

Manual del Delegado 5.0

trabajadoras y trabajadores de comercio

Movimiento Mercantil del Interior





**Trabajar
en equipo
divide el trabajo,
y multiplica
los resultados**

**STAFF
EQUIPO**

Director: José Gonzalez.
Subdirector: Fernando Figueroa.
Investigación 5.0: Jorge Gómez.
Investigación Jurídica: Jorge Tobar,
Rodrigo Rovegno y Juan Cala.
Arte y Diagramación: Alejandro Cardo.
Colaboradores: Cristina Odetti,
Nicolás Gualchi, Javier Guardia,
María Elena Silva y María de los
Ángeles Silva.

"Creo que las reivindicaciones, como las revoluciones, no se proclaman, se cumplen sencillamente... He sido fiel a ese postulado, porque entiendo que mejor que decir es hacer y mejor que prometer es realizar"

Juan Domingo Perón



José González - Secretario General M.M.I.

Cuando pensé en hacer esta publicación, lo hice en primer lugar como trabajador del sector comercio y luego como dirigente, que conversa diariamente con todos las compañeras y compa-

ñeros que integran nuestro Movimiento Mercantil del Interior, por lo tanto, estoy convencido que la misma sintetiza de modo firme y resuelto las inquietudes, preocupaciones y propuestas de muchos de nosotros, incluso, **aporta herramientas necesarias para empoderarnos y asumir nuevos desafíos.**

Para empezar, entiendo que vienen tiempos donde las familias, empresas y Estado como parte de la economía real necesitan volver a posicionarse por encima de la economía virtual-financiera, que solamente aumenta las desigualdades, y así reivindicar a los trabajadores en su justa dimensión. **“El futuro del trabajo que queremos”** será una construcción social que dependerá de nosotros porque somos el motor de la economía social y la herramienta necesaria para el desarrollo económico de Argentina.

Por medio de este material, venimos a presentar algunas ideas y propuestas que ayudarán a las compañeras

y compañeros a interpretar, **leer e intervenir en esta coyuntura actual que vivimos en el mundo sindical.** Las cuestiones de las finanzas y el capitalismo virtual se meten como nunca en las empresas y en las familias a través de los medios y las redes de comunicación atacando al mundo del empleo, pretendiendo desabrigarlo de las protecciones sociales que lo cubren y protegen, planteándolo además, como el único futuro posible.

Los empleados de comercio del país, en estos momentos de incertidumbre, **tenemos la obligación de formarnos** para avanzar hacia la conquista de nuevos derechos y la defensa de los derechos adquiridos, así mismo como desafío diario sostenerlos en los nuevos escenarios laborales cada vez más exigentes, aparte de ello, tendremos que valernos de los avances tecnológicos, las nuevas plataformas, medios de comunicación y hasta la propia crisis que provocan, como **una oportunidad para el crecimiento sindical.**

Por último quiero resaltar que la realización de este manual, se debe en gran parte a nuestra permanente **vocación de conformar equipos dentro del Movimiento Mercantil del Interior** ya que, como lo sostuvimos siempre, lo más valioso que posee este espacio sindical es la diversidad de dirigentes y colaboradores con múltiples visiones y conocimientos, procedentes además de distintas provincias y que no descansan ni un momento para conseguir los objetivos que nos hemos propuesto.

Muchas gracias compañeras y compañeros.

José Gonzalez



trabajadores y trabajadoras de comercio 5.0



Aquí haremos aportes para pensar y dialogar sobre el trabajo presente y futuro, madurado desde el rol del delegado 5.0, e-delegado o cyber-delegado quién con su sindicato podría conducir las transformaciones en un escenario dominado por el cambio y la inestabilidad.

Encontrar las preguntas adecuadas para disfrutar el futuro del trabajo con derechos, en la selva de mucha información disponible que presentan las seguridades sociales como pasado y las fake news que atacan a los sindicatos, es una construcción más compleja, pero posible.

La conectividad, wifi, internet, los celulares, whatsApp, el uso de las redes, google, facebook, twitter, instagram o telegram entre otros, facilitan la comunicación de modo simple.

Trabajadoras y trabajadores de comercio 5.0

La sociedad 5.0 será una "sociedad superinteligente", si la creación de conocimiento a partir de la información la realizan los humanos en la presente Sociedad 4.0, en la siguiente fase de la sociedad humana¹, la harán sobre todo las máquinas, a través de la Inteligencia Artificial (IA), pero al servicio de las personas. Es una idea que se está haciendo muy presente en diversas estrategias nacionales del mundo en materia de

Comprender los modos en que interactuaremos en el futuro inmediato, constituye un desafío para las trabajadoras y trabajadores del sector mercantil.

Etapas de desarrollo de las sociedades:

- 1) La sociedad de la caza y recolección,
- 2) la sociedad agrícola,
- 3) la sociedad industrial,
- 4) la presente sociedad de la información,
- 5) la sociedad centrada en las personas



Inteligencia Artificial o de agenda digital y que vamos a trabajar en el presente texto, para desarrollar algunos conceptos en defensa de los derechos de las y los trabajadores del sector mercantil.

¹El concepto de Sociedad 5.0, sobre todo el enfoque societal y el de "sociedad superinteligente", surgió por primera vez en 2015 en el marco del 5º Plan Básico de Ciencia y Tecnología para 2016-2021 en Japón.

Comprender los modos en que interactuaremos en el futuro inmediato, constituye un desafío para las trabajadoras y trabajadores del sector mercantil. Dialogar sobre el rol de las trabajadoras y trabajadores en el presente, resulta de suma importancia ya que muchas de las habilidades laborales que permanecen, fueron conformadas en el siglo pasado, por lo tanto si las reconfiguraciones y modificaciones llegaron a la producción y a los servicios, indefectiblemente también están impactando en el andamiaje de las relaciones laborales.



Dialogar sobre el rol de las trabajadoras y trabajadores en el presente, resulta de suma importancia ya que muchas de las habilidades laborales que permanecen, fueron conformadas en el siglo pasado



Del tránsito entre las personas que trabajan desde el siglo XX y continúan a comienzos del siglo XXI, sumados a nuevos trabajadoras y trabajadores, surgirán los desconocidos perfiles laborales futuros y nuevos delegados y delegadas 5.0, con herramientas que visibilicen injusticias en ciernes para proteger y defender los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y trabajadores empleados de comercio de modo inmediato.

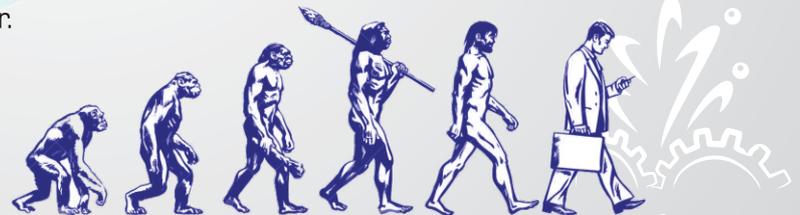
Delegados/as sindicales del siglo pasado, nacidos en la Sociedad 3.0 de desarrollo industrial, no disponían de internet ni de las TIC (tecnologías de información y comunicación) para desempeñar su rol ni ejercer sus funciones, sin embargo, construyeron un sistema internacional de derechos importante

Delegado/a 5.0

Delegados/as sindicales del siglo pasado, nacidos en la Sociedad 3.0 de desarrollo industrial, no disponían de internet ni de las TIC (tecnologías de información y comunicación) para desempeñar su rol ni ejercer sus funciones, sin embargo, construyeron un sistema internacional de derechos importante.

Ante el avance del desarrollo digital y la concentración del poder en pocas manos que lleva a una sociedad muy desigual, es conveniente alertarnos para organizar a los trabajadores cuyas condiciones de trabajo, sueldo y protección social son individualizadas, asumir con nuevas herramientas y en un mundo en constante movimiento, la defensa de los derechos que surgieron en entornos distintos a los actuales. Sostener firmemente que este modelo no logre su objetivo de desproteger.

Ante el avance del desarrollo

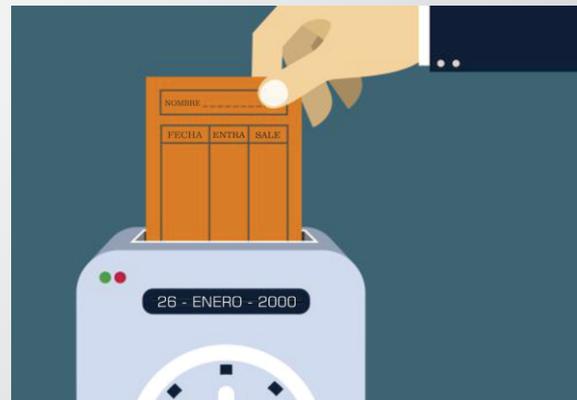




Las sociedades, surgidas en el modelo disciplinario, priorizaban como norte la puntualidad, la asistencia, la obediencia, la tarea repetitiva, la comunicación por convocatoria y controlar que no abunden los incumplimientos patronales, tratando de evitarlos. Parados en vigilar la armonía en la relación capital/trabajo, disponían de herramientas como el diálogo social para lograr mejoras legislativas acordadas por los sindicatos/estado/capital y un soporte legal y constitucional que protegía su accionar.

Los principios de protección y organización fueron fundamentales para esta etapa de acción sindical, la solidaridad se extendió desde lo local al plano internacional, conformando los trabajadores organizaciones e instituciones para luchar contra las explotaciones laborales de toda índole, las discriminaciones, el racismo y el colonialismo.

Las instituciones internacionales del trabajo, surgidas dentro de los acuerdos y





MOVIMIENTO MERCANTIL DEL INTERIOR

tratados de paz mundial, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), nacidas como un contrato social para trabajar por el futuro mejor de las personas, con creencias claras desde su inicio, como que “la justicia social es esencial para lograr una paz universal y duradera”², ratificadas en su trayectoria, precisando que “el trabajo no es una mercancía”³, hay que reconocer, respondieron a un modelo de capitalismo industrial cuya lógica de acumulación formateaba a un tipo de trabajador necesario para ese modo de producción que, sostenía que su desarrollo, llevaría a la inclusión de las personas a una vida mejor y ganaría libertad. Ese paradigma, en gran parte del mundo occidental, hoy está cambiando.

² Declaración fundacional OIT 1919

³ Declaración de Filadelfia OIT 1944



Organización Internacional del Trabajo

**...hoy el capitalismo es otro,
básicamente global/financiero y
con componentes de un dataísmo
tecnológico que hace
incalculable la aceleración de la
acumulación...**



Un nuevo rol.

Podríamos decir que los organismos surgidos en tiempos de posguerra, fueron la repuesta del humanismo para mitigar el modelo⁴ de bio-política que se impuso en el mundo, marcado por el avance de un capitalismo “como construcción de dominación política, el concepto de raza como patrón universal de poder y el trabajo como nexo inexorable de ese conjunto”. Develar y comprender que ese patrón devino hacia este momento histórico donde el capitalismo es otro, básicamente global/financiero y con componentes de un dataísmo tecnológico que hace incalculable la aceleración de la acumulación, cada vez en menos manos y la exclusión de las personas, expuestas por primera vez sin pesares. Aun así, nadie puede asegurar que se llegará a una sociedad que prescindiera de trabajadoras y trabajadores.

El e-delegado debe saber que “la justicia social es esencial para lograr una paz universal y duradera”... sosteniendo por todos los medios que “el trabajo no es una mercancía”...



⁴El Nacimiento de la Biopolítica https://www.academia.edu/2010944/Rese%C3%B1a._Michel_Foucault._Nacimiento_de_la_Biopolitica._Curso_en_el_Col%C3%A8ge_de_France_1978-1979_.Buenos_Aires_Fondo_de_Cultura_Econ%C3%B3mica_2007

⁵Sobre el concepto de colonialidad del poder, de Anibal Quijano: "Colonialidad y modernidad/racionalidad", en Perú Indígena, Vol. 13 N° 29, Lima 1992.

Seguendo la categoría de análisis del filósofo Chul Han, las preguntas disparadoras para pensar en el rol del Delegado 5.0 son entonces: ¿las presentes instituciones del mundo del trabajo vigentes, sirven para afrontar estos nuevos desafíos? ¿Se podrá contener con ellas a las personas cuya nueva utopía construida es ser libre/empresario (emprendedor), antes que sometido/obrero/trabajador?

Los sofisticados modelos de acumulación que mezclan tecnología de punta, inteligencia artificial y uso de las redes, se apartan de las normas de los países o exigen modificaciones de las leyes laborales...

Las personas que trabajan, cualquiera sea las actividades que realicen, ya sea su producido manual o intelectual, en el suceder histórico de la lógica del disciplina (miento)⁶, estuvo sometido a rigurosas normas de producción, que marcaban la capacidad de rendimiento, en detrimento de las consecuencias físicas-psíquicas-sociales que sufriera el mismo. Hablamos de los tiempos de la bio-política y el control de los cuerpos, hoy ese vigilar del panóptico de Bentham⁷ fue trasladándose de las acciones del disciplina (miento) del deber, a las de auto exigencia, del rendimiento/mérito y el yo puedo, asistiendo así al traslado desde la lógica de la frustración empresaria castigada por contextos económicos sociales de bajo desempeño, a la lógica de las frustraciones individuales y la culpa. Si la empresa no produce, es culpa del trabajador, no del contexto, y él se enfermará, se deprimirá.⁸ Son numerosos los ejemplos que podrían darse para

⁶Psicopolítica, Byung-Chul Han, Editorial Herder Argentina 2018

⁷El Panóptico, Jeremy Bentham

⁸Psicopolítica, Byung-Chul Han, Editorial Herder Argentina 2018





mostrar esta nueva visión de las personas que desean emprender sin límites ni condicionantes, comprando una bicicleta para ganar libertad y obtener un ingreso individual, o, asociándose a empresas que ya no lo verán como un trabajador a tutelar, sino como un potencial empresario (emprendedor).

Las funciones disciplinadoras de las empresas para obtener rendimientos económicos dejaron de tener sentido en este paradigma y el modelo de personas como

potenciales emprendedores, es el que acapara mayor audiencia y atención de la economía, los medios, las redes y reciben el apoyo de los gobiernos. La empresa y los empresarios locales, sin una visión global o pos global, también quedan atrapados en este cambio, y caen víctimas de las rigurosidades que antes se aplicaban a los trabajadores. Los sofisticados modelos de acumulación que mezclan tecnología de punta, inteligencia artificial y uso de las redes, se apartan





de las normas de los países o exigen modificaciones de las leyes laborales, valiéndose de la excusa del desempleo y los avances irreversibles. El modelo de individualización y disciplina (miento) dejó sin funciones a las empresas, los negocios virtuales, sin sitios físicos, superaron los rendimientos empresariales con existencia físicas tradicionales, convirtiéndolos en obsoletos.

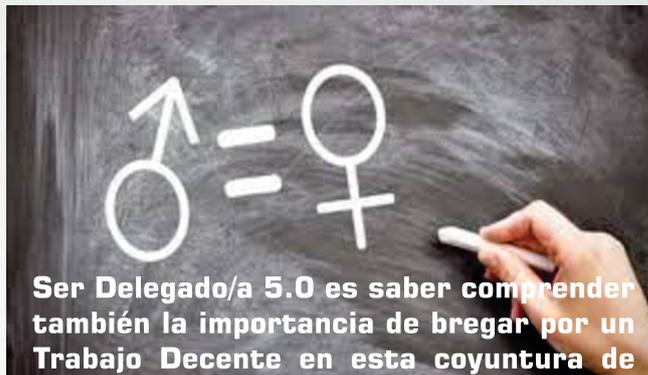
Éste, en resumen, es el contexto que impondrá al Delegado 5.0, y así se impone un rol donde necesariamente se trascienda la estricta relación de sitio capital/trabajo y situarse en las modas y modos comerciales globales que se imponen. Debe usar las herramientas tecnológicas necesarias para comunicarse con sus compañeros, sindicatos y empleadores. Hablamos de valerse de una rapidez en las comunicaciones que antes era impensada, ya que no se contaba con los recursos ni tecnología, ni redes sociales. Hay que comprender que las Tecnologías de información y comunicación (TIC) han modificado la dinámica de la sociedad y revolucionado la vida cotidiana.

Por medio de las computadoras, celulares e internet de las personas y de las cosas, puedes mejorar tus procesos de comunicación y realizar de mejor manera tus funciones sindicales en el trabajo

Por medio de las computadoras, celulares e internet de las personas y de las cosas, puedes mejorar tus procesos de comunicación y realizar de mejor manera tus funciones sindicales en el trabajo, el Delegado 5.0 debe tener una actitud amigable con las tecnologías y apostar a la formación profesional continua, ya que, los cambios globales actuales, repercuten diariamente en las actividades laborales, cosa que en el siglo pasado no ocurría.

Ser Delegado/a 5.0 es saber comprender también la importancia de bregar por un Trabajo Decente en esta coyuntura de avances tecnológicos, es además ser garante de la igualdad de género, el respeto a la diversidad sexual de las personas en el ámbito laboral y que su manifestación no implique ningún tipo de discriminación, es revelarse ante las manifestaciones de desigualdad y lucha por la paz, la justicia e instituciones sólidas, dentro del ámbito laboral y fuera de él.

El Delegado 5.0 deberá estar atento a los cambios de y en el trabajo a nivel local y mundial, que pasará con el futuro del trabajo y el trabajo en el futuro o por ejemplo con los cambios tecnológicos y climáticos o cómo influyen estos en las relaciones laborales/sindicales, interesarse por ejemplo, en si se cumplen o no los objetivos de desarrollos sostenibles 2030 (ODS) y su implicancia en el mundo laboral local, entre otros nuevos roles. El compromiso sindical va más allá de la relación laboral, es un compromiso con el mundo y como lo cuidamos.



Ser Delegado/a 5.0 es saber comprender también la importancia de bregar por un Trabajo Decente en esta coyuntura de avances tecnológicos, es además ser garante de la igualdad de género, el respeto a la diversidad sexual de las personas en el ámbito laboral y que su manifestación no implique ningún tipo de discriminación...



Como un nuevo desafío también, el Delegado 5.0, deberá trabajar en armonía con su sindicato para visibilizar e identificar los nuevos procesos de explotaciones disfrazados de avances tecnológicos y “dialogar” con los “algoritmos” que ya aparecen como los nuevos jefes, reemplazando por primera vez en la historia a los jefes humanos. Detectar los intentos de invisibilizar a las personas dueñas del capital y querer hacer de este modo, inconsistentes los reclamos laborales. Además, denunciar que hay un intento de romper el principio histórico del derecho, basado en el pacto entre iguales, donde el poder de los que pactaban era igual o por lo menos parecido.

Como un nuevo desafío también, el e-Delegado, deberá trabajar en armonía con su sindicato para visibilizar e identificar los nuevos procesos de explotaciones disfrazados de avances tecnológicos y “dialogar” con los “algoritmos” que ya aparecen como los nuevos jefes, reemplazando por primera vez en la historia a los jefes humanos

Ser Delegado/a 5.0 es saber comprender también la importancia de bregar por un Trabajo Decente en esta coyuntura de avances tecnológicos, es además ser garante de la igualdad de género, el respeto a la diversidad sexual de las personas en el ámbito laboral y que su manifestación no implique ningún tipo de discriminación...



Prepararse para lidiar con los empleos de plataformas y, los nuevos disfraces del viejo empleo domiciliario que aparece bajo el eufemismo de “teletrabajo” o las ejecuciones colaborativas de micro-tareas, el trabajo colaborativo en base a concursos y otros, que suman a este gran desafío.

En el presente mundo donde se impone la inestabilidad en casi todos los ámbitos, formularse las mejores preguntas parece ser el gran desafío. Si en los siglos anteriores el desafío pasaba por tener las mejores respuestas, hoy quizá pase por formularse buenas preguntas.



Un buen manual para los delegados, no pasa hoy por tener una serie de respuestas para enfrentar conflictos puntuales, ya que, la conectividad, los celulares, internet, el uso de las redes, google, wifi, grupos de whatsapp, facebook, twitter, instagram o telegram entre otros, facilita las consultas que sean necesarias de hacer, por lo tanto hoy, el desafío de un manual para Delegados 5.0, pasa por ser un disparador para formularnos las

preguntas adecuadas, en el momento apropiado y a la persona correcta que nos ayude a discernir este momento de incertidumbre mundial.

A través del proceso dialógico mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la inteligencia artificial (IA), la inteligencia emocional (IE) y los avances de la neurociencia aplicada al aprendizaje, se construirá un espacio común de aprendizaje que abonará de modo dinámico e interactivo la clásica formación profesional para trabajadoras y trabajadores 5.0.

mediante las TIC, se construirá un espacio común de aprendizaje que abonará de modo dinámico e interactivo la clásica formación profesional para trabajadoras y trabajadores 5.0.

El desafío de acompañar en esta actualidad los procesos de cambio y reflexionar sobre los mismos, es muy importante. La abundante información disponible, obliga a que reflexionemos sobre ella, antes de incorporarla como cierta. Si bien es real que hay mucha información veraz, también hay muchas mentiras disponibles, y mucha manipulación de información, por lo tanto es importante que tengamos en cuenta que: lo que hace que un análisis sea un buen análisis no es que se transmitan datos y datos en el modo encontrado, sino que se establezca un diálogo constante, una confrontación de lo leído y de opiniones escuchadas, una discusión sobre lo que se aprende en internet, en la empresa, en la escuela y lo que viene de afuera.

Las Relaciones Laborales

Las relaciones sociales originadas dentro del contexto del mundo del trabajo dependiente son las llamadas relaciones laborales salariales, se caracterizan por sus funciones a través de las formas de distribución de lo producido y como se conjugan los intereses de las partes que intervienen trabajadores y empleadores, y, el modo en que se relacionan los intereses contradictorios, ya sea por la cooperación o el conflicto, tratando de alcanzar ventajas para todos y todas.

Conflicto y cooperación:

La paz o el conflicto social son determinantes en las relaciones laborales. En el paradigma de la cooperación, es más eficiente y posible el desarrollo social y económico.

Por otra parte, debemos entender que el conflicto, es también inherente a las relaciones laborales, ya que, siempre, existen posiciones diferentes que son necesarias regular, y tienen su origen en la desigualdad entre empleador y trabajador y los abusos que este desequilibrio dispara, cuando se escapan de las regulaciones del derecho.



Herramientas

El deterioro de las condiciones del mercado laboral de América Latina y el Caribe por un lado y las tensiones generadas por la inclusión de las nuevas tecnologías en el sistema de producción y su impacto sobre las relaciones laborales en los países desarrollados y emergentes, están siendo motivo de un debate importante a nivel mundial.

Las funciones de los/las delegados/as y el rol que desempeñan en este proceso histórico, recobran importancia y se hace prudente realizar aportes para actuar en la coyuntura. En ese sentido, entendemos que acercar herramientas de 1) comunicación, 2) dialogo social, 3) negociación, 4) conciliación/mediación, 5) arbitraje y 6) elaboración de proyectos, coadyuvarán a fortalecer el rol de los/las delegados/as sindicales 5.0.

Herramientas

1) Comunicación, 2) dialogo social, 3) negociación, 4) conciliación/mediación, 5) arbitraje y 6) elaboración de proyectos, para fortalecer el rol de los/las delegados/as sindicales 5.0.



1. Comunicación: Somos como nos comunicamos, por definición, es desde el inicio la “común” “acción” a emprender.

“La comunicación es, en primer lugar, una experiencia antropológica fundamental. De forma intuitiva, comunicar consiste en intercambiar con el otro. Sencillamente no es posible la vida individual y colectiva sin comunicación, Lo propio de toda experiencia personal, como de toda sociedad, es definir reglas de comunicación. Así como no existen hombres sin sociedad, tampoco existe sociedad sin comunicación...” Dominique Wolton 2007, 23.



5 (cinco) consejos para comunicarse bien, tomado de especialistas:

1. Deja de lado tu celular y haz contacto visual con quien desees comunicarte. Mirar a los ojos a tus compañeras y compañeros es la manera más segura y eficaz de transmitir confianza. Con la mirada, sin palabras, seremos capaces de decirle a nuestro interlocutor que nos interesa lo que nos dice y que estamos escuchando de manera atenta.
2. Nunca interrumpas una dialogo por un llamado. La persona con quien te intentas comunicar debe tener la prioridad y sentir que es importante ese proceso.
3. Es importante que tus posturas y gestos acompañen a tus palabras. Un gesto puede persuadir, convencer y generar confianza, tanto como un discurso elaborado. Que tu cuerpo acompañe tu compromiso con el proceso de dialogo.
4. Hay que ser claro, preciso y simple. Escucha antes de hablar, un buen comunicador siempre escucha. Muestra interés sobre lo escuchado e indaga más. Luego concéntrate en tus propuestas y preséntalas paso a paso.
5. Elige el medio correcto. ¿Tu medio de comunicación siempre es el whatsApp? Quizá obtendrías mucho más de algunas personas si te acercaras a hablar de manera personal. Utiliza tu percepción para acercarte a la gente de la manera correcta, en ocasiones una entrevista personal será muy útil, más que un correo o un mensaje por celular.

solucionar importantes temas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico.

Hemos hablado de comunicación permanente, entre los trabajadores, trabajadores y empresarios, trabajadores y sindicato, sindicato y gobierno, como una forma de gestionar las mejoras para el mundo del trabajo. Ahora bien, que haya diálogo, no elimina la posibilidad de un conflicto laboral, por lo tanto, es importante saber administrar a los mismos a través de 3 (tres) propuestas:

3. Negociación

El principio fundamental de la negociación es saber qué se puede hacer para solucionar un problema laboral. La negociación busca que las dos partes ganen a través de resultados que sean beneficiosos para todas las partes implicadas. En la negociación las partes se ponen en contacto y usan un diálogo directo para conseguir un acuerdo mutuamente satisfactorio.

Es importante llegar a una mesa de negociación con por lo menos un “Plan A” y un “Plan B” que se haya consensuado entre las/los trabajadores. También pueden utilizarse bandas de piso y techo para moverse.



4. Conciliación/Mediación

En la conciliación/mediación, las partes también se ponen en contacto, pero esta vez con un tercero imparcial, para que les ayude a definir el problema, comprender los intereses de cada uno e intentar lograr un acuerdo satisfactorio para las partes. En esta técnica de resolución de conflictos, los especialistas en mediación tratan de ayudar a los implicados para que se entiendan y así poder fortalecer las relaciones humanas rotas o deterioradas. En el ámbito laboral, las conciliaciones se realizan generalmente en las oficinas que administran las relaciones laborales. En algunas provincias, hay también oficinas de mediación judicial.

En la instancia de conciliación, es necesario la asistencia de profesionales y del sindicato.





5. Arbitraje

En el caso del arbitraje también encontramos una tercera persona imparcial, pero en este caso no busca cómo ayudar a las partes a resolver el problema, sino quién tiene la razón. En el arbitraje sólo hay un resultado posible, un ganador y un perdedor, ya que el árbitro se basa en los datos objetivos y en la norma para imponer la solución.

Los arbitrajes son poco utilizados en el ámbito laboral ya que las partes no se avienen a que un tercero decida, pero es una propuesta que puede surgir, generalmente por parte de los empresarios. Antes de tomar una decisión sobre el nombramiento de un árbitro, hay que comunicar al sindicato para trabajar en conjunto.

6. Formulación de Proyectos para resolver problemas o conflictos

Los resultados obtenidos en cualquiera de los escenarios de diálogo descritos con anterioridad, es bueno que se materialicen en proyectos, de este modo, se continuará con un plan, programas, proyectos o tareas específicas para enfrentar el problema que llevó a establecer el mecanismo de diálogo.



Proyectos

Desde el punto de vista de la acción sindical, y siguiendo a Ezequiel Ander Egg, entendemos que un proyecto es:

- **Un conjunto de actividades y acciones que se deben emprender,**
- **Que no son actuaciones espontáneas, sino ordenadas y articuladas,**
- **Que combinan la utilización de diferentes tipos de recursos, y**
- **Que se orientan a la consecución de un objetivo o resultado previamente fijado;**
- **Que se realizan en un tiempo y espacio determinado,**
- **Y que se justifican por la existencia de una situación-problema que se quiere modificar.**



Para identificar el problema a solucionar y convertirlo en proyecto, convendría partir de las siguientes preguntas:

Para Identificar el proyecto: ¿Qué problema se va a resolver?, ¿por qué se desea resolver?, ¿para qué se quiere hacer? Y ¿a quienes va dirigido?

Para visualizar las alternativas: ¿Cuánto se desea hacer?, ¿cómo se va a hacer?, ¿dónde se va a hacer? Y ¿dónde se localizará la solución?

Para evaluar las posibilidades de realización del proyecto: ¿Con qué recursos se hará?, ¿Quiénes realizarán el proyecto?

Para especificar el proyecto: ¿Cuál alternativa se seleccionará?

Para programar las acciones: ¿Cuándo se realizará el proyecto?

La idea central que debe mover a los delegados 5.0, e-delegados o cyber-delegados, es que, si bien el mundo del trabajo alguna vez podría tornarse del todo diferente, el trabajo, como lo afirmamos con anterioridad, nunca podrá ser una mercancía. Los gobiernos por otro lado, jamás podrán desentenderse de las protecciones humanas que son necesarias y rodean al mundo del trabajo. Y, que en la sociedad 5.0 el trabajo decente, la dignidad como nos gusta definir a los argentinos y la justicia social, seguirán siendo claves para un futuro más humano.⁹

⁹Enrique de la Garza Toledo, El futuro del trabajo en América Latina 2018

EL DELEGADO GREMIAL 5.0



¿Qué es ser delegado gremial?

El delegado es un trabajador elegido por sus compañeros de trabajo para representarlos gremialmente en la defensa de sus derechos e intereses ante su empleador y, también como afiliado y parte de su sindicato tiene que representar al gremio ante sus compañeros.

Es así que, el delegado debe interactuar teniendo en cuenta no solo el ámbito de su empresa y las condiciones en las que se trabaja, sino a la vez reconocer que forma parte de una organización más amplia que es su sindicato, donde también tiene que interactuar y respetar sus normas y principios constitutivos de actuación.

Asimismo, la función del delegado se desarrolla dentro de un contexto socioeconómico y de cambios tecnológicos y de modalidades de trabajo que impactan

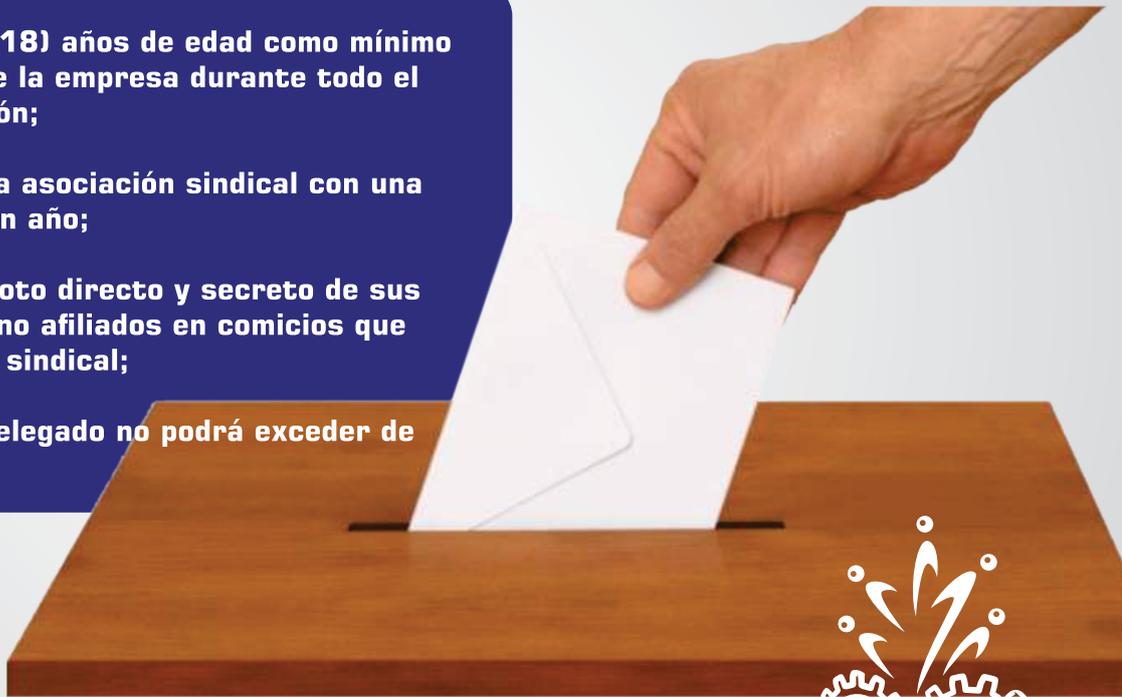
directamente en el rol que el mismo debe cumplir y del cual no puede encontrarse ajeno si quiere cumplir su función adecuadamente.

Para todo ello, es imprescindible que el delegado, no sólo tenga vocación para la defensa de los derechos e intereses de sus compañeros, sino que debe formarse y capacitarse de manera continua en distintos temas que hacen al rol que debe cumplir, e interactuar con la organización sindical a la que pertenece y reconocer el contexto socio-económico en el cual se insertan las relaciones laborales, y este manual pretende constituir una herramienta básica para colaborar en lograr dicho objetivo.



¿Cuáles son los requisitos para ser delegado gremial?

- a) **Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y trabajar al servicio de la empresa durante todo el año anterior a la elección;**
- b) **Estar afiliado a la asociación sindical con una antigüedad mínima de un año;**
- c) **Ser elegido por voto directo y secreto de sus compañeros afiliados y no afiliados en comicios que convoque su asociación sindical;**
- d) **El mandato del delegado no podrá exceder de dos (2) años;**



e) el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) delegado;
- De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) delegados;
- De ciento uno (101) en adelante, un (1) delegado más cada cien (100) trabajadores.

d) Los delegados elegidos gozan de tutela sindical y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, excepto por orden judicial para la exclusión de su tutela sindical.

f) el delegado tiene derecho a una cantidad de horas mensuales sin disminución de su remuneración para el ejercicio de sus funciones conforme a la convención colectiva aplicable.



De 10 a 50 trabajadores
1 delegado



De 51 a 100 trabajadores
2 delegados



A partir de 101 trabajadores
1 delegado más cada 100
trabajadores.

¿Qué debe hacer un delegado gremial?

El delegado gremial representa a los trabajadores y trabajadoras de la empresa a la que pertenece, tanto en relación a su empleador como ante su asociación sindical, debiendo realizar todas las acciones que estén a su alcance con el fin de defender los derechos e intereses de sus compañeros y compañeras, y fortalecer la acción colectiva de su gremio.

Entre sus funciones el delegado gremial:

- 1) Debe saber ESCUCHAR A SUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS e interactuar permanente con ellos para entender la real situación en la que prestan sus tareas en la empresa y PROMOVER SU PARTICIPACIÓN COLECTIVA en todo lo atinente a sus condiciones de vida y trabajo, a través de la afiliación de los mismos a su asociación sindical.
- 2) Debe REUNIR LA MAYOR CANTIDAD DE INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA en la que se desempeña para contar con un panorama preciso y actual sobre la misma, y tener conocimiento de su articulación con otras empresas del sector y el contexto económico y social en la que se desarrolla la actividad.



3) Debe PARTICIPAR EN SU ASOCIACION SINDICAL concurrendo a la misma todas las veces que sea necesario para tomar conocimiento e interactuar sobre la misma y las actividades que desarrolla.

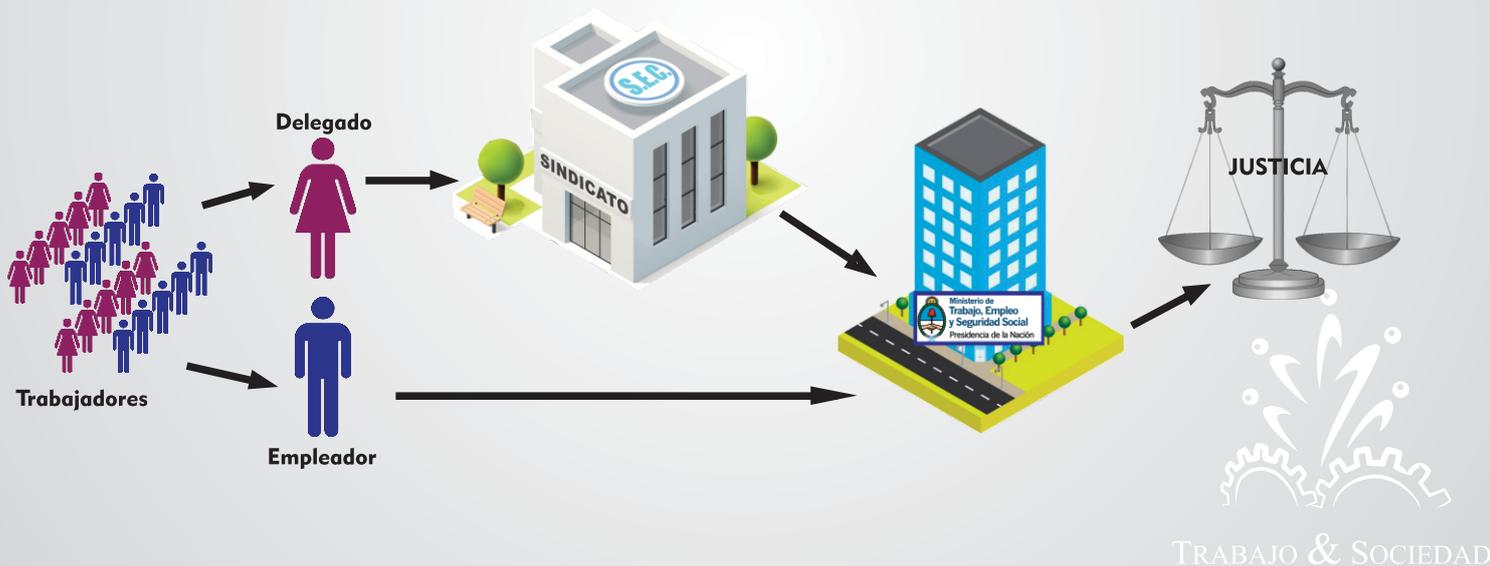
4) Debe INFORMAR A SU ASOCIACIÓN SINDICAL en relación a los temas laborales y de seguridad social que puedan afectar a los trabajadores y trabajadoras que representa, e INFORMAR A SUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS sobre todo aquello que pudiere resultar beneficioso para la defensa de sus derechos e intereses.

5) Debe darle vital importancia a su FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN y a la de sus compañeros y compañeras, promoviendo y participando de los eventos que su asociación sindical organice, como así también requerir a las áreas que correspondan la información necesaria para el ejercicio de su función, y facilitar que se complemente dicha formación con aquellas herramientas que cada uno tenga personalmente a su alcance.

6) Debe PROMOVER Y DIFUNDIR todas las actividades y beneficios que otorgue la asociación sindical a sus afiliados, como así también realizar PROPUESTA Y ACTIVIDADES que resulten de interés a los afiliados para que la asociación sindical las promocióne u organice en defensa de sus derechos e intereses y que mejoren su calidad de vida y de trabajo.



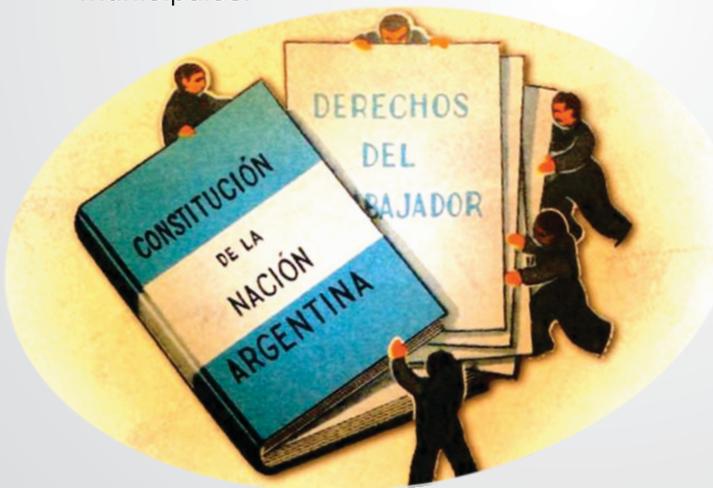
7) Debe VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO en su empresa, y en caso de detectar incumplimientos a las normas laborales y de seguridad social y/o situaciones perjudiciales para uno o más compañeros y compañeras, intentar subsanar el problema interactuando con su empleador, o en su caso encauzar las acciones a través de su asociación sindical para reclamar y denunciar tal situación por ante las autoridades laborales competentes para que convoquen o inspeccionen la empresa y la intimen a solucionar el conflicto suscitado bajo apercibimiento de imponerle las sanciones que correspondan, y en última instancia recurrir a la justicia.



LOS DERECHOS LABORALES

La principal función del delegado gremial es la de VERIFICAR LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA a la que pertenece y actuar en caso de incumplimiento para que las mismas sean respetadas.

Para ello resulta primordial conocer las normas que deben aplicarse para poder verificar en los hechos si las mismas se cumplen. En nuestro país, rige un sistema federal por lo que existe una multiplicidad de normas nacionales, provinciales y municipales.



La Constitución Nacional (que incluye tratados y pactos internacionales) es la norma superior a partir de la cual se construye de manera subordinada todo el sistema, junto con las leyes generales que dicta el Congreso de la Nación, los Decretos del Poder Ejecutivo Nacional suscriptos por el Presidente y las Resoluciones de los distintos organismos nacionales.

En cada provincia encontramos también una Constitución Provincial, leyes generales dictadas por las legislaturas provinciales, Decretos del Poder Ejecutivo Provincial dictados por el Gobernador y Resoluciones de los organismos provinciales.

En los municipios la norma superior se denomina habitualmente Carta Orgánica, y los concejos deliberantes como autoridades legislativas aprueban Ordenanzas, a las que se suman los Decretos Municipales dictados por los Intendentes y las Resoluciones que dictan los organismos municipales.



LA CONSTITUCION NACIONAL Y LOS TRATADOS INTERNACIONACIONALES

La Constitución Nacional es la norma superior del sistema y en su primera parte establece derechos y garantías que deben respetarse en nuestro país. Entre ellos, y especialmente en materia de derechos laborales y de la seguridad social, encontramos

Artículo 14 bis. El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el

cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

el artículo 14 bis que sienta las bases sobre la cual se sustentan los derechos laborales que a partir de allí se reconocen para los trabajadores y trabajadoras.



Entre las atribuciones del Congreso de la Nación se encuentra, según el art. 75 inc. 12 de la C.N., la de dictar los Códigos Civil, Comercial, Penal, de Minería, y del Trabajo y Seguridad Social, en cuerpos unificados o separados, lo que significa que es competencia de la Nación aprobar las leyes generales en materia laboral y de la seguridad social.

Así también, en su artículo 75 inc. 22 de la C.N., es el Congreso de la Nación el que debe aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede, teniendo los tratados y concordatos jerarquía superior a las leyes, incorporándose como complementarios a la constitución una serie de tratados que se enumeran a continuación.

TRATADOS COMPLEMENTARIOS CON JERARQUÍA CONSTITUCIONAL SEGÚN ART. 75 INC. 22, C.N.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos.



Así, los Tratados Internacionales que aprueba la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país, se incorporan al denominado bloque de constitucionalidad, entre ellos, el C087 sobre la libertad sindical y el derecho de

sindicación, el C098 sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, el C135 sobre los representantes de los trabajadores, C154 sobre negociación colectiva, entre otros, que pueden ser consultados en la página web de la OIT www.ilo.org.

En 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebra sus 100 años. [Más información >](#)



Organización Internacional del Trabajo



Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La OIT es una agencia especializada de las Naciones Unidas

English français

Países

Temas

Sectores

Buscar en ilo.org



Página principal

Acerca de la OIT

Noticias

Eventos y reuniones

Publicaciones

Investigación

Normas del trabajo

Estadísticas y bases de datos

Contáctenos

G20 Labour and Employment Ministers' Meeting
September 1-2, 2019 / MATSUYAMA, EHIME

Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G20

Cumbre sobre el clima

G7 Cumbre de Biarritz

La Declaración del Centenario de la OIT

La OIT acoge con beneplácito el compromiso del G20 de formular políticas sobre el futuro del trabajo centradas en el ser humano >

Los ministros de trabajo y empleo del G20 han adoptado una declaración a favor de la formulación de políticas sobre el mundo del trabajo centradas en el ser humano. El Director General de la OIT, que participó en la reunión del Grupo celebrada en Japón, acogió con satisfacción dicha declaración.

Leer >



OIT100
Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019 >



Uno cada uno
Campaña de ratificación del Centenario de la OIT >



TRABAJO & SOCIEDAD

LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS LEYES ESPECIALES, LOS DECRETOS Y RESOLUCIONES.

Si bien en nuestro país no existe un Código del Trabajo, en la década del setenta se agruparon un conjunto de leyes laborales para constituir la denominada Ley de Contrato de Trabajo, aprobada por el Congreso Nacional como N° 20.744, la que con diversas modificaciones rige hasta la fecha como un compendio legal de normas que regulan el trabajo, a la que se le suman numerosas leyes especiales y decretos del P.E.N.

La Ley de Contrato de Trabajo regula entre otros aspectos los vinculados a los principios protectorios laborales, el contrato de trabajo (vgr. características, requisitos, derechos y deberes del trabajador y del empleador, sujetos, forma y prueba, modalidades, efectos, etc.), responsabilidad solidaria del empleador, documentación laboral, remuneración del trabajador (vgr. salario, viáticos, comisiones, aguinaldo, retenciones, etc.), vacaciones y otras licencias, feriados y días no laborables, trabajo de mujeres, protección de la maternidad, prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, jornada y descanso de trabajo, horas extras, causas de extinción del contrato de trabajo (vgr. renuncia, despido, jubilación, muerte, etc.), indemnizaciones, etc.

Además existen otras normas fundamentales del trabajo como la Ley N° 11.544 de Jornada Laboral, 14.250 de Convenciones Colectivas, 23.551 de Asociaciones Sindicales, 23.592 de Antidiscriminación, 24.013 de Empleo, 24.557 de Riesgos del



Trabajo, por citar tan solo algunas que se complementan con decretos reglamentarios y resoluciones especiales, todas las cuales pueden consultarse en www.infoleg.gov.ar.

InfoLEG Información Legislativa y Documental

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Presidencia de la Nación

Inicio | **Búsquedas** | **Información** | **Mapa del Sitio** | **Su Opinión**

BUSQUEDA POR NORMA

Tipo de norma:

Número: Año:

BÚSQUEDA: [POR TEXTO](#) | [POR BOLETÍN OFICIAL](#)

NOVEDADES

- [LEY N° 27.491 – CONTROL DE ENFERMEDADES PREVENIBLES POR VACUNACIÓN](#)
- [LEY 27.446 – SIMPLIFICACION Y DESBUROCRATIZACION DE LA A.P.N.](#)
- [Ley 27445 – SIMPLIFICACION Y DESBUROCRATIZACION – DESARROLLO DE LA INFRAESTRUCTURA](#)

CONSULTAR
Nuevo Código Procesal Penal Federal

Digesto Jurídico Argentino

SAIJ
SISTEMA ARGENTINO DE INFORMACIÓN JURÍDICA

CONSTITUCIONES

- > C.A.B.A. y Provinciales
- > Constitución Nacional
- > Constituciones del resto del mundo

CÓDIGOS

- > Códigos C.A.B.A.
- > Códigos Nacionales
- > Códigos Provinciales

PROYECTOS Y ANTEPROYECTOS DE LEY DESTACADOS

- > Ver anteproyectos
- > Ver proyectos

RECOPIACIONES TEMÁTICAS

- > Ver Listado

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

- > Empleo Público
- > Estructuras
- > Índice de la Adm. Pública Nacional

SIMPLIFICACIÓN Y DESBUROCRATIZACIÓN - SyD

- > Normativa SyD

SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA – GDE

- > Normativa GDE – Marco legal

OFICINA NACIONAL DE CONTRATACIONES

- > Contrataciones de Bienes y Servicios
- > Obra Pública

Los contenidos de infoleg.gov.ar están licenciados bajo **Creative Commons Reconocimiento 2.5 Argentina License**

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación | Av. España 2591, 3° (C1107AMF), CABA Argentina, Tel: +54(11) 5300-4000 Int. 76807 / 78624 / 78128 / 78408
Copyright 2005 | infoleg@jus.gov.ar | Aviso Legal

CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La Ley de Contrato de Trabajo y las leyes especiales, rigen de manera general para los trabajadores del sector privado. Las normas que contienen dichas leyes son el piso mínimo de derechos y garantías de la que gozan todos los trabajadores y trabajadoras en nuestro país.

En el caso de los empleados y empleadas de comercio de todo el país, la FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS (F.A.E.C.y.S.), es quien ejerce la representación para la negociación colectiva con el sector empleador, a fin de determinar beneficios adicionales a la Ley de Contrato de Trabajo y las escalas salariales correspondientes a las categorías de la actividad mercantil, entre otras normas convencionales.

Es la Ley 14.250 y sus disposiciones reglamentarias y complementarias, la que permite a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, acordar convenios colectivos de trabajo, que una vez homologados por la autoridad de aplicación, tienen fuerza de ley.

Así, en 1975 se suscribe el Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75 de aplicación a todos los empleados y empleadas de comercio del país, y a partir del cual se





suscribieron numerosos acuerdos colectivos de diversa naturaleza y, en especial, las diferentes modificaciones de las escalas salariales aplicables a nivel nacional, sin perjuicio de los acuerdos con alcance específico en algunas zonas del país o de algunas actividades especiales (vgr. Cerealeros, Agua Potable, Servicios Fúnebres, Turismo, Puertos Privados, etc.)



- MENÚ
- ARMANDO CAVALIERI
- SECRETARÍAS
- SECRETARIADO NACIONAL
- FILIALES
- GALERÍAS
- NOTICIAS Y COMUNICADOS
- CONTÁCTENOS

FAECS
FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS

SISTEMA DE APORTES DEL 0.5%

APORTES 0.5%
+ información

CONVOCATORIA A CONGRESO ORDINARIO

FAECS

El Secretariado Nacional de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECS y S.), de conformidad a lo normado por su estatuto vigente, ha dispuesto convocar al Vigésimo Noveno Congreso Nacional Ordinario de la entidad al que se realizará a partir de las 09:00 horas el día 31 de Octubre del 2019, en Piquean Norte, Avda. Centin y Gaviotas, Ciudad Avonca de Buenos Aires, hasta que se lo convicione en su caso.

ORDEN DEL DIA

- Designación de la Comisión de Poderes (Art. 29 Estatuto).
- Consideración del Depósito de la Comisión de Poderes (Art. 30 Estatuto).
- Designación de la Mesa Directiva (1° Presidente, 2° vicepresidente y 3° secretario) (Art. 30 Estatuto).
- Consideración de la Memoria e Informe correspondiente al ejercicio 2017/2018.

Se recuerda a las entidades adheridas que la cantidad y la calidad de los delegados que los representan, debe ajustarse a lo dispuesto por el art. 26 del Estatuto. Federacionalmente, las Asociaciones Sindicales deben haber cumplido los requisitos del art. 19 inciso "c", "f", "g" y "h" del mencionado Estatuto.

Secretariado Nacional
Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 5 de Septiembre de 2019.

HERIBERTO MILLER Secretario de Organización
ARMANDO O. CAVALIERI Secretario General



ATENCIÓN: PEDIDO ESPECIAL

[VER MÁS](#)

NUESTRO SISTEMA DE SALUD SOLIDARIO EN PELIGRO – Solicitada enviada a los diarios Clarín y la Nación por Armando Cavalieri – Presidente de OSECA y Directores de la Obra Social (13/05/2019)

[VER MÁS](#)

NOVEDADES SECRETARÍA DE PRENSA Y DIFUSIÓN

- SEC Capital Federal – Torneo Femenino de Fútbol 5
- Encuentro en Lobos, Provincia de Buenos Aires
- Acuerdo Salarial de Cerealeros – Julio 2019
- Escala Cereales 09 de 2019 a 06 de 2020
- Escala Cereales 07 a 08 de 2019
- ATENCIÓN: PEDIDO ESPECIAL
- La Secretaría de Prensa y Difusión de FAECS informa que ya está disponible la 2ª Edición digital de la revista SEComunica realizada por la Secretaría
- Nota Apertura SPA Uspallata
- Reinauguración del Hotel Uspallata (Mendoza)
- Acuerdo -Crisis Ribeiro- Miércoles 3 de julio de 2019
- Acuerdo Turismo -FAECS- 21-06-2019
- Turismo 2019-2020 —06-2019 a 05-2020 – Anexo A
- FAECS – Primer trasplante de corazón – COMUNICADO
- Circular- Secretaría de La Mujer – Convenio sobre violencia y acoso laboral

El Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75, los demás convenios y los acuerdos colectivos con las escalas salariales, se pueden consultar en la página web www.faecys.org.



LAS AUTORIDADES LABORALES

SECRETARÍA DE TRABAJO Y EMPLEO DE LA NACIÓN.

La Secretaría de Estado de Trabajo y Empleo de la Nación (ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación), diseña la política laboral nacional, y es la autoridad de aplicación nacional con competencia en diversas cuestiones vinculadas con los trabajadores y las asociaciones sindicales.

Así, resulta una de sus funciones principales la promoción y gestión de la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empleadores, su convocatoria, gestión y la homologación de los convenios y acuerdos a los que arriben las partes, que a partir de ello tendrán fuerza de ley.

También debe intervenir en conflictos laborales que se susciten entre trabajadores y empleadores de alcance nacional, pudiendo en su caso dictar la conciliación obligatoria en caso de medidas de acción directa adoptadas por los gremios.

Asimismo, la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales dependiente de la Secretaría de Estado de Trabajo y Empleo de la Nación, es quien tiene a su cargo el registro de los gremios de todo el país, y resulta competente en disputas de personería, elecciones sindicales, memoria y balance, encuadramiento sindical y convencional (previo agotamiento de la vía asociacional), etc.



A la vez a través de su área de formación y capacitación, ofrece una serie de cursos y programas de formación y capacitación laboral, que se articulan con la Secretaría de Capacitación de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (F.A.E.C.Y.S.), como así también promueve una serie de acciones orientadas a mejorar la empleabilidad de los ciudadanos argentinos.

Por último podemos citar, entre otras funciones, que se ocupa de la verificación de normas de la seguridad social que impactan en la registración del empleo “en negro” y otras obligaciones a cargo de los empleadores.

SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo, es un organismo específico que también depende de la Secretaría de Estado de Trabajo y Empleo, que tiene a su cargo atribuciones sobre el Sistema de Riesgos del Trabajo, y entre sus objetivos principales se encuentra la prevención de estos riesgos y la eliminación y/o reducción de los mismos y de los accidentes y enfermedades profesionales, el otorgamiento de las prestaciones médicas, asistenciales y económicas que correspondan a los trabajadores que sufren accidentes o enfermedades profesionales, y su recalificación profesional, con facultades de control y sanción a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) que incumplan normas de salud y seguridad, y debiendo llevar un sistema de información y estadística de todo el sistema.

<https://mapadelestado.jefatura.gob.ar/organigramas/srt.pdf>



MINISTERIOS, SECRETARÍAS Y SUBSECRETARÍAS DE TRABAJO PROVINCIALES.

Sin perjuicio de las atribuciones y facultades de la Secretaría de Estado de Trabajo y Empleo de la Nación, como autoridad de aplicación nacional, existen en cada provincia de nuestro país, autoridades laborales locales, que reciben distintas denominaciones como Ministerio de Trabajo, Secretarías o Subsecretarías de Trabajo, etc.

Estos organismos provinciales se erigen como autoridades de aplicación a nivel provincial en materia laboral, y tienen competencias específicas reservadas por las Constituciones Provinciales y no delegadas a la Nación.

La atención de los conflictos colectivos e individuales que se suscitan en el ámbito provincial, deben ser receptados y gestionados por estas autoridades locales, y tienen atribuciones para dictar la conciliación obligatoria a nivel provincial.

Así también, entre sus funciones principales se encuentra el sistema de inspección del trabajo que tiene a su cargo la verificación del cumplimiento de las normas laborales por parte de las empresas en todo el territorio provincial, y la aplicación de sanciones por incumplimiento a través del cuerpo de inspectores de trabajo.

Las asociaciones sindicales y los propios delegados interactúan permanentemente con las administraciones del trabajo locales, ya que muchas de las veces canalizan sus reclamos a través del pedido de audiencia y/o inspección del trabajo antes estos organismos, para que citen a los empleadores infractores con la obligatoriedad de que los mismos concurren ante estas instancias, y procedan a subsanar los incumplimientos y/o se les apliquen multas por los mismos.



SRT ⓘ



Las Administraciones del Trabajo Provinciales, también tienen a su cargo la recepción y gestión de los Procedimientos Preventivos de Crisis, como instancia orientada para evitar y/o mitigar las consecuencias negativas para los trabajadores de aquellas empresas que se encuentran comprometidas por la situación económica y que pretenden despedir y/o suspender personal y/o adoptar otras medidas que afecten derechos legales y/o convencionales de los trabajadores.

Asimismo promueven y gestionan programas de empleabilidad y capacitación para trabajadores y asociaciones sindicales.

**Dirección URL y código QR para visualizar organigrama y autoridades de:
Secretaría de Estado de Trabajo y Empleo y SRT
Consejo Federal del Trabajo
y una síntesis del Proceso Preventivo de Crisis**

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/organigrama-y-autoridades>_____



<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/cft/autoridades#permanentes>_____



http://trabajo.gob.ar/downloads/coc/faq_proced_prev_crisis.pdf_____



EL DELEGADO Y LAS NUEVAS TECNOLOGIAS

El Delegado Gremial y las Herramientas Comunicacionales

Whatsapp

Es una aplicación de mensajería rápida que se utiliza para poder comunicarse de forma gratuita a través de un teléfono celular a otro teléfono celular, pudiendo enviarse también animaciones o gift, fotos, videos, etc.

Se denomina protocolo al conjunto de reglas fáciles y simples de entender para poder hacer un uso adecuado de un grupo creado con un fin específico, cuyas reglas deben ser discutidas y acordadas previamente por quienes constituyen inicialmente el grupo y resulta recomendable que su contenido figure en el mismo.

Entre las pautas a acordarse antes de crear el grupo se encuentran: el fin u objeto para el cual se crea el grupo, quienes lo integrarán, el nombre del grupo tratando que no sea ofensivo o discriminatorio, como se identificará cada miembro, que temas estarán incluidos y cuales excluidos (ej. temas personales,

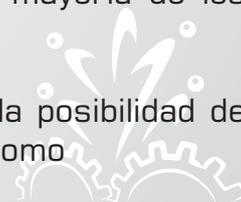


políticos, religiosos, deportivos, comerciales, contenidos ilícitos o discriminatorios o confidenciales, etc.), condiciones para permanecer en el grupo, si se admiten o no audios, fotos, videos, captura de pantallas, o solo textos, cantidad y extensión de los mensajes, horarios de uso con excepciones ante emergencias, confidencialidad ante terceros, etc.

El grupo puede tener uno o más administradores que deben moderar y supervisar su funcionamiento y uso, recayendo en ellos la incorporación de nuevos miembros o exclusión de los mismos, y la verificación del cumplimiento de las reglas acordadas, caso contrario aplicar las sanciones que se establezcan previamente.

Se recomienda que los comentarios que requieren una contestación específica y/o urgente se unifiquen en la persona del administrador para evitar mensajes en cadena o espiral que pueda provocar una saturación de mensajes, salvo cuando se solicita la aprobación de una acción por la mayoría de los integrantes del grupo.

En cada caso, se deberá valorar con especial cuidado la posibilidad de crear un grupo interno en una empresa con el delegado gremial como



administrador, o en su caso del que pueda participar alguna persona de la misma empresa. Se recomienda en principio un grupo del cual sea ajena la empresa, y si esta quiere implementar su propio grupo que lo haga creando un grupo diferente, el que debería ser solo institucional y corporativo con contenidos laborales y en acuerdo con los trabajadores y sus representantes (ej. si se usaría para comunicación de licencias, enfermedades y accidentes, cambios de horario o turno, etc., para lo cual debería establecerse un protocolo acordado entre las partes para evitar conflictos futuros).

Debe advertirse que para saber si un mensaje ha sido recibido, leído o abierto se utilizan tildes. Un solo tilde gris en el emisor significa que el mensaje ha sido enviado y dos tilde gris que ha sido recibido. Un doble tilde azul en el emisor significa que el mensaje ha sido recibido, abierto y leído. Esta última opción puede ser bloqueada por el receptor y el emisor puede ver doble tilde gris, la cual no se recomienda para grupos gremiales en los que resulta relevante la confirmación de la apertura y lectura por todos los miembros del mensaje enviado.

Esta herramienta comunicacional es muy usada y recomendada para uso gremial, y existen varias organizaciones sindicales que lo usan institucionalmente.



HERRAMIENTAS COMUNICACIONALES: Email, Facebook Twitter, Instagram.**E-mail**

Es un correo electrónico, o sistema masivo y gratuito de correspondencia que permite el intercambio de mensajes e información entre usuarios conectados a una red informática.

Se destaca del resto de los sistemas por permitir enviar y recibir lo que se denomina información pesada (archivo-imágenes)

Puede ser utilizado también en comunicaciones corporativas entre jefes y empleados con el fin de informar institucionalmente alguna situación particular o notificar instrucciones y/o diversas situaciones, etc.



Facebook

Es una red social universal diseñada para el intercambio de comunicación masivo y fluido de forma sencilla y a través de internet.

Coexisten dos tipos de cuentas : las personales también llamadas sociales y las empresariales que sirven para promover y ofrecer productos y servicios.

Es de uso gratuito y al igual que todas las redes sociales tiene normativa muy estricta que se debe cumplimentar para pertenecer y hacer uso de la misma.

Los mensajes o la información que se publica puede ser copiada o destacada por el lector poniendo ME GUSTA, como también sumar un comentario personal.

Se recomienda para la difusión de eventos o saludos en aniversarios o compartir imágenes, videos o comentarios de interés de índole cultural, o social entre otros.

No es la mas recomendable para como herramienta de reclamo sindical.





Twitter

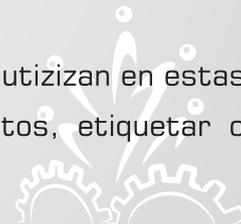
Plataforma que permite comunicarse y compartir contenidos en tiempo real desde cualquier lugar a través de internet .

Se usa para difundir información , noticias locales o internacionales , para el intercambio de opiniones o para compartir contenidos de interés general se usa para enviar mensajes cortos y para valorar comentarios de seguidores.

Cada twitt debe contener solo 140 caracteres y cada persona puede elegir seguir la cuenta que desea y permitir o no tener seguidores

Los términos que se utilizan en estas

redes sociales son tales como : twitt, retwitt, mensajes directos, etiquetar o tendencias del momento.



INSTAGRAM

La más moderna de las redes sociales masivas, tiene como función principal la de subir fotos, videos, historias y poder compartirlas con seguidores o amigos.

Puede ser de uso público o privado, al igual que las demás redes se puede destacar o resaltar la información que los usuarios comparten, incluso comentar esa información.

Es una red social recomendada para uso personal y no tanto para uso laboral.



Codigos QR facebook e instagram del Movimiento Mercantil del Interior

<https://www.facebook.com/JoseGonzalezMMI/>_____



<https://www.instagram.com/josegonzalezmmi/?hl=es-la>_____



Simulador de sueldo



<https://www.faecys.com.ar/escalacec.php>

Calculadora Online de Sueldos

Actualizada según Paritaria Mayo.2019

Firmada - Pendiente Homologación



<http://intercec.com.ar>
<http://faecys.com.ar>
 Sistemas para administración de sindicatos
<http://AyCom.com.ar>

Categoría: Maestranza A ▾

Mes de Cálculo: Ago.2019 ▾

Años Antigüedad: 0 ▾

Porcentaje Art.101: 0 ▾ %

Jornada: Completa ▾

Salud Pública: 0 ▾ %

Horas Extra al 50%: 0 Hs.

Horas Extra al 100%: 0 Hs.

Adicional por zona: 0% ▾



Me gusta Compartir



Código QR

Un código QR es un código de barras bidimensional cuadrado que puede almacenar datos. La mayoría de las veces estos datos son un enlace a un sitio, el cual puede ser un portal, o una parte específica en determinado sitio como ser formularios, leyes, artículos periodísticos, videos, etc.

Podemos decir que el código QR es la evolución del código de barras. Es un módulo para almacenar información en una matriz de puntos o en un código de barras bidimensional.



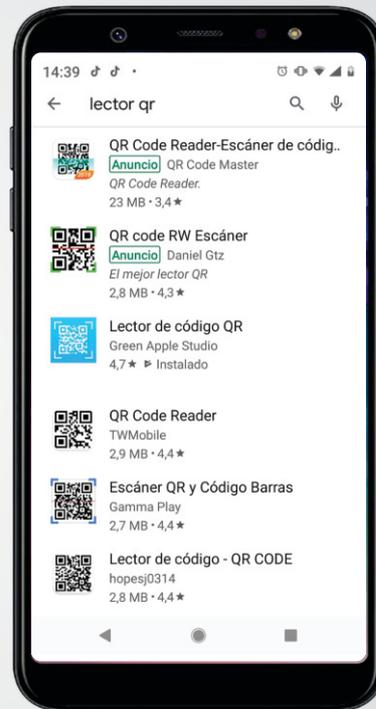
Para su lectura y utilización la herramienta fundamental es el celular, con el cual se debe bajar la Aplicación (de manera gratuita) de la TIENDA correspondiente a su sistema operativo (Play Store de Android o Apple Store de iPhone).



Play Store
Android



Apple Store
iPhone



ÍNDICE

57

- Página 1 _____ *Palabras del Compañero José Gonzalez.*
- Página 3 _____ *Trabajadoras y Trabajadores de Comercio 5.0*
- Página 6 _____ *Delegado/a 5.0*
- Página 9 _____ *Un nuevo rol.*
- Página 18 _____ *Las Relaciones Laborales - Conflicto y cooperación.*
- Página 19 _____ *Herramientas.*
- Página 20 _____ *Comunicación.*
- Página 21 _____ *5 consejos para comunicarse bien.*
- Página 22 _____ *Diálogo Social - ¿Qué es el diálogo Social?*
- Página 23 _____ *Negociación.*
- Página 24 _____ *Conciliación / Mediación.*
- Página 25 _____ *Arbitraje - Formulación de Proyectos para resolver problemas y conflictos*
- Página 28 _____ *El Delegado Gremial 5.0*
- Página 30 _____ *¿Cuáles son los requisitos para ser delegado gremial?*
- Página 32 _____ *¿Qué debe hacer un delegado gremial?*

ÍNDICE



TRABAJO & SOCIEDAD

Página 35	Los Derechos Laborales.
Página 37	La Constitución Nacional y los Tratados Internacionales.
Página 40	La Ley de Contrato de Trabajo y otras Leyes Especiales.
Página 42	Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
Página 44	Las Autoridades Laborales - Secretaría de Trabajo y Empleo de la Nación.
Página 45	Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
Página 45	Ministerios, Secretarías y Subsecretarías de Trabajo Provinciales.
Página 48	El Delegado y las nuevas tecnologías - whatsapp
Página 51	Herramientas comunicacionales - E-mail, Facebook, Twitter, Instagram / E-mail
Página 52	Facebook
Página 53	Twitter
Página 54	Instagram
Página 55	Simulador de sueldo.
Página 56	Código QR





TRABAJO & SOCIEDAD
ASOCIACION CIVIL

