

FEDERACION

1. Nucleamiento de organizaciones profesionales de primer grado (sindicatos o uniones).

2. Su función es permitir a las entidades adheridas un cumplimiento más acabado de sus actividades propias, especialmente en lo referido a negociación colectiva, medidas de acción directa, atención a las Obras Sociales.

3. Los estatutos describen sus órganos, cometidos, características. A su vez, los estatutos de las entidades adheridas han de establecer claramente mediante cuál órgano pueden afiliarse a la Federación o, llegado el caso, desafiliarse. (B. L. H.)

Ver Asociación, Grado.

Ref.: III, 578.

FINANCIACION

1. Modos económicos a disposición de la asociación sindical de trabajadores para sostener sus actividades.

2. En el país son los aportes de los trabajadores y las contribuciones de los empleadores (con fines sociales específicamente establecidos en los convenios colectivos).

3. No se advierte obstáculo alguno para que las asociaciones sindicales emprendan acciones comerciales o industriales cuyos resultados sean volcados para financiar sus propósitos profesionales. El ejemplo de Israel es claro al respecto: la actividad productiva de la *Histadrut*, a través de sus empresas vinculadas, incide en una proporción cercana al 30% (treinta por ciento) del Producto Bruto Interno. (R. C. F.)

Ver Aporte, Contribución.

FONDOS DE SOLIDARIDAD

1. Como una manera razonable de restituir a la clase trabajadora algo de lo confiscado durante el Proceso de Reorganización Nacional mediante las reglas estatales y la política de rentas impuesta por la fuerza militar, cabe que en las negociaciones colectivas los empresarios cedan parte de sus ganancias y las coloquen a disposición de los sindicatos para estructurar empresas de trabajadores, como modo adecuado de elevar el nivel de empleo.

2. Esta puesta a disposición se instrumentará a través de Fondos de Solidaridad, destinados a la finalidad mencionada. Servirán para capitalizar en un primer momento a las Empresas de Trabajadores. El Estado, a su vez, instrumentará una especial política de créditos y de impuestos a ser aplicada a tales empresas, estructurando además un espacio económico propio, la Economía Social del Trabajo.

3. Las empresas de trabajadores, por su parte, se comprometerán mediante acuerdos de solidaridad firmados con las organizaciones profesionales de empleadores y las sindicales respectivas, para elevar constantemente el nivel de empleo en ellas. (R. C. F.)

Ver Economía (tomo Relación individual de trabajo), Acuerdo de Solidaridad.
Ref.: III, 30.

FUNCION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. Finalidad, rol o incidencia de las diferentes formas de negociación colectiva en una sociedad dada.

2. En la Argentina contemporánea se vive una crisis estructural caracterizada por una disgregación del poder, una explosión de la unidad política, social e ideológica que ha fracturado dichos campos en grupos, subgrupos, sectores, teniendo cada uno de ellos sus propias ideas "privadas".

El reflejo de esta situación es la imposibilidad de crear un centro de decisión política que regenere la unidad.

3. El Pacto Social es una forma de negociación que, realizada entre el Estado, y los representantes de la producción y el trabajo, produce una acumulación de poder con aptitud suficiente para aglutinar y

homogeneizar en una instancia superior las presiones sectoriales que ejercen efectos perniciosos en una democracia débil.

Todas las crisis de este tipo se superan por una acumulación de poder en una instancia superior, la que puede producirse por un proceso autoritario o consensual.

El pacto pretende, en primer lugar, constituirse en una instancia de imposición social que atraiga sobre sí todas las miradas sectoriales.

En segundo lugar debe diseñar una utopía, un modelo de desarrollo con suficiente atracción y realismo para que sea adaptado por todos los destinatarios. No debe ser coyuntural sino estratégico y lo suficientemente amplio como para asentarse en aquellas motivaciones esenciales de una nación.

El pacto genera también una escenificación de conductas acordes con el modelo trazado, la que está a cargo de los formadores de opinión masiva.

Es en definitiva un instrumento de programación y control social.

El valor o disvalor de su función estará dado por la representatividad del consenso genético. Si en su diseño participan por vía de la representación los sectores mayoritarios de una sociedad, no hay riesgos mayores en la programación social. El exceso de pluralismo puede conducir a la ineficacia.

El Pacto Social señala entonces una ruta de desarrollo de contenido socio-económico-político.

4. El Acuerdo-Marco funciona como herramienta jurídica del pacto. Tiene su causa fuente en aquél y señala los límites normativos de las convenciones colectivas inferiores.

5. Las Convenciones Colectivas por rama de industria u oficio tienen por función legal la de regular todo lo atinente a la profesión o actividad que refiere. Esta actividad es realizada por los representantes patronales y obreros suficientemente representativos y debe ajustarse al marco legal. La convención colectiva genera la paz social, restablece el equilibrio contractual entre obreros y empresarios, supera el individualismo dando un carácter institucional a lo atinente a la actividad regulada. Asimismo permite dar movilidad, dado que se trata de una legislación transitoria.

En general, todas las escalas negociales (pacto, social, acuerdo marco, convención colectiva) funcionan como herramientas estructurantes, organizativas de las pretensiones sectoriales que cohabitan en una sociedad. (R. L.)

Ver Acuerdo, Convenio.

Ref.: III, 20.

FUNCIONES DEL DELEGADO

Una ley que regule las asociaciones sindicales de trabajadores deberá reconocer, por lo menos, las siguientes funciones del Delegado sindical:

— Presentaciones de reclamaciones individuales y colectivas de los trabajadores, ante los empleadores y ante la autoridad de aplicación.

— Control en la aplicación de la legislación protectora de trabajo y los convenios colectivos, en su caso, los Estatutos Profesionales, pudiendo solicitar la presencia de la autoridad de aplicación.

— Deberían tener derecho a información necesaria sobre la marcha de la empresa, su contabilidad, balance y principales negociaciones. Tendrían que poseer un local para su funcionamiento.

— Debería establecerse un programa obligatorio de entrevistas con los responsables de personal, relaciones humanas y con los encargados de la seguridad e higiene en cada empresa.

— De las entrevistas debería acordarse un acta, tipificarse como práctica desleal, el incumplimiento de lo acordado con la patronal.

— Representar a los trabajadores ante los sindicatos y a los sindicatos ante los trabajadores y empresarios.

— Deberían ser representantes de los trabajadores y los afiliados ante las autoridades a cargo de las obras sociales, que deberían estar administradas por los sindicatos. En las funciones de obra social se incluyen las de turismo, educación, recreación, etc.

— Deberían ser portadores de las iniciativas de los trabajadores en materia de convenciones colectivas de trabajo y comisiones de seguridad e higiene en el trabajo.

— Deben ser un verdadero órgano de control de cumplimiento de

la legislación laboral y de las actividades de la autoridad de aplicación, que debería efectuar las inspecciones en su presencia.

– Deberían permitírsele en su acción en la empresa actuar con el asesoramiento técnico-científico.

– La protección limitada sin derecho a reposición de la ley 22.105 debe derogarse y establecerse el derecho a la estabilidad de los representantes sindicales.

– En esta materia también el órgano de control debe ser la Justicia del Trabajo.

También para desarrollar la actividad en la empresa debe concederse un crédito horario mensual retribuido y acumulable, de acuerdo a la siguiente escala, tal como lo prevé el proyecto Britos:

1. Hasta 100 trabajadores 15 horas.
2. De 101 a 250 trabajadores 20 horas.
3. De 251 a 300 trabajadores 30 horas.
4. De 501 a 750 trabajadores 35 horas.
5. De 751 en adelante 40 horas. (E. R.)

Ver Delegado.

Ref.: III, 562. LXI, 20.

FUNDAMENTO

El derecho colectivo del trabajo, como la historia económica y social, cuando no la historia en general, traen a consideración la llamada cuestión social. En todo tiempo y lugar, una falta de equivalencia de fuerzas entre capital y trabajo, o entre diversas partes de una sociedad, provocaron manifestaciones colectivas de variada índole.

El derecho colectivo del trabajo se explica históricamente por la necesidad de asociarse para obtener beneficios, para mejorar las condiciones de trabajo, para humanizar al trabajo. Con el mismo objeto se produjeron medidas de acción directa o se tomaron derroteros de paz social, con el mecanismo de la conciliación de intereses (de lo que se denominó “contrato de tarifa”, del que descende el convenio colectivo de trabajo contemporáneo, desarrollado a partir de aquél, que inicialmente establecía la tarifa (hoy remuneración) para contener más

adelante normas sobre seguridad e higiene y hoy día un conjunto de cláusulas de variada naturaleza.

El derecho colectivo del trabajo se debe al hecho que el trabajador se encuentra en inferioridad ante el empleador, de carácter económica, ya que las normas fundamentales en el estado de nuestra civilización instituyen el principio de la igualdad jurídica, a pesar de lo cual es posible individualizar cuerpos legales que crean desigualdades jurídicas para compensar desigualdades económicas. (E. G.)

Ref.: XI, 7, 8.