

## Programa de Capacitación Sindical



- El Delegado gremial

## Programa de Capacitación Sindical



¿Qué somos

**Trabajadores Estatales**

¿Por qué?

**Porque nuestros empleadores son los estados: nacional, provinciales y municipales**

¿Por qué luchamos los trabajadores estatales?

**Por salarios, CyMAT y otras condiciones de empleo**

¿Cuál es el instrumento, herramienta y medio para conseguirlo?

**El Sindicato**

#### ■ EL SINDICATO

Es la estructura que nos permite a los trabajadores desarrollar nuestras tareas en las mejores condiciones posibles.



## Los delegados/as

### ■ DELEGADOS/AS DEL PERSONAL (DELEGADOS/AS GREMIALES)

Son una de las partes más importantes de toda organización gremial.

Son aquellos/as representantes del sindicato que habiendo sido elegidos/as por sus compañeros/as de trabajo, a través de elecciones libres (voto secreto y directo), desempeñan las funciones de enlace entre la UPCN, los trabajadores y la autoridad de cada organismo.



### ¿Cómo debe ser un Delegado/a?

¡BUENOS DÍAS COMPAÑEROS!



ÉSTOS, Y LA DEFENSA GREMIAL SON ALGUNOS DE LOS BENEFICIOS QUE LES BRINDA UPCN



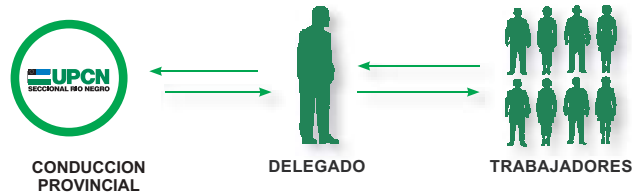
- Bien dispuesto, habilidoso/a.
- Debe conocer todo aquello que es indispensable para cumplir bien la función para la que fue elegido.
- Debe ser delegado/a de todos y todas los/as compañeros/as y debe dedicarle su mayor atención.
- Debe convertirse en guía permanente de todos aquellos a quienes representa.
- Deberá estar siempre atento para escuchar, responder y aconsejar.

## ¿Quién es el Delegado gremial?

Es el compañero elegido por los trabajadores de un sector para que los represente.



## ¿A quién representa?



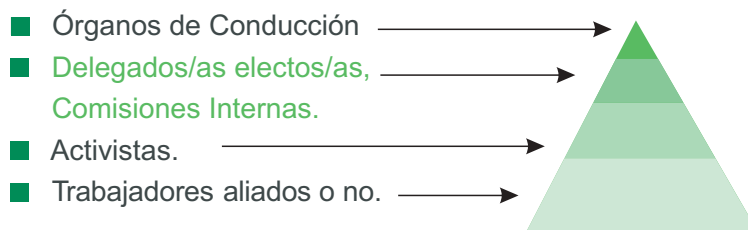
A los trabajadores ..... En el sindicato (UPCN)  
 A los trabajadores ..... Ante el empleador (Estado)

Al Sindicato ..... Ante los trabajadores  
 Al Sindicato ..... Ante el empleador



En cada una de las jurisdicciones del Estado nacional, provincial y municipal de todo el país debe existir un delegado de UPCN.

## Representación de nuestra Organización



## ■ COMISIONES INTERNAS

### □ ¿Como se crea la comisión interna?

Es convocada por la conducción Sindical.

### □ ¿Quienes la integran?

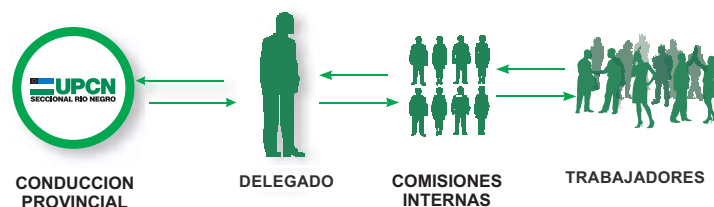
La comisión interna está integrada por cuadros sindicales activos en cada lugar de trabajo.

### □ ¿Quien acredita la comisión interna ante la autoridad administrativa inmediata?

La conducción provincial de la UPCN, acredita y notifica a la autoridad administrativa de la constitución de la comisión interna y sus integrantes.

### □ ¿Cuál es el rol principal de la comisión interna en el lugar de trabajo?

- Mantener activa la presencia sindical en cada lugar de trabajo.
- Ser el principal comunicador de la actividad sindical entre sus compañeros.
- Velar permanentemente por el cumplimiento de las leyes laborales en su lugar de trabajo.
- Participar de las reuniones de la comisión interna, convocadas por el Secretario Gremial, responsable de la coordinación de estas reuniones.
- Defender a los trabajadores ante la autoridad administrativa local.
- Fomentar activamente la solidaridad en los lugares de trabajo.
- Promover la afiliación de los trabajadores al sindicato.
- Fomentar el sentido de pertenencia a la organización gremial.
- Instalar el concepto de disciplina sindical como principal herramienta, para la fortaleza de la organización sindical.



## Funciones

- Defenderá los intereses de los trabajadores/as.
- Procurará que el organismo cumpla con las leyes, y que respete a los trabajadores.
- Contribuirá al fortalecimiento de su Seccional cumpliendo con sus funciones, interesando a sus compañeros/as para que participen en la vida de la organización sindical.
- Debe presentar propuestas y proyectos elaborados en conjunto con quienes representan (compañeros) ante el sindicato, ya sea para mejorar su ámbito laboral y realizar eventos que permitan la participación de todos los compañeros, etc.
- Debe concurrir a las reuniones o asambleas convocadas por el gremio.
- Debe capacitarse permanentemente.



## Normas que rigen y protegen las actividades de los delegados

- Ley de Asociaciones Profesionales N° 23551 y Decreto Reglamentario 467/88
- Normas Laborales de los diversos gobiernos
- Estatuto del Sindicato
- Reglamentos Internos



## Articulación de la Ley N° 23.551

(Síntesis)

- Art. 4°:** Establece los derechos sindicales de los trabajadores.
- Art. 5°:** Establece los derechos de las asociaciones sindicales.
- Art. 1° al 9°:** Tutela de la libertad sindical.
- Art. 10° y 11°:** Tipos de asociaciones sindicales.
- Art. 12° al 15°:** De las afiliaciones y desafilaciones.
- Art. 16°:** Estatutos (pautas para la elaboración).
- Art. 17° y 18°:** Direcciones y administración composición / duración / requisitos.
- Art. 19° y 20°:** De las asambleas (convocatoria / pautas de funcionamiento).
- Art. 21° y 22°:** De la inscripción (pautas / plazos).
- Art. 23° y 24°:** De los derechos y obligaciones de los asociados (descripción).
- Art. 25° al 31°:** De las asociaciones sindicales con personería gremial (requisitos / inscripción / derechos exclusivos).
- Art. 32° al 36°:** De la federación y confederación (consideraciones / derechos / intervención).
- Art. 37° al 39°:** Del patrimonio de las asociaciones sindicales (constitución / exenciones).
- Art. 40° al 46°:** De la representación sindical (requisitos / competencia / mandato / derechos / obligaciones)
- Art. 47° al 52°:** De la tutela sindical (garantías / pedido de licencia / estabilidad de empleo / imposibilidad de despido).
- Art. 53° al 55°:** De las prácticas desleales (Consideración de promover querrela / sanciones).
- Art. 56° al 63°:** De la autoridad de aplicación (facultades / competencia / aplicación / metodología).
- Art. 65° al 67°:** De forma.



## ■ AMPARO SINDICAL

Cuando el delegado ve impedida, o dificultada su tarea gremial, debe informar inmediatamente a la Comisión Directiva de la Seccional, la que podrá denunciar la práctica antisindical y entablar un planteamiento judicial para que se reconozca el amparo sindical.

Protección de la Ley Sindical y el Convenio Colectivo de Trabajo (si existiera).

Estas normas protegen la actividad de la representación gremial con tres figuras: el amparo sindical, las licencias gremiales y créditos de horas y la tutela sindical.

amparo sindical



delegados

## El Delegado y los Trabajadores

- El delegado/a representa a todos sus compañeros de trabajo
- Su primera obligación es conocerlos para saber como manejarse con cada uno de ellos en cada circunstancia.

¡CLARO! ¡OTRA VEZ LOS VOTAMOS PARA TODA LA VIDA!

¡NO TE EQUIVOQUES! NUESTRO MANDATO DURA 2 AÑOS.



Cada **2 años** se eligen nuevamente los delegados y la Comisión Interna. Los delegados pueden ser reelegidos.

- El delegado/a debe saber escuchar y comprender hasta convertir la cuestión en propia, sin perder objetividad.
- Delegado es un verdadero Líder Democrático, porque si bien su poder es mucho, le ha sido otorgado por los trabajadores por un tiempo determinado y debe saber usarlo.

SÍ, AFILIATE PERO TENÉ EN CUENTA QUE TUS COMPAÑEROS QUIEREN QUE LOS REPRESENTES.



## La relación con el empleador y el organismo

- El Delegado/a debe tener completo conocimiento y dominio de su Organismo, manejando información de virtudes y defectos de los procedimientos, su estructura, situación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, etc.
- Deberá observar las características de sus supervisores, jefes y directores, con los que procurará mantener relaciones cordiales, proponiendo un diálogo franco, abierto y respetuoso, pero firme, siendo esta una herramienta de extraordinaria eficacia.
- Del diálogo con las autoridades dependerá, en mucho, el éxito de su gestión.
- El Delegado Gremial mantiene su relación laboral en plena vigencia y ejecución teniendo todas las obligaciones y derechos de cualquier empleado.
- Como Delegado debe desarrollar el ejercicio de su mandato sindical.
- Continúa subordinado a la autoridad de sus jefes (o superiores), con todas las responsabilidades propias de la relación de dependencia, cumplimiento del horario y al régimen disciplinario que esté vigente.
- No puede abandonar su puesto de trabajo si no lo justifica la realización de gestiones propias de su condición de Delegado, tal como lo indica la Ley 23.551 de Asociaciones Profesionales, los convenios colectivos; Leyes Provinciales; Ordenanzas Municipales; o acuerdos con el organismo, o las dadas por el uso y las costumbres.



## ■ CAPACITACIÓN

Capacitarse es adquirir conocimientos, experiencias y formarse un criterio sólido respecto de lo que ocurre a nuestro alrededor y más allá de él.



## El Delegado y el Sindicato

El Delegado/a es el Portavoz de sus Compañeros con el Organismo y la Seccional pero también es el representante del Sindicato ante el Organismo y los Trabajadores

El delegado debe estar permanentemente al tanto de la política y los programas y del tipo de actividades que realiza su organización, cuáles son los beneficios que brinda a los afiliados etc. Para ello debe:

- Concurrir a su seccional asiduamente.
- No faltar a ninguna reunión convocada por la seccional
- Capacitarse: leer todas las publicaciones que provea la Seccional y otras que pueda obtener para informarse lo más ampliamente posible de todo cuanto esté vinculado con el desempeño de su función.

## El Delegado y las normativas

- Los derechos y obligaciones de los trabajadores están escritos en las leyes y particularmente en el Convenio Colectivo de Trabajo si existiera.
- El Delegado tiene que leer todo el marco legal que los regula una y otra vez hasta comprenderse de todo, lo que en el se establece.
- Deberá tener a mano un compendio de las normas para consulta.
- Ante cualquier duda recurrirá a la seccional para poder esclarecerse.

## Franquicias del accionar sindical

- Libertad de movimiento en el lugar de trabajo.
- El Delegado puede solicitar el uso de un lugar adecuado para el desarrollo de sus funciones sindicales (oficina gremial).
- El Delegado tiene derecho a reunirse periódicamente con los representantes del organismo al que pertenece.
- También tiene derecho de franquicias horarias para realizar trámites o gestiones propias del ejercicio de sus funciones fuera del establecimiento. En el caso de los trabajadores del sector público, cuando no existe Convenio Colectivo de Trabajo, las franquicias, permisos y licencias están contenidas en la norma estatutaria de cada provincia y/o municipio (Estatuto escalafón, Ordenanza municipal, etc.).
- Contacto con sus compañeros de tareas: ésta es una de las actividades más importantes, ya que el delegado puede y debe mantener una fluida relación con sus compañeros en forma individual o con pequeños grupos de manera informal. De estos encuentros habituales puede surgir algún reclamo, o alguna inquietud que el delegado puede resolver a través de la información que maneja.

### ■ LAS ASAMBLEAS

El delegado, como la Comisión Interna pueden convocar a asamblea durante el horario de trabajo, aunque implique la interrupción del ritmo normal de la actividad. Siempre con el acuerdo de la Comisión Directiva de la Seccional.

**Requisitos:** aviso a las autoridades, buena actividad previa llevada adelante por el delegado, lo que garantizará una asamblea numerosa con trabajadores bien informados.

EL DELEGADO TIENE RAZÓN. SÓLO UNIDOS PODEMOS GANAR ESTE CONFLICTO.





## HERRAMIENTAS A TENER EN CUENTA PARA EL ACCIONAR SINDICAL

### Ante un conflicto

- Escuche bien
- Haga preguntas
- Encuentre testigos
- Chequee los antecedentes
- Escriba el problema



### Preguntas claves

- ¿Quién está envuelto en el conflicto?
- ¿Cuándo ocurrió?
- ¿Qué pasó? Explíquelo clarito, en términos directos.
- ¿Dónde ocurrió?
- ¿Por qué se considera un conflicto?
- ¿Qué arreglo o acción desea el interesado, el empleador, el sindicato?

## Cómo se debe actuar ante un conflicto

- 1- **Planteárselo al empleador:** el delegado debe actuar con firmeza, con un discurso contundente y un reclamo coherente. Seguro en su planteo. Y, si corresponde, por escrito.
- 2- **La información y la comunicación:** los trabajadores deben estar informados permanentemente sobre el accionar del Delegado y los resultados de su gestión.
- 3- **Respetar las normas legales vigentes:** previo a su actuar el Delegado debe estudiar junto a los representantes del gremio la reglamentación vigente y el marco de la ley.
- 4- **Organización-actividades:** NO IMPROVISAR. La planificación es un paso esencial en su actividad y de ella dependen los logros que se vayan alcanzando.
- 5- Al resolver iniciar una medida de fuerza: **asegurarse que sea Colectiva y Concensuada.**
- 6- **Actuar en estrecha coordinación** con su conducción sindical.
- 7- **Informar:** a los compañeros de trabajo sobre la marcha del conflicto y las novedades que se producen, advertir de los inconvenientes de ciertas acciones extremas.
- 8- **Legitimidad de una huelga:** que sea comunicada a la autoridad de aplicación del trabajo (nacional, provincial).
- 9- **Procedimientos:** de no solucionar un conflicto, comunicarlo a la autoridad de aplicación antes de recurrir a cualquier otra medida.
- 10- **La autoridad de aplicación:** puede intervenir de oficio, sin solicitud de parte, al tomar conocimiento por cualquier medio.



## RECLAMO O QUEJA

Es el pedido fundamentado y tramitado orgánicamente que se formula frente a la violación de una ley, convenio u otra forma legal o de prácticas laborales que la costumbre ha establecido en los lugares de trabajo.



## El Delegados y los Reclamos

### Pasos para la recepción del reclamo

- 1- Atenderá con calma y paciencia, escuchará con interés, pedirá las explicaciones detalladas que considera conveniente y hará las preguntas necesarias para centrar mejor la cuestión, Asegurará ocuparse de inmediato pero nunca prometerá nada por adelantado.
- 2- Puesto a estudiar la situación el delegado se dedicará a:
  - a) Reunir todos los elementos del compañero
  - b) Repasar detenidamente la conversación y datos aportados por el compañero
  - c) Solicitar la opinión de otros trabajadores para completar la información
  - d) Comprobar personalmente y conseguir el máximo de pruebas.
- 3- Con todos los elementos en la mano se formulará estas preguntas:
  - ¿Ha violado el organismo el convenio o alguna otra norma legal?
  - ¿Ha tratado el organismo injustamente al TRABAJADOR?

MÁS DESPACIO  
COMPAÑEROS, ESTOY  
TOMANDO NOTA DE  
TODOS SUS RECLAMOS



**SI**

Momento de plantear la queja al Organismo

**NO**

Llamar al compañero interesado y explicarle con claridad por qué no corresponde formular la queja. El delegado no debe temer por negarse a llevar el reclamo, si no lo considera justo.

## Presentación y trámite del Reclamo

- El reclamo se debe hacer por escrito y armado con membrete del sindicato.
- También deberá defender el reclamo en forma verbal para lo cual es necesario:
  - a) Tener presente las argumentaciones y pruebas obtenidas y utilizarlas inteligentemente.
  - b) Dialogar con energía pero con comprensión, sin ceder en aquello que no se deba, hallando puntos de coincidencia para solucionar la situación.
  - c) Mantenerse firme y no desanimarse si está seguro de tener razón, insistir en los puntos de vista propios cuantas veces sea necesario.
  - d) No entrar nunca en componendas dando soluciones a medias para quedar bien con un determinado jefe.





## Programa de Capacitación Sindical





## Programa de Capacitación Sindical

