

# RELACIONES LABORALES Y LA ACCION SINDICAL

## UNIDAD 3

# RESPONSABILIDAD SOCIAL



Las organizaciones tienen responsabilidades sociales que van mucho más allá de la simple producción de bienes y servicios.



Como sistemas abiertos que son, están insertas dentro de una comunidad determinada a la cual en gran medida se deben.



El tamaño de las organizaciones (sobre todo aquellas que tienen un propósito de lucro) es directamente proporcional a la responsabilidad social que tiene para con la comunidad.

# RESPONSABILIDAD DEL AREA DE RRHH



Sino que también un compromiso real con sus empleados y los grupos familiares de éstos.



Es en este contexto de responsabilidad social que la función de relaciones laborales se inserta adentro.



El hombre del área de personal responsable de esta función tiene en consecuencia la obligación de mostrar y conducir a la organización sobre cuales son sus compromisos sociales en esta materia y como satisfacerlos.



Esta función, es la estratégica propia del área de personal que se encarga de diversos temas vinculados con los aspectos colectivos de las relaciones de trabajo

# FUNCION DEL AREA



Mantener los contactos con las partes representantes de los trabajadores (delegados, comisión interna, sindicato).



Interpretar los convenios colectivos de trabajo y la legislación vigente en materia laboral y provisional.



Presentar la organización en las cámaras empresariales y comisiones paritarias.



Es el área de representante natural de la organización ante los organismos oficiales en lo que se refiere a temas laborales, provisionales y de la seguridad social.



Es el canal formal por el cual deben conducirse las quejas y reclamos.



Es una función social y normativa que debe fomentar el bienestar de los empleados e incrementar su moral de trabajo.



Favorecer el mejoramiento de los niveles de convivencia laboral mediante una adecuada conducción.

# FUNDAMENTO LEGAL – LCT 20.744

---

Según los artículos 64 y 65 de la ley de contrato de trabajo al empleador se le confieren facultades organizativas y directivas, lo que puede presumir la posibilidad de ejercer medidas unilaterales en lo que se refiere al uso de estas facultades.

---

Pero también el artículo 66 limita esa facultad procurando que ese uso “...no implique un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador”.

---

Es por ello que la acción sindical pugna, entre otras cosas, limitar la unilateralidad de las disposiciones de los empleadores, pero sin desvirtuar esta facultad organizativa y directiva que a ésta parte le pertenece, considerando el derecho constitucional que le asiste por ser poseedora de los medios de producción.



# **LA ACCIÓN SINDICAL**

HISTORIA

# INICIOS

---

Los trabajadores, desde que se constituyeron como masa con la revolución industrial, entendieron que mediante la unión organizada podrían adquirir una fuerza superior, la cual al ser ejercida, permitiría la defensa de sus intereses no sólo ante sus empleadores sino también ante los estados.

---

La acción sindical tuvo sus primeros auges la fuerte recesión de la década del 30.

---

Antes de esta época no estaban los suficientemente organizados como para ejercer la presión necesaria además de ser objeto de persecuciones y represiones.

---

# ¿Por qué SE AGRUPAN EN SINDICATOS?

- Los trabajadores forman parte de las asociaciones sindicales, mediante la afiliación, por diversas razones:
  - para constituir una fuerza de presión;
  - para satisfacer la necesidad gregaria de los trabajadores de constituirse como grupo e identificarse con éste;
  - también para usufructuar los beneficios que ésta asociaciones le brindan a sus empleados, etc.



# ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Las acciones sindicales han sido tratadas y legisladas desde hace mucho tiempo.



Tanto la organización internacional de trabajo (O.I.T.) como las legislaciones de una gran actividad de países han adoptado, de manera tutelar en sus estatutos, los principios fundamentales que se vinculan con la conformación de asociaciones sindicales, la negociación colectiva, los mecanismos para la solución de conflicto, y las metodologías para la aplicación de medidas de acción directa

# DERECHOS SINDICALES

---

Los derechos sindicales nos aportan de los demás derechos y libertades de la persona. Vale decir que forman parte de los derechos humanos básicos.

---

El **derecho a la asociación sindical** es esencial para la promoción y la consecuencia social, siendo esta una base elemental para la paz universal y permanente.

---

La **libertad sindical** les confiere a los trabajadores el derecho de conformar sus propias organizaciones y la libertad de acción sin injerencia por parte de autoridad pública o privada alguna.

---

El **derecho a la negociación libre y democrática** es una de las bases para asegurar la eficiencia en cualquier sistema productivo.

Nuestra  
constitución  
nacional  
establece en su  
artículo 14 bis  
referencias claras  
al respecto:

- “El trabajo gozará de la protección de las leyes que aseguran al trabajador... control de la producción y colaboración en la dirección... organización sindical libre y democrática por la simple inscripción gremial, concretar convenios colectivos de trabajo recurrir a la conciliación y al arbitraje, el derecho de la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical...”

# DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Asociaciones  
sindicales

Convenciones  
colectivas de trabajo

Conciliación y arbitraje  
de conflictos laborales

A photograph of a classical building's entrance, featuring several large, fluted columns and a wide set of stone steps. The image is used as a background for the title slide.

# **ASOCIACIONES SINDICALES**

Ley N° 23.551

# Las asociaciones sindicales pueden ofrecer tres tipologías diferentes:

Trabajadores de una misma actividad o actividades afines.

Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría independientemente de la actividad de la que formen partes.

Trabajadores de una misma empresa. (Cuando no existiera en el ámbito geográfico otra asociación sindical con personería gremial de niveles superiores).

# Por otro lado presenta distinta categoría



**De primer grado:** sindicatos o uniones.



**De segundo grado:** federaciones, cuando agrupe asociaciones de primer grado.



**De tercer grado:** confederaciones, cuando agrupe a asociaciones de primer y segundo grado.



# REQUISITOS LEGALES

---

Para que una organización sindical sea reconocida, debe INSCRIBIRSE y adquirir la PERSONERIA GREMIAL

---

**¿Cómo se obtiene la personería gremial?** Los requisitos para lograr esta condición son los siguientes:

---

Ser la más representativa en su ámbito territorial y personal.

---

Estar inscripta y haber actuado como mínimo 6 (seis) meses.

---

Afiliar a más del 20% de los trabajadores que intente representar.

---



A pair of black-rimmed glasses with thin temples is resting on a stack of books. A red bookmark is visible between the pages of the top book. The background is softly blurred, showing more books and a wooden surface.

# **CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (C.C.T)**

Ley 14.250

# ¿Cuáles son las partes que realizan una convención colectiva de trabajo?



Por un lado puede ser una asociación profesional de empleadores ó un grupo de empleadores o un solo empleador y por el otro lado una asociación sindical de trabajadores con personería gremial.



Por el lado empleador también puede ser el estado u organizaciones con participación estatal.

# ¿Qué tipo de convenios colectivos de trabajo existe?



De una o varias ramas de actividad o sectores de la producción.



De oficio o profesión.



De empresa.

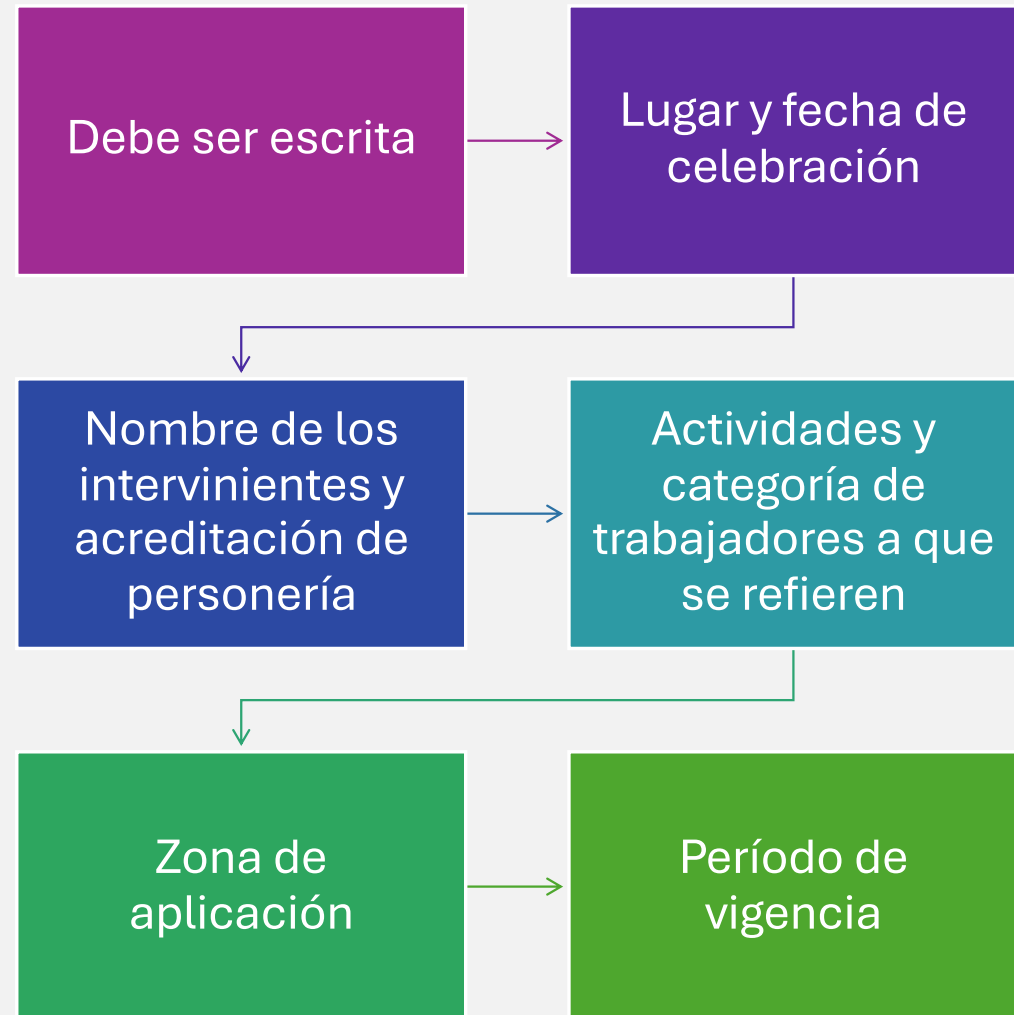


En nuestro país asociación sindical o personerías gremial



De empresa del estado o con participación del estado

## ¿Qué debe tener una negociación colectiva?



## **¿Qué pasa con las normas surgidas por un convenio colectivo de trabajo y que haya sido debidamente homologado por el Ministerio de trabajo?**

- Regirán por todos los trabajadores comprendidos por su categoría o actividad dentro del ámbito geográfico que delimite la convención
- Si es una convención firmada por una asociación de empleadores regirá para todos los empleadores de esta actividad independientemente de que no formen parte de esa asociación
- Regirá también para aquellos trabajadores no afiliados a la asociación sindical que le dio origen al convenio
- Son de orden público y su cumplimiento es obligatorio para las partes.
- Se debe considerar que La Ley 25.250 agrega a la Ley 14.250 el art. 27 que dispone “los convenios colectivos de ámbito superior al de la empresa establecerán las condiciones y procedimientos para excluir de su régimen a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse afectada si se le aplicara ese régimen...”

# ¿Qué contienen los convenios colectivos de trabajo?

**Un módulo general:** integrado por las condiciones generales de trabajo y los salarios pactados convencionalmente, los que serán obligatorios.

**Un módulo particular:** integrado por condiciones de trabajo y un salario variable que se establecerá por encima del módulo general

# ¿Por qué deben ser homologados?

- Se debe verificar que la convención reúna los requisitos de fondo y forma.
- Que no contengan cláusulas violatorias de las leyes (por ejemplo no se puede convenir menos días de vacaciones que lo que establece la L. C. T.
- Es decir que debe respetar las garantías mínimas establecidas por éstas.
- Tampoco pueda generar un perjuicio económico a la sociedad o que implique un deterioro económico para los consumidores.

# ¿Cuándo registrarán?

- A partir del día siguiente de su publicación.
- Serán publicados por el Ministerio de Trabajo dentro de los diez días de su homologación.
- Si vencido el plazo de diez no se publicara, registrará a partir del día siguiente. Todo esto si no fuera estipulado una fecha en el convenio.
- El Ministerio de Trabajo debe llevar un registro de las convenciones colectivas.



## ¿Qué pasa con las normas establecidas en un convenio, una vez vencido el período de vigencia?

- Antes de la sanción de la última reforma laboral (Ley N° 25.250) los C. C. T. tenían como una de las características más importante, que eran “**ultraactivos**”, (de hechos todos los convenios celebrados antes de esta Ley son ultraactivos) esto quiere decir que una vez que vencen y hasta que no se celebran una nueva convención y entre en vigencia sus normas seguirán rigiendo de igual modo que durante la vigencia del mismo.

**¿Se pueden  
negociar  
condiciones de  
trabajo que fuesen  
menos laborales  
para los  
trabajadores, que  
las establecidas en  
las leyes o normas  
superiores?**

- **Definitivamente, NO.**

## **¿Pueden los acuerdos individuales modificar lo acordado en los convenios colectivos de trabajo?**

- Sólo en el caso que lo acordado individualmente sea más favorable para el trabajador. Es decir que si el C.C.T. dispone que se pague un jornal de \$ 2,00 la hora, no tendrá valor la negociación individual por \$1,50 la hora.

# ¿Se puede extender el límite geográfico de un convenio colectivo de trabajo?

- Sí, por autorización del Ministerio de Trabajo, a pedido de unas de las partes.
- En caso que surjan dudas sobre la aplicación de lo establecido en un convenio colectivo de trabajo se puede formar una **comisión paritaria**, esta se conformará por un número igual de trabajadores y empleadores ó sus representantes. Sus decisiones serán de cumplimiento obligatorio.

# CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN CONFLICTOS LABORALES

TIPOS DE CONFLICTO



# TIPOS DE CONFLICTO

- Conflicto de intereses
- Conflicto de derecho



## CONFLICTO DE DERECHO

Un conflicto es de derecho cuando lo que se propone modificar es una norma:

Por ejemplo, si lo que se plantea es modificar la jornada de trabajo, lo que se está planteando es modificar una norma.



En este caso la intención de modificar una norma legítima es la causa del conflicto, en síntesis es la norma la causa del conflicto.

# CONFLICTO DE INTERESES

- Los conflictos de intereses, en cambio, surgen cuando una de las partes, en uso de sus legítimos derechos afecta a la otra parte.
  - Por ejemplo, si un empleador despide en los términos del art. 245 de LCT a dos trabajadores, y abona las indemnizaciones de ley, (procediendo conforme a lo que la ley establece), la otra parte se puede ver afectada (trabajadores en este caso) y manifestarse ante esta acción legítima, en principio de la otra parte, aduciendo que se aumenta la carga de trabajo de los compañeros que quedan laborando en el sector, que no pueden permitir la acción unilateral de la empresa de despedir gente sin causa, que esto implica una menor recaudación de obra social y sindicato, etc.



# CONFLICTO DE INTERESES

---

Para el último caso la parte trabajadora, en defensa de los compañeros que perdieron a su fuente de trabajo, pueden recurrir a la acción directa y declararse en huelga que se requiere a los compañeros despedidos.

---

Pero en este caso. ¿Puede la parte trabajadora declararse a huelga, por el solo hecho de verse perjudicada, sin cumplir con determinados pasos previos?

---

NO. De así hacerlo estamos ante un paro de actividades y el empleador estará facultado a realizar las denuncias correspondientes ante la autoridad administrativa además de no abonar los salarios que correspondan.

# LEY

La Ley N° 14.786, Ley de conflictos colectivos de trabajo, es la que regula y establece los pasos que se debe instrumentar antes de recurrir en medidas de acción directa en los conflictos de intereses que no tengan solución entre las partes.



## ¿Qué es una medida de acción directa?

El art.8 de la Ley N° 14.786 la define como “...todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto “.

En otras palabras podemos decir que es una acción legítima que tiene por objeto afectar a la otra parte para que se reconsidere una posición y la exhorte a que decida conforme a la voluntad de quien ejerza dicha acción.

Por ejemplo para una  
fábrica que reincorpore  
a los trabajadores  
despedidos.

---

¿Cuál es la causa? El despido de dos trabajadores y El despido de los trabajadores, abonando las indemnizaciones de ley. ¿Es legítimo? Si.

---

¿Cuál es la acción directa? La huelga. y ¿Qué se pretende? Modificar la decisión de la otra parte, la cual, originó el conflicto.

---

¿Cuál es el objeto final? La reconsideración de la decisión (tomado conforme a derecho) de despido de dos trabajadores.

---

¿Cuál es la exhortación? La reincorporación de los trabajadores.

---

¿Cuáles son los procedimientos para la solución de conflictos laborales?

---

# CONCILIACION OBLIGATORIA

Cuando surja un conflicto (de intereses) que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas (antes de recurrir a la acción directa deberá comunicar la situación ante el Ministerio de Trabajo para formalizar la instancia **obligatoria de conciliación**).





universe

# **LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS**

Ley N° 23.551

# DELEGADOS



Los delegados del personal o comisiones internas son los que representan a los trabajadores de una misma empresa ante el empleador (previa autorización de la asociación sindical), autoridades administrativas (cuando actúa de oficio en los sitios mencionados) y asociación sindical y simultáneamente representa una asociación sindical ante el empleador y/o el trabajador.



Sus requisitos, obligaciones, funciones y derechos están delimitados por la Ley N° 23.551 (Ley de las asociaciones de Trabajadores).

# Requisitos para lograr ser delegado O miembro de una comisión interna

Estar afiliado a la asociación sindical con personería gremial (mínimo un año)

Ser elegidos por comicios convocados por la asociación sindical, en el lugar de trabajo por voto directo secreto

Tener una edad mínima de 18 años



# ¿Qué derechos tienen los delegados?

Verificar la aplicación de normas, ya sean legales o convencionales

Reunirse periódicamente con el empleador

Presentar ante los empleadores los reclamos de los trabajadores, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

# ¿Qué obligaciones tienen los empleadores?



Siendo necesario y de poder hacerlo, ceder un lugar en el establecimiento para el desarrollo de las tareas.



Concretar reuniones periódicas con los delegados



Conceder a los delegados un crédito de horas mensuales para ejercer sus funciones

**¿Cuál es el mínimo de delegados que establece la legislación? Esto va a depender de la dotación que exista en el establecimiento. A saber (art. 45 de la Ley N° 23.551):**

- De 10 a 50, 1 representante
- De 51 a 100, 2 representantes
- De 101 a en adelante, 1 representantes más cada 100 trabajadores

En los establecimientos que tengan más de un turno habrá un delegado por turno como mínimo, lo que podrá generar, por ejemplo, que en una dotación de 30 personas, donde trabajen 10 empleados en tres turnos diarios, debe haber tres delegados (uno para cada uno).

# Tutela sindical

La Ley N° 23.551 establece protección a estos representantes, a efectos de que puedan sin temor a ver perjudicada su relación laboral, sus funciones específicas como delegados.



# **El art. 48 de la Ley N° 23.551 en su primer párrafo dispone:**

**“Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial...dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a gozar de una licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporadas al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el termino de un año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediara justa causa de despido”.**



# POSTULANTES

Por otro lado si un trabajador, se postula para ejercer un cargo específico, luego de que la asociación sindical comunique fehacientemente esta postulación, no podrá ser despedido por el término de seis meses, salvo que mediara justa causa.





**“Los representantes sindicales en la empresa...continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un año más, salvo que mediara justa causa”.**

Si el empleador despide a un miembro de la comisión directiva, un delegado o un postulante dará afectos a los afectados a una de las siguientes opciones (art. 52 de la Ley N° 23.551):

Demandar judicialmente, por vía sumarísima, (es decir de expedición rápida) la reinstalación en su puesto o condiciones de trabajo, con más los salarios caídos. También en este caso el juez podrá disponer la disposición del art. 666 bis el código civil.

Recibir una indemnización que se aplicara al art. 245 de la LCT que estará compuesta por el tiempo que resta para finalizar el mandato, más la reenumeraciones correspondiente al año de estabilidad gremial.



# Prácticas desleales



- No son procedentes aquellas actitudes que los empleadores o las asociaciones profesionales dispongan y tengan por objeto obstruir, disuadir, o desvirtuar las acciones sindicales legítimas, por ello la legislación establece que determinadas acciones son consideradas prácticas desleales