

1- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS.-

Es imposible enumerar en su totalidad las funciones de los delegados. Las situaciones que pueden producirse en la vida del trabajo y que requieren su intervención, son innumerables.

La Ley de Asociaciones Sindicales (N° 23.551) establece que los delegados del personal tienen derecho a:

- * Controlar la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en la inspección que disponga la autoridad administrativa del trabajo.

- * Reunirse periódicamente con el empleador o su representante.

- * Presentar ante el empleador o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúan, previa autorización del sindicato.

La enumeración que hace la ley sindical es muy general. Cuando alude al “contralor de las normas legales”. En otra parte de este trabajo se comenta la importancia de las distintas fuentes legales que regulan la actividad laboral.

Cuando la ley establece el derecho de los delegados a reunirse con el empleador, no limita los temas que pueden ser objeto de esas reuniones. La temática del diálogo delegado-empleador y de las reclamaciones consiguientes, es prácticamente infinita. Tampoco especifica la ley el contenido de esas reclamaciones.

Debe interpretarse en consecuencia que la ley sindical abre un marco a la acción de los delegados. Son éstos quienes deben explorar ese espacio, incorporando a su acción todos aquellos temas que tengan relación con la defensa de los intereses, los derechos y la condición del trabajador.

A continuación se formula una enumeración sintética de funciones concretas de los delegados. Ella está lejos de agotar el campo de acción de éstos. Son, simplemente, los casos quizás más frecuentes. A ellos deben agregar los delegados cuantos temas le sugiera su propia experiencia en la vida laboral de todos los días. Se han subdividido esas funciones en dos áreas: laboral y técnica.-

1-1- FUNCIONES DEL AREA LABORAL.-

Abarca todas aquellas situaciones en las que son de aplicación las normas laborales relativas a la prestación de tareas dentro del lugar de revista de cada trabajador. La misión del delegado es ejercer una vigilancia estricta de su cumplimiento y el objetivo es que el trabajador tenga en forma inmediata ante cualquier violación, un poder apto para resistir cualquier situación que lesione sus derechos.

1-1-A- APLICACION DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS.-

Los delegados deben reclamar a sus respectivas jefaturas el derecho a ser informados de toda sanción disciplinaria, antes de que ésta sea aplicada a fin de

esgrimir, en representación del trabajador damnificado, la respectiva defensa.

En caso de que la jefatura actúe unilateralmente, y frente al hecho consumado, el papel de los delegados es el de brindar el asesoramiento inmediato que requiere el trabajador sancionado. Este debe responder a la comunicación disciplinaria en forma adecuada, documentando su postura de tal forma que luego sea posible cuestionar, ante los órganos correspondientes, la medida aplicada. El delegado debe procurar que el trabajador sancionado aporte toda la documentación probatoria posible a fin que la misma sea presentada ante la junta de disciplina y la representación sindical obtenga la mayor cantidad de elementos que garantice una legítima defensa de sus derechos. El asesoramiento y respaldo que los delegados presten al trabajador es importante por su inmediatez: se verifica en el momento mismo en que la sanción se produce, cuando el trabajador puede ser sorprendido y desconcertado por la iniciativa patronal.

Luego, el seguimiento del caso y posteriores medidas defensivas ya pueden derivarse a los órganos o servicios del sindicato. Es que, en relación a la actividad disciplinaria patronal, se verifiquen modalidades fraudulentas como intimidaciones, firma de documentos engañosos, etc.

1-1-B- CUMPLIMIENTO DEL REGIMEN DE LICENCIAS.-

Los delegados deben verificar el control normal sobre la forma en que las jefaturas fijen las licencias. Pero la intervención de los delegados cobra especial sentido en aquellos casos en que la concesión o distribución de las licencias no obedece a factores objetivos (como matrimonio o maternidad) sino a necesidades exclusivas de la DGI. Es el caso, por ejemplo, de la diagramación del período de vacaciones anuales. Ella corresponde, en principio, a las distintas jefaturas. Sin embargo, es importante que los delegados puedan intervenir en esa diagramación para asegurar que se tomen en cuenta las necesidades e intereses del trabajador.

1-1-C- TRASLADOS DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA MISMA SECCION O DIVISION, ASI COMO TODA MODIFICACION EN LAS TAREAS, HORARIOS Y MODALIDADES DE TRABAJO.-

El derecho que posee el empleador de modificar las condiciones de trabajo se llama IUS VARIANDI. Ese derecho no es absoluto, sus límites están dados por el posible perjuicio que esa variación cause al trabajador. La intervención del delegado ante cualquier posible abuso del IUS VARIANDI por el empleador está justificada cuando el cambio afecta intereses del trabajador. Por ejemplo, el derecho de éste a no ver perjudicadas sus conveniencias familiares, de estudio, de tiempo libre, económicos. Sus posibilidades de obtener otro trabajo, su vida privada en general. También cuando el cambio unilateral afecte intereses profesionales (mantenimiento de categorías, posibilidades de promoción) o morales (cualquier tipo de menoscabo provocado por el cambio).

El delegado debe conocer la legislación sobre contrato de trabajo y las estipulaciones especiales que contenga el convenio colectivo de trabajo pero, en todos los casos, el objetivo del delegado ha de ser, oponerse a que la discrecionalidad y el ejercicio de un poder absoluto provoque perjuicios al trabajador.

1-1-D- APLICACION DE LA NORMATIVA SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE.-

Los delegados deben controlar que se cumplan las disposiciones legales sobre el tema. Si ellas son violadas deben formular las correspondientes denuncias para que la falta sea subsanada a la brevedad.

Pero, además, los delegados pueden adoptar una conducta más activa proponiendo al empleador, previa consulta a las necesidades de los propios trabajadores, iniciativas concretas tendientes a mejorar la situación de los trabajadores en orden a su seguridad física y psicológica y a su salubridad e higiene. Para tal fin es necesario que los delegados estén en permanente contacto y comunicación con la representación del sindicato ante las comisiones de higiene y seguridad y de servicio social.

1-2- FUNCIONES DEL AREA TECNICA.-

El área técnica comprende todas las decisiones que supongan la asignación, distribución y organización de recursos humanos o tecnológicos en la DGI.

Algunos de los contenidos del área técnica están estrechamente ligados al tema laboral ya que rozan o inciden directamente en derechos individuales de los trabajadores.

La patronal intentará negar toda participación de los delegados en este campo, alegando que la organización técnica de la repartición es de exclusiva incumbencia suya.

Sin embargo, la DGI es, en definitiva, una organización que combina recursos técnicos y humanos.

Por lo tanto, en mayor o menor medida, habrá en juego, casi siempre, un interés concreto que se refiere a los trabajadores.

Salvo que el trabajo se convierta en un puro accionar de computadoras, serán la energía, el tiempo, la fuerza, la imaginación o el talento de un trabajador, de un ser humano, la materia de la organización. Por consiguiente, el vínculo entre el área técnica y la problemática laboral estará casi siempre presente.

Nunca debe olvidar el delegado que el trabajador es titular de un conjunto de derechos que exceden el mero aspecto salarial. Por el hecho de estar ligado por un contrato de trabajo con su empleador, el trabajador es titular de los siguientes derechos que la legislación argentina reconoce:

- * el derecho al tratamiento de buena fe.
- * el derecho a la no alteración en su perjuicio de las condiciones de trabajo.
- * el derecho a la limitación de las facultades disciplinarias del patrono.
- * el derecho al respeto de su intimidad ideológica y religiosa.

* el derecho a su seguridad personal.

* el derecho a la igualdad de trato con los demás trabajadores.

* el derecho a la protección de sus invenciones.

Si se interpretan sin restricciones estos derechos, la defensa y reivindicación de los mismos invadirá necesariamente aspectos del manejo técnico de la repartición.

1-2-A- ORGANIZACION GENERAL DEL TRABAJO.-

Las distintas jefaturas suelen reivindicar para sí en forma exclusiva la organización general del trabajo. No existen en la ley sindical argentina estipulaciones que otorguen derechos concretos a los trabajadores para intervenir en este campo.

Sin embargo, existe un argumento poderoso que puede ser invocado siempre por los trabajadores: la organización del trabajo no puede diseñarse en el vacío, no se trata de combinar abstracciones sino de dirigir acciones humanas y de combinar la tarea de seres humanos concretos, dotados cada uno de derechos y expectativas. Los delegados, por consiguiente, deben procurar ser escuchados, intervenir en cuanto les sea posible en la diagramación del trabajo de su lugar de revista.

Cuando esa organización del trabajo es equivocada, porque tiene una base técnica irracional o está orientada exclusivamente por un criterio de máximo beneficio irremediablemente chocará contra las necesidades e intereses del trabajador. Los derechos de éste, de una manera o de otra, se verán lesionados.

Una actitud de este tipo chocará muchas veces con la resistencia patronal que defenderá la organización técnica como un campo exclusivo. El delegado debe tener presente, como base genérica de su acción, que ésta, ya sea por la vía del diálogo, de la sugerencia, de la participación, o en su caso por la vía de la reclamación o del conflicto, estará justificada SIEMPRE QUE LA DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES ESTE EN JUEGO.

1-2-B- DISTRIBUCION DEL PERSONAL DENTRO DE LAS DISTINTAS SECCIONES.-

Una distribución irracional, equivocada o deliberadamente irregular del personal puede causar un grave perjuicio a los trabajadores.

Si el empleador, por ejemplo, concentra dotaciones humanas numerosas en una parte de la sección y en cambio adjudica un número insuficiente en otras, los integrantes de éstas pueden verse perjudicados por una sobrecarga laboral excesiva en perjuicio de su salud física o psíquica.

La distribución in equitativa de personal puede inclusive perjudicar los intereses económicos de los trabajadores. Por ejemplo podemos observar que en determinadas áreas se beneficia tanto en la cantidad de trabajadores como en la distribución de cupos para la cuenta de jerarquización a determinadas áreas asesoras, desprotegiéndose así las áreas operativas.

La decisión patronal de producir redistribuciones y cambios humanos, tiene que ver con el IUS VARIANDI

(derecho del empleador a cambiar las condiciones de trabajo) a cuyos límites ya se aludió anteriormente.

1-2-C- TODAS LAS FORMAS DE REDIMENSIONAMIENTO QUE AFECTEN AL PERSONAL, Y EN ESPECIAL, LA REDUCCION DE PLANTA.-

Cualquier despido, ya se trate de una medida sancionadora o puramente discrecional del empleador, afecta a un derecho individual del trabajador, su derecho a la estabilidad en el trabajo contemplada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Por consiguiente y como representante nato de los trabajadores el caso merece la intervención del delegado.

Cuando se trata de despidos masivos, hay además intereses colectivos en juego que refuerzan el rol que ha de jugar el delegado.

Intervienen ya factores sociales: hay una pérdida de fuentes de trabajo y por ende de sustento para familias enteras, hay un aumento en la alta tasa de desocupación del país, se crea un foco potencial de conflicto colectivo.

Todo ello torna indispensable la actuación de los delegados desde las primeras instancias, en forma simultánea y paralela a la intervención de la autoridad administrativa laboral y la del sindicato.

1-2-D- FORMAS DE CAPACITACION DEL PERSONAL.-

Si la formación profesional de los trabajadores queda a cargo de la DGI exclusivamente, estará dirigida a los objetivos específicos, parcializados o unilaterales de ésta y puede conducir a la frustración profesional de muchos trabajadores, cuyos conocimientos técnico-profesionales pueden verse limitados a la realización de tareas o funciones sectoriales. Las posibilidades de autorrealización laboral y de promoción profesional pueden verse restringidas e, incluso, evaporarse.

En suma, es muy factible que se vean enfrentados el interés de la patronal y el interés del trabajador. En la medida de lo posible, el delegado ha de intervenir procurando que la formación profesional de los trabajadores esté lo mas cercana posible a las necesidades globales de éstos, como personas individuales y no como meros agentes del beneficio del empleador.

En tal sentido es importante que los delegados trabajen con el respaldo estrecho del sindicato, cuyas posibilidades en materia de formación técnico-profesional son considerables.

1-2-E- DETERMINACION DE RITMOS DE TRABAJO O PAUTAS DE PRODUCTIVIDAD INDIVIDUALES O COLECTIVAS.-

En esta materia existen en juego dos intereses propios de los trabajadores.

Por un lado la preservación de su equilibrio psicofísica que puede verse alterado por la imposición de ritmos o exigencias productivas inadecuadas, excesivas o contrarias a sus necesidades humanas.

Luego está la adecuada compensación que la productividad (dependiente del esfuerzo de los trabajadores) deba recibir, ya sea a través del salario directo o del fondo de jerarquización.

En el primer caso está en cuestión la preservación de un interés de alto contenido social como la salud de los trabajadores. En el segundo caso está en juego la justicia retributiva.

En ambos casos se trata de derechos esenciales de los trabajadores donde es necesaria la intervención de los delegados en la fijación de las pautas laborales, y la fundamentación de dicha intervención está en que al ser representantes natos del sindicato, está ejerciendo una delegación del poder de negociación colectiva en el ámbito de cada lugar de trabajo.

Por consiguiente, los delegados han de limitar el poder discrecional de las jefaturas, haciendo valer las necesidades del personal frente al poder de la patronal.

2- EL DERECHO DE LOS DELEGADOS.-

El derecho de los delegados a ejercer sus funciones surge de las fuentes. Se llaman fuentes del derecho a aquellas normas, escritas o no escritas, que obligan a respetar ciertos comportamientos. Los derechos se basan siempre en normas.

Las fuentes del derecho de los delegados del personal son varias. La mas directa es la Ley de Asociaciones Sindicales, es decir la ley que regula los sindicatos. Es la ley que se refiere expresamente a los delegados y determina lineamientos básicos para su actuar. Pero los delegados son preexistentes a esa ley; existían antes de su sanción y encuentran su legitimidad en fuentes aún superiores a la ley, por ejemplo la Constitución Nacional.

2-1- EL DERECHO DE LOS DELEGADOS CONTEMPLADOS EN LA CONSTITUCION NACIONAL.-

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional dice que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador...participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección...organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.

Todo delegado debería tener siempre presente estas disposiciones. Desde 1983, Argentina recuperó la legalidad constitucional y ello significa que las libertades y garantías establecidas en la Constitución no pueden tener ningún tipo de limitación.

Los derechos sindicales que la Constitución reconoce expresamente no son derechos de segunda mano, como algunos afirman, supeditados a requisitos o condiciones que se cumplirán (si se cumplen) en algún futuro remoto. Son derechos vigentes, tan concretos en su uso y goce como el derecho a la libertad personal, al uso y goce de la propiedad privada, como el derecho a expresar las propias ideas o a circular libremente por el país.

Es cierto que algunos de esos derechos (como el de participar en las ganancias o el de ejercer control de la producción y colaboración en la dirección) no han sido reglamentados por las leyes. Pero eso no convierte a tales derechos en letra muerta. Ese criterio supondría rebajar la categoría de la Constitución Nacional como fuente superior de los derechos y hasta convertir su texto en una burla.

Por eso, en este material se desarrollan y explicitan ciertas funciones de los delegados que no están expresamente contenidas en la Ley de Asociaciones Sindicales (por ejemplo, el derecho a participar en algunas áreas de la repartición que exceden lo estrictamente laboral para ingresar en lo técnico o en lo económico).

Tales conductas chocarán seguramente con cerradas negativas de la patronal. Eso no debe desanimar a los delegados. Si éstos creen que la participación de los trabajadores y de sus representantes en el desarrollo de una mejor DGI es un modo auténtico de ensanchar la vida democrática de una sociedad, deben insistir con serenidad, constancia y paciencia.

Las leyes no caen del cielo sino que cristalizan prácticas que primero se verifican en la realidad y luego pasan a la norma escrita.

Los representantes sindicales no han de olvidar que la práctica habitual es también fuente de derecho en el campo laboral. Muchos de los derechos hoy ampliamente desarrollados en leyes fueron primero conquistados en la experiencia de todos los días por los trabajadores que supieron insistir en ellos, sacrificándose y luchando.

2-2- EL DERECHO DE LOS DELEGADOS ESTABLECIDOS POR LA O.I.T.-

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo hoy dependiente de las Naciones Unidas y cuya sede está en Ginebra.

Fue fundado en 1919 y está integrado por representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los gobiernos.

Su finalidad es la humanización del trabajo en todas sus formas. Elabora Recomendaciones y Convenios aprobados por sus órganos, el principal de los cuales es la asamblea tripartita.

Ellos no son directamente obligatorios dentro de las fronteras de los países miembros, salvo que sean convalidados por leyes nacionales.

Sin embargo, el peso moral de las normas de la OIT no puede ser desconocido. La OIT significa la conciencia jurídica universal, de la que nuestro país estuvo excluida durante la última dictadura militar y a la que se reincorporó en 1983.

Por ello, las estipulaciones de la OIT pueden y deben ser invocadas por los delegados como soporte de su actuación. Ellas son el convenio 135 y la Recomendación 143, aprobadas ambas en 1971. Las principales cláusulas de esas normas establecen:

* Los delegados deben gozar de una protección eficaz contra toda medida perjudicial, incluido el despido, motivada por su condición o actividad, su afiliación o participación sindical siempre que actúen de

conformidad con las leyes, convenios colectivos u otros acuerdos en vigor.

* No deberá despedirse a un delegado salvo por justa causa relacionada con las necesidades de funcionamiento del organismo o con la capacidad o conducta del trabajador. Nunca podrá constituir causa justificada la afiliación o acción sindical o el haber ostentado, aspirar a un cargo de delegado.

* Necesidad de consulta, notificación o acuerdo de un organismo independiente previo al despido con carácter definitivo.

* Reparación del despido injustificado, comprendida la readmisión, el abono de los salarios correspondientes y el mantenimiento de los derechos adquiridos.

* Cuando un delegado alegue que su despido o la modificación de sus condiciones de trabajo son discriminatorias, se debe trasladar al empleador la carga de la prueba.

* En caso de reducción de personal, los delegados deben tener prioridad para mantener el empleo.

* La protección debe alcanzar también a los candidatos a delegados.

* Los delegados deben tener facilidades en el organismo que les permitan cumplir de modo eficaz y rápido sus funciones.

* Los delegados deben tener derecho a la colocación de anuncios y comunicados sindicales así como a la distribución de boletines y documentos sindicales.

* Los delegados deben contar con medios materiales e instrumentales, incluidas las informaciones pertinentes para el desarrollo de sus funciones.

2-3- EL DERECHO DE LOS DELEGADOS ESTABLECIDOS EN LA LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES.-

La ley, sancionada en 1988, regula el funcionamiento y actividad de los sindicatos en Argentina. Su conocimiento es fundamental para todos los delegados, lo mismo que el decreto reglamentario.

En esa ley están las disposiciones básicas que regulan la práctica de los delegados. A lo largo de todo este material se comentan sus disposiciones.

2-4- LA IMPORTANCIA DE LA JURISPRUDENCIA LABORAL.-

Se llama jurisprudencia laboral al conjunto de fallos de los tribunales del trabajo.

Las leyes no describen conductas concretas sino comportamientos genéricos. Esa descripción motiva, a veces, diferencias de criterios y esas diferencias llegan a la justicia. Los jueces explican, comentan y discriminan el contenido de las leyes en detalle, adaptándolas a las conductas concretas.

Los fallos interpretan las leyes. Cuando son del tribunal máximo, la Corte Suprema de Justicia, resultan obligatorios pero cuando son de tribunales inferiores no lo son.

Sin embargo constituyen un criterio importante para decidir en cuestiones dudosas.

La jurisprudencia suele ser cambiante, sobre todo en países como Argentina, donde ha habido tanta inestabilidad política y por lo tanto legislativa. Sin embargo, los delegados deben conocer la importancia que puede tener la jurisprudencia para la resolución de algún punto dudoso.

Los delegados no necesitan ser abogados laboristas pero deben tener nociones básicas y sobre todo deben conocer la importancia de la consulta y del asesoramiento en forma ágil y saber orientar a sus representados para que éstos, eventualmente se asesoren, por lo tanto es de vital importancia que los delegados tengan un fluido contacto con los miembros de la Comisión Paritaria Permanente y con la representación sindical de la Junta de Disciplina, para poder tener inclusive acceso a determinada documentación que pueda servir como jurisprudencia laboral.

Además de la Ley de Asociaciones Sindicales hay otro texto legal que el delegado debe manejar. Es el Convenio Colectivo de Trabajo, donde se establecen pautas específicas para la condición laboral. El convenio es una cartilla básica de la vida laboral, su uso e interpretación se convertirán en una acción cotidiana para el delegado.

2-5- RELACION ENTRE EL CONVENIO COLECTIVO Y LOS DELEGADOS.-

A los delegados les corresponde actuar en la puesta en práctica del convenio. Deben conocer a la perfección su texto y estar preparados para evitar tergiversaciones de la parte patronal, así como para desarrollar las interpretaciones del convenio que recojan el verdadero espíritu del mismo. Para ello se hace preciso su conocimiento en relación a la labor de los organismos paritarios y mantener una fluida conexión con ellos.

2-6- RELACION ENTRE EL ESTATUTO Y LOS DELEGADOS.-

El estatuto es una auténtica constitución escrita que regula el funcionamiento y organización del sindicato. Allí se describen las autoridades que gobernarán nuestra entidad, sus funciones, plazos de mandato, formas de elección, la constitución de las asambleas, etc.

Los delegados tienen sus funciones reguladas en el estatuto de la AEFIP, en los artículos 101 a 104.

El delegado ha de conocer bien el texto del estatuto, no solo porque allí encontrará normas sobre su propia función, sino para conocer y ejercer con la mayor amplitud sus derechos como dirigente del sindicato.

2-7- LOS DELEGADOS Y SU RELACION CON LA COSTUMBRE LABORAL.-

En el derecho del trabajo, la costumbre (es decir la práctica habitual de ciertos comportamientos) es una fuente de derecho.

Ello supone que cuando ciertos hechos, en la relación entre el empleado y empleador, se repiten pacíficamente durante cierto tiempo, ellos se tornan obligatorios y el trabajador puede invocarlos como un derecho adquirido.

Los delegados deben estar muy atentos a este tipo de hechos. El derecho del trabajo es el derecho menos formal. En gran medida se va modelando en la realidad de la vida laboral. Los derechos básicos del trabajador fueron conquistados primero en la práctica y luego recogidos en leyes.

Por eso el delegado, debe siempre procurar la mejora en las condiciones de labor, el cambio, la ampliación de los derechos ya adquiridos, la exploración de nuevos derechos.

Al hacerlo, no solo está procurando mejoras concretas para sus compañeros. También está creando nuevos derechos porque la costumbre repetida se consagra como derecho y esos derechos aprovecharán no solo a sus actuales compañeros sino a los trabajadores futuros y también a otros que el delegado no conoce personalmente pero que podrán aprovechar, en otros ámbitos, las ventajas así conquistadas.

3- EL DELEGADO Y EL SINDICATO.-

El delegado debe ser elegido por todos los trabajadores sean éstos afiliados o no.

Sin embargo, el delegado debe reunir varios requisitos. Entre ellos estar afiliado al sindicato.

El delegado representa al conjunto de los trabajadores de cada oficina ante el empleador y ante el sindicato.

Y representa al mismo tiempo al sindicato ante los trabajadores y ante el empleador.

La función básica del delegado es representar al conjunto de los trabajadores ante el empleador. Simultáneamente, es polea de transmisión entre el personal y el sindicato.

El delegado cumple sus funciones en tres ámbitos diversos:

El lugar de trabajo, donde ya sea en las asambleas o por el contacto personal y cotidiano, recoge las expectativas, necesidades y problemas de sus compañeros.

El despacho de la jefatura, donde traslada las inquietudes del personal por vía del diálogo, la negociación y/o la reivindicación.

El sindicato, donde recoge las orientaciones sindicales y el caudal de información, servicios y refuerzos para su tarea. Y donde al mismo tiempo, vuelca los problemas y reclamos que surgen de su base.

3-1- EL DELEGADO COMO DIRIGENTE SINDICAL.-

El delegado es un dirigente sindical y ello surge de la importancia de su función, aportar al sindicato un contacto directo y cotidiano con los trabajadores del que carecen los dirigentes que integran la Comisión Directiva.

3-2- ROL DEL DELEGADO EN LA VIDA INTERNA DEL SINDICATO.-

El cargo de delegado suele ser el primer escalón de los trabajadores que se inician en la vida sindical. Normalmente, aquellos que abrazan la militancia sindical

se integran en alguna agrupación interna o se postulan en las elecciones para algún cargo ejecutivo al frente del sindicato.

Pero la importancia del delegado en la vida interna del sindicato no depende de ese hecho. Tanto si es el comienzo de una dedicación plena a la vida sindical como si es un simple período transitorio en la vida del trabajador, el delegado ocupa un lugar importante en la vida del sindicato. Si el sindicato no reconoce ese espacio, el conjunto de los delegados debe bregar porque el mismo sea aceptado.

Todas las decisiones fundamentales del sindicato deben ser adoptadas con la participación, cuanto más protagónica mejor, del conjunto de los delegados.

Si se trata del lanzamiento de un conflicto, del inicio de medidas de lucha o de la declaración de una huelga del sector o de la participación del sindicato en una huelga general, la opinión de las bases surgirá de una asamblea general de afiliados.

Pero como en nuestro sindicato es imposible realizar una asamblea general de afiliados de todo el país, toma real importancia la asamblea o reunión de delegados, previa consulta de éstos a la base, en asambleas realizadas en los lugares de trabajo.

Estas asambleas tienen una gran representatividad porque recogen la opinión de toda la base, incluidos los trabajadores no afiliados al sindicato, o aquellos trabajadores afiliados pero pasivos, que no concurren al sindicato.

Lo mismo sucede con cualquier otra decisión importante que deba tomar el sindicato. Por ejemplo, la determinación de las reivindicaciones que se formularán a la patronal en las comisiones paritarias cuando se discute un nuevo convenio colectivo, o el eventual apoyo del sindicato a una candidatura política, modificaciones estatutarias, o la aprobación de la memoria y balance.

3-3- LA IMPORTANCIA DEL DELEGADO EN LA VIDA SINDICAL.-

Un sindicato que no otorga voz y decisión a los delegados se encierra en el aislamiento. Si de las decisiones son tomadas unilateralmente por la Comisión Directiva, el sindicato tendrá cortados sus lazos de comunicación con la base. Esto carecerá de expresión interna y el resultado, a la corta o larga distancia, será el debilitamiento de la fuerza reivindicativa sindical.

Por el contrario una Comisión Directiva que actúe en estrecho contacto con el conjunto de los delegados, que consulte con frecuencia la opinión de los mismos, interpretará adecuadamente las necesidades y expectativas de la masa de trabajadores.

El sindicato, en ese caso, robustecerá su presencia, las reclamaciones y/o negociaciones que plantee o entable frente a la patronal tendrán un respaldo enérgico y las posibilidades de obtener éxitos aumentarán.

En este campo se aplica una regla fundamental, cuanto mayor sea la importancia que el sindicato acuerde a los delegados en su vida interna, mayor será

el grado de democratización y la presencia de la base en las decisiones de los órganos de conducción.

4- LOS DELEGADOS Y LA TUTELA.-

Los trabajadores que ejercen el cargo de delegados de personal tienen una tutela especial: no pueden ser despedidos, suspendidos ni sancionados sin que medien causas especiales.

Esa tutela ha dado origen a críticas muy difundidas. Se ha dicho que ella constituye un privilegio. Es importante que los delegados reflexionen sobre este injusto prejuicio.

La protección al delegado no es sino una forma de la protección genérica que el estado (por intermedio del derecho laboral) presta a todo trabajador.

Esta protección parte de un principio elemental: la relación que entabla el trabajador individual con el patrono (el contrato de trabajo) no es una relación entre iguales. El empleador tiene mucho más poder que el trabajador. Es necesario, por lo tanto, permitir que los trabajadores se unan para contratar colectivamente. De esa forma, la fuerza de unos y otros se equipara.

Es necesario también que el estado establezca una serie de normas protectoras que impidan la comisión de injusticias en contra del trabajador.

Para ello existe el derecho laboral, que no es un privilegio sino una simple equiparación entre dos partes de la relación de trabajo que ocupan planos diversos en la realidad.

La tutela o estabilidad del delegado obedece al mismo principio. La experiencia demuestra que si los trabajadores que ostentan la responsabilidad de representar a sus compañeros estuvieran librados a sus propias fuerzas, el egoísmo del empresario tornaría imposible toda acción reivindicatoria.

Por lo tanto, la tutela de los delegados viene a atenuar la debilidad legal de los mismos frente a eventuales represalias patronales.

Debe recordarse que la tutela de los delegados está consagrada por la Constitución Nacional (artículo 14 bis), por la OIT (convenio 135 y Recomendación 143) y por la Ley de Asociaciones Sindicales.

4-1- MATERIALIZACION DE LA TUTELA DE LOS DELEGADOS.-

CANDIDATOS:

La tutela de los representantes sindicales nace desde el momento en que ellos se postulan como candidatos. No podrán ser despedidos o suspendidos sin justa causa ni modificada sus condiciones de trabajo por el término de seis meses. Si el candidato es electo, esa protección, por supuesto, se extiende.

Para que esa protección rija, la postulación debe haber sido oficializada por el sindicato que, a pedido del postulante, debe extender una certificación de la candidatura.

La protección cesa si el candidato obtiene menos del 5% de los votos válidos emitidos.

DELEGADOS:

No pueden ser despedidos, suspendidos ni modificadas sus condiciones de trabajo, sino media resolución judicial previa que lo excluya de la garantía.

EN CASO DE DESPIDO

OPCION DEL DELEGADO:

Este podrá optar, si es despedido, entre dos acciones; demandar la reinstalación o considerarse despedido y exigir el pago de la indemnización, que comprenderá la indemnización por despido ordinario, una suma equivalente a las remuneraciones que le hubiera correspondido durante el tiempo que le falte de mandato y las remuneraciones del tiempo de estabilidad suplementario que es de un año desde que concluyó el mandato.

CANDIDATO NO ELECTO.-

Si el despedido fuera un candidato no electo, tiene derecho a percibir, además de las indemnizaciones ordinarias, y de las remuneraciones del período de estabilidad (seis meses) aún no agotado, la remuneración de un año más.

PLAZO DE LA TUTELA.-

Se extiende durante el plazo del mandato y un año más.

PRUEBA DEL MANDATO.-

La designación del delegado (o en su caso la postulación) debe haber cumplido los requisitos legales y haber sido notificada al empleador por telegrama, carta documento u otra forma escrita.

RECURSO DE AMPARO.-

Cuando el empleador obstaculice o impida el ejercicio regular de la libertad sindical a un sindicato o a un trabajador, estos pueden pedir amparo a la justicia mediante procedimiento sumario a fin de que el tribunal ordene el cese inmediato del comportamiento antisindical. Este derecho, establecido por el artículo 47 de la Ley de Asociaciones Sindicales, debe ser tenido muy presente por los delegados para su utilización diligente.

4-2- PRACTICAS DESLEALES.-

Se llaman prácticas desleales a un conjunto de conductas patronales que la ley detalla:

- * Subvencionar en forma directa o indirecta a un sindicato.
- * Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato.
- * Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a un sindicato.
- * Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de la participación en medidas de acción directa o

de otras actividades sindicales así como en razón de haber intervenido como testigo en procedimientos contra la jefatura.

- * Rehusarse a negociar colectivamente con el sindicato o provocar dilaciones para obstruir la negociación.

- * Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo del personal para impedir, o dificultar los derechos sindicales.

- * Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude su trabajo tras gozar de licencia por razones sindicales.

- * Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales.

- * Practicar trato discriminatorio en razón del ejercicio de derechos sindicales.

- * Negarse a suministrar la nómina del personal para efectuar la elección de los delegados.

5- ROL DE LOS DELEGADOS EN RELACION AL CONVENIO COLECTIVO.-

5-1- ANTES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.-

Cuando se aproxima la fecha de renovación del convenio, los delegados deben consultar la opinión de sus representados para conocer cuales son las expectativas que tienen respecto a la negociación.

Es conveniente la realización de asambleas en las cuales los trabajadores sean ilustrados en su conjunto sobre el marco, alcance y temas que pueda tratar el convenio.

Los delegados deben tratar de sistematizar esas expresiones para acercarlas al sindicato. Ellas son elementos de inapelable valor para los dirigentes o representantes que se desempeñen en la Comisión Negociadora. La opinión de los trabajadores es importante tanto en el tema salarial como en el tema de las condiciones generales de trabajo, donde los propios trabajadores son los más calificados para expresarse sobre su tarea cotidiana.

5-2- DURANTE LA NEGOCIACION COLECTIVA.-

Cuando se procede a la discusión paritaria del convenio, el personal debe estar informado puntualmente por los delegados de la marcha de las tratativas.

Suele suceder que la firma del convenio esté precedida por movilizaciones o medidas de fuerza ante la negativa patronal. En esos momentos decisivos se pone en juego la unidad del sindicato a través de todos los niveles que lo conforman (dirigentes, delegados y trabajadores).

Es fundamental la rapidez y eficacia de los delegados para transmitir a bases y dirigentes la opinión de unos y otros. Cuando la trabazón entre esos niveles es afiada, la presión de los trabajadores otorgará el respaldo necesario para que los dirigentes obtengan los beneficios reivindicativos.

En todos los casos los delegados deben tener presente que la negociación colectiva, aunque esté corporizada en una elite de negociadores, involucra a todo el sindicato y que las bases trabajadoras son protagonistas esenciales del proceso negociador.

5-3- DESPUES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.-

Una vez que el convenio ha sido firmado, no termina la tarea de los delegados. El convenio debe ser difundido para que los trabajadores le den un uso activo, para que hagan de él una herramienta eficaz.

La propia tarea de los delegados encuentra en el convenio una plataforma básica. El convenio nunca es un texto definitivo y cerrado. Las situaciones que se producen en la vida diaria del trabajo no pueden ser todas previstas pues son prácticamente infinitas.

En consecuencia, el convenio debe ser interpretado, al aplicarse a casos concretos. Debe ser desarrollado, profundizado y puede ser ampliado ya que es una carta básica, un piso de derechos negociados que admite siempre su superación. De inmediato, los delegados, reiniciando el ciclo, deben comenzar a copiar antecedentes para la próxima negociación colectiva.

6-SIGNIFICADO DE SER DELEGADO.-

Cuando un trabajador acepta ser delegado debe saber que asume una tarea llena de responsabilidades, en la que los sinsabores y las dificultades no son ajenas.

En primer lugar, el cargo de delegado supone un empleo considerable de tiempo libre. El delegado no goza de licencia especial. Sigue realizando sus tareas habituales y la tarea sindical es un suplemento de trabajo que le ocupa buena parte de sus horas libres.

La concurrencia habitual al sindicato, por ejemplo, necesaria para múltiples gestiones, se suele realizar tras la jornada de trabajo.

En segundo término, el cargo de delegado expone al trabajador a las represalias patronales. La protección legal de que goza, por amplia que sea, a veces es más teórica que real. Muchos trabajadores han sufrido persecuciones en virtud de su actuación sindical en épocas en que la ley era pisoteada. El delegado aún en condiciones de normalidad democrática, aunque no necesariamente sufra la pérdida de su trabajo, suele padecer postergaciones en campos como la promoción salarial y/o profesional.

Tampoco es fácil el mandato de cara a los propios trabajadores que a veces no saben reconocer las dificultades y el sacrificio que importa la tarea tan importante de encarnar al sindicato en el mismo lugar de trabajo.

6-1- ETICA DEL DELEGADO.-

Hay sin embargo una compensación a todos esos problemas. Nadie como el delegado, que debe bregar cada día frente a la oposición y dureza de la patronal, conoce tan de cerca el espíritu que anima al sindicalismo: la solidaridad de clase.

Como la nuestra es una sociedad de masas, como los sindicatos modernos son entidades muy grandes, la profesionalización del dirigente es una necesidad que ya no puede discutirse.

El dirigente sindical debe enfrentar hoy una gama de problemas (legales, económicos, sociales,

políticos) tan complejos que sería ilusorio exigirle, además un contacto diario con los trabajadores.

El sindicalismo, es una actividad compleja que impide al dirigente estar presente en forma diaria en los lugares de trabajo. En cambio el delegado permanece cercano a ese ámbito, conserva la posibilidad de recoger el espíritu, las opiniones, las necesidades directas y las expectativas de los trabajadores, sin ninguna mediación.

Por último, el ejercicio de la representación sindical permite al delegado tener una noción directa de las dificultades y los conflictos, potenciales o expresos, en su área de trabajo, en su época y en su país. La función del delegado es una experiencia riquísima capaz de brindar a aquellos que la sepan aprovechar, complementándola con una formación intelectual adecuada, una gran madurez sindical y política.

6-2- EL DELEGADO FRENTE A LA NEGOCIACION.-

En el ejercicio de su tarea, el delegado podrá comprender perfectamente una vieja verdad que es la base de la mecánica sindical: el sindicalismo es un juego de vaivén permanente entre la negociación y el conflicto.

Este es un dato de la experiencia y no tiene que ver con los criterios políticos o ideológicos que se sustenten. La historia de las luchas sindicales y la marcha del movimiento obrero demuestran esa verdad objetiva.

La primera fase de la dinámica sindical es la reivindicación, el avance sobre un objetivo. Surge la resistencia patronal. Estalla el conflicto. Se despliegan las fuerzas. El paso siguiente (a menos, por supuesto, que no se respeten las leyes del juego) será la negociación. El conflicto cede. Los trabajadores necesitan ocupar y consolidar el espacio conquistado, reponer fuerzas, rearmarse. Luego se reinicia el mismo proceso, una y otra vez.

Este proceso tanto se verifica en el manejo de un sindicato como en la práctica sindical de un lugar de trabajo determinado.

Una práctica sindical que privilegia sólo la negociación tornará sumisa la representación que invisten los delegados. La negociación es una fase de la tarea sindical, pero cuando es la única, ésta se asemeja a un hombre rengo. La consecuencia será el estancamiento y la postergación de los intereses de los trabajadores.

Una práctica sindical que sólo plantee el conflicto puede conducir a los trabajadores a permanentes frustraciones al desgajarlos del medio político-social, al exponerlos a represalias y arriesgarlos a confrontaciones desventajosas.

6-3- RELACION DEL DELEGADO CON SUS COMPAÑEROS.-

Resulta inevitable que los delegados tengan que ocuparse no sólo de los problemas colectivos de la comunidad de trabajadores que representan sino, también de los problemas individuales.

La experiencia indica que el delegado se corporiza como el sindicato dentro del ámbito de trabajo. Y en Argentina el sindicato más representativo cumple múltiples funciones. Es órgano de reivindicación pero también presta

servicios de carácter recreativo, formativo, asistencial, de asesoramiento, etc.

El delegado debe estar preparado para asistir al trabajador en su problema laboral: horarios, condiciones de trabajo, calificaciones, liquidación de su salario y las múltiples vicisitudes que jalonan el trabajo diario. Cuando la complejidad del tema planteado supera sus conocimientos, ha de orientar al trabajador para que acuda a la consulta legal.

Igualmente, el delegado debe ser un nexo entre el conjunto de los trabajadores y el sindicato, al ilustrar a los primeros sobre los servicios y actividades de todo tipo que presta el sindicato.

Asimismo debe impulsar la afiliación, una medida que fortalece la representatividad del sindicato y favorece la concientización del trabajador, llevándole a que se interese y participe más activamente en la vida sindical.

6-4- IMPORTANCIA DE LA ASAMBLEA.-

La forma orgánica de relación de los delegados con sus compañeros es la asamblea. Esta es la vía más compleja de democracia sindical.

La asamblea debe reunirse cuantas veces sea necesario para que los trabajadores expresen su libre opinión y adopten decisiones conjuntas.

Suele ser útil fijar previamente el orden del día para encausar la discusión y ordenar el desarrollo de la reunión dejando sin embargo flexibilidad para agregar temas nuevos que puedan surgir al calor del diálogo. También es útil respetar un orden en el uso de la palabra.

El buen aprovechamiento de las asambleas, sin embargo, no siempre es fácil. Requiere que los trabajadores aprendan a expresarse con síntesis y claridad, a discernir entre las cuestiones realmente importantes y las secundarias, a eliminar la verbosidad y la dispersión temática, vicios que fatigan a los trabajadores y alejan su interés. Requiere que sepan contemporizar entre ellos esforzándose por atenuar las divisiones que atomizan la fuerza de la comunidad del trabajo.

6-5- RELACION DEL DELEGADO CON EL SINDICATO.-

Para el delegado, el sindicato es un respaldo fundamental en su tarea. El peso social e institucional del sindicato cubre las espaldas de los delegados, enfrentados muchas veces, con gran disparidad de fuerzas, a una patronal poderosa.

El sindicato debe respaldar íntegramente a sus delegados, que no son otra cosa que su propia emanación dentro del ámbito laboral.

No solo ayudándolos al apoyar sus reivindicaciones y luchas sino brindándoles elementos que les permitan desempeñarse mejor: asesoramiento rápido y eficaz, orientación, información adecuada, capacitación para desempeñarse en negociaciones y/o discusiones muchas veces complejas, elementos supletorios (como servicios de recreación, asistencia sanitaria, cursos, expresiones culturales, etc.) que

permitirán a los delegados acercar a los trabajadores al sindicato y, de esa manera, galvanizar la comunidad de hombres y mujeres que representan.

Un tema especialmente importante es el asesoramiento legal. El mundo del trabajo está regulado por una gran cantidad de normas jurídicas. Los empleadores se ocupan de contar con especialistas en el tema.

En esas condiciones, es imprescindible que los delegados cuenten con la mayor cantidad posible de conocimientos legales. El delegado debe contar con canales fluidos para evacuar consultas legales en la forma más rápida posible: muchas veces la inmediatez de la respuesta es vital para un buen desempeño del delegado. Deben recordar los delegados que al vivir en un país que cuenta con un marco constitucional, la justicia es un auxiliar al que deben acudir los ciudadanos cuando algún derecho les es desconocido.

La misma Ley de Asociaciones Sindicales establece que las obstrucciones a la libertad sindical pueden ser enfrentadas mediante un recurso de amparo.

Por ello la asistencia jurídica resulta imprescindible para aprovechar al máximo las posibilidades de la libertad sindical.

6-6- IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION DE LOS DELEGADOS.-

En un mundo tecnológico, complicado, regido por la especialización y la división de trabajo, la práctica del sindicalismo se hace cada vez más difícil.

A las condiciones morales y naturales prototípicas del liderazgo sindical (honestidad, generosidad, tenacidad, etc.) es necesario agregar conocimientos. Cada vez más.

Cuando un trabajador accede al cargo de delegados debe capacitarse, debe completar su instrucción, debe esforzarse en dominar una serie de conocimientos que le serán imprescindibles para su tarea. Conocimientos que no podrá suplir por más que tenga condiciones naturales y habilidad en la conducción de personas. Esa es una ley inexorable del sindicalismo moderno. De allí la importancia de la capacitación para que el delegado pueda estar a la altura de las circunstancias.

El delegado debe acudir al sindicato para obtener esa capacitación: cursos, seminarios, charlas, reuniones, son imprescindibles. El sindicato no puede dejar librado a los delegados a sus propias fuerzas. Debe aportarles respaldo sindical en sus luchas y conflictos pero también brindarles plataformas de capacitación permanente.

La tarea del delegado es importantísima en la vida de un sindicato, ya que cumple, como mencionamos al principio de este documento, la doble función de representar al sindicato ante los trabajadores y a éstos ante al sindicato y ante la patronal. Por ello un buen delegado debe ser:

* Inflexible ante las maniobras dictatoriales de la patronal y sus representantes.

* Carismático para transmitir fe y entusiasmo a sus compañeros.

* Paciente con las debilidades de los trabajadores que representa.

* Inteligente para aprovechar la cantidad de conocimientos que necesita en su función.

* Tenaz ante las dificultades de su cargo.

* Incorruptible frente a las tentaciones y halagos que busquen corromperlo.

* Memorioso para recordar los problemas de todos y cada uno de sus compañeros.

* Sacrificado para destinar a su tarea horas de su tiempo libre.

* Resistente para no desfallecer ante sinsabores, ingratitudes e incomprensiones.

“RECONOCIMIENTO SINDICAL”

TITULO V: RECONOCIMIENTO SINDICAL

CAPITULO I: RECONOCIMIENTO AEFIP

ARTICULO 59. La AFIP reconoce a la AEFIP como único y exclusivo representante gremial de los agentes del Organismo que pertenecían al Convenio Colectivo de Trabajo que se sustituye por el presente y asimismo de todos aquellos que en el futuro se incorporen en jurisdicción de las Direcciones Generales Impositiva y de los Recursos de la Seguridad Social.

Con respecto a los trabajadores que a partir de la vigencia del presente Convenio se incorporen en áreas centrales de AFIP, corresponderá la representación AEFIP y el encuadramiento en el presente convenio, en tanto se integren a unidades con incumbencias exclusivas en materia impositiva o de la seguridad social.

En el resto de las áreas centrales, la representación de AEFIP alcanzará al SETENTA POR CIENTO (70%) de los trabajadores que se incorporen a las mismas.

Las áreas con competencia impositiva y de la seguridad social, serán determinadas por AFIP con conocimiento a la entidad gremial. Por su parte, el porcentaje antes señalado, se considerará cumplido con el balance que se efectúe de los ingresos de nuevo personal operados en cada año calendario.

ARTICULO 60. La AFIP podrá disponer el pase de un trabajador encuadrado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, al ámbito de aplicación exclusiva de otro convenio, por el término máximo de UN (1) año, a cuyo vencimiento deberá operarse el cambio de convenio, con la conformidad del interesado.

En caso de no prestar dicho acuerdo, el trabajador deberá ser trasladado nuevamente a una dependencia en la que resulte aplicable el presente Convenio

CAPÍTULO II: DELEGADOS DEL PERSONAL, MIEMBROS DE COMISIONES DIRECTIVAS DE LAS SECCIONALES Y DELEGADOS AL CONSEJO DIRECTIVO SUPERIOR Y A LA ASAMBLEA GENERAL

ARTICULO 61. La AEFIP comunicará a la AFIP, dentro de los TRES (3) días posteriores a su

postulación, la nómina de Delegados del Personal, miembros de Comisiones Directivas de las Seccionales, Delegados al Consejo Directivo Superior y a la Asamblea General o en Organismos que requieran representación gremial. A estos efectos, deberán indicar nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan. Toda modificación relativa a esta información será puesta en conocimiento de AFIP en forma inmediata.

ARTICULO 62. Una vez concluido el proceso electoral, deberá notificar la nómina de representantes gremiales que hubieran resultado electos; la fecha a partir de la cual corresponde su designación como tales y el tiempo de duración de los mandatos.

ARTICULO 63. A los efectos de los artículos anteriores serán de aplicación todos los derechos inherentes a la condición de Delegado consagrados por la normativa de aplicación en la materia.

ARTICULO 64. La AFIP concederá a cada uno de los Delegados del Personal un crédito de DIECISEIS (16) horas mensuales retribuidas si representa hasta CINCUENTA (50) trabajadores y de VEINTICUATRO (24) horas mensuales retribuidas a partir de la representación de CINCUENTA Y UN (51) trabajadores, que serán utilizadas durante ese mes para la realización de tareas sindicales. La utilización de estas horas deberá ser informada a la jefatura de quien dependa funcionalmente el Delegado, procurando que su ejercicio no afecte al servicio.

Este sistema de crédito horario es aplicable también a los miembros de Comisión Directiva de las Seccionales que no gozaren de licencia gremial.

ARTICULO 65. La AFIP concederá a los Delegados al Consejo Directivo Superior y a la Asamblea General, un crédito de hasta DIECISEIS (16) horas mensuales, en las condiciones a que se refiere el artículo anterior.

CAPÍTULO III: LICENCIAS GREMIALES

ARTICULO 66. La AFIP concederá la Licencia Gremial con goce de haberes por el término de sus mandatos a:

- a) Los miembros de la Mesa Directiva Nacional de la Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos.
- b) Hasta SIETE (7) miembros de la Comisión Directiva de la Seccional Capital y Agencias de la AEFIP.
- c) Los miembros de las Comisiones Directivas de las Seccionales del Interior con los siguientes parámetros:
 - Hasta 600 trabajadores representados -> DOS (2) miembros.
 - Más de 600 trabajadores representados -> TRES (3) miembros.
- d) Hasta SEIS (6) miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, desde su designación y mientras dure el proceso de renovación del Convenio Colectivo de Trabajo.

- e) Hasta VEINTE (20) agentes que la AEFIP solicite para tareas transitorias.
- f) Los miembros titulares que representen a la AEFIP en los Cuerpos Paritarios previstos en esta Convención por el término de sus mandatos. En el caso de los miembros suplentes, la licencia corresponderá en la medida de su afectación específica a dichas funciones.
- g) Los agentes que representen a la AEFIP como miembros en el Directorio de la Obra Social.

A los demás trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en organismos que requieran representación gremial, la AFIP concederá licencia gremial sin goce de haberes en los términos del Artículo 48 de la Ley 23551.

En todos los casos la AEFIP deberá comunicar a la AFIP la nómina de agentes que usufructuarán la Licencia Gremial, con indicación de fecha de inicio y finalización de las mismas.

ARTICULO 67. A los representantes de AEFIP en los Cuerpos Paritarios con derecho a licencia gremial que pertenezcan a unidades del Interior del país, se les reconocerán viáticos. Se establece que como máximo, este derecho se concederá hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del total de miembros, según la nómina que comunique AEFIP.

CAPÍTULO IV: VITRINA SINDICAL Y ESPACIO FISICO

ARTICULO 68. La AFIP autorizará y facilitará la colocación en todos los lugares de trabajo en forma bien visible de vitrinas y/o carteleras para uso exclusivo de la entidad gremial. En ellas, la representación sindical podrá exhibir sus circulares y comunicados, sin autorización o censura de ninguna naturaleza.

La AFIP otorgará a la AEFIP el acceso al sistema de comunicación, intranet y red virtual, con acceso a casillas de correo con extensión afip.gov.ar, con ajuste a las normas vigentes en materia de seguridad informática.

ARTICULO 69. La AFIP facilitará a la organización gremial signataria del presente convenio, lugares para el desarrollo de las tareas sindicales, dentro de sus espacios físicos, en la medida de las posibilidades que brinden los edificios y locales habilitados.

CAPÍTULO V: APORTES DEL PERSONAL

ARTICULO 70: La AFIP descontará la cuota mensual de los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de la AEFIP y depositará dentro del término de DIEZ (10) días corridos el importe total de las retenciones a la orden de la entidad gremial en la institución bancaria que ésta indique.

CAPÍTULO VI: DIA DEL TRABAJADOR IMPOSITIVO

ARTICULO 71. Se establece el 19 de Mayo como el Día del Trabajador Impositivo en recordación de la fecha de firma del primer Convenio Colectivo de Trabajo.

La AFIP autorizará la concurrencia del personal a los actos que con tal motivo organice la AEFIP.

CAPITULO VII: CUERPOS PARITARIOS

1. COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE

ARTICULO 72. La Comisión Paritaria Permanente estará compuesta por SEIS (6) miembros titulares y SEIS (6) suplentes designados en igual proporción por la AFIP y por la AEFIP.

Los miembros titulares de la Comisión tendrán afectación exclusiva a estas funciones y serán relevados de sus tareas permanentes. Los miembros suplentes serán relevados de sus tareas habituales cuando deban actuar en reemplazo de algún miembro titular. Esta medida podrá tomarse igualmente de común acuerdo entre AEFIP y AFIP, cuando en el marco de sus competencias se requiera ampliar el equipo de trabajo en forma transitoria.

Las partes tendrán la facultad de designar hasta DOS (2) asesores ad hoc cuando lo consideren necesario para el cumplimiento de su cometido en casos específicos y concretos. Estos asesores actuarán sin perjuicio de sus tareas habituales, pero deberán dar prioridad a las funciones que se le asignen en el Cuerpo Paritario.

ARTICULO 73. Dentro de los NOVENTA (90) días de la vigencia del presente convenio, la Comisión dictará su reglamento interno. Hasta que ello ocurra, su desenvolvimiento se ajustará a las normas de procedimiento que sobre el particular rigen a la fecha del presente Convenio.

ARTICULO 74. La Comisión será competente para interpretar con alcance general la presente Convención Colectiva de Trabajo, así como todas aquellas atribuciones que se le confieren en forma específica en los distintos capítulos de este convenio, con los alcances que en cada caso se establecen.

Las normas interpretativas tendrán carácter vinculante y pasarán a integrar la presente Convención para su aplicación general.

ARTICULO 75. Las decisiones deberán adoptarse por mayoría de los miembros de la Comisión. En caso de empate en las cuestiones que se sometan a votación de la Comisión, ésta volverá a reunirse a pedido de cualquiera de las partes dentro de los DIEZ (10) días posteriores.

De no llegarse a un acuerdo en esta segunda oportunidad, cualquiera de las partes podrá pedir la intervención del

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para la resolución el tema. Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar la reclamación por la vía administrativa o judicial, según proceda.

ARTICULO 76. El mandato otorgado a los miembros de la Comisión Paritaria Permanente puede ser revocado en cualquier momento, por la parte a la cual represente.

ARTICULO 77. La Comisión tendrá su asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y podrá constituirse en cualquier otro punto del país cuando las características del asunto a tratar así lo requieran.

2. JUNTA DE DISCIPLINA

ARTICULO 78. La Junta de Disciplina estará compuesta por DOCE (12) miembros, designados en igual proporción por la AFIP y por la AEFIP. Por lo menos uno de los miembros de cada parte, deberá ser Abogado.

El mandato otorgado a los miembros es revocable en cualquier momento por la parte que represente.

La Junta será presidida por un Presidente elegido por la propia junta de entre sus miembros, cuya designación recaerá en forma rotativa y alternada en miembros de la representación oficial y gremial y durará en su cargo por el término de SEIS (6) meses.

El Presidente tendrá la representación de la Junta y facultades suficientes para requerir el pronto pronunciamiento de sus miembros en el estudio de los sumarios que tengan asignados, bajo apercibimiento de cargar las actuaciones a otro integrante o incluso pedir su desafectación.

Para ser miembro de la Junta se requerirá pertenecer al presente Convenio Colectivo; tener cómo mínimo TREINTA (30) años de edad y acreditar una antigüedad mínima de DIEZ (10) en la AFIP.

Las partes tendrán la facultad de designar hasta DOS (2) asesores ad hoc cuando lo consideren necesario para el cumplimiento de su cometido en casos específicos y concretos. Estos asesores actuarán sin perjuicio de sus tareas habituales, pero deberán dar prioridad a las funciones que se le asignen en el Cuerpo Paritario.

ARTICULO 79. Durante su gestión, los miembros de la Junta de Disciplina podrán ser relevados de sus funciones administrativas; sin perjuicio de conservar todos los derechos y obligaciones establecidos en el presente Convenio.

ARTICULO 80. Ante la falta de quórum por ausencia o renuncia de los representantes de una de las partes se autoriza a la otra, transcurridas DOS (2) sesiones en ausencia o sin cubrirse los cargos, a sesionar

válidamente y emitir dictamen con la sola presencia de al menos DOS (2) miembros de la representación presente.

ARTICULO 81. La Junta de Disciplina emitirá opinión fundada en todos los Sumarios Administrativos iniciados por razones disciplinarias acerca de:

- a) La ampliación del Sumario o la adopción de otras medidas para mejor proveer.
- b) La declaración de inexistencia de responsabilidad disciplinaria. Cuando existiera causa penal pendiente, esta declaración revestirá carácter provisorio.
- c) La declaración de existencia de responsabilidad disciplinaria, fundada en el hecho o hechos probados, sus características, la imputabilidad de los agentes y la sanción a aplicar.
- d) Monto del perjuicio fiscal que se hubiera determinado y su imputabilidad.

ARTICULO 82. Cuando del análisis de las actuaciones sumariales surja la necesidad de dictar normas, reiterar y/o perfeccionar las existentes; crear o mejorar controles o disponer otras medidas tendientes a evitar la repetición de los hechos que hubieran dado lugar a la sustanciación del Sumario y consecuentemente preservar la integridad de la Repartición, la Junta de Disciplina, en sus dictámenes, podrá proponer a tales fines la intervención de las autoridades administrativas del Organismo que resulten competentes en la materia.

ARTICULO 83. La AFIP brindará a la Junta de Disciplina los recursos humanos de apoyo requeridos para el mejor cumplimiento de sus funciones, pudiendo designar un Responsable para la gestión administrativa.

1. COMISIÓN PARITARIA DE DISCAPACIDAD Y SERVICIO SOCIAL

ARTICULO 84. La Comisión Paritaria de Discapacidad y Servicio Social estará integrada por SEIS (6) miembros, designados en igual proporción por AFIP y AEFIP. Funcionará en el ámbito central, pudiendo constituirse en cualquier dependencia del Interior del país para el mejor cumplimiento de sus funciones. Sin perjuicio de ello, en las dependencias del Interior del país se podrán organizar servicios con funciones similares, ajustadas al volumen de las dotaciones, características regionales y posibilidades de asignación de recursos.

Las Comisiones que se organicen en el Interior del país estarán integradas por DOS (2) miembros, designados en igual proporción por AFIP y por AEFIP. Si no fuera necesaria una afectación con carácter permanente, se concederá a los representantes un crédito horario de hasta VEINTICUATRO (24) horas mensuales para atender funciones vinculadas con las competencias que se le asignen en la materia.

La AFIP proveerá el espacio físico adecuado para su funcionamiento y los recursos materiales requeridos a tal fin; así como personal profesional de apoyo que requiera el cumplimiento de las tareas de la Comisión. Igualmente

designará al responsable administrativo, quien ejercerá la supervisión del personal de apoyo que se asigne.

ARTICULO 85. Será incumbencia de la Comisión Paritaria de Discapacidad y Servicio Social:

- a) Promover acciones para la efectiva integración de los agentes con capacidades especiales; vinculadas en particular, con capacitación mediante técnicas acordes y evaluación de lugares de trabajo y condiciones edilicias y de equipamiento adecuadas para el cumplimiento de las funciones.
- b) Organizar y administrar un seguro de sangre conformado por empleados de la AFIP que en forma solidaria manifiesten su voluntad de participar.
- c) Participar en programas de orientación vocacional, laboral o post-laboral.
- d) Participar en programas de atención de factores psico-sociales.
- e) Brindar orientación y contención al personal que lo solicite, en temas vinculados con problemáticas personales y/o familiares que tengan repercusión en el ámbito laboral (enfermedades; reinserción al cabo de licencias médicas; gestión jubilatoria, etc.).
- f) Efectuar el seguimiento y orientación en casos de internación psiquiátrica y/o geriátrica.
- g) Brindar atención y orientación a personal del Interior del país que deba recurrir a la atención médica propia o de integrantes de su grupo familiar, en instituciones especializadas del ámbito metropolitano.

Las incumbencias precedentes no son taxativas, pudiendo la Comisión realizar y/o proponer otras actividades que estén dentro del marco general de sus competencias.

En tal sentido, podrá igualmente proponer a la AFIP planes y/o programas que crea convenientes para el correcto desarrollo de su cometido y mejoras en los aspectos de su competencia.

4. COMISIÓN PERMANENTE DE HIGIENE, SEGURIDAD Y AMBIENTE DE TRABAJO

ARTICULO 86. La Comisión Permanente de Higiene, Seguridad y Ambiente de Trabajo estará integrada por CUATRO (4) miembros, DOS (2) titulares y DOS (2) suplentes, designados en igual proporción por la AFIP y por la AEFIP.

La Comisión tendrá su asiento permanente en la sede central y podrá trasladarse a cualquier dependencia del país para el cumplimiento de su cometido.

ARTICULO 87. Los miembros de la Comisión en representación de la AFIP serán relevados de sus funciones administrativas, conservando su condición estatutaria con todos sus derechos y obligaciones que ella determine.

ARTICULO 88. La Comisión participará en el control del cumplimiento de las obligaciones que surgen de las Leyes Nros. 19.587 y 24.557 y sus Decretos Reglamentarios y las que específicamente le asignen todas las normas que rijan en este ámbito, para lo cual podrá intimar si fuera necesario a las autoridades administrativas para la solución de las problemáticas, bajo apercibimiento de comunicación directa a la AFIP y a la AEFIP.

Las partes tendrán la facultad de designar hasta DOS (2) asesores ad hoc cuando lo consideren necesario para el cumplimiento de su cometido en casos específicos y concretos. Estos asesores actuarán sin perjuicio de sus tareas habituales, pero deberán dar prioridad a las funciones que se le asignen en el Cuerpo Paritario.

La Comisión podrá delegar funciones de relevamiento y/o análisis de situaciones concretas, en funcionarios del Interior del país cuando así resulte conveniente por razones de urgencia, sin que ello implique asignar competencia. En estos casos, podrá tomar intervención conjunta un representante gremial de la Seccional que corresponda.

CAPITULO VIII: PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

1. COMISIÓN DE CONCILIACIÓN

ARTICULO 89. La Comisión de Conciliación estará integrada por TRES (3) miembros de la AFIP y por TRES (3) miembros en representación de la AEFIP. De los representantes de la Repartición uno de ellos deberá ser integrante de la conducción superior del Organismo, en tanto por parte de la representación sindical, uno de los miembros deberá ser el Secretario General o el Secretario de Asuntos Sindicales.

Esta Comisión no tendrá carácter permanente y será convocada con la suficiente antelación por cualquiera de la partes, cada vez que se plantee en el seno de las relaciones laborales de la AFIP, un conflicto que pueda derivar en la adopción de medidas de acción directa.

Previo a la adopción de cualquier medida de acción directa, la entidad gremial deberá notificar fehacientemente a la AFIP con CINCO (5) días hábiles de anticipación, a los fines de convocar a la Comisión de Conciliación.

Una vez reunida la Comisión, deberá expedirse sobre el conflicto planteado en el plazo de SETENTA Y DOS (72) horas, que la propia Comisión podrá prorrogar de común acuerdo cuando de la complejidad del tema sometido a su análisis lo aconseje, proponiendo durante ese lapso medidas de no innovar a los efectos de evitar perjuicios a la Administración y a los trabajadores.

En los casos en que las partes arriben a un acuerdo, el mismo será de cumplimiento obligatorio para ambas.

Si no hubiese acuerdo, el tema podrá ser derivado al tratamiento del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social por cualquiera de las partes, quedando las mismas liberadas para adoptar las medidas que en conjunto o separadamente consideren convenientes, en el marco de la legislación vigente, acordando la aplicación supletoria de las previsiones contenidas en el Decreto N° 272/06 o norma que en el futuro lo sustituya.

2. CONSEJO DE INFORMACION INSTITUCIONAL

ARTICULO 90. El Consejo de Información Institucional estará integrado por TRES (3) representantes de la AFIP y TRES (3) representantes de la AEFIP. Los representantes del Organismo deberán ser personal superior de la Repartición y los del Sindicato serán nombrados por la AEFIP.

En este Consejo los representantes gremiales podrán efectuar por escrito las propuestas y formular las observaciones que consideren oportunas para enriquecer dichos planes.

Asimismo, se establece que:

1. La AFIP informará anualmente sobre planes estratégicos, programas o acciones de cambios tecnológicos u organizacionales a implementar en cada ejercicio, especialmente cuando impliquen cambios significativos en la relación laboral que afecten en particular:
 - El contenido de las tareas o su ejecución.
 - Redistribución del personal.
 - Los niveles de empleo.
 - Las condiciones y medio ambiente de trabajo.
2. La AFIP suministrará a la representación gremial anualmente, un balance social que contendrá como mínimo la siguiente información:
 - Evolución de la estructura del total del rubro salarios del personal comprendido en la Convención y de los recursos económicos y financieros de la AFIP.
 - Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas horarias y mensuales del personal comprendido en el presente Convenio.
 - Situación del empleo, destacando en particular la evolución del personal efectivo y las modalidades de contratación.
 - Información sobre planes de capacitación.
 - Información sobre causales e indicadores de ausentismo, como asimismo siniestralidad laboral y medidas de prevención.
3. Los miembros del Consejo deberán guardar estricta reserva de las informaciones que tomaran conocimiento o recibieran del Organismo.

4. El Consejo deberá constituirse por lo menos CUATRO (4) veces al año en el ámbito de la Subdirección General de Planificación.

TITULO VI: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 91: El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo continuará percibiendo el concepto retributivo denominado Cuenta de Jerarquización creado por el artículo 16 del Decreto N° 1399/2001 o norma que en el futuro lo sustituya.

Las condiciones de distribución se mantendrán hasta que se modifique la reglamentación pertinente.

TITULO VII: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO 92. El personal de planta transitoria pasará en forma automática a planta permanente en su mismo grupo y función, a partir de la vigencia del presente Convenio.

ARTICULO 93. La licencia por vacaciones de los agentes generada al 31 de Diciembre de 2007 para su usufructo durante el año 2008, seguirá las pautas establecidas en el Título IV Licencias, del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Las licencias por vacaciones pendientes de usufructo correspondientes a períodos anteriores, serán convertidas de días corridos a hábiles. A estos efectos, se dividirá la cantidad de días por el coeficiente 1,4. En caso de obtenerse fracción, se considerará como día completo.

ARTICULO 94. A los fines de la liquidación del Plus Vacacional que debe percibirse en el mes de enero del año 2008, la licencia por exámenes que hubiera utilizado el agente durante el año 2007 se tomará en forma completa.

ARTICULO 95. Hasta tanto se dicten las reglamentaciones previstas en los artículos específicos del presente Convenio, se mantendrán subsistentes las que estuvieren vigentes en las respectivas materias al 31 de diciembre de 2007.

ARTICULO 96. Sin perjuicio de lo que se establece en cada instituto en forma expresa, la AFIP podrá dictar el texto ordenado del Convenio, como asimismo efectuar las correcciones semánticas del articulado sin alterar su espíritu.

AEFIP - MDN
Secretaría de Organización e Interior