

Unión del Personal Civil de la Nación

UPCN

Programa de Capacitación Sindical



- El Modelo Sindical Argentino
- Historia de UPCN
- El Delegado gremial

Prólogo



Cro. Andrés Rodríguez

Secretario General

Unión del Personal Civil de la Nación

La formación sindical es una herramienta necesaria para el fortalecimiento de la Organización. Formar nuevos cuadros sindicales y capacitar a los existentes es una tarea estratégica para avanzar cualitativamente y cuantitativamente.

El sindicato se fortalece con estas políticas y ejerce mejor su función al servicio de los trabajadores.

Otro capítulo importante que posibilita la formación sindical, es imbuir a las/los Cras./Cros. delegadas/os y activistas de la cultura de la Organización, generando con ello la necesaria unidad de concepción para fortalecer el accionar sindical.

Así como el gremio es una herramienta al servicio de las/ las trabajadoras/es, la capacitación de sus cuadros en todas las seccionales del país, es uno de los pilares fundamentales sobre los que se apoya el andamiaje de defensa de los derechos y de la dignidad de los empleados estatales.

Capacitarse, afiliar todos los días a más Cras./Cros., mantener la capacidad de reunión y debate, preservar la unidad y la organicidad, son las metas para seguir engrandeciendo a nuestra querida UNIÓN.

Introducción

Este primer cuadernillo es parte de una serie que se irán desarrollando con el objeto de cumplir con las pautas fijadas por el CDN a la Secretaría de Capacitación y ha contado con los aportes y colaboración de los Secretarios de Capacitación de las distintas Seccionales del UNIÓN.

Esta primera entrega busca introducir a los nuevos integrantes del Sindicato a los conceptos básicos del accionar sindical, respetando sus características locales, su idiosincrasia y por, sobre todas las cosas, los tiempos que las respectivas conducciones provinciales van imprimiendo a las estrategias de acción de cada Seccional.

Sus objetivos son:

- Informar sobre los aspectos estructurales del sindicalismo en general y de UPCN en particular.
- Instruir a los delegados cuales son las funciones que le competen de acuerdo a la normativa vigente.
- Proporcionar conocimientos y herramientas para el desarrollo de la actividad gremial.
- Facilitar un espacio de reflexión sobre el concepto político sindical de nuestra organización.
- Generar y concretar espacios de participación con el fin de potenciar las capacidades del grupo.

No hay, no debe haber recetas mágicas que se puedan aplicar siempre de la misma forma ante cada situación conflictiva en el desarrollo de nuestra actividad sindical.

Si debemos tomar las esencia, la formación doctrinaria y sobre esa base ir adaptando con creatividad la formación que recibimos, haciendo cumplir las leyes, los convenios, las disposiciones, las ideas para que estas no sean letra muerta.

A la lectura, al curso, a la comprensión se le deben sumar la práctica militante, la experiencia cotidiana, el escuchar y dar respuesta adecuada al compañero trabajador.

La capacitación desarrolla un sentido de pertenencia, lealtad y compromiso respecto de las metas que se propone la organización. Valores que todo delegado que se integra a la UNIÓN debe incorporar en su accionar cotidiano.

Estos aportes tienen la pretensión de sumar, en el marco de la actualización permanente de nuestra organización sindical, una guía más para el largo camino que decidieron emprender en lucha por la conquista y la defensa de los derechos de los trabajadores del sector público nacional, provincial y municipal.



UPCN

Modelo Sindical Argentino

El sindicato

El sindicato nació y se creó para lograr que todos los hombres y mujeres que trabajan pudieran vivir y realizar sus tareas en las mejores condiciones posibles. A nadie se le ocurriría negar que el buen nivel de vida y de trabajo que conquistan a diario obreros y empleados de todo el mundo, lo deben a la acción de sus organizaciones sindicales.

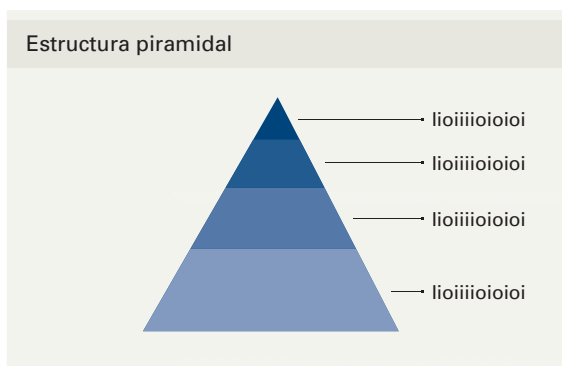
Porque es el sindicato el que logra salarios cada vez más justos, horarios más razonables, condiciones más saludables en los lugares de trabajo, licencias, vacaciones, el cuidado de la salud de los trabajadores y de sus familias, la organización de días de recreación y de turismo, el otorgamiento de préstamos, planes de vivienda, etc..

Existen muchos otros sectores que atacan al sindicalismo, que quieren debilitarlo, aún más, pretenden destruir al movimiento obrero organizado. También sabemos que es muy grande la cantidad de obreros y empleados que comprenden el valor y la importancia de la organización sindical quienes prestan su apoyo decidido para que ella sea cada vez más fuerte y eficaz.

Todo esto en los trabajadores organizados, militantes y dirigentes, crea una enorme responsabilidad, dar lo mejor de cada uno, a costa de sacrificios para engrandecer a su sindicato y luchar permanentemente para permanecer unidos alrededor de él.

Características

- a) Unidad de representación de los intereses colectivos
- b) Estructura piramidal
- c) Amplios fines sindicales
- d) Representación unificada en los lugares de trabajo
- e) Activo Protagonismo Político
- f) Alta tasa de Sindicalización
- g) Concentración Sindical



a) Unidad de representación

La unidad sindical es una de las características más salientes del modelo sindical argentino.

■ PLURALIDAD SINDICAL

Es la coexistencia de varios sindicatos en un mismo ámbito laboral.

El mapa sindical argentino contiene una singularidad dada por lo que se ha dado en llamar “concentración

sindical”. Consiste en la constitución preferente de grandes organizaciones, de amplia base de representación, para las cuales el molde más propicio es el denominado “sindicalismo vertical”, que agrupa a la totalidad de los trabajadores que pertenecen a una rama de la industria o de la actividad económica.

Esta preferencia de la ley de Asociaciones Sindicales por la concentración sindical, se asienta sobre el sistema de reconocimiento de la “personería gremial” a la entidad sindical más representativa y la consecuente asignación de derechos específicos como la Negociación Colectiva, el conflicto y la recaudación de los aportes sindicales.

b) Estructura articulada en forma piramidal

Constituye una pauta estructural común a los movimientos sindicales en los diversos países, receptada –o a veces impuesta– por sus respectivas leyes de Asociaciones Profesionales. La estructura sindical se agrupa según grados o niveles que se ordenan siguiendo una disposición piramidal, cuya plataforma de apoyo o de sustentación está en las organizaciones “de Base”, las cuales, en ejercicio de su autonomía federativa, se aglutinan con entidades idénticas, similares o conexas, para constituir las asociaciones de grado superior (Federaciones y Confederaciones).

c) Amplitud de los fines sindicales

A partir de su capacidad organizativa el movimiento sindical argentino se ha inclinado inequívocamente por desechar la concepción restrictiva que prevalece en sindicatos de otros países, que solamente se circunscriben a las reivindicaciones y vigilancia de las condiciones de trabajo, en especial, al nivel de las remuneraciones y duración del tiempo de labor.



d) Representación unificada en los lugares de trabajo

Nuestro modelo sindical, producto de las prácticas en las relaciones laborales, los usos y costumbres sindicales, receptadas primero en los convenios colectivos de trabajo y, posteriormente, en las leyes, ha logrado superar en gran medida los inconvenientes derivados de la dualidad de representación típica de los países europeos, estructurando un sistema original y dinámico de representación en los lugares

de trabajo: el de los delegados de personal y comisiones internas elegidos por la totalidad de los trabajadores del organismo, pero que para acceder a esos cargos deben ser afiliados a la organización sindical que la convoca.

e) Activo protagonismo político

La cultura política del sindicalismo argentino es un dato insoslayable de nuestra realidad nacional, el movimiento obrero argentino abrazo desde sus comienzos al peronismo, se identificó con su doctrina y la defendió en todos los campos de acción, más allá de las prohibiciones de leyes antidemocráticas de gobiernos de facto.



f) Alta tasa de sindicalización

A diferencia de los demás países latinoamericanos e incluso de los Estados Unidos, donde la tasa de sindicalización oscila entre un 10 y un 30 por ciento de la masa poblacional asalariada en nuestro país la afiliación sindical asciende a porcentajes superiores, cercanos a los países europeos altamente industrializados.

g) Concentración sindical

Este principio organizativo es coherente con la tendencia unificadora del movimiento obrero. La "concentración sindical" refleja la convicción de que también conviene a las finalidades y metas del movimiento obrero organizado, la agrupación en grandes organizaciones masivas de primer grado y, preferentemente, con un extenso ámbito de actuación territorial, lleva como resultado una numerosa masa de afiliados, y por consiguiente mayor poder de negociación.

Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales

■ LIBERTAD SINDICAL

Conjunto de Potestades que, tanto en el plano individual como en el colectivo, debe reconocerse a los sujetos (Trabajadores y sus organizaciones) para el desenvolvimiento y lucha en defensa de sus intereses, individuales y colectivos.



Libertad Sindical individual

Todo trabajador tiene derecho a:

- realizar actividad sindical sin presiones;
- fundar y constituir organizaciones sindicales sin autorización previa del Estado;
- afiliarse; no afiliarse o desafiliarse;
- no recibir ningún tipo de castigo por el ejercicio de actividades sindicales;
- participar en la administración de la entidad sindical, formar listas y votar en los comicios internos, integrar los organismos directivos y representativos.



¿No vas a votar?

¡Están eligiendo delegados de UPCN!



Las votaciones se realizan cada 2 años.

Libertad Sindical Colectiva

- Organización, determinación autónoma de su tipología y ámbito de representación profesional, personal y territorial.
- Constitución sin autorización previa y adquisición de personalidad jurídica sin discriminaciones y sin la injerencia del Estado en el gobierno y la administración sindical.
- Redacción de sus estatutos y reglamentos, conforme a la legislación vigente.
- De gobierno y administración autónomos.
- Elección libre de sus dirigentes y representantes mediante comicios.
- Poder de recaudación de sus ingresos, administración y disposición de sus bienes.
- Libre formulación de su estrategia sindical.
- Constituir organizaciones de grado superior y adherir a las organizaciones sindicales internacionales. de no ingresar a entidades de grado superior o desafiliarse de ellas.
- Realizar su actividad con libertad de expresión sin censura previa.
- Derecho de reunión y de petición a las autoridades.
- Ejercer el derecho de negociar colectivamente y de huelga.
- Participar de las relaciones internas en los organismos, a través de los representantes sindicales en los lugares de trabajo.



Estructura sindical

ZONA DE ACTUACIÓN

Se denomina así al ámbito donde la asociación sindical ejerce su representación.

- **ámbito geográfico:** territorio asignado al sindicato (de acuerdo a los estatutos) al otorgarle la inscripción o la personería.
- **ámbito personal:** categorías laborales que se le asignan a la organización gremial al otorgársele la inscripción o la personería gremial.



Niveles de organización sindical

La Ley 23.551, establece que los sindicatos pueden asumir las siguientes formas:

- Sindicatos, Uniones y Asociaciones
Organizaciones de primer grado
- Federaciones (organizaciones de 2do. grado), agrupan organizaciones de primer grado.
- Confederaciones (organizaciones de 3er. grado), agrupan a las organizaciones de primer y segundo grado.

Las modalidades de diversos grados determinan la estructura piramidal en cuya plataforma están las asociaciones de 1º grado o de base y cuya cúspide es la central sindical como entidad de máxima jerarquía o nivel. De acuerdo a la forma de elección de sus integrantes que son siempre representantes de los trabajadores.

- **1º grado:** nuclea organizaciones que tienen por afiliados a personas físicas, voto directo de los afiliados. Son Uniones, Asociaciones, Sindicatos.



Sindicato de
Mecánicos y Afines
del Transporte
Automotor



Asociación
del Personal
Universidad de
Buenos Aires



Sindicato de
Conductores de
Trens de la
República Argentina



Unión del Personal
Civil de la Nación

- **2º grado:** nuclea organizaciones de 1er. grado. Son las Federaciones. Podrían denominarse sindicatos de sindicatos ya que no asocian a personas físicas, sino que nuclean a organizaciones de 1er. grado, voto a través de los sindicatos.



Federación Argentina
del Trabajador
de las Universidades
Nacionales



Federación de Asociaciones
de Trabajadores de la
Sanidad Argentina

- **3º grado:** nuclea organizaciones de 1er. y 2do. grado. Son las Confederaciones. Se eligen a los dirigentes a través de los Congresales que participan en número proporcional al número de afiliados.



Confederación
General
del Trabajo

Central argentina con personería gremial
Afilia Organizaciones de 1er. y 2do. grado



Inscripción gremial y personería gremial

De acuerdo a la Ley, la entidad que pretenda inscribirse deberá presentar ante la autoridad administrativa del trabajo lo siguiente:

- a) nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación;
- b) lista de afiliados;
- c) nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo;
- d) estatutos;
- e) objetivos.
- f) a quién pretende representar.

De este modo obtiene el reconocimiento de la organización como de *simple inscripción*.

Personería gremial

- De acuerdo a la Ley de asociaciones sindicales, se otorga a la Asociación más representativa, dentro de su ámbito personal y territorial de actuación la que cuente con mayor número de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar.
- La personería gremial corresponde al Sindicato y es la misma para todas las seccionales.





- A partir del dictado de la Resolución M.T.E. y S.S. N° 255/03, las personerías que se otorguen en el *ámbito público* a partir de su dictado, no implicarán el desplazamiento de las personerías preexistentes.

Por ejemplo:

Si se otorga personería gremial a un sindicato de trabajadores municipales, por ser el más representativo de los trabajadores dentro de su ámbito, esto no desplaza ni a UPCN y a ATE



Derechos exclusivos de las Asociaciones con personería gremial:

- a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores que intenta representar.
- b) Participar en instituciones de planificación y control, de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas.
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.
- d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores.
- e) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.



Unión Personal. la obra social de UPCN



Sanatorio Anchorena

FRENTE DE GREMIOS ESTATALES

Es la unión táctico-estratégica de organizaciones sindicales del sector público. Cada sindicato tiene su propia personería gremial.





UPCN

Historia de la Unión

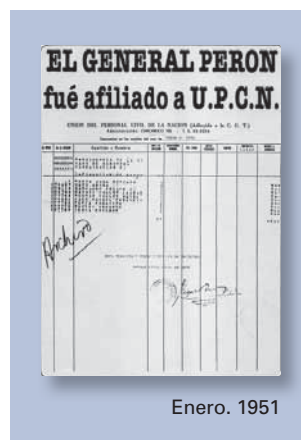
Los orígenes de UPCN

Podemos decir que los antecedentes que dan origen a la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) se remontan a la década de 1930 con la Liga Argentina de Empleados Públicos (desarrollaba actividades mutuales, culturales y deportivas, entre otras) y la Confederación del Personal Civil de la Nación. Durante 1948 con el General Perón esa Liga se empieza a transformar en una semi organización gremial. En ese año, se otorgan las personerías gremiales a la mayoría de los gremios que hoy están en vigencia.

Nosotros poseemos la N° 95.

En el despacho del actual Secretario General, puede observarse un cuadro que guarda la ficha de solicitud de afiliación como socio del General Juan Domingo Perón, cuando se incorpora a nuestro sindicato en el año 1951, quien en ese momento cede, no transfiere, la casa central de UPCN, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en la calle Moreno, que era propiedad de la Dirección Nacional de Arquitectura, la que por entonces era considerada monumento histórico y hoy está reconocida por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires como Patrimonio Cultural.

Esta casa pasó a ser propiedad del gremio en el año 1974, a raíz de un Proyecto de Ley que fue presentado por el primer Diputado Nacional por la



CGT que tuvo UPCN, el entonces Secretario General de Jujuy, el Compañero Martínez.

En los años 1966/1970 UPCN estuvo intervenida, en una de las tantas intervenciones que tuvo nuestro Gremio. Esto trajo aparejado la designación de un normalizador, con la posterior elección del Compañero Héctor López.

En octubre de 1974 se realiza el Congreso de la UNIÓN en Mar del Plata, con la idea de unificar el sector público nacional, se hace la modificación del Estatuto, para producir el achicamiento de la cantidad de Seccionales existentes y se logra armar un nuevo Estatuto de la Unión donde se plantea

un Sector Público Nacional y otro Sector Público Provincial, quedando una seccional por provincia, y en el Sector Público Nacional una Seccional por Ministerio. En el término de 8 meses, esas seccionales por Ministerio iban a conformar una única Seccional nacional, que es la que tenemos hoy.

Estando Villafañe como Secretario General, en el año 1975, UPCN vuelve a ser intervenido durante el gobierno de la Señora María Estela Martínez de Perón.

En 1981 se empieza a hablar de democracia, de devolver a los gremios la conducción sindical a través de comisiones normalizadoras.

En octubre de 1982 se designa a nivel nacional, una comisión normalizadora para reemplazar al Capitán de Navío que administraba nuestro gremio.

Esa comisión fue integrada por los compañeros Miguel Candore, Andrés Rodríguez, Rómulo Barreno, Carlos Quintana, Ramón Saz de Larrechea, Enrique Bacalini, Horacio González, Humberto Trisano y Juan C. Olivares.

La Comisión Normalizadora funcionó desde octubre de 1982 hasta 1984, donde se convoca elecciones resultando electos, el 4 de octubre de ese año, los compañeros Miguel Candore como Secretario General, Rómulo Barreno como Secretario Adjunto y Andrés Rodríguez como Secretario Gremial.



Y así se fueron renovando las Comisiones Directivas.

En 1991 hay nuevamente elecciones y, por tercera vez, Miguel Candore es electo Secretario General y Alberto Maguid, Secretario Adjunto. Pero, ante la renuncia del Compañero Candore para asumir la presidencia del INOSE (Instituto Nacional de Obra Social de Empleados del Estado) se acuerda la asunción de los Compañeros Andrés Rodríguez y Carlos Quintana como Secretario General y Adjunto respectivamente, nuestra actual conducción.

Luego de 25 años de democracia política y sindical, se ha logrado un crecimiento que posicionó al mismo entre los mejores y más grandes sindicatos de la Argentina, brindando a los trabajadores públicos y su familia, salud, capacitación, formación sindical, defensa de su salario y una nueva legislación laboral acorde a las demandas de la época.

En esta etapa, que llega hasta nuestros días, dirigentes de UPCN han contribuido permanente y significativamente a la unidad de la CGT y del Partido Justicialista, han ocupado, y ocupan, cargos relevantes en las instituciones mencionadas y en los poderes Legislativos y Ejecutivo en sus diferentes niveles, han participado activamente en Organizaciones Internacionales.

Desde aquellas primeras luchas sindicales pasando por la intervención de la última dictadura militar, nuestra organización atravesó todas las pruebas dando muestras cabales de ingenio, sacrificio y solidaridad.

UPCN

Es un Gremio con 60 años de historia ya que obtuvo su Personería Gremial mediante Resolución N° 34 del 5 de febrero de 1948.

**Justicia social,
Democracia
y Participación**

Nada logró quebrar la voluntad de afiliados y dirigentes, quienes preservaron el espíritu de justicia social, democracia y participación que dio origen a nuestra Unión, en una vasta geografía con hombres y culturas diversas, pero solidariamente unidos en una organización sindical desplegada a lo largo y ancho de la patria, sustentando la fuerza de nuestro origen y la amplitud de nuestro futuro.



En esta reseña queremos tributar el más sentido homenaje a todos aquellos que, desinteresadamente y con pasión, hicieron posible la vigencia de esta organización, mayoritaria en el espíritu de los empleados públicos argentinos.

Conscientes de que el sindicalismo es necesario e imprescindible, y recordando nuestra historia revalidamos nuestro compromiso de acción solidaria junto a los empleados públicos argentinos que cotidianamente bregamos hacia **un Estado de todos con todos.**

UPCN

¡Lo que sigue, lo estamos construyendo entre todos con el mismo espíritu de solidaridad y justicia social que siempre nos ha guiado!



Estructura de la Unión del Personal Civil de la Nación

Los órganos de dirección y administración de la Unión Personal son:

- Congreso
- Consejo Directivo Nacional
- Comisión Directiva Seccional



■ CONGRESO ORDINARIO

- Se reúne una vez por año.
- Aprueba la memoria y balance presentadas por el Consejo Directivo Nacional.
- Trata cualquier otro asunto incluido en el orden del día.



■ CONGRESO EXTRAORDINARIO

Se convoca para el tratamiento de temas especiales.

- Sanciona y modifica los Estatutos
- Aprueba la fusión con otras asociaciones
- Fija la cuota y contribuciones de los afiliados



60 Congreso General Ordinario
Buenos Aires, 2009

■ CONGRESO NACIONAL DEL GREMIO

- Considera, aprueba o modifica la memoria, Balance Gral. Estado de Cuentas y Recursos e Informe del Órgano de Fiscalización.

■ CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

- Lo integran las Seccionales.
- Define políticas nacionales.
- Se reúne mensualmente.



Consejo Directivo Nacional
Su sede es Moreno 332.
Ciudad de Buenos Aires



Comisión Directiva de Seccionales



La cantidad de vocales será dispuesta por el Consejo Directivo Nacional a Propuesta de las Seccionales.

En la primera reunión de Comisión Directiva se designarán las funciones de cada vocal titular ocupando las distintas Secretarías.

UPCN y las Relaciones Internacionales

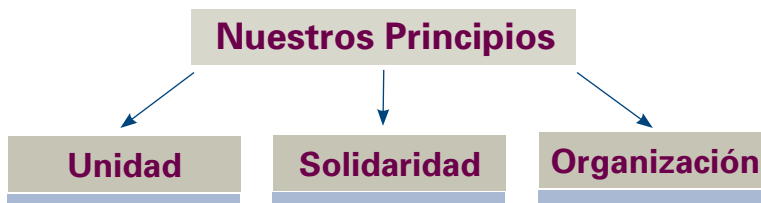
La Secretaría de Relaciones Internacionales continúa trabajando en el fortalecimiento de las relaciones sindicales internacionales de la organización.

En este sentido, desarrolla tareas tendientes a la unidad del sindicalismo global en torno de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la agrupación Global Unión, la que incluye a los sindicatos globales por rama de actividad como lo es la Internacional de Servicios Públicos (ISP).



En ese marco mundial, UPCN participa activamente de las políticas por el “trabajo decente para una vida digna”, entendiendo por ello: la erradicación de la violencia laboral, el acoso sexual y toda otra acción discriminatoria, la equidad salarial, la sindicalización y formación de jóvenes, el diálogo social, la libertad sindical y la negociación colectiva, las condiciones y medio ambiente de trabajo, la calidad del salario, etc.

Esta tarea se desarrolla a través de acciones ejecutadas en el marco de instituciones de las que UPCN es miembro como la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), otras a las que es invitada como el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) y otras de las que participa como miembro de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT) y su Secretaría de Relaciones Internacionales; en este último caso, nos referimos a la Coordinadora de Centrales Sindicales del Conosur (CCSCS), a la Confederación Sindical Internacional (CSI), a la Confederación Sindical de las Américas (CSA) y a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



■ UNIDAD

*“Los trabajadores tienen frente a los poderes económicos y político, una sola defensa **“la unidad”**.”*

La unidad nos hace ser más fuertes y capaces para defender sus derechos”.



Estatuto de la UNIÓN

La definición de quienes somos está claramente plasmada en el Estatuto de la UNIÓN y define nuestras políticas.

CAPÍTULO I DEL NOMBRE, CONSTITUCIÓN, DOMICILIO Y OBJETO

Artículo 1º: La Unión del Personal Civil de la Nación, Asociación Gremial de Trabajadores que fuera constituida el 5 de febrero de 1948, tiene por objeto agrupar a los trabajadores activo y pasivo, cualquiera sea su profesión, oficio o categoría, que tengan, o hayan tenido cuando estaban en actividad, relación de dependencia con el Estado Nacional, los Estados Provinciales y/o los Municipios, con Entes Autárquicos Nacionales, Provinciales y/o Municipales, Empresas y Sociedades Anónimas propiedad de esos Estados, Sociedades de Economía Mixta y/o Sociedades con participación de Capital Estatal, Servicios de Cuentas Especiales, Órganos para-Estatales, Obras Sociales de dichos Estados, y todo otro Ente Público, centralizado o descentralizado, sea o no Estatal, en el Orden nacional, Provincial y/o Municipal, aún cuando hayan cambiado o cambien en el futuro su estructura jurídica, cualquiera sea la que la reemplace como consecuencia de la reforma estructural de los Estados mencionados promovida por la legislación vigente. Asimismo agrupará a los trabajadores indicados en los párrafos anteriores cuyos órganos, reparticiones, entes autárquicos, empresas o sociedades se transfieran o hayan transferido, mediante venta, concesión, licencia o cualquier otro de los mecanismos previstos en la Ley 23.696 o la que en el futuro se dictare, en concordancia con lo expresamente establecido en el art. 43º del citado cuerpo legal. La Asociación tendrá domicilio legal en Moreno 1332 de Capital federal, y su zona de actuación abarcará todo el territorio nacional, constituyendo una asociación gremial con carácter permanente para la defensa de los intereses gremiales de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las normas que emanan del presente estatuto.

Artículo 2º: La U.P.C.N. perseguirá los fines gremiales, sociales y culturales que se indican a continuación:

I.- CONSTITUYEN SUS FINES GREMIALES

- a) La defensa de los intereses gremiales y laborales, de sus afiliados en particular y, de los trabajadores de la actividad, en general.
- b) La representación en forma individual o colectiva de sus afiliados ante la Justicia, la Autoridades Administrativas, los Empleadores, la Central Obrera y/o entidades similares nacionales e internacionales, organismos paritarios o estatales de carácter nacional, provincial, interprovincial y/o municipal y en las conferencias nacionales e internacionales.

La U.P.C.N. perseguirá los fines gremiales, sociales y culturales que se indican a continuación:

• FINES GREMIALES

La defensa de los intereses gremiales y laborales, individuales o colectivos, de los trabajadores afiliados y no afiliados de la actividad, en general.

La representación en forma individual o colectiva de sus afiliados ante la Justicia, las Autoridades Administrativas, los Empleadores, la Central Obrera, etc.

La intervención en las negociaciones colectivas del sector.

La defensa del principio de igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores en el ámbito laboral y sindical.

La promoción de políticas específicas para las personas con capacidades diferenciadas.



El fomento de la integración de representantes femeninas en los cuerpos orgánicos de la Unión del Personal Civil de la Nación.
La integración plena de los jóvenes trabajadores estatales a la vida interna de la Unión, resaltando los principios de solidaridad, unidad y democracia.

- **FINES SOCIALES**

En materia de acción social la Unión propondrá en beneficio de sus afiliados el acceso al crédito para consumo, edificación y vivienda; la asistencia médica integral para el trabajador público y su grupo familiar; el esparcimiento vacacional, el turismo y la práctica de actividades deportivas; el asesoramiento y representación jurídica integrales y, en general, toda acción que haga a la actividad creadora y productiva del mismo



- **FINES CULTURALES**

El fomento de la capacitación y especialización de los trabajadores estatales, especialmente orientada para la formación profesional y la reconversión del perfil laboral; el acceso a los distintos niveles de educación formal; la promoción del hábito de la lectura; el acceso a todos los medios tecnológicos y científicos disponibles que permitan a los trabajadores integrarse al mundo contemporáneo y desarrollarse plenamente como persona y como trabajador y, en general, todo cuanto haga a la formación integral de la persona.



Los Derechos del Trabajador

Proclamados el 24 de febrero de 1947 por el Excelentísimo Señor Presidente de la Nación, General Juan Domingo Perón.

El presidente de la Nación Argentina, haciéndose intérprete de los anhelos de Justicia Social que alientan los pueblos y teniendo en cuenta que los derechos derivados del trabajo, al igual que las libertades individuales, constituyen atributos naturales, inalienables e imprescriptibles de la personalidad humana, cuyo desconocimiento o agravio es causa de antagonismos, luchas y malestares sociales, considera necesario y oportuno enunciarlos mediante una declaración expresa, a fin de que en el presente y en el futuro, sirvan de norma para orientar la acción de los individuos y de los poderes públicos, dirigida a elevar la cultura social, dignificar el trabajo y humanizar el capital, como la mejor forma de establecer el equilibrio entre las fuerzas concurrentes de la economía y afianzar, en un nuevo ordenamiento jurídico, los principios que inspiran la legislación social.



Por ello y de acuerdo con estos propósitos y fines formula solemnemente la siguiente Declaración de los Derechos de los Trabajadores.

DECLARACIÓN DE LOS Derechos del Trabajador

1) DERECHO A TRABAJAR



El trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y la comunidad, la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general, de ahí que, el derecho a trabajar, debe ser protegido por la sociedad, considerándolo con la dignidad que merece y proveyendo ocupación a quien la necesite.

2) DERECHO A LA RETRIBUCIÓN JUSTA



Siendo la riqueza, la renta y el interés del capital frutos exclusivos del trabajo humano, la comunidad debe organizar y reactivar las fuentes de producción en forma de posibilitar y garantizar al trabajador una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y el esfuerzo realizado.

3) DERECHO A LA CAPACITACIÓN



El mejoramiento de la condición humana y la preeminencia de los valores del espíritu, imponen de propiciar la elevación de la cultura y la aptitud profesional, procurando que todas las inteligencias puedan orientarse hacia todas las direcciones del conocimiento, e incumbe a la sociedad estimular el esfuerzo individual proporcionando los medios

para que, en igualdad de oportunidades, todo individuo pueda ejercitar el derecho a aprender y perfeccionarse.

4) DERECHO A CONDICIONES DIGNAS DE TRABAJO



La consideración debida al ser humano, la importancia que el trabajo reviste como función social y respeto recíproco entre los factores concurrentes de la producción, consagran el derecho de los individuos a exigir condiciones dignas y justas para el desarrollo de su actividad y la obligación de la sociedad de velar por la estricta observancia de los preceptos que las instruyen y reglamentan.

5) DERECHO A LA PRESERVACIÓN DE LA SALUD



El cuidado a la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen del trabajo reúna los requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de la recuperación por el reposo.

6) DERECHO AL BIENESTAR



El derecho de los trabajadores al bienestar, cuya expresión mínima se concreta en la posibili-



dad de disponer de vivienda, indumentaria y alimentación adecuadas, de satisfacer sin angustias sus necesidades y la de sus familias en forma que les permita trabajar con satisfacción, descansar libres de preocupaciones y gozar mesuradamente de expansiones espirituales y materiales, impone la necesidad social de elevar el nivel de vida y de trabajo con los recursos directos e indirectos que permita el desenvolvimiento económico.

7) DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL



El derecho de los individuos a ser a ser amparados en los casos de disminución, suspensión o perdida de su capacidad para el trabajo, promueve la obligación de la sociedad de tomar unilateralmente a su cargo las prestaciones correspondientes o de promover regímenes de mutua obligatoriedad destinados, unos y otros, a cubrir o complementar las insuficiencias e inaptitudes propias de ciertos periodos de la vida o las que resulten de infortunios provenientes de riesgos eventuales.

8) DERECHO A LA PROTECCIÓN DE SU FAMILIA



La protección de la familia responde al natural designio del individuo, desde que en ella generan sus mas elevados sentimientos afectivos y todo empeño tendiente a su bienestar debe ser estimulado y favorecido por

UPCH

UNIÓN
DE LOS
TRABAJADORES

la comunidad como el medio mas indicado de propender al mejoramiento del genero humano y a la consolidación de principios espirituales y morales que constituyen la esencia de la convivencia social.

9) DERECHO AL MEJORAMIENTO ECONÓMICO



La capacidad productora y el empeño de superación hallan un natural incentivo en las posibilidades de mejoramiento económico, por lo que la sociedad debe apoyar y favorecer las iniciativas de los individuos tendientes a ese fin y estimular la formación y utilización de capitales en cuanto constituyen elementos activos de la producción y a la prosperidad general.

10) DERECHO A LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES



El derecho de agremiarse libremente y de participar en otras actividades licitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales, constituyen atribuciones esenciales de los trabajadores que la sociedad debe respetar y proteger, asegurando su libre ejercicio y reprimiendo todo acto que pueda dificultarlo o impedirlo.

Secretarías



Secretaría General

Ejercer la representación legal de la Asociación.

Autorizar con el Secretario de Finanzas las cuentas de gastos.

Firmar los cheques, conjuntamente con el Secretario de Finanzas. Firmar la correspondencia y demás documentación de la asociación, conjuntamente con el Secretario del área respectiva.

Firmar las resoluciones que formalicen las decisiones del Consejo Directivo Nacional.

Convocar y presidir las reuniones del Consejo Directivo Nacional.

Adoptar resoluciones urgentes en casos imprevistos "ad-referendum" del Consejo Directivo Nacional.

Secretaría Adjunta

Colaborar con el Secretario General en el ejercicio de las funciones que éste le delegue o encomiende y reemplazarlo en caso de ausencia temporaria o permanente.

Secretaría Gremial

Entender en todo lo relativo a las cuestiones de índole gremial que se susciten, especialmente las relacionadas con la marcha de la negociación colectiva en todos los ámbitos, los acuerdos-marco suscriptos por la entidad, la relación de empleo público, la reestructuración del aparato estatal. Reemplazar al Secretario Adjunto en caso de ausencia temporaria o permanente.

- Convenciones Colectivas de Trabajo
- Negociación Colectiva
- Reestructuraciones
- Resolución de Conflictos

Secretaría de Finanzas

Ocuparse de todo lo relacionado con el cobro de las cuotas sociales y sindicales y la distribución de éstas últimas conforme los porcentajes establecidos en el Estatuto; llevar los libros de contabilidad; presentar al Consejo Directivo Nacional informes financieros periódicos y preparar anualmente el balance general y cuenta de gastos y recursos e inventario para la aprobación de dicho Órgano; firmar con el Secretario General los cheques y autorizar con el mismo las cuentas de gastos; efectuar en una institución bancaria legalmente autorizada, a nombre de la Asociación y a la orden conjunta del Secretario General y del Secretario de Finanzas, los depósitos del dinero ingresado; dar cuenta del estado económico de la entidad al Consejo Directivo Nacional o al Órgano de Fiscalización, toda vez que lo requieran; elaborar anualmente la memoria y balance general consolidado de la Unión, que se elevará, previo dictamen de la Comisión Fiscalizadora y Revisora de Cuentas, al Congreso de la Unión, donde estarán integradas las memorias y balances de las Seccionales; intervenir en todo lo relacionado con la administración de las Seccionales, cuando ésta sea ejercida por el Consejo Directivo Nacional.

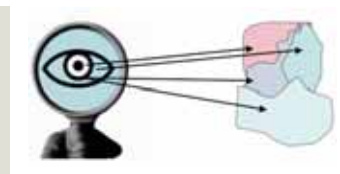


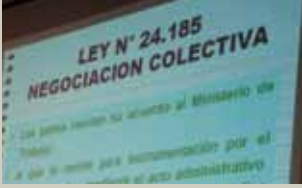
Secretaría de Organización

Registrar, de acuerdo a las leyes vigentes, las altas y bajas de asociados, llevando actualizado el padrón de afiliados de la entidad y refrendar con su firma las convocatorias a elecciones generales de autoridades.

Secretaría de Interior

Entender en todas las relaciones de la Comisión Directiva de la Seccional, con las delegaciones del interior de la provincia, coordinando las tareas que las mismas desarrollen.





Secretaría de Negociación Colectiva y Carrera Administrativa

Entender en todas las cuestiones inherentes a la negociación colectiva: llevar registro de las convenciones colectivas de trabajo suscriptas por la Organización, como así también de las Comisiones Negociadoras que se encuentren en período de negociación. Proponer modelos de convenios y cursos de acción para la permanente superación y mejoramiento de la carrera administrativa.

- Convenciones colectivas
- Comisiones negociadoras
- Convenios

Secretaría Administrativa y de Actas

Llevar el registro general de todo el personal de la Unión, para cuyo fin las Comisiones Directivas de Seccionales le elevarán la nómina del personal y toda modificación que se produzca; llevar registros actualizados de correspondencia, trámites administrativos, actas, documentación del Consejo Directivo Nacional y resoluciones que adopte el Órgano Central; llevar el inventario de todos los bienes de la Entidad, reclamando a las Seccionales la documentación e información pertinentes y la confección de las actas de reuniones del Consejo Directivo Nacional.-



Secretaría de Comunicación y Medios

Entender en todo lo relativo a las publicaciones oficiales de la Seccional. Velar por el cumplimiento irrestricto de la prohibición de utilizar indebidamente el nombre de la Unión en operaciones comerciales vinculadas a las publicaciones; coordinar las relaciones de la Seccional con los órganos de difusión e información, prensa oral, escrita, televisiva y cualesquiera, ejerciendo sus funciones de modo tal que los afiliados resulten informados en forma actualizada de la actividad gremial, y social de la entidad.

Secretaría de Cultura

Entender en la implementación, ejecución y control de todos los programas culturales que desarrolle la UNIÓN con preferencia por aquellas actividades que difundan la cultura nacional.

El Programa Cultural Nacional de nuestro Gremio es el paso inicial de una estrategia de servicios culturales de UPCN hacia la familia estatal nacional y la comunidad con su conjunto.



Es importante concebir esta acción cultural con un fundamento teórico que le de vida y sentido a la misma; la preservación y fomento de la Identificación Nacional se destaca como prioridad y la necesidad de un diálogo cultural argentino con el mundo la complementa.

Hemos asumido desde el Consejo Directivo Nacional la iniciativa y queremos potenciarla con lo novedoso que una Organización Gremial visualice esta cuestión como prioritaria en este verdadero cruce de caminos de la historia nacional. Será un aporte humilde de la Unión del Personal Civil de la Nación a la reconstrucción de los valores nacionales.

Secretaría de Vivienda

Entender en la elaboración de planes de vivienda para los afiliados, con fondos propios y/o con la participación de organismos de crédito nacionales, provinciales, municipales o privados, interviniendo activamente en el desarrollo de planes de vivienda para afiliados, propendiendo a la remoción de los escollos que impidan a los mismos acceder a la vivienda digna.



Secretaría de Desarrollo Social

Entender en todo lo relacionado con los servicios y beneficios sociales que la Seccional implemente para el sector, adoptando todas las medidas tendientes a cumplimentar los planes sociales que el gremio y sus afiliados requieran; turismo;

incentivar la práctica del deporte y la recreación, implementar políticas que contemplen la práctica de actividades recreativas a través de la organización de campamentos, la participación en granjas educativas y cualquier otra actividad al aire libre que propenda a desarrollar la creatividad del ser humano en el ámbito natural.



Secretaría de Relaciones Internacionales

Organizar y supervisar las relaciones internacionales del Gremio, en los distintos Congresos y/o eventos que tengan lugar fuera del Territorio Nacional; Organizar la Biblioteca Internacional de la Entidad, para lo cual intercambiará material con los países que crea conveniente; Ejercer, conjuntamente con el Secretario General, la representación de la Asociación Sindical ante cualquier organismo internacional.



Secretaría de Profesionales

Entender en todo lo atinente a la problemática específica de los Profesionales del Sector Público, en especial en lo referido a su inserción en la cambiante estructura del Estado Moderno.

Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Trato



Entender en la elaboración, desarrollo y control de planes dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades y trato para todos los trabajadores del sector público, en coordinación con las demás Secretarías del Consejo Directivo Nacional, transversalizando el concepto de igualdad en las políticas y programas generales de trabajo, empleo y seguridad social; velar por el estricto cumplimiento de las normas antidiscriminatorias en el ámbito laboral, mediante la detección y corrección de acciones que impongan condiciones diferenciadas de trato y oportunidad, basadas en el sexo, la edad, la raza, religión, condiciones psicofísicas, ideologías políticas, actividad gremial y, en general, cualquier trato o acción que importe menoscabar los derechos humanos; promover el dictado de cuanta norma resulte necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral.

“La Igualdad de Oportunidades y de Trato, es cumplir con los Derechos Humanos”. Es promover una convivencia no violenta, con igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres. Es desarrollar políticas activas para superar las pautas prejuiciosas sobre las mujeres.

Es cumplimentar con los tratados internacionales ratificados por nuestro país como la CEDAW “Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer” –1979 y en la República Argentina fue ratificada por la Ley N°23.179 del 5 de mayo de 1985; la Convención de Belén do Pará; Beijing '95, entre las más importantes.

Nuestra Organización es pionera en el cumplimiento, tratamiento y aplicación de la Igualdad de Oportunidades, la Igualdad de Trato en el ámbito del Empleo Público y en el sindical.





Secretaría de Capacitación

Entender en todo lo relacionado con la capacitación y el desarrollo de las potencialidades de los afiliados, en especial en lo referido a su inserción en la actividad sindical; Organizar, desarrollar y supervisar todo tipo

de cursos, seminarios, talleres, carreras de grado, instrucción formal primaria y secundaria, y cualquier otra forma de capacitación que las tendencias modernas en la materia aconsejen implementar.

Tipos de capacitación

- Educación Formal
- Formación Sindical
- Formación Profesional

EDUCACIÓN FORMAL

- Terminalidad de primaria y secundaria
- Estudios superiores (Tecnaturas y Licenciaturas)

Todas estas actividades se llevan adelante por convenios con entidades educativas, públicas y privadas en todo el país.

FORMACIÓN SINDICAL. Profundizar, perfeccionar y actualizar los conocimientos de dirigentes y de los cuadros en formación para potenciar una acción gremial organizada, participativa y con unicidad de criterios, a través de espacios de reflexión, charlas, cursos, talleres, debates en forma continua y permanente con el fin de generar más compañeros y compañeras militantes formados que actúen por y para la organización

FORMACIÓN PROFESIONAL. Es la formación, desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales de los trabajadores y trabajadoras a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión. Siendo ésta una obligación del empleador y en la cual el sindicato debe velar para su cumplimiento.

Secretaría de Seguridad Social

Entender en todo lo relacionado con la marcha de las Obras Sociales en las que la Unión participe, bregando por la participación de la Unión en la dirección y administración de las obras sociales del sector; formular estudios comparativos y propuestas para el mejoramiento de los sistemas previsionales aplicables al sector.



Secretaría de Trabajadores Pasivos

Entender en la elaboración de planes y estrategias tendientes a la integración de los trabajadores pasivos del sector público, a las actividades gremiales y sociales que elabora y ejecuta la Organización. Velar por el estricto cumplimiento de la normativa de todo orden que afecta la integración social de los trabajadores pasivos.



Secretaría de Medio Ambiente

Colaborar con el Consejo Directivo Nacional en la elaboración, desarrollo y control de planes para el mejoramiento de las condiciones socio-ambientales en el marco de las tendencias mundiales de preservación del medio ambiente, en su interrelación con el trabajador y su grupo familiar.



Secretaría de la Juventud

Promover la formulación de políticas orientadas a la participación de los jóvenes en todas las actividades gremiales, sociales, culturales y deportivas que organiza la UNIÓN, garantizando la creación de los espacios necesarios para el debate de las opiniones, en coordinación con las demás Secretarías; incentivar la capacidad creadora de los jóvenes y otorgar las herramientas necesarias para que su formación se desarrolle en el marco de respeto hacia sus mayores y la predisposición para transmitir los valores adquiridos a las generaciones futuras.

La Secretaría de la Juventud, ha seguido fiel al compromiso establecido desde el Consejo Directivo Nacional.

Así es como ha venido cumpliendo con su rol formativo de nuevos dirigentes juveniles, con el objetivo que estos se vayan incorporando gradualmente a las diferentes instancias participativas de la UPCN, con cargos de conducción que puedan asumir con responsabilidad.



Esta es y será nuestra tarea permanente ya que toda organización social, y aún más en el caso de un gremio como el nuestro debe ir sintetizando la experiencia de sus dirigentes

con la pasión, la voluntad por el hacer permanente y la entrega a la cual los jóvenes con su natural impulso nos tienen acostumbrados.

Nosotros brindamos los espacios necesarios tal como fue decidido allá por el año 1999 en el Primer Encuentro Nacional de la Juventud para que desarrollen sus propuestas, las transformen en proyectos y los ejecuten con el objetivo de incorporar cada día trabajadores que se afilien y participen en nuestras Seccionales.



250.000 AFILIADOS

UPCN

***Un lugar donde
los trabajadores
se realizan***

Desde la recuperación de nuestra organización, fuimos atravesando todas las pruebas, dando muestras de nuestra Unidad en la concepción, preservando el espíritu de Justicia Social, Democracia y Participación.



**Inauguración de la sede
UPCN Seccional La Rioja**

El 24 de Noviembre de 2010, con la presencia del Secretario General Cro. Andrés Rodríguez, se inauguró la nueva sede de la Seccional La Rioja, ubicada sobre calle Berutti N° 831 de esa ciudad Capital.



UPCN

El rol del delegado

¿Qué somos

Trabajadores Estatales

¿Por qué?

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

¿Por qué luchamos los trabajadores estatales?

Por salarios, CyMAT y otras condiciones de empleo

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

El Sindicato

EL SINDICATO

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



Los delegados/as

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

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

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



¿Cómo debe ser un Delegado/a?

¡BUENOS DÍAS COMPAÑEROS!



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



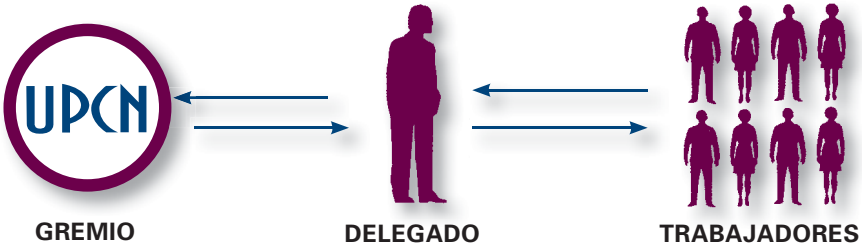
- Bien dispuesto, habilidoso/a.
- Debe conocer todo aquello que es indispensable para cumplir bien la función para la que fue elegido.
- Debe ser delegado/a de todos y todas los/as compañeros/as y debe dedicarle su mayor atención.
- Debe convertirse en guía permanente de todos aquellos a quienes representa.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

¿Quién es el Delegado gremial?

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



¿A quién representa?



- A los trabajadores En el sindicato (UPCN)
- A los trabajadores Ante el empleador (Estado)
- Al Sindicato Ante los trabajadores
- Al Sindicato Ante el empleador



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

Representación de nuestra Organización

- Órganos de Conducción
- Delegados/as electos/as, Comisiones Internas.
- Activistas.
- Trabajadores afiliados o no.



Funciones

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



ORGANIZAR
EDUCAR
AYUDAR
COMUNICAR
COMPRENDER
SOLUCIONAR PROBLEMAS

Normas que rigen y protegen las actividades de los delegados

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



Articulación de la Ley N° 23.551

(Síntesis)

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

*¡MAÑANA, SIN FALTA
CONSEGUIMOS EL
TEXTO COMPLETO
DE LA LEY 23.551!*



■ AMPARO SINDICAL

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

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

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

amparo sindical



delegados

El Delegado y los Trabajadores

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

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

¡NO TE EQUIVOQUES! NUESTRO MANDATO DURA 2 AÑOS.



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

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

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



La relación con el empleador y el organismo

- El Delegado/a debe tener completo conocimiento y dominio de su Organismo, manejando información de virtudes y defectos de los procedimientos, su estructura, situación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, etc.
- Deberá observar las características de sus supervisores, jefes y directores, con los que procurará mantener relaciones cordiales, proponiendo un diálogo franco, abierto y respetuoso, pero firme, siendo esta una herramienta de extraordinaria eficacia.



- Del diálogo con las autoridades dependerá, en mucho, el éxito de su gestión.
- El Delegado Gremial mantiene su relación laboral en plena vigencia y ejecución teniendo todas las obligaciones y derechos de cualquier empleado.
- Como Delegado debe desarrollar el ejercicio de su mandato sindical.
- Continúa subordinado a la autoridad de sus jefes (o superiores), con todas las responsabilidades propias de la relación de dependencia, cumplimiento del horario y al régimen disciplinario que esté vigente.
- No puede abandonar su puesto de trabajo si no lo justifica la realización de gestiones propias de su condición de Delegado, tal como lo indica la Ley 23.551 de Asociaciones Profesionales, los convenios colectivos; Leyes Provinciales; Ordenanzas Municipales; o acuerdos con el organismo, o las dadas por el uso y las costumbres.

■ CAPACITACIÓN

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



El Delegado y el Sindicato

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

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

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

El Delegado y las normativas

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

Franquicias del accionar sindical

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

■ LAS ASAMBLEAS

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

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

*EL DELEGADO TIENE
RAZON. SÓLO UNIDOS
PODEMOS GANAR
ESTE CONFLICTO.*





HERRAMIENTAS A TENER EN CUENTA PARA EL ACCIONAR SINDICAL

Ante un conflicto

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



Preguntas claves

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

Cómo se debe actuar ante un conflicto

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



RECLAMO O QUEJA

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



El Delegados y los Reclamos

Pasos para la recepción del reclamo

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

MÁS DESPACIO
COMPAÑEROS, ESTOY
TOMANDO NOTA DE
TODOS SUS RECLAMOS



SI

Momento de plantear la queja al Organismo

NO

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

Presentación y trámite del Reclamo

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



UPCN

Programa de Capacitación Sindical



Seguimos dando muestras de nuestra Unidad en la concepción, preservando el espíritu de Justicia Social, Democracia y Participación.

Unión del Personal Civil de la Nación

UPCN

Programa de Capacitación Sindical



- El Modelo Sindical Argentino
- Historia de UPCN
- El Delegado gremial