



RELACIONES LABORALES

Raul Masi

En materia académica:

Lic. Adm de RR HH – USAL

Coaching Ontológico en Management y Liderazgo

Maestría en Gestión Estratégica de RR HH - UDESA

Posgrado en conducción de RR HH – UCA

Actualmente: CPU – USAL

En materia laboral:

- Gerente de RR HH en Laboratorio Bedson S.A.
- Gerente de RR HH en Laboratorio SL S.A.
- Jefe de Personal en Bimbo de Argentina
- Selftime - Selección de Personal y Servicios Empresarios SA



MARCO NORMATIVO LEGAL

- Constitución Nacional – Art. 14 Bis y Tratados Internacionales
- Leyes Nacionales - LCT 20.744, LRT 24.557, 19.587 H&S, 11.544 Jornada, 22.250 Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo, 23.551 Ley de Asoc Sindicales.
- Convenios Colectivos de Trabajo
 - Actividad ó rama de actividad: Camioneros, Comercio, Plástico, Alimentación.
 - Empresa: Ford, Volkswagen, YPF, Axxion,
 - Estatutos especiales: Docentes, Peluqueros, Viajantes de Comercio.
- Reglamentos Internos: de Organismos, Empresas, ONG's.
- Políticas
- Usos y costumbres

ORGANIZACIÓN SINDICAL - CLASIFICACION

- **Sindicatos de primer grado:** Ej. Sindicato de Alimentación Pilar. Función: representar a los T ante las Empresas y velar por sus derechos.
- **Sindicatos de segundo grado:** Federaciones. Ej. FTIA (Federación Trabajadores de Industrias Alimenticias). Función: Representación de los Sindicatos a nivel nacional para la firma de Convenios Colectivos de Trabajo.
- **Sindicatos de tercer grado:** CGT – Central Obrera – Función: representación política de los T ante el GN y ante la OIT
- **Horizontales:** agrupan a Trabajadores del mismo oficio ó actividad, Ej. Viajantes de Comercio, Camioneros, Taxistas, APM.
- **Verticales:** agrupan a Trabajadores del mismo oficio ó actividad, Ej. Metalúrgicos, Panaderos y Pasteleros, Gastronómicos.
- **De Empresa:** pertenecen a una misma unidad productiva. Ej. Axxion, Ypf, Ford, VW



PRINCIPIOS DEL DERECHO COLECTIVO

- **Subsidiaridad:** resolver los conflictos y/o diferencias en el nivel más bajo posible.
- **Libertad Sindical –** consagrada por el Art 14 Bis de la CN
- **Democracia sindical –** elección libre de Autoridades
- **Autonomía colectiva** - Las Org sindicales poseen sus propios estatutos y regímenes disciplinarios
- **Diferencia entre Gremio y Sindicato**
- **Personería Gremial –** Sindicatos con PG y Sindicatos Simplemente inscriptos - UCRA

SINDICATOS SIMPLEMENTE INSCRIPTOS

Es una asociación sindical que ha cumplido con los requisitos básicos de inscripción ante el Ministerio de Trabajo, pero **no tiene personería gremial**. Esto implica:

Puede representar a sus afiliados individualmente, pero **no colectivamente**, salvo que no exista otro sindicato con personería gremial en ese ámbito.

No puede negociar convenios colectivos de trabajo.

No es agente de retención de cuotas sindicales obligatorias para todos los trabajadores del sector.

Puede:

Imponer cotizaciones a sus afiliados.

Formar cooperativas y mutuales.

Realizar asambleas y reuniones.

Promover la formación y capacitación de los trabajadores.

Contribuir a mejorar normas laborales y de seguridad social

Ej. UCRA

SINDICATOS CON PERSONERIA GREMIAL

Es una organización sindical que, además de estar inscripta, ha sido reconocida por el Estado como la **más representativa** en su ámbito. Esto le otorga:

Representación exclusiva de todos los trabajadores del sector, estén o no afiliados.

Facultad de negociar convenios colectivos de trabajo.

Derecho a participar en organismos estatales y privados donde se traten temas laborales.

Capacidad de retener cuotas sindicales a todos los trabajadores del sector (cuota solidaria).

Prioridad en la representación en conflictos colectivos

DIIFERENCIA CLAVE

La diferencia central radica en el **nivel de representación y poder legal**: el sindicato con personería gremial tiene un rol institucional más fuerte y exclusivo, mientras que el simplemente inscripto tiene un rol más limitado y aspiracional (puede buscar obtener la personería en el futuro).



ORGANIZACIÓN SINDICAL

- **Conflictos Colectivos**
- **Medidas de acción directa**
- **Conciliacion Obligatoria**



CONFLICTOS COLECTIVOS

Tipos de conflictos colectivos

- ❖ **Conflictos de intereses**

Se refieren a disputas sobre condiciones de trabajo futuras, como salarios, jornadas, beneficios, etc. Son los más comunes en negociaciones colectivas.

- ❖ **Conflictos de derechos**

Surgen cuando una de las partes considera que se ha violado un derecho ya establecido (por ejemplo, el incumplimiento de un convenio colectivo vigente).

- ❖ **Conflictos mixtos**

Combinan elementos de los dos anteriores.

PRINCIPALES MEDIDAS DE ACCION DIRECTA RECONOCIDAS LEGALMENTE

Huelga

Es la forma más conocida de acción directa. Implica la interrupción total o parcial del trabajo por parte de los trabajadores como medio de presión frente a un conflicto laboral.

Paro

Similar a la huelga, pero puede ser de duración limitada o parcial (por ejemplo, un paro de 2 horas por turno).

Quite de colaboración

Los trabajadores cumplen solo con las tareas estrictamente obligatorias, sin realizar tareas adicionales o voluntarias.

Trabajo a reglamento

Se trabaja cumpliendo estrictamente todas las normas y procedimientos, lo que suele ralentizar la producción.

Asambleas en horario laboral

Reuniones de trabajadores durante la jornada laboral para debatir medidas gremiales. Pueden ser consideradas acción directa si afectan la producción.

Movilizaciones y manifestaciones

Marchas, protestas o concentraciones públicas para visibilizar un reclamo.

Tomas de establecimientos (más controvertidas)

Aunque no están expresamente prohibidas, pueden ser consideradas ilegales si afectan derechos de terceros o la propiedad privada.

CONCILIACION OBLIGATORIA

Qué es la conciliación obligatoria?

Es un **procedimiento obligatorio** que debe seguirse antes de que un sindicato o empleador pueda llevar adelante medidas de acción directa. Durante este proceso, el **Ministerio de Trabajo** actúa como mediador para intentar resolver el conflicto.

Características principales:

- **Aplicación:** Se aplica a **conflictos colectivos de intereses** (no a conflictos individuales).
- **Inicio:** Puede ser solicitada por cualquiera de las partes o **dispuesta de oficio** por el Ministerio de Trabajo.
- **Duración:** Generalmente, el período de conciliación obligatoria dura **15 días hábiles**, prorrogables por otros 5 días.
- **Efecto inmediato:** Durante ese período, **se suspenden todas las medidas de fuerza** (huelgas, paros, bloqueos, etc.) y también las represalias empresariales (como despidos o suspensiones).
- **Obligatoriedad:** Las partes están **obligadas a acatar** la conciliación. Si no lo hacen, pueden ser sancionadas.

CONCILIACION OBLIGATORIA

Finalidad:

- **Evitar la escalada del conflicto.**
- **Fomentar el diálogo y la negociación.**
- **Proteger el interés público**, especialmente en servicios esenciales.

Ejemplo reciente:

En mayo de 2025, el Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria en el conflicto del **Hospital Garrahan**, para evitar una huelga que afectaría la atención médica



RELACIONES LABORALES

Preguntas? Inquietudes? Comentarios

Muchas Gracias!!!

