos en el vigilado. La tensión o presión que sufre le genera (o puede generar) estrés, cuyo exceso deriva en diversas patologías físicas y mentales, como lo reconoce toda la literatura médica.

Se podría discutir si el lugar del trabajo y el desarrollo de la tarea comprometida son compatibles con un espacio de intimidad personal. Sin embargo, en general se ha aceptado que, aun en el marco de la actividad laborativa, hay aspectos de la conducta del trabajador que resultan ajenos al cumplimiento de la prestación laboral. Se trata de comportamientos que, si bien se manifiestan en hora y lugar de trabajo, se relacionan con cuestiones personales del trabajador. Por ejemplo durante las pequeñas pausas que lógica y naturalmente se verifican durante la tarea e, incluso, de gestos o actitudes propios de la vida íntima del dependiente.

Si el trabajador mantiene su derecho a la intimidad aun en su lugar de trabajo, y si éste es un derecho humano fundamental, entonces es inevitable concluir que aquel derecho debe prevalecer sobre los poderes reconocidos al empleador por la legislación.

El poder de la patronal encuentra su límite en los derechos humanos del trabajador, que trascienden el estrecho marco del contrato de trabajo. Un sistema de control permanente mediante videocámaras parece constituir, de tal manera, una grave afectación a la esfera privada de actuación del empleado y un agravio a su dignidad.

Todo trabajador administra sus horas de trabajo en base a la experiencia empírica, a los márgenes de producción deseados y a los parámetros de calidad que el producto y el empleador necesitan.

La comisión interna de Don Satur reclamó y obtuvo un fallo de sumo interés para el activismo.

“Está claro entonces que el sistema de videocámaras de Don Satur afecta negativamente la dignidad de sus operarios, quienes se ven expuestos a vejámenes injustificados en su intimidad sin que pueda esperarse un reclamo individual o pluriindividual sin exponerse también al riesgo de represalias patronales.”

“Se justifica así, entonces, el reclamo de la entidad gremial aglutinante en la medida en que tiene la representación promiscua de los trabajadores afectados y la intervención de este Ministerio en la protección psicofísica de los trabajadores que se ven, indebidamente, expuestos a acoso psicológico que excede el marco de las atribuciones del empleador.”

“En suma, considero que debe intimarse a Don Satur a desactivar en forma inmediata el sistema de videocámaras verificado en el acta de fs. 22 bajo apercibimiento de las sanciones que la Sra. Delegada Regional considere pertinentes, de conformidad con las atribuciones que le confiere el inciso f del Art. 3 de la Ley 10.149.” San Justo, 24 de abril de 2009.

El cumplimiento de las pautas de producción es control más que suficiente por parte de la patronal y su facultad de ordenamiento. La lucha contra el control policíaco en los lugares de trabajo es parte fundamental de la batalla por la organización de los trabajadores.

Los métodos y la estrategia de nuestro trabajo en los sindicatos.

¿Cómo se llega?

La inmensa mayoría de las veces, a un cuerpo de delegados se llega en forma improvisada. Los compañeros no están de acuerdo con los métodos de los delegados en funciones y entienden la necesidad de cambiarlos. Así surgen centenares de delegados y decenas de listas sindicales que sólo tienen en común la “bronca”. No hay detrás de ellas ni programa ni concepción del trabajo. La mayoría de estas direcciones son efímeras y terminan de la misma forma que terminaron las anteriores.

Por eso es fundamental este concepto. Existe una relación directamente proporcional entre el sostenimiento y la fortaleza de una interna o un cuerpo de delegados de lucha y su proceso de organización anterior.

La base de ese proceso es la formación de un agrupamiento. El mismo puede ser público, donde el régimen de trabajo lo permita, y clandestino, si las condiciones laborales son de amplio dominio de la patronal y la burocracia sindical.

La estructura del agrupamiento debe tener una base programática escrita. Puede ser un boletín, una hojita, un blog, pero la misma debe tener como condición fundamental su regularidad en la salida: cualquiera sea la periodicidad entre material y material, debe ser regular. Esto le da vida e identidad al agrupamiento y, con el tiempo, se empieza a visualizar entre los trabajadores como una alternativa posible.

No debe apurarse la suma de compañeros a los agrupamientos. Pueden quedar trancos si, durante el proceso de

consolidación, hacemos entrar compañeros que luego son adversarios, o agentes de la patronal, o de la burocracia, fundamentalmente en lugares represivos. El criterio que recomendamos es: todos nos ponemos de acuerdo previamente en la invitación a un nuevo compañero. Si nos equivocamos, es de común acuerdo. Nadie acerca un invitado por su cuenta. La decisión se toma previamente en reunión del agrupamiento.

¿Que defiende el agrupamiento? Respuesta: un programa. El programa evita el personalismo y el caudillismo, muy común entre los activistas. El programa unifica los criterios con que se defiende a los compañeros. Todos opinan lo mismo sobre cómo actuar. El programa le da un criterio de clase a la defensa de los compañeros.

¿Que programa? Un programa simple alrededor de tres, cuatro o cinco puntos puede concentrar la forma en que se va a desenvolver ese nuevo cuerpo de delegados. Con esos puntos centrales bien defendidos, tendremos una interna clasista que se apoye en las mejores experiencias de la clase obrera. Luego veremos la evolución de cada obrero y su elevación política, que a veces no tiene techo: de la clase obrera siempre surge lo mejor.

La lucha por el salario y la lucha por la defensa de los puestos de trabajo. Sólo con una buena defensa de estos dos puntos centrales ya tendremos una excelente interna. Una gran agrupación clasista se nutrirá en el tiempo con muchos más puntos que unan las luchas sindicales a las luchas políticas y a la construcción de un partido de los trabajadores en los sindicatos, o sea un partido político que separe e independice a los trabajadores de sus explotadores. Pero el primer escalón sindical es siempre importante. Al mismo tiempo la construcción de una alternativa de independencia política de los trabajadores como la constituida por el Partido Obrero y

el Frente de Izquierda y los Trabajadores, han sido un factor positivo, que ayuda a los agrupamientos fabriles y sindicales del clasismo y aún a las organizaciones más elementales de los trabajadores.

Punto 1 del programa: el salario

Es común en los programas gremiales reclamar salarios dignos, mejoras salariales, reclamos de aumento salarial de todo tipo, lo que obedece siempre a que el tema es una inmensa preocupación de los trabajadores. Se trata nada menos que de la lucha por el valor de la fuerza de trabajo que el capital tiende siempre a depreciar por distintos métodos, más o menos indirectos.

¿Específicamente qué salario defendemos nosotros?

Defendemos el salario básico igual a la canasta familiar, actualmente (mayo del 2016) de unos 22 mil pesos. Y consideramos que ni el combate a la inflación ni la estabilización monetaria pueden servir como consignas de los trabajadores porque son las dos caras de una misma moneda, consecuencias de resortes del poder en manos de la clase patronal, fuera de todo control por parte de los trabajadores. Dicho de otro modo son cuestiones que plantean la cuestión del poder, lucha a la que no renunciamos, todo lo contrario. Pero en la transición, contra la carestía, sólo es posible luchar con una consigna: la escala móvil de los salarios. Los contratos colectivos de trabajo deben asegurar el aumento automático de los salarios correlativamente con la elevación del precio de los artículos de consumo. Este es un problema capital para el movimiento obrero pues hoy las discusiones paritarias no contemplan de hecho la actualización automática del salario, lo hacen con un año de atraso, y en cuotas.

Estas consignas generales son fundamentales para la educación política de la clase obrera. Hay que explicarlas con cierta profundidad pero no sólo deben ser de “agitación”. Hay que precisar los límites objetivos que encuentra el activismo de base en esta lucha por el salario y dar propuestas concretas de trabajo.

El salario de los trabajadores argentinos, como promedio, tomado en su conjunto, no sólo está en la mitad de una canasta familiar y aún menos, es al mismo tiempo, un “conformado”. Solo una parte es el salario de convenio. El resto está integrado por distintos ítems referidos a premios por asistencia, por producción, viáticos, refrigerios, actas anteriores obtenidas como derechos adquiridos, pago de títulos, etc. Este fenómeno se agudizó profundamente durante el menemismo, pues el corazón de este “conformado” es la flexibilización laboral. Si analizamos con detenimiento, vamos a ver que casi la mitad de nuestro salario es trabajo a destajo.

De la parte integrada por los salarios de convenio, las internas combativas casi no participan. Es la burocracia la que firma los convenios con las cámaras patronales. Si por ejemplo existiera un patrón aislado que, por sus ganancias, quisiera darnos los 22.000 pesos de básico equivalente a la canasta familiar (al 31/5 de 2016), no lo podría hacer, con presiones se lo impedirían las propias cámaras patronales. Para el clasismo, la lucha los salarios de convenio es esencialmente política. Agitar el salario igual a la canasta, reclamar paritarios elegidos en asamblea, impulsar asambleas de fábrica que se pronuncien por este reclamo, plenarios de delegados o asambleas generales. Nada de eso permite hoy la burocracia, que ni siquiera pone a consideración de la base del gremio el monto del reclamo salarial en la paritaria.

En los cuerpos de delegados, en las internas combativas o en los agrupamientos que nos permitan llegar a ser interna, deberemos detenernos a analizar también cómo luchamos por la otra parte del 50% del salario. Este siempre puede modificarse en acuerdos de planta e incluso ser homologado en el Ministerio de Trabajo sin que necesariamente tenga el acuerdo de la burocracia sindical. De un modo general somos partidarios de la incorporación de los premios al básico, para que el salario no esté sujeto a mayor explotación.

La primera cuestión que hay que tener en cuenta es que las patronales y la burocracia no atan este tipo de premios a los acuerdos paritarios. Entonces tenemos un desfase salarial en cada paritaria. Si, por ejemplo, tenemos un premio a la asistencia de 500 pesos y la paritaria arrojó un aumento del 25% en cuotas, éste no siempre se aplica a este tipo de premios de planta. Lo mismo pasa con los otros premios. La pelea por ajustar todos ellos a los acuerdos convencionales, es una lucha de una interna combativa. Primero, mejora el salario; segundo, nos evita conflictos cada vez que queremos modificarlo y, tercero, lo podemos imponer si, con un proceso mediano de organización, iniciamos luchas que afecten ese premio, por ejemplo disminuir la producción.

La segunda cuestión importante en relación con el salario es que existen amplios márgenes de mejoras salariales en reclamos por incumplimientos de las empresas. Por ejemplo, si no hay comedor y corresponde que haya por el número de trabajadores. Se reclama el comedor y un estipendio por su no existencia, equivalente al precio de una comida real. La mayoría de las entregas de mate cocido, o incluso algún sándwich, de las empresas es simplemente para evadir este incumplimiento, que puede ser una fuente de mejora salarial concreta. (Recientemente, el Sitraic logró dos horas de la es-

cala de un oficial por día en concepto de comida). Lo mismo pasa con los viáticos para llegar al trabajo.

Cuestiones similares ocurren con los reclamos por incumplimiento de las guarderías en los casos de lugares donde trabajan mujeres. Arrojan siempre un triunfo pues el incumplimiento de las patronales en este rubro es muy frecuente. Sucede lo mismo con los títulos: los trabajadores tiene por convenio un pago por título, convertido por las patronales en adicionales ridículos y acotados a que el pago se haga si el trabajador se desempeña específicamente en esa profesión. Las internas combativas llegan a acuerdos por título superiores a los de convenio, aun cuando el trabajador no se desempeñe en la especialidad de su título. El argumento es fuerte porque apunta a la calificación y no a la descalificación del obrero. En el cuestionario tipo (que adjuntamos y que debe ser el inicio de cualquier relación con la caracterización de una fábrica), todos estos ítems están contemplados y sobre ellos, además, podemos trabajar y orientar a cualquier activista en la organización de su lugar de trabajo.

Premios a la producción: un tema delicado. Si en la planta hay premio a la producción, se puede modificar, hasta abolirlo. Esta última es sólo una fase superior de la organización de una interna. Los premios a la producción son siempre firmados e impulsados por la patronal en acuerdo con la burocracia. Van contra el propio cuerpo del trabajador. No estamos en contra de que aumente la producción por vías tecnológicas, estamos en contra de que aumente el esfuerzo del trabajador para obtenerla. El primer paso es pelear para atarlo al convenio y no al aumento de la producción. El segundo es verificarlo en reuniones, sección por sección, donde se establezca con claridad que al premio (objetivo) se llega de tal o cual manera, o está definitivamente disociado

del ritmo y monto de producción (la decisión la toman los compañeros).

La inmensa mayoría de las discusiones sobre los premios de producción se relacionan con deficiencias tecnológicas de las patronales e incumplimientos en normas laborales. Mejorar la calidad del trabajo siempre implica el menor esfuerzo del trabajador. Se hacen asambleas de sectores y la interna formula una propuesta sobre este premio que no signifique un aumento de la explotación. Nunca cambiamos plata por más esfuerzo. Esa es la política de la burocracia sindical.

Premios a la asistencia: como con el premio a la producción, si existe, no se puede abolir hasta que no haya una relación de fuerzas favorable. El premio a la asistencia es explotador por excelencia. Las patronales lo han impuesto sobre la base de la entrega de las condiciones de trabajo por parte de la burocracia sindical.

Si el premio es duro (ejemplo: si el trabajador falta, se lo pierde), hay que flexibilizarlo bajando la proporción del premio sin perder el conjunto, por ejemplo no siendo descontable por días de enfermedad o licencias de convenio, lo que morigera el efecto explotador del premio. Otro tanto con las llegadas tarde. Un petitorio que flexibilice los premios a la asistencia es siempre visto con mucha simpatía por los trabajadores. El aumento de este premio nunca debe atarse a la exigencia de que el trabajador trabaje enfermo.

Hay que explicar que la medicina laboral no está al servicio de la salud del trabajador sino de la producción. La burocracia entregó la conquista de que los certificados médicos fueran del médico del trabajador. Hoy, de hecho e ilegalmente (ver capítulo de los certificados médicos), sólo vale el del médico de la patronal, lo que es una aberración. Pero basta

que una interna acumule tres certificados médicos personales que contrasten con los del médico de la fábrica para denunciar en el Ministerio al médico y pasar a la ofensiva contra el régimen explotador del médico y la empresa. La patronal siempre pone las barbas en remojo si se logra hacer despedir a un médico negrero.

Como se ve, sólo sabiendo defender el salario se establece uno de los puntos centrales del trabajo gremial en las plantas. El salario tiene en sí un subprograma, pues todas estas iniciativas se pueden plantear antes y después de ser delegado o comisión interna y configuran lo que será nuestra actuación gremial.

Punto 2: la lucha contra los despidos y suspensiones y los criterios de clase para combatirlos

El derecho al trabajo es el único que tiene el obrero en una sociedad fundada sobre la explotación. No obstante, continuamente se le quita. Así como defendemos el salario igual al costo de la canasta familiar como consigna general y la escala móvil de salarios, ante la desocupación la consigna estratégica es siempre la escala móvil de las horas de trabajo. Es decir el reparto de las horas trabajadas sin afectar el salario, como impedimento de los despidos y las suspensiones.

La aplicación práctica, diaria, que tenemos como activistas o como delegados debe basarse sobre criterios de clase en la defensa de los puestos de trabajo, y con ellos intervenir antes y después de ser representantes de los trabajadores. El principio del reparto de horas sin afectar el salario responde a un plateo de fondo: la patronal se lleva permanentemente sus ganancias, cuando viene la crisis que ella se descargue sobre el capital y no sobre el trabajador.

Los despidos “hormiga”. Existe una práctica reiterada de la burocracia sindical de no defender los despidos “hormiga”. Las leyes argentinas permiten estos despidos. Basta que en un telegrama exista la fórmula “haber a su disposición” para que el sindicato burocrático señale: “No podemos hacer nada”.

¿Esto es así? Veamos: los despidos “hormiga” son utilizados por las patronales para establecer los planteles de personal a su antojo. Hay empresas que tienen como política estos despidos “hormiga” permanentes, que terminan creando una fuerte sensación de inseguridad en el trabajador, por ejemplo en los supermercados Coto.

Una interna de lucha no debe permitirlo. Debe llamar al paro, hacer asambleas, considerar el punto y señalarle a la patronal que va a luchar cada vez que esto se produzca reclamando que, previamente a una sanción, ya sea por despido o suspensión, se comunique a la interna. Esta es una lucha ardua, pues las patronales consideran que tienen el derecho “divino” de despedir. Muchas veces recargan de amonestaciones y suspensiones el legajo de un trabajador para luego tildarlo de “indefendible”, palabra que la burocracia ha aceptado en estos años.

Para nosotros no existen los indefendibles. Todos pueden ser defendidos, incluso cuando un compañero presenta problemas alcohólicos (es una enfermedad), o de drogas, o reiteradas faltas de un obrero que siempre fue correcto. Detrás, seguramente hay una crisis familiar profunda. Para la interna queda la responsabilidad de que sean los trabajadores, ante reiterados incumplimientos laborales, los que pongan el límite de “hasta acá te defendemos”, luego de restarle suspensiones y defenderlo. No puede ser arbitrio de la patronal. Lo que

está en juego en los despidos “hormiga” es siempre la lucha por quién domina los lugares de trabajo. Cuando la patronal sabe que va a haber resistencia, se cuida de sancionar pues conoce las pérdidas que ello ocasiona. Este es el comienzo de la defensa de la estabilidad laboral.

Despidos masivos. Si se despide masivamente, se debe llamar a una asamblea y parar reclamando la incorporación. Ante los despidos masivos hay una vasta jurisprudencia que da derecho a parar automáticamente sin todos los pasos previos (que luego veremos detenidamente) que implican un paro “legal”.

El paro siempre es de mucha importancia pues crea la figura legal del “conflicto colectivo”. La patronal denuncia el paro ante el Ministerio de Trabajo y se abre una instancia legal cuyo manejo es fundamental.

Nunca pedimos la conciliación obligatoria, siempre defendemos los despidos con medidas de fuerza planteando reincorporación efectiva y total y no transitoria. Si frente al conflicto colectivo el Ministerio dicta la conciliación obligatoria, consideramos si la aceptamos o no. En ese caso, vamos a tener el gremio en contra pues invariablemente acepta la conciliación obligatoria. Si el conflicto es salarial, la conciliación obligatoria sólo favorece a la patronal.

Veamos los pasos a seguir en una CO: primero, si es frente a despidos y con los despedidos afuera, hay que rechazarla de plano y seguir el conflicto. Es una trampa mortal firmar el acta sin que se expliciten en ella varias cuestiones: primero, que sea con los despedidos adentro; segundo, que a los compañeros los reintegren a sus puestos de trabajo habituales y no privados de tareas.

Este punto no es menor pues en grandes conflictos (Fate, Ge-

neral Motors, etc.), en que se firmaron las conciliaciones obligatorias sin esta cláusula, las patronales llevaron a los trabajadores a los fumaderos o no les dieron tareas, condición que crea una situación psicológica insostenible al trabajador, que ve que, de hecho, perdió su lugar de trabajo.

La conciliación es “obligatoria” porque es un chantaje. Si no se acata, el Estado puede intervenir el gremio. Esta cuestión no es menor, porque cuando los trabajadores la desconocen invariablemente tienen a la dirección del propio gremio en contra de su decisión.

Es muy importante saber que una conciliación obligatoria con los despedidos adentro no anula el despido, que sigue vigente, y sólo lo levanta un acta de anulación del despido. “Retrotraer” la situación no significa desconocer el despido.

Durante la conciliación obligatoria la patronal trabaja activamente tratando de mejorar la indemnización de algunos despedidos para lograr su cometido (a veces despide más de lo que tiene pensado para, en la negociación, achicar el número de despedidos). Cuando se presentan estas situaciones, la respuesta de la burocracia será “hasta acá llegamos”, dejando sola a la interna en la lucha por la reincorporación.

Nunca denunciamos a un compañero de base si arregla una indemnización durante el proceso de la conciliación obligatoria. Es común oír hablar de “peleamos por ellos pero arreglaron”. Para la interna no está en juego el nombre ni la actitud de un despedido en particular, está en juego la defensa general de los puestos de trabajo

Nunca se firma un acta de conciliación obligatoria cerrando un conflicto sin asamblea. Se puede establecer que la decisión que tome la comisión interna es ad referendum de la misma.

La importancia del cuestionario tipo

En la tarea de la organización sindical de un lugar de trabajo, es de suma importancia una caracterización precisa y objetiva de las condiciones de trabajo del lugar, de los sueldos y premios que se perciben, de las categorías y del cuadro general de la organización sindical existente.

En esta tarea, es de mucha utilidad, para reunir todos estos elementos, la utilización de un “cuestionario tipo”. En las reuniones con los activistas, muchas veces se desarrollan elementos subjetivos que no siempre nos permiten ver exactamente las relaciones laborales existentes.

Adjuntamos el cuestionario, que una vez respondido nos da una base objetiva para comenzar la tarea de organización sindical y política.

Cuestionario tipo

1. Lugar de trabajo.
2. Gremio o gremios existentes en el lugar.
3. Cantidad de trabajadores efectivos y contratados.
4. Señalar si los contratados son de la propia empresa o de agencia. Indicar si hay tercerizados.
5. Indicar si hay sistema de turnos.
6. Mencionar sueldo mensual o quincena promedio. Mencionar si hay premio a la producción y cómo es, y montos de dinero.
7. Si hay premio al presentismo, indicar cómo es y montos de dinero.
8. Consignar si se reconoce monetariamente títulos técnicos o secundarios y, en caso afirmativo, cuánto se paga por ello.

9. Indicar si hay comedor. En caso negativo, responder si existe algún sistema compensatorio: refrigerios a cargo de la empresa, carrito de comida subsidiado, etc.
10. Ídem anterior con guardería.
11. Ídem con viáticos por transporte.
12. Informar si se hace entrega de zapatos, vestimenta, elementos de seguridad, etc.
13. Informar condiciones de trabajo: higiene, seguridad, protección, etc.
14. Cómo es el ambiente laboral: existencia de insalubridad, ventiladores, extractores, etc.
15. ¿Hay tareas riesgosas? ¿Se paga por ellas? ¿Calorías?
16. Indicar si hay reclamos de categorías.
17. En qué forma se resuelven los problemas originados en diferencias de pago.
18. Consignar si hay delegados.
19. Si los hay, preguntar:
 - a) Si los delegados se reúnen regularmente.
 - b) Cada cuánto hay reuniones de los delegados y comisión interna con la patronal.
 - c) Si hay actas de las reuniones.
 - d) ¿La comisión interna lleva archivo de los reclamos?
 - e) ¿Funciona la cartelera gremial para explicar los reclamos y su estado?
20. Responder si se permite o no la asamblea dentro del horario de trabajo y si se realizan o no por sector o contraturno.
21. Expresar si los delegados sacan comunicados para notificar a los trabajadores sobre los diferentes problemas.
22. Mencionar si hubo conflictos recientemente y, en caso afirmativo, cuál fue el principal.
23. Indicar si la empresa despide y qué ocurre en tal caso.
24. Cómo es el sistema para pasar como efectivos a los contratados.

25. Cómo son las relaciones del cuerpo de delegados con el sindicato.
26. ¿Hay corrientes políticas que actúan en el lugar de trabajo?
27. ¿Hay compañeros del PO? ¿Con qué antigüedad?

Cómo funciona una interna clasista

El buen método de funcionamiento de una interna es el factor fundamental en la organización obrera de una fábrica. Las empresas están cansadas de cooptar delegados e internas que asumieron como recambio de malos dirigentes.

En primer lugar, es imprescindible establecer un sistema de reuniones semanales de la interna con la patronal. En general, se establece al inicio pero la demanda de los problemas cotidianos tiende a romper este método. La ruptura no es ingenua: la empresa siempre estará dispuesta a “abordar” los problemas que los delegados presenten e ir resolviéndolos sin llegar al reclamo formal por escrito. Como veremos, esta quiebra del reclamo “formal” es uno de los principales problemas de un delegado.

La interna se reúne una vez por semana y ahí se abordan los reclamos que se llevarán a la patronal por escrito. Los trabajadores saben qué día se reúne la interna y que allí se abordan los problemas generales; es de suma importancia que el detalle inicial de la reunión de la interna sea un breve informe político de 5 o 10 minutos. Siempre atamos las acciones de una interna al proceso general de luchas de la clase obrera.

El reclamo siempre debe ser escrito a la patronal y se debe exponer en la cartelera gremial. Todo trabajador debe saber por la cartelera si su reclamo fue considerado por la interna y elevado a la empresa. Este método evita el caudillismo y la

actuación “individual” del delegado –“dejá que yo te lo arreglo”– clásico de la burocracia sindical.

La primera batalla política de una interna clasista es llevar a la patronal a este tipo de reuniones y que de las mismas se labre un acta. Hay fuertes resistencias de las patronales a labrar actas; cuanto más negrera sea la patronal, más grande será esa resistencia. Los abogados de las empresas saben más que las propias internas que las actas son las iniciadoras de un posible conflicto.

La primera pulseada es que acepten este método. De no hacerlo, se debe insistir, llevar las denuncias al gremio, también al Ministerio de Trabajo, e incluso emplear el método de la carta documento hasta establecer que se realicen. Las empresas rechazan las cartas con argumentos débiles como que están abiertas a la discusión, que los reclamos son atendidos, de una gran endeblez jurídica pues están fuera de las leyes laborales vigentes. La no confección de actas es parte de una figura jurídica que se llama “práctica desleal”. Al demostrarlo, obligamos a la empresa a sentarse a discutir.

Una interna que se maneje con actas tiene siempre un recurso extraordinario para llegar a un eventual conflicto. El acta marca, en muchas ocasiones, la diferencia entre el conflicto “legal e ilegal”, la secuencia de establecer primero el reclamo por escrito, segundo reiterarlo, al establecer por tercera vez el reclamo escrito se puede emplazar a la empresa enviando siempre copia al gremio y al Ministerio. Esos elementos nos habilitan para (vencido el período de emplazamiento) llamar a una asamblea y tomar medidas de fuerza que estarán perfectamente encuadradas. Cuando la empresa, ante el paro, haga la denuncia al Ministerio y haga aparecer al “escribano” constatando el conflicto, se le acercan a él las actas confeccionadas, que dejan sin marco de acción a la

empresa por medidas inconsultas, paro salvaje, inorgánico, etc., etc.

Este es un pantallazo general del método y el programa mínimo de una interna o un cuerpo de delegados clasista. Pero cualquier activista importante y que vayamos considerando como un cuadro de la clase obrera debe saber esta cuestión central de la vida sindical. Debe saber que los sindicatos no tienen, ni por sus objetivos, ni por su composición, ni por el carácter de su reclutamiento, un programa de clase acabado; y que tampoco representan al conjunto de los oprimidos, por eso no pueden sustituir nunca a un partido de la clase obrera. Para los socialistas, el sindicato no es un fin en sí mismo, sino sólo uno de los medios a emplear en la marcha hacia la lucha para que la clase obrera junto a la mayoría trabajadora sea ella misma el poder, se constituya como clase gobernante.

Nuestras agrupaciones sindicales tienen siempre ese norte político: unir a la clase obrera con la izquierda obrera y socialista. La autonomía de los sindicatos está ligada a esta lucha porque la tendencia implacable de la clase patronal es a someterlos, a transformarlos en instrumentos de contención, contra su función fundacional de lucha de los trabajadores. Siguiendo ese derrotero, la burocracia sindical se transforma en representante del interés (y de los métodos) patronal en el interior de la organización obrera que es el sindicato.

Cómo abordar los problemas de seguridad e higiene en el trabajo

El proyecto de Ley del Partido Obrero

La formación de comités independientes de control obrero es una solución concreta y realista a la cuestión de la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo. El proyecto no trata de relevar al empleador, a las ART ni al Estado de sus obligaciones de prevención y protección de la salud y seguridad laboral. Se trata de someterlos al control de los trabajadores, protagonistas y víctimas de los riesgos del trabajo.

Para que ese control sea eficaz, debe ser ejercido por los trabajadores en forma independiente. Por ello se postula su constitución como órganos autónomos, no paritarios ni mixtos, expresión del derecho democrático de la propia organización de los trabajadores en el seno de la empresa.

Por eso mismo se propone la elección de los miembros de los comités en asamblea o por el voto secreto y obligatorio de todos los trabajadores y se incluye, con los mismos derechos y electos con los mismos métodos, a delegados de las empresas tercerizadas que actúen en el establecimiento.

Se otorga a los comités la facultad de detener las tareas cuando se advierta peligro cierto de accidentes o enfermedades laborales, hasta la remoción definitiva de sus causas. Cuestión central en la prevención de un accidente.

Comités de Control Obrero de la Seguridad, Salud e Higiene Laboral

ARTÍCULO 1

En todo establecimiento laboral público o privado se constituirá un Comité de Control Obrero de la Seguridad, Salud e Higiene Laboral (CCOSSHL), que tendrá como objeto el ejercicio del control activo por parte de los trabajadores sobre la prevención de riesgos del trabajo y la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el ámbito de dicho establecimiento.

La actuación del CCOSSHL no relevará al empleador, a las aseguradoras de riesgos del trabajo que éste hubiera contratado ni a la autoridad de aplicación, de sus obligaciones indelegables de prevención y protección de la salud y seguridad laboral.

ARTÍCULO 2

El CCOSSHL se integrará con representantes electos en asamblea o por el voto secreto y obligatorio de todos los trabajadores del establecimiento.

Los integrantes del CCOSSHL serán elegidos en la siguiente proporción: hasta treinta (30) trabajadores, se designa un delegado; entre 30 y 100 trabajadores, dos (2) delegados; más de 100 trabajadores, tres (3) delegados, a los que se adicionará uno más por cada fracción mayor de 100 trabajadores.

En el Comité estarán representadas todas las diferentes secciones y turnos de trabajo existentes en el establecimiento, en las proporciones establecidas en el párrafo anterior.

En los supuestos de contratación o subcontratación, sea de actividad principal o accesorio de la empresa principal, los trabajadores que presten tareas en el establecimiento de la empresa principal elegirán, con idénticos métodos que los trabajadores de planta, a los delegados al CCOSSHL, quienes se incorporarán al mismo con las mismas atribuciones y dere-

chos que los dependientes del empleador principal, mientras dure el trabajo a realizar en el establecimiento

ARTÍCULO 3

El CCOSSHL es un organismo especializado, complementario pero distinto de la representación sindical, exista ésta o no en el establecimiento. Sin perjuicio de ello, goza de las garantías de estabilidad y tutela que la ley otorga a las representaciones sindicales.

La duración del mandato de sus miembros será igual a la establecida para los representantes de la/s asociación/es sindical/es existente/s en el establecimiento, tenga/n ésta/s o no personería gremial. Si no existiere organización sindical en el establecimiento, el mandato será de un año.

Los delegados al Comité de Control Obrero también gozarán de un crédito de horas mensuales retribuidas para ejercer sus funciones, similar al correspondiente para los delegados gremiales, existan éstos o no en el establecimiento.

Los delegados al Comité de Control Obrero y quienes se hubieren postulado para ocupar dicho cargo no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta dos (2) años más los primeros y hasta un (1) año más los segundos.

ARTÍCULO 4

El CCOSSHL se dará su propio reglamento interno de funcionamiento.

Los representantes de los trabajadores que lo constituyan recibirán, en fecha inmediata a su designación, mediante curso intensivo y otras modalidades que serán establecidas en el

reglamento interno, formación especializada en materia de higiene y seguridad, y prevención de accidentes y enfermedades laborales, necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por el CCOSSHL, con la colaboración y asesoramiento de profesionales y técnicos especialistas en seguridad, higiene y salud laboral escogidos de un listado conteniendo el currículum vitae de quienes se postulen, que deberá ser publicado periódicamente por la autoridad de aplicación. El CCOSSHL podrá celebrar convenios de capacitación y asesoramiento con Universidades Nacionales, Hospitales Públicos, Colegios Profesionales y Justicia del Trabajo, entre otros.

Los gastos que se originen en la capacitación y asesoramiento de los miembros del CCOSSHL estarán a cargo del empleador.

ARTICULO 5

En el cumplimiento de sus funciones, los integrantes del Comité de Control Obrero tendrán derecho a:

a. Acceder libremente a los distintos puestos y lugares de trabajo con el fin de conocer y analizar los riesgos existentes, no pudiendo el empleador establecer restricciones al ejercicio de tal libertad.

b. Disponer la suspensión de prestación de tareas en caso de peligro grave e inminente para la salud de los trabajadores hasta la superación definitiva, por medio de las medidas adecuadas, de tal peligro.

c. Participar en las inspecciones que realice la autoridad de aplicación, formular las denuncias pertinentes ante ésta cuando actúe en los lugares de trabajo, y recibir copia de las

actuaciones labradas durante el transcurso de la inspección.

d. Promover, programar y realizar actividades de concientización, información y capacitación para todos los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo, en horario de trabajo, cuyo costo estará a cargo del empleador.

ARTICULO 6

Sin perjuicio de las mayores facultades que pudieran otorgarle las convenciones colectivas de trabajo o estatutos especiales, el Comité de Control Obrero de la Seguridad, Salud e Higiene Laboral tendrá las siguientes facultades:

Acceder íntegramente y sin restricción alguna a la información sobre los planes de prevención de riesgos y protección de la salud y seguridad laboral elaborados por el empleador, sobre los programas impuestos al respecto por la autoridad de aplicación, y sobre las recomendaciones que hubiera formulado la ART o cualquier organismo técnico que asesore al empleador.

Participar con poder de veto en la determinación de los ritmos de producción, tiempos, incentivos, tareas monótonas y cuotas de producción, rechazando aquellos en los que, a su entender y a juicio del grupo de trabajadores afectado por los mismos, se produzca fatiga psicofísica.

Controlar que el sistema de premios e incentivos no afecte directa ni indirectamente la salud de los trabajadores impulsándolos a negar enfermedades o accidentes para no perderlos (premios a la asistencia, a las horas trabajadas sin accidentes y similares).

Controlar las consecuencias sobre la salud psicofísica de

los trabajadores de los sistemas de turnos rotativos y trabajo nocturno.

Ser informado previamente de toda modificación en la organización del trabajo o en el método de producción, de toda introducción de tecnología, o incorporación de maquinarias, herramientas o materias primas. En caso de que el CCOS-HL dictamine con asesoramiento técnico que las mismas pudieran tener incidencia en la salud y seguridad en el trabajo, dichos cambios no podrán implementarse hasta que no se determinen y apliquen medidas de prevención dictaminadas por una comisión técnica independiente.

Acceder a los estudios médicos realizados a los trabajadores por el servicio médico del establecimiento o por servicios externos al mismo y someterlos al análisis y dictamen de sus propios expertos.

Promover análisis sobre procedimientos y métodos de trabajo tendientes a preservar la integridad psicofísica de los trabajadores; si surgen necesidad de mejoras, se impondrán plazos al empleador cuyo incumplimiento habilitará la paralización de las tareas cuestionadas.

Intervenir activamente con sus propios técnicos en la investigación de la totalidad de los accidentes y enfermedades del trabajo que se produzcan en el establecimiento, dictaminando acerca de sus causas y de las medidas preventivas para su no ocurrencia en el futuro. Para la adopción de dichas medidas, se impondrán plazos cuyo incumplimiento habilitará a la suspensión de la prestación de tareas en los sectores involucrados hasta su cumplimiento.

Intervenir en los estudios para determinar la declaración de Insalubridad de los puestos de trabajo.

Proponer y supervisar los resultados de las mediciones ambientales.

Denunciar y formular observaciones ante las autoridades de la empresa, con copia a la autoridad de aplicación y a la ART, los incumplimientos a las normas legales y reglamentarias, así como de toda acción u omisión que pudieran poner en peligro la integridad psicofísica de los trabajadores. Dichas observaciones y denuncias deberán ser respondidas por escrito al CCOSSHL en un plazo máximo de siete (7) días.

En ningún caso, los miembros del CCOSSHL serán responsables por los infortunios laborales en el establecimiento.

ARTICULO 7

Periódicamente, como mínimo en forma bimensual, deberán celebrarse reuniones paritarias en el establecimiento entre representantes del empleador y del CCOSSHL a fin de considerar la situación en materia de prevención e higiene y seguridad en el trabajo. A las mismas los miembros del CCOSSHL podrán concurrir con sus asesores técnicos.

Dichas reuniones se efectuarán en locales del establecimiento y en horarios de trabajo, sin afectación de la remuneración de los miembros del CCOSSHL y sin imputación al crédito de horas de que dispongan para desarrollar su labor específica.

ARTÍCULO 8

De forma

Proyecto de Asociaciones sindicales del Partido Obrero

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.,

Proyecto de ley por la autonomía y la democracia de las organizaciones obreras y sindicales

Artículo 1º.- Derógase la ley 23551, llamada de Asociaciones Sindicales, sus reglamentaciones, y toda ley o decreto cuyas disposiciones se opongán total o parcialmente a las de esta Ley.

Artículo 2º.- Las organizaciones sindicales podrán constituirse libremente, quedando prohibida toda injerencia por parte del Estado y/o de los empleadores. Queda suprimido el requisito de personería gremial y de cualquier otra forma de autorización estatal para el funcionamiento de las organizaciones sindicales. Estas se regirán exclusivamente por la voluntad democrática de sus afiliados, quienes ejercerán la plena soberanía en su organización y se dotarán para su funcionamiento de Estatutos Sindicales votados por sus bases.

Artículo 3º.- El Estado se abstendrá de cualquier tipo de intervención en la constitución y/o funcionamiento de las organizaciones sindicales. Los acuerdos que establezcan los trabajadores con las patronales no requerirán homologación por el Ministerio de Trabajo o cualquier otro organismo estatal.

Artículo 4º.- Los trabajadores tendrán derecho a elegir dele-

gados a razón de uno (1) en establecimientos en los que cuenten entre cinco (5) y quince (15) trabajadores, dos (2) en los que cuenten con entre quince (15) y veinticinco (25) y a partir de esa cantidad uno más cada 25 trabajadores o fracción mayor de 15. Los delegados electos podrán estar afiliados a cualquier sindicato constituido en la rama de actividad o no estar afiliados. Podrán votar todos los trabajadores que desarrollen sus tareas dentro del establecimiento sean estos efectivos, de planta, contratados o subcontratados por terceros.

En empresas con más de noventa (90) trabajadores podrá constituirse una comisión interna, electa en forma directa por los trabajadores, que será la representación unitaria de los trabajadores frente a la patronal y los poderes públicos, con representación proporcional de las diferentes listas y/o gremios que participen de la elección.

Los delegados electos gozarán de libertad de movimiento dentro del establecimiento para el ejercicio de sus funciones gremiales, no pudiendo los empleadores realizar descuentos sobre sus haberes por el tiempo utilizado para el cumplimiento de dichas funciones. Gozarán asimismo de inmunidad gremial, por la que no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos mientras dure el ejercicio de sus mandatos y por los dos (2) años posteriores al fin de sus funciones sindicales. Esta inmunidad se extiende a trabajadores que no hayan sido electos como delegados, pero que hayan ejercido de hecho esa función en representación de sus compañeros de trabajo.

Podrá ser delegado o directivo sindical todo trabajador, mayor de 16 años, que habite en el territorio argentino, sea nativo o extranjero (con un mínimo de 6 meses de residencia), sin ningún tipo de discriminación y una antigüedad de 3 meses en la industria.

Los trabajadores que hayan sido elegidos para ocupar car-

gos directivos en asociaciones sindicales tendrán derecho a gozar de licencia automática, a la reserva del puesto y a ser reincorporados en la misma categoría que tuvieran al momento de su elección, no pudiendo ser despedidos por el término de dos años desde la terminación de sus mandatos.

Los delegados y los miembros de dirección de organizaciones sindicales serán revocables por decisión de la Asamblea General de su establecimiento o de su organización sindical, respectivamente.

Artículo 5°.- El plenario de delegados, es decir la reunión de la totalidad de los delegados por lugar de trabajo, se reunirá sistemáticamente y ordinaria por períodos no mayores de dos meses. Su convocatoria está a cargo de la Comisión Directiva y puede ser convocado a requisitoria del 20% de los delegados del cuerpo. Su convocatoria extraordinaria puede hacerse en cualquier momento por parte de la Comisión Directiva.

Artículo 6°.- Se establece el derecho a la realización de Asambleas Generales en los lugares de trabajo y en horario de trabajo sin que pueda ser opuesto ningún tipo de reparo por parte de la patronal, debiendo ésta abstenerse de toda forma de participación o presión sobre dichas Asambleas. Queda prohibido el descuento de salario, premios o cualquier otra remuneración por participar de dichas asambleas. Las resoluciones de la Asamblea votadas por simple mayoría serán consideradas como el ejercicio de la soberanía directa de los trabajadores y llevadas como tales ante la patronal.

Artículo 7°.- Rige plenamente el derecho al libre accionar gremial dentro de las empresas. Las Comisiones Internas tendrán cuarto gremial en condiciones dignas, computadoras y

mobiliario a cargo de la patronal. También vitrinas públicas, solo manejadas por los delegados, para colocar sus comunicados o informaciones.

Artículo 8º.- Las cuotas sindicales serán fijadas autónomamente por las Asambleas Generales. Quedan prohibidas las llamadas 'cuotas solidarias' que direcciones sindicales acuerden con las patronales en compensación por la firma de convenios colectivos o acuerdos salariales. Las cuotas sindicales ordinarias podrán ser descontadas de las liquidaciones salariales de cada trabajador afiliado de aquellos sindicatos que lo soliciten. Las patronales no podrán negarse a ello y deberán depositar esos importes en el plazo de 24 horas en las cuentas bancarias señaladas por cada sindicato, entregando simultáneamente comprobante de los depósitos al sindicato y al delegado de fábrica. Estas cuentas sindicales no podrán ser embargadas, ni intervenidas por el gobierno.

Artículo 9º.- Las Comisiones Directivas de las Obras Sociales serán electas por el voto de los afiliados en elección separada de las elecciones sindicales, las cuales se integrarán por representación proporcional a los votos obtenidos por cada lista.

Artículo 10º.- El 10% de los fondos provenientes de las cuotas de afiliación serán destinados a un fondo de huelga o de lucha que estará a disposición de los sectores en conflicto de cada gremio y se asignarán con aprobación del plenario de delegados.

Artículo 11º.- La discusión paritaria sobre salarios y condiciones de trabajo se realizará por rama de actividad. Los delegados paritarios serán elegidos por representación proporcional en Asamblea General de cada gremio, pudiendo in-

tervenir en la misma, listas o candidatos de los diferentes sindicatos existentes en esa rama. La aprobación de los acuerdos paritarios llegados con la parte patronal deberá ser realizada por mayoría simple en Asamblea General unitaria de cada gremio. Todos los trabajadores que actúen en el ámbito de una empresa o rama industrial pertenecerán al mismo convenio, incorporando automáticamente al mismo a trabajadores contratados, tercerizados, eventuales o cualquier otra forma de contratación. Ningún convenio o acuerdo regional o de fábrica podrá tener menores derechos a los reconocidos por el convenio nacional. Toda conquista superior o derecho más favorable obtenido por convenios de inferior nivel al nacional será automáticamente reconocida y legalizada, cualquiera sea el carácter de la representación sindical interviniente y no podrá ser revertida. Rige el principio progresividad y de ultraactividad de la ley más favorable al trabajador: toda conquista obtenida, es un derecho adquirido que no puede ser desconocido por una norma sancionada posteriormente.

Artículo 12°.- Las Comisiones Directivas de los sindicatos se elegirán mediante el voto secreto de los afiliados y su integración será proporcional al resultado obtenido por cada una de las listas intervinientes sin piso alguno, lo cual se hace extensivo a todos los órganos deliberativos previstos en los estatutos de las asociaciones.

Artículo 13°.- Se permitirá la libre federación y confederación nacional y/o por ramas de trabajo de los sindicatos. En todos los casos la elección de sus autoridades se realizara por voto directo y representación proporcional. Las decisiones de una Central Obrera se adoptarán a través de la convocatoria de un Comité Confederal con representación proporcional de cada gremio. En todo tipo de elección sindical (de base, nacio-

nal, federación, confederación, etc.) se elegirán Juntas Electorales en Asamblea sobre la base de representación proporcional, los padrones deben ser entregados en el momento de la convocatoria a toda lista que se inscriba y cualquier trabajador, afiliado o no, podrá ser fiscal, sin que se le descuenta los salarios del día. Los jubilados podrán mantener su afiliación sindical, pero votarán en padrón aparte para representantes directivos de la rama jubilados.

Artículo 14°: Se prohíbe toda limitación o reglamentación por parte del Estado del derecho de huelga. Particularmente, la imposición de la realización de guardias mínimas obligatorias, las que serán resueltas y votadas libremente por los huelguistas. Queda prohibida toda represión y/o obstrucción a los piquetes de huelga cuyo fin es garantizar que la decisión mayoritaria adoptada por la Asamblea o el Sindicato se cumpla unánimemente, venciendo la presiones y amenazas de las patronales y/o el Estado.

Artículo 15°.-Se constituirá una Comisión Nacional de Encuadramiento Sindical que entenderá en todas las cuestiones relativas el encuadramiento de los trabajadores y arbitrará en los litigios que sobre el punto se presenten entre distintas asociaciones. Sus miembros serán electos mediante una elección nacional por el padrón de la totalidad de los afiliados del conjunto de las asociaciones sindicales. Su mandato regirá por cuatro años.

Artículo 16°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

La presente ley parte del concepto fundamental de que el movimiento obrero debe organizarse en forma independiente del Estado, los gobiernos de turno y las patronales. De lo contrario no es representativo de la voluntad, ni de los intereses históricos de los trabajadores.

Esto plantea la derogación de la actual ley 23551 de Asociaciones Sindicales y de todas sus reglamentaciones y eventuales leyes conexas.

La ley vigente en la actualidad legaliza la intervención del Estado en todos los órdenes de la vida sindical: otorga o quita personerías gremiales que indica qué sindicatos son los reconocidos por el gobierno y la patronal, tiene poder de sanción de los Estatutos de cada sindicato, en los que en la actualidad se colocan condiciones proscriptivas para acceder a la conducción de los gremios, avala requisitos imposibles de cumplir para presentar listas de oposición, excluye a los extranjeros de las secretarías generales, etc.

Esta ley ha consolidado el accionar de una capa burocrática, estrechamente ligada al Estado, que ha ido evolucionando hasta convertirse en muchos casos en empresarial. Los sindicatos son una organización clasista de los trabajadores.

Esta ley ha regimentado los sindicatos, que tienen cortapisas de todo tipo para su accionar y pueden ser intervenidos por el gobierno.

Los términos de la organización sindical de los trabajadores deben ser resueltos por los propios trabajadores mismos. Su objetivo es aminorar la explotación del trabajador por el capitalista y su estado, hasta lograr la abolición de la explo-

tación del hombre por el hombre, tarea que será resuelta por una verdadera revolución social. Como ha sido planteada por la Internacional de los Trabajadores en épocas de Carlos Marx: “La liberación de los trabajadores será obra de los trabajadores mismos”.

El Ministerio no tiene porque ‘homologar’ los acuerdos que los trabajadores establecen con las cámaras patronales. Estas ‘homologaciones’ tienden a colocar límites e impedir el avance de conquistas obreras que los trabajadores han logrado conseguir con su lucha, para que no se transformen en un ejemplo a seguir por otros sectores de la clase obrera. Es lo que ha sucedido ahora, por ejemplo, con la huelga de los acieros de Santa Fé, donde el gobierno rechazaba el aumento del 36% arrancado por la lucha a las poderosas patronales de este complejo agro- industrial-exportador. A pesar que el gobierno se llena la boca con el planteo de paritarias libres, trata de encuadrar las mismas en un techo de entre el 24 y el 27%, lo cual es un atentado al bolsillo del trabajador frente a un aumento mayor del costo de vida.

Tampoco el gobierno ha revertido el proceso de ‘flexibilización’ laboral que viene del menemismo y que ha sido institucionalizado por la década K. Como, por ejemplo, el problema de la tercerización laboral. Es necesario defender el convenio único por industria y no aceptar la división del movimiento obrero en convenios por empresa que permiten el avance de la superexplotación laboral a través de la ‘flexibilización’ y ‘racionalización’ patronal. Solo la Asamblea General de los trabajadores puede ser la que elija a los paritarios y la que apruebe finalmente que tipo de acuerdo se firmará con las patronales. Sin democracia sindical, los trabajadores son usurpados por burocracias sindicales al servicio de patronales o gobiernos de turno.

Los trabajadores deben organizarse libremente, incluso

creando diversos sindicatos, lo cual no impide bregar por su unidad frente a la clase patronal. Por eso planteamos que la autoridad sindical máxima es la Asamblea General por Rama en la industria y la Asamblea General de Fábrica, en la que cada uno puede intervenir de acuerdo con su filiación sindical, pero en la que se vota un pliego común de reclamos. Frente a la patronal bregamos por el frente único de los trabajadores.

Debe terminarse con el régimen despótico que introduce la patronal en el ámbito de su empresa privada. No puede haber reglamentos propios, cuasi dictatoriales, que cercenen los derechos del trabajador al accionar gremial. Por eso defendemos la existencia de fueros gremiales que impiden el despido no solo de los delegados, sino también de los activistas que se involucran en la vida gremial. Los delegados pueden ser electos a partir de los 16 años, pues si la juventud tiene derecho al sufragio para elegir a los gobernantes, puede también elegir y ser elegida como delegado o directivo sindical para defender sus derechos. Se termina también con la discriminación al extranjero (que viene como rémora de la vieja, xenófoba y reaccionaria ley de residencia que permitía expulsar del país a los obreros sindicalistas extranjeros): chilenos, paraguayos, bolivianos y uruguayo de la hermandad latinoamericana podrán intervenir con iguales derechos en la vida sindical.

Al amparo de la actual ley sindical se ha instaurado una burocracia patotera, como José Pedraza, el asesino de Mariano Ferreyra, o Gerardo Martínez que se mantiene a patota limpia a lo largo y ancho del país. No hay democracia sindical. Es más difícil presentar una lista de oposición a la burocracia sindical que llenar los requisitos para candidatearse a la Presidencia de la Nación. Hay gremios como Camioneros que no han tenido oposición sindical nacional en sus elecciones gremiales desde hace largas décadas. Impera la monarquía sindical e incluso los

gremios son transferidos, en muchos casos, en forma hereditaria, a hijos y entenados.

Por eso mismo, planteamos todo tipo de garantías para que, sin la injerencia de patronos o Estado, los trabajadores se puedan autodeterminar.

En el mismo sentido, se rechaza la corrupción de las 'cuotas solidarias' que las burocracias firman con las patronales como pago por sus entregadas. Se considera también que las Obras Sociales sindicales deben tener una administración electa y revocable por todos los trabajadores. Sí se aceptara el aporte patronal para las mismas, debiendo reducir hasta hacer desaparecer el aporte de los trabajadores, para no deteriorar más sus ingresos vitales. Se constituye un Fondo especial de apoyo a las luchas y huelgas compuesto por el 10% de las cuotas sindicales. Porque el objetivo es justamente fortalecer la resistencia de los trabajadores en lucha frente al capital, para ayudar económicamente a huelguistas a aguantar las penurias de su lucha, frente a patronales poderosas forradas en dinero que juegan con rendir a los trabajadores por el hambre y la necesidad.

En suma, se trata de una ley revolucionaria que dará un fuerte impulso al desarrollo independiente del movimiento obrero argentino.

Anexo y guías de acción práctica

Modelos de telegramas

Licencias especiales y ordinarias

Licencias especiales

Solicita licencia por fallecimiento de familiar.

Solicita licencia para rendir exámenes.

Solicita licencia sin goce de sueldo.

Solicita licencia por maternidad.

Solicita licencia para desempeñar cargo electivo.

Notifica uso de licencia para exámenes.

Solicita licencia por matrimonio.

Solicita licencia por nacimiento de hijo.

Licencia anual ordinaria

1. Notifica toma de vacaciones por omisión de otorgamiento dentro del plazo legal.

2. Notifica vacaciones anuales.

3. Notifica vacaciones. Enviada por el trabajador.

4. Notifica suspensión de vacaciones por enfermedad.

Solicita licencia por fallecimiento de familiar

....., de de 2.....

Señor

S/D

Por la presente solicito licencia por el plazo de por fallecimiento de mi

Saluda a Ud. muy atte.

Firma del trabajador

Autorización:

Desde el hasta el

Acompaña comprobante

¿Cuantos días de licencia corresponden por fallecimiento de familiar?

- Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, tres (3) días corridos.
- Por fallecimiento de hijo, tres (3) días corridos.
- Por fallecimiento de padres, tres (3) días corridos.
- Por fallecimiento de hermano, un (1) día.

Cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables, deberá necesariamente computarse un día hábil.

Las licencias serán pagas.

Solicitud de licencia sin goce de sueldo

Ciudad,.....de.....de 2.....

Señor Empleador:.....

Me dirijo a usted a efectos de solicitarle me conceda licencia sin goce de sueldo desde el día ... de.....de 2....., hasta el día.....dede 2..... inclusive; dicha solicitud se funda en la siguiente causa:

Me comprometo a poner a su disposición los justificativos correspondientes, y reintegrarme a mis tareas el día de.....de 2....., en el horario habitual de trabajo.

Sin otro particular, saludo a usted muy atentamente.

.....
Firma del trabajador.

Licencia por maternidad

....., de de 2

Señores

Domicilio

De mi consideración:

Me dirijo a Uds. con el objeto de solicitar licencia por maternidad, conforme a los términos del artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, desde el día hasta aproximadamente el día

Saludo a Ud. atte.

Firma de la trabajadora

(Es necesario el empleo de medio de comunicación fehaciente (gr. carta documento).

¿Cuáles son los derechos que por ley corresponden con motivo de la maternidad?

La Ley de Contrato de Trabajo (Art. 177 y siguientes) regula la protección de la maternidad y los correspondientes derechos de la trabajadora que se encuentre en esa situación. Tal protección se traduce en diversas normas que garantizan un cuidado especial durante los plazos involucrados en esta contingencia (concebir, dar a luz y amamantar a un hijo). (Ver Art. 177 LCT).

¿Cuánto dura la licencia por maternidad?

Su duración es de 90 días, distribuidos de la siguiente manera:

- 45 días antes y 45 días después de la fecha probable de parto.

O, a opción de la trabajadora (siempre que su estado de salud,

certificado por profesional médico competente, lo permita):
- 30 días antes y 60 días después de la fecha probable de parto.
(Ver Art. 177 LCT).

¿Cómo debo comunicar al empleador mi embarazo?

Debe comunicar fehacientemente (por escrito) su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la gravidez y la fecha probable de parto. (Ver Art. 177 LCT).

¿Percibo remuneración durante la licencia por maternidad?

Lo que percibe no es remuneración, sino una prestación dineraria a la que tiene derecho durante la licencia en cuestión, que es de carácter no remuneratorio. Se trata de una asignación familiar, que debe garantizarle la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal. (Ver Art. 177 LCT).

¿Qué sucede en caso de que el nacimiento se produzca antes de la fecha probable de parto indicada en el certificado médico?

En tal caso (nacimiento pretérmino), se acumulará al descanso posterior todo el período de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días establecidos en la normativa. (Ver Art. 177 LCT).

¿Qué sucede en caso de enfermedad originada por el embarazo o parto?

En caso que la trabajadora permanezca ausente por enfermedad, originada por el embarazo o el parto (según certificación médica), fuera de los plazos previstos (90 días), tendrá derecho a la licencia paga por enfermedad, en los términos

del Art. 208 LCT. (Ver Art. 177 LCT).

¿Finalizada la licencia por maternidad, con qué opciones cuenta la trabajadora?

- 1) Continuar su trabajo en las mismas condiciones.
- 2) Rescindir su contrato de trabajo percibiendo una compensación equivalente al 25% de la remuneración calculada sobre la base del promedio fijado en el Art. 245 por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses; esta rescisión puede ser tácita (si no comunica la decisión 48 horas antes de finalizada la licencia) o expresa.
- 3) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses. (Ver Art. 183 y 186 LCT).
- 4) No reincorporarse a su trabajo, sin comunicar al empleador que se acoge al período de excedencia. La ley (Art. 186 LCT) entiende que la trabajadora optó por percibir la compensación equivalente al 25% de la remuneración calculada sobre la base del promedio fijado en el Art. 245 por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses.

¿A qué se considera situación de excedencia?

Se llama situación de excedencia a la condición que asume voluntariamente la mujer trabajadora, que le permite postergar su reincorporación a las tareas, a la finalización de la licencia por maternidad.

En el caso de que opte por esta situación, sus plazos no se consideran tiempo de servicio; y su empleador no tiene obligación de abonar remuneración. (Ver Art. 183 LCT).

¿Cuál es la extensión de la situación de excedencia?

La mujer trabajadora puede quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses. (Ver Art. 183 LCT).

¿Con qué anticipación debo comunicar a mi empleador, en caso de optar por la situación de excedencia?

La decisión de optar por la situación de excedencia debe comunicarla dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de los plazos de la licencia por maternidad. (Ver Art. 186 LCT).

¿Hay algún requisito legal para poder optar por la situación de excedencia?

Sí, se debe tener 1 año de antigüedad, como mínimo, en la empresa. (Ver Art. 185 LCT).

¿Qué sucede si la trabajadora durante el período de excedencia formaliza un nuevo contrato de trabajo con otro empleador?

Se resuelve de pleno derecho el primer contrato laboral, perdiendo respecto de éste los derechos indemnizatorios.

¿Qué actitudes puede asumir el empleador cuando se produce el vencimiento del período de excedencia y la mujer trabajadora se reintegra al trabajo?

El empleador podrá:

1) disponer su reintegro:

a) En un cargo de la misma categoría que ocupaba la trabajadora en el momento del alumbramiento, puede variarse el puesto de trabajo pero no la categoría.

b) En un cargo superior o inferior, de común acuerdo con la trabajadora; en este caso es necesaria su conformidad.

2) No admitir su reingreso:

a) La trabajadora será indemnizada como si se tratara de un despido injustificado.

b) Si el empleador demuestra la imposibilidad de reincorporarla, debe pagar una indemnización reducida igual al 25% de la indemnización por antigüedad prevista.

¿Qué sucede si la trabajadora no se reincorpora a prestar servicios vencido el período de excedencia?

El empleador no deberá pagar indemnización alguna. Sin embargo, como la renuncia no se presume, se debe intimarla en forma fehaciente a reintegrarse al trabajo, bajo apercibimiento de extinguir la relación laboral por abandono de trabajo. (Ver arts. 48 y 244 de la LCT).

¿Qué sucede si se produce el fallecimiento de la trabajadora durante el período de excedencia?

El empleador debe abonar la indemnización por muerte porque el contrato se encontraba vigente, aunque estuviesen suspendidas las principales obligaciones de las partes. (Ver Art. 248 de la LCT).

¿Cuándo se considera que el despido tiene por causa el embarazo o maternidad?

Salvo prueba en contrario, el despido obedece a razones de embarazo o maternidad cuando el mismo haya ocurrido entre los siete meses y medio (7 y 1/2) anteriores o posteriores a la

fecha del parto, siempre y cuando haya comunicado y acreditado el embarazo o el nacimiento. En tales condiciones, tendrá derecho a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo. (Ver Art. 178 LCT).

¿Qué indemnización corresponde ante el despido por causa de embarazo?

Ante el despido por causa de embarazo o maternidad, la trabajadora tendrá derecho a una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones; además de la indemnización por despido sin justa causa. (Ver Art. 182 y 245 LCT).

¿Existe una jornada de trabajo especial para amamantar al bebe recién nacido?

Sí. Durante el período de lactancia, tendrá derecho a disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, por el término de un año contado a partir de la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas el mismo deba ser más prolongado.

Por “usos y costumbres” podrá acumular estas dos ½ horas ingresando una hora después o egresando una hora antes. (Ver Art. 179 LCT).

¿Además de la protección a la maternidad, en qué otra forma se protege el trabajo de las mujeres?

- a) Se prohíbe el trato discriminatorio. (Ver Art. 172 LCT).
- b) Se prohíbe la realización de tareas penosas (cuando se exigen esfuerzos excesivos), peligrosas (cuando hay riesgos de sufrir daños físicos, psíquicos o morales) e insalubres (cuando

hay riesgos de contraer enfermedades), así como el trabajo a domicilio. (Ver arts. 175 y 176 LCT).

c) En caso de trabajar de mañana y tarde, dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso. (Ver Art. 174 LCT).

Solicitud de licencia para desempeñar cargo electivo

....., de de

Señor

Empleador:

Con motivo de haber resultado electo en los comicios celebrados el para desempeñar el cargo de, solicito se me otorgue licencia y reserva de puesto hasta días después de concluido el ejercicio de mi mandato, conforme lo establece el artículo 215 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sin otro particular, saludo a usted atentamente.

.....

Firma del trabajador

Licencia por exámenes

Notifico uso licencia exámenes Art. 161 LCT desde .../.../..... hasta fecha examen .../...../..... Colaciónese.

¿Cuántos días de licencia corresponden para rendir exámenes?

Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

A los efectos del otorgamiento de la licencia, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

Las licencias serán pagas.

Licencia por matrimonio

Antemimatrimoniocon....., que celebraré el día, solicítoles otorgarme licencia desde el día .../.../2..... hasta el día .../.../2..... inclusive, de acuerdo a lo previsto en el artículo 158 inciso b) de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (10 días corridos), por lo cual reasumiré mis tareas el día ..., oportunidad en la que presentaré el certificado de casamiento correspondiente. Salúdales atentamente.

Solicita licencia por nacimiento de hijo

....., de de 2.....

Señor.....

S/D

Por la presente comunico a Ud. el nacimiento de mi hijo
el día..... en

Por lo tanto solicito licencia (Art. 158, inc. a), LCT) los días.....

Saludo a Ud. atte.

Autorización del empleador Firma del trabajador

¿Cuántos días de licencia corresponden por nacimiento de un hijo?

Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.

Cuando el nacimiento coincidiera con días domingo, feriados o no laborables, deberá necesariamente computarse un día hábil.

La licencia será paga.

Notifica toma de vacaciones por omisión de otorgamiento dentro del plazo legal

Por no haberme notificado las vacaciones que me corresponden y vencido el plazo para ello conforme el artículo 157 de la LCT, notifico gozaré de las mismas a partir del de de al de del corriente. Colaciónese.

¿Se pueden fraccionar las vacaciones?

No. Las vacaciones deben ser gozadas en su extensión, de acuerdo al derecho que tiene el trabajador según su antigüedad. (Ver Art. 150 LCT).

¿Se puede optar por no gozar de las vacaciones, percibiendo el pago de las mismas?

No. Las vacaciones no son compensables en dinero, ya que se estaría dejando sin efecto su finalidad. (Ver Art. 162 LCT).

¿Cuántos días de vacaciones corresponden según la antigüedad en el empleo?

14 días corridos Hasta 5 años de antigüedad.

21 días corridos Entre 5 y 10 años de antigüedad.

28 días corridos Entre 10 y 20 años de antigüedad.

35 días corridos Más de 20 años de antigüedad.

Para determinar la cantidad de días según su antigüedad,

se computa aquella que tendría al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas. (Ver Art. 150 LCT).

¿Cuál es el tiempo mínimo de trabajo requerido para gozar del período completo de la licencia anual?

El trabajador deberá haber prestado servicio, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año. De no cumplir con este requisito, tiene derecho a gozar de 1 día de vacaciones por cada 20 días efectivamente trabajados. (Ver Art. 151 y 153 LCT).

¿En qué período se deben conceder las vacaciones?

Las vacaciones deben ser concedidas entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Es potestad del empleador, de acuerdo a su facultad de organización y dirección de la empresa, determinar la fecha de goce de este descanso por parte del trabajador, dentro del período mencionado anteriormente.

La autoridad de aplicación (MTEySS) podrá autorizar la concesión de las mismas fuera del período mencionado, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad. (Ver Art. 154 LCT).

¿Con qué anticipación debe notificar el empleador la concesión de la licencia anual?

El empleador deberá comunicar por escrito al trabajador el período en que las concederá, con una anticipación no menor de 45 días.

Si vencido el (último) plazo para realizar la comunicación, el empleador aún no lo hizo, el trabajador, previa notificación fehaciente (por escrito), hará uso de ese derecho, de modo que las vacaciones concluyan antes del 31 de mayo. (Ver Art. 154 y 157 LCT).

¿Se pueden acumular días de vacaciones en períodos siguientes?

Sí, pero la LCT establece que sólo se podrá acumular la tercera parte de un período inmediatamente anterior al que va a gozar; siempre y cuando esa acumulación sea previamente convenida entre el trabajador y el empleador. (Ver Art. 164 LCT).

¿Qué ocurre si me enfermo o accidento durante las vacaciones?

La LCT nada establece respecto del tema. Pero la jurisprudencia ha reconocido “que el trabajador que se enferma o accidenta durante sus vacaciones tiene derecho a gozar, una vez dado de alta, el período de descanso que no gozó por estar enfermo o accidentado”.

¿Son pagas las vacaciones?

El trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente al período de vacaciones, y a que esta retribución sea abonada al inicio del mismo.

El cálculo para dicha retribución se encuentra establecido en el Art. 155 LCT.

Vacaciones anuales

Notificación de licencia anual ordinaria (vacaciones)

Lugar y fecha

Apellido y nombre

Nº de legajo o de tarjeta

Sección

Por medio de la presente queda Ud. notificado que le ha sido concedido en concepto de licencia anual ordinaria correspondiente al año, el período que incluye los días de de hasta elde de Se deja constancia que deberá reintegrarse a sus tareas el día en el horario acostumbrado.

Firma del empleador

Firma del trabajador

Notificando vacaciones. Enviado por el trabajador

Comunico uso derecho vacaciones desde hasta

Art. 150 LCT. Colaciónese.

Firma del trabajador

Suspensión de vacaciones por enfermedad

suspendo vacaciones por enfermedad. Domicilio calle
Nº, localidad Colaciónese. Firma del trabaja-
dor.

Conclusiones

Los militantes sindicales clasistas estamos en la primera fila de todo tipo de lucha, por modesta que sea, esforzándonos por fortalecer la combatividad de la clase obrera. Un aspecto central de esta lucha es liberarla de la tutela de los partidos patronales y del Estado capitalista.

Caracterizamos políticamente a la burocracia sindical como un agente de los patrones en las filas obreras. Nuestro propósito es desplazarla y poner en su lugar una dirección clasista, para que las comisiones internas y el sindicato sean instrumentos de la movilización de los trabajadores contra el capital.

Señalamos que los sindicatos, por sus objetivos y su composición, no pueden nunca tener un programa acabado y, con toda su importancia, la lucha sindical no basta para terminar con la explotación; para ello es imprescindible la lucha política y la existencia de un partido de la clase obrera.

En el sindicalismo argentino fue muy común, hasta hace algunos años, apoyar sindicalmente a un delegado de izquierda y votar al peronismo. Este era un delegado bueno “a pesar” de que era de izquierda.

El desarrollo del Partido Obrero y del Frente de Izquierda han invertido políticamente estos términos: encontramos en las fábricas votantes de la izquierda y en líneas generales centenares de luchadores que nos apoyan por ser de izquierda. Esto para nosotros constituye un salto y un desafío pues, estratégicamente, queremos la fusión del movimiento obrero con la izquierda obrera y socialista.

Este manual es una contribución a esta gran tarea.

Coordinadora Sindical Clasista – Partido Obrero (La tarea

de coordinación y redacción por parte de un equipo político y jurídico, ha sido realizada por Juan Ferro, miembro de la Mesa Nacional de la Coordinadora Sindical Clasista).

NOTAS

NOTAS

NOTAS

NOTAS

NOTAS