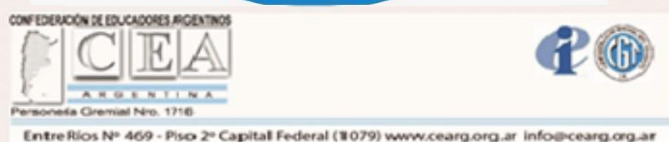


ENERO DE 2021

Mariana Lescaffette



GUIA PARA LA FORMACION DE
DELEGADOS ESCOLARES DEL
SEMAB - CEA - CONFEDERACION DE
EDUCADORES ARGENTINOS
PERSONERIA GREMIAL 1716
EDICION ACTUALIZADA 2021

REDACTADO POR SECRETARIA GRAL DEL SEMAB CEA

e

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

MANUAL DEL DELEGADO
GREMIAL DOCENTE

//

ENERO 2021

02



WhatsApp

3764716490

A los delegados:

Es un honor poder presentarles esta guía , que humildemente compartimos con Ustedes ya que sabemos la misma no puede reemplazar a la propia experiencia que irán adquiriendo a medida que transcurra su mandato , pero consideramos de fundamental importancia para llevar adelante la representación de sus colegas en la defensa irrestricta de sus derechos , en el marco del compromiso que asumen al ser delegados , manteniendo la lealtad a los principios regidores de nuestro sindicato: LIBERTAD, IGUALDAD, SOLIDARIDAD, HONESTIDAD Y FORTALEZA en la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores de la educación misionera.-

NUESTRO LEMA ES : " EL DOCENTE LUCHANDO , TAMBIÉN ESTA ENSEÑANDO"

Porque como decía el maestro PABLO FREIRE, la tarea del educador no termina ni comienza en el aula , no se puede considerar educador a quien no defiende sus derechos, ya que esa es una tarea inherente a su función porque no se puede enseñar ÉTICA Y FORMACIÓN CIUDADANA sin ejercerla .-

**EL DELEGADO DEL SEMAB, debe VIVIR COMO HABLA Y COMPRENDER QUE LA ÚNICA LUCHA QUE SE PIERDE ES LA QUE SE ABANDONA.
! FUERTE ABRAZO!**

MARIANA LESCAFFETTE
SECRETARIA GRAL DEL SEMAB
ADHERIDO A LA CEA-CGT- INTERNACIONAL DE EDUCACION
PERSONERIA GREMIAL N° 1716

03

MANUAL DEL
DELEGADO
GREMIAL//

EL DELEGADO GREMIAL..

- El delegado/a es un trabajador que representa a sus compañeros ante el sindicato y ante el Empleador, por lo tanto desde el punto de vista de los trabajadores es clave en la organización ya que la fuerza del sindicato radica en los trabajadores afiliados.



MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

INFORME DE REDES SOCIALES

//

JUNIO DE 2020

04

PROLOGO



”

05



EN TODAS LAS ÉPOCAS, LOS SINDICATOS FUERON CUESTIONADOS POR EL PODER Y LA PATRONAL, YA QUE ESTOS SON LA ÚNICA Y FUNDAMENTAL HERRAMIENTA QUE TIENEN LOS TRABAJADORES PARA ENFRENTAR CON EFICACIA LA EXPLOTACIÓN Y LOGRAR MEJORAS LABORALES ESTRATÉGICAS.-

LA VERDAD HISTÓRICA ACERCA QUE “EL PATRÓN NUNCA REGALA NADA “SE COMPRUEBA CADA VEZ MÁS EN LA PRÁCTICA.-

EN ESTOS TIEMPOS, EN QUE LOS GURUES COMUNICACIONALES, VOCEROS DEL PODER HAN INSTALADO QUE LOS SINDICATOS DEBIERAN DEJAR DE EXISTIR, ES FUNDAMENTAL REVALORIZAR EL ROL QUE TIENEN COMO HERRAMIENTA ANTE TANTA DEMONIZACIÓN POR PARTE DE LOS MEDIOS, Y ES FUNDAMENTAL TENER EN CLARO CUÁL ES EL SENTIDO Y LA FINALIDAD DEL SINDICATO ; SER UNA HERRAMIENTA PODEROSA PARA DEFENDER Y LOGRAR CONQUISTAS LABORALES PARA LOS TRABAJADORES DE FORMA COLECTIVA , PORQUE DE OTRA MANERA, INDIVIDUALMENTE ESTÁN DESPROTEGIDOS ANTE EL PATRÓN SEA EL ESTADO O UNA EMPRESA .



ÉSTO DESNUDA LA MENTIRA DE LOS QUE PLANTEAN QUE LOS SINDICATOS NO DEBIERAN EXISTIR, PONIENDO EN EL MISMO PLANO A LAS PERSONAS QUE INTEGRAN O DIRIGEN CON LA ORGANIZACIÓN GREMIAL METIENDO EN LA MISMA BOLSA A TODOS LOS GREMIOS Y REPRESENTANTES GREMIALES , PONIENDO COMO EJEMPLO A MAFIAS O PERSONAS QUE SON DENUNCIADAS POR DELITOS ESTANDO EN FUNCIONES DIRECTIVAS DE UN GREMIO, QUE LEGALMENTE TIENEN LA TUTELA SINDICAL , SIENDO ESTA UNA CONQUISTA HISTÓRICA Y UNA PROTECCIÓN FUNDAMENTAL DE LOS REPRESENTANTES GREMIALES , POR ESO, LOS QUE ACUSAN A LOS REPRESENTANTES GREMIALES DEBERÁN PEDIR ANTES SU DESAFUERO EN LA JUSTICIA Y PROBAR SUS DENUNCIAS POR LAS VÍAS QUE CORRESPONDEN .

PERO LA ORGANIZACIÓN ES UNA HERRAMIENTA QUE DEBE TRASCENDER A LAS CONDUCCIONES Y COMO TODA HERRAMIENTA COMO POR EJEMPLO UN MARTILLO, FUE CREADA PARA CONSTRUIR Y CREAR , Y TAMBIÉN ES USADA LAMENTABLEMENTE PARA MATAR , PERO SU FUNCIÓN INHERENTE ES CONSTRUIR , DEPENDE QUIEN LO MANEJE Y PARA QUÉ, ESO HACE LA DIFERENCIA, PERO HACER DESAPARECER TODOS LOS MARTILLOS ES PRETENDER DESLEGITIMAR A TODOS LOS SINDICATOS CON ESE ARGUMENTO Y APUNTA A PROMOVER LA INDEFENSIÓN DEL TRABAJADOR ANTE EL AVANCE DE LA PATRONAL QUE TIENE COMO OBJETIVO QUITARLE SUS CONQUISTAS .- “NO HAY MEJOR FORMA DE SERVIR A LA EXPLOTACION QUE NEGANDO SU EXISTENCIA, O CONTRIBUYENDO A OBLITERAR LOS MECANISMOS QUE LA COMBATEN”.

OBLITERAR: ANULAR, BORRAR O TACHAR UNA COSA. (1)

07

ES ASÍ QUE TODA INSTITUCION SE CREA PARA SERVIR A FINES Y OBJETIVOS DETERMINADOS, SI LA MISMA DEJA DE CUMPLIR ESOS FINES, PIERDE LEGITIMIDAD, AUNQUE TENGA LEGALIDAD. -

EL ROL ESPECIFICO QUE DEBEN CUMPLIR LAS INSTITUCIONES GREMIALES ESTÁ REGLAMENTADO EN SUS ESTATUTOS CONSTITUTIVOS EN GENERAL , EN EL CASO DE LOS SINDICATOS ESTÁN AMPARADOS NO SOLO EN NUESTRA CONSTITUCIÓN SINO POR CONVENIOS INTERNACIONALES A LOS QUE ARGENTINA ADHIRIÓ Y POR LO TANTO TIENEN RANGO CONSTITUCIONAL , COMO LOS QUE SON APROBADOS POR LA OIT(ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO) , DONDE SE DESTACA EL CONVENIO N° 87 QUE RIGE EL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL QUE TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN CONOCER Y EJERCER COMO DERECHO FUNDAMENTAL DE LOS TRABAJADORES .

LA MAYORÍA DE LOS ESTADOS NO CUMPLEN CON EL MISMO, PERO ES UNA NORMA VIGENTE Y TANTO O MÁS IMPORTANTE QUE TODAS LAS NORMAS LABORALES, COMO SIEMPRE, EL DERECHO QUE NO SE EJERCE SE PIERDE.

SI BIEN ES IMPRESCINDIBLE CONTAR CON LA ASESORÍA LEGAL EN EL SINDICATO, ES FUNDAMENTAL QUE LOS SINDICATOS LOS CONDUZCAN LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE LAS DECISIONES ORGÁNICAS A TRAVÉS DE SUS REPRESENTANTES.

FELICITACIONES A LOS CANDIDATOS PROPUESTOS, Y ESPERAMOS SEAN RATIFICADOS POR EL VOTO Y SECRETO DE LOS AFILIADOS EN CADA UNA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS A LOS QUE DEBERÁN REPRESENTAR, POR LO QUE PREVIAMENTE DEBERÁN REALIZAR ESTA FORMACIÓN SINDICAL QUE ES DE CARÁCTER OBLIGATORIA PARA PODER ASUMIR ESA RESPONSABILIDAD QUE A TODOS NOS ENORGULLECE, POR SER LA BASE DEL CRECIMIENTO DE NUESTRA ORGANIZACIÓN SINDICAL.


Mariana Lescaffette
SEC GRAL SEMAB -CEA
PERSONERIA GREMIAL N° 1716

08 LA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL : EL CONVENIO 87 DE LA OIT

****CONSIDERO FUNDAMENTAL, ANTES DE AVANZAR CON LA LECTURA CONOCER EL
CONVENIO 87 DE LA OIT, DE LIBERTAD SINDICAL:
ARGENTINA ADHIRIO A ESTE CONVENIO, POR LO CUAL ES LEY EN NUESTRO PAIS:

****CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
LEY N° 14.932

APRUÉBENSE DIVERSOS CONVENIOS
SANCIONADA: NOVIEMBRE 10 DE 1959
PROMULGADA: DICIEMBRE 15 DE 1959

POR CUANTO:EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA,
REUNIDOS EN CONGRESO, ETC.; SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:

ARTÍCULO 1.- APRUÉBENSE LOS SIGUIENTES CONVENIOS ADOPTADOS POR LA
CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 87 (LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DEL
DERECHO DE SINDICACIÓN); 105 (ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO); 107 (PROTECCIÓN
E INTEGRACIÓN DE LAS POBLACIONES INDÍGENAS, TRIBUALES Y SEMITRIBUALES EN LOS
PAÍSES INDEPENDIENTES).

ARTICULO 2.- COMUNÍQUESE AL PODER EJECUTIVO.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES A LOS
DIEZ DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE.

J.M.GUIDO F.F.MONJARDIN. ALEJANDRO M. BARRAZA - GUILLERMO GONZÁLEZ.

REGISTRADA BAJO EL N° 14.932

**CONVENIO 87 - CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO
DE SINDICACIÓN, 1948 (NÚM. 87)**

CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE
SINDICACIÓN (ENTRADA EN VIGOR: 04 JULIO 1950) ADOPCIÓN: SAN FRANCISCO, 31ª
REUNIÓN CIT (09 JULIO 1948) - ESTATUS: INSTRUMENTO ACTUALIZADO (CONVENIOS
FUNDAMENTALES).EL CONVENIO PUEDE SER DENUNCIADO: 04 JULIO 2020 - 04 JULIO
2021

PREÁMBULO LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO:

CONVOCADA EN SAN FRANCISCO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OFICINA
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Y CONGREGADA EN DICHA CIUDAD EL 17 JUNIO 1948 EN
SU TRIGÉSIMA PRIMERA REUNIÓN;

DESPUÉS DE HABER DECIDIDO ADOPTAR, EN FORMA DE CONVENIO, DIVERSAS
PROPOSICIONES RELATIVAS A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO
DE SINDICACIÓN, CUESTIÓN QUE CONSTITUYE EL SÉPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA
DE LA REUNIÓN;

09 PREAMBULO

CONSIDERANDO QUE EL PREÁMBULO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO ENUNCIA, ENTRE LOS MEDIOS SUSCEPTIBLES DE MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE GARANTIZAR LA PAZ, "LA AFIRMACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL"; CONSIDERANDO QUE LA DECLARACIÓN DE FILADELFIA PROCLAMÓ NUEVAMENTE QUE "LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DE ASOCIACIÓN ES ESENCIAL PARA EL PROGRESO CONSTANTE";

CONSIDERANDO QUE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN SU TRIGÉSIMA REUNIÓN, ADOPTÓ POR UNANIMIDAD LOS PRINCIPIOS QUE DEBEN SERVIR DE BASE A LA REGLAMENTACIÓN INTERNACIONAL, Y CONSIDERANDO QUE LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, EN SU SEGUNDO PERÍODO DE SESIONES, HIZO SUYOS ESTOS PRINCIPIOS Y SOLICITÓ DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO LA CONTINUACIÓN DE TODOS SUS ESFUERZOS A FIN DE HACER POSIBLE LA ADOPCIÓN DE UNO O VARIOS CONVENIOS INTERNACIONALES, ADOPTA, CON FECHA NUEVE DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO, EL SIGUIENTE CONVENIO, QUE PODRÁ SER CITADO COMO EL CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948:



Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

- 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
- **2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.**

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8

- **1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.**
- 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

- 1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
- 2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

▪

Artículo 10

En el presente Convenio, el término **organización** significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12

- 1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:
 - (a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - (b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

- (c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- (d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.
- 2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
- 3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
- 4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

- 1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
- 2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:
 - (a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
 - (b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

- 3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
- 4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
- 5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

- 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONSIDERACIONES:

Espero , que este material sirva de guía , porque no es la verdad revelada ni mucho menos, sino un humilde aporte de alguien que transito la lucha sindical desde el aula por más de 25 años por la defensa de mis derechos como trabajadora publica y docente , comprendiendo que no podía hacerlo sola sino a través de la unidad con otros trabajadores en la permanente búsqueda de una verdadera herramienta , un sindicato que tenga como objetivo fundamental lograr más y mejores condiciones laborales para los que trabajan con vocación de servicio .

En todos estos años, sin tener licencia gremial, ni cobrar cuota sindical, haber fundado el SEMAB junto a compañeros de lucha en la Línea Alfredo Bravo, por más de 10 años, hace realidad nuestros sueños de construir una organización gremial sin prebendas, es un paso más en la consolidación de una línea de conducta coherente cuyo objetivo es más y mejor educación pública, laica y gratuita, con trabajo decente y gobierno educativo transparente. -

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

Comenzamos a caminar en el 2018 junto a la CEA –CONFEDERACIÓN DE EDUCADORES ARGENTINOS –integrante de la CGT y la INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN, el sindicato global más grande del mundo, con PERSONERÍA GREMIAL N° 1716, nos integramos a un colectivo docente nacional del que somos parte y que nos permite exigir con más fuerza la igualdad de trato como organización gremial por parte de la patronal, y obtener el reconocimiento formal como sindicato con personería gremial.

Gracias a todos por la confianza en esta nueva herramienta de un modelo sindical alternativo: el SEMAB-CEA –Sindicato de Educadores Misioneros Alfredo Bravo adherido a esa confederación desde el 17 de mayo de 2018.-

¡Gracias por aceptar el desafío de ser delegados de la dignidad docente en Misiones.-

SEMAB

ALFREDO BRAVO

CAPITULO I

1¿POR QUÉ Y PARA QUÉ ELEGIMOS DELEGADOS ¿

Cada organización debe saber para qué quiere tener delegados y estructuras.

1-¿Bajo línea para cerrar filas?

Ejemplo 1

OPINO

QUE...

PODEMOS

HACER...

O

2- ¿Abro el debate para la participación democrática?

Ejemplo 2

NO ESTOY DE ACUERDO...

DESDE EL SEMAB **PROPONEMOS UN NUEVO MODELO SINDICAL**

BASADO EN LA DEMOCRATIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Según qué clase de política impulse una organización sindical, esta última otorgara más o menos importancia y protagonismo a los militantes y delegados.

DESDE EL SEMAB: Trabajamos con un concepto claro y propio de MODELO SINDICAL. No creemos que los problemas de los trabajadores de la educación misionera puedan resolverse “delegando” en otros nuestra representación, sino generando una organización amplia, participativa y

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

profundamente democrática, protagonizada POR TODOS LOS TRABAJADORES. De ahí, que nuestra tarea como delegados se base fundamentalmente en multiplicar la participación de todos y organizarla.

Se trata de una opción clara que debemos sostener permanentemente entre:

Las Tendencias individualistas que observamos muchas veces en nuestras instituciones: “cada cual defiende su rancho” ...

O

La lucha conjunta a través de la participación y la organización, LA DEFENSA IRRESTRICTA DE LA LIBERTAD SINDICAL, EL RESPETO A LAS NORMAS ESTATUTARIAS, EL SOSTENIMIENTO A LA ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA SINDICAL

2- ROL DEL ESTADO

Así, vemos también el rol indelegable que tiene el Estado de garantizar la EDUCACIÓN PÚBLICA. Creemos que debemos “democratizar” nuestro SISTEMA EDUCATIVO, para que sea INCLUSIVO y haga efectivo EL DERECHO SOCIAL A LA EDUCACIÓN. -

Como trabajadores de la educación no debemos pensarnos desde una realidad diferente a la del total de los trabajadores (ocupados y desocupados). Es necesario unir nuestra lucha a la del conjunto de la sociedad, porque peleamos por un modelo alternativo de educación, visto como un derecho social que debe garantizar el Estado, y no un bien consumible.-

3 – LA ORGANIZACIÓN BASE DEL PODER SINDICAL DE LOS TRABAJADORES

Un aspecto clave para unir nuestras luchas con las del conjunto de la sociedad es la organización.

La organización facilita reflexionar juntos sobre la realidad, proponernos objetivos, programar las acciones respondiendo a estas estrategias, evaluar para fortalecernos como sindicato y para mejorar.

La consolidación de la ESTRUCTURA ORGANIZATIVA es fundamental para poder sostener el funcionamiento del sindicato como herramienta para defender y lograr más y mejores condiciones laborales y salariales.

El poder sindical se mide por la cantidad de afiliados y delegados.

Sabemos que lo fundamental pasa por lograr que esos elementos sean un recurso para la movilización y la participación permanente.

4- FORMACION PERMANENTE:

En este camino, es clave la FORMACIÓN PERMANENTE, ligada a la práctica, no al margen de ella. –

Como inicio de ese camino, es fundamental esta formación previa para poder ser DELEGADO DEL SEMAB en cada escuela o sector educativo .-

CAPITULO II

DERECHOS Y ATRIBUCIONES COMO DELEGADOS

De acuerdo a la Ley de Asociaciones Sindicales, los compañeros que aspiren a ser delegados deben tener como mínimo un (1) año de antigüedad como afiliados al sindicato y contar por lo menos con dieciocho (18) años de edad y tener un (1) año de antigüedad en el empleo (Art. 41 Ley 23551).

Los trabajadores que resulten electos delegados, deben ser votados por todos los compañeros del lugar de trabajo o sección, por cuanto el delegado representa a todos ellos, sin distinción de que se encuentren afiliados o no al sindicato respectivo.

Por eso, el delegado representa a todos los trabajadores frente al empleador.



Al mismo tiempo, el delegado, representa a los trabajadores ante la autoridad administrativa del trabajo (Ministerio de

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

Trabajo Nacional, Subsecretaría de Trabajo en las provincias) y ante la asociación sindical.

Por último, el delegado representa a la asociación sindical ante el empleador y los trabajadores. El mandato de los compañeros que resulten nombrados delegados, no puede exceder de los dos (2) años.

De manera fundamental, para la mejor defensa de los intereses de sus compañeros, el delegado tiene derecho a verificar la correcta aplicación o las transgresiones de los patrones, respecto a la Legislación Laboral en general o del Convenio Colectivo de Trabajo. También, el delegado tiene derecho a reunirse periódicamente con el patrón o quien este último designe y presentar ante el empleador los reclamos de los trabajadores en cuyo nombre actúe.

El mínimo de trabajadores que requiere nuestro estatuto, de acuerdo a la Ley 23551, para poder elegir un delegado, son treinta (30). Si el establecimiento o lugar de trabajo tiene más de un turno, la Ley dice que debe haber en cada uno de ellos un delegado como mínimo.

EL DELEGADO

- ❖ Traslada a la organización las inquietudes y expectativas de sus compañeros.
- ❖ Lleva la palabra y la idiosincrasia del sindicato.
- ❖ Lleva la voz de los trabajadores sintetizando las propuestas que de ellos surjan, realizando las propuestas pertinentes a la patronal. Deben ser fieles a lo que el conjunto de los trabajadores dicen y expresan.

❖ LA TAREA DEL DELEGADO DEL SEMAB, ES FUNDAMENTALMENTE HACER CRECER LA ORGANIZACION EN CADA ESCUELA Y MULTIPLICAR LOS AFILIADOS PARA EL CRECIMIENTO DE LA ENTIDAD GREMIAL CON EL FIN DE TENER MAYOR FUERZA PARA LOGRAR MEJORAS LABORALES Y DEFENDER LAS CONQUISTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACION.-

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

EL DELEGADO

- ❖ El aprendizaje del delegado/a es solidario.
- ❖ La transmisión de experiencias por parte de sus compañeros es fundamental.
- ❖ No hay una escuela, en el sentido tradicional, que imparta los “saberes”.
- ❖ Entre las diversas tareas que tiene por desempeñar se hayan la de integrarse al sindicato, comprometerse de manera plena, y además capacitarse, teniendo en cuenta que podrá ser un futuro dirigente regional o nacional.

EL DELEGADO DEBE SER EL MEJOR TRABAJADOR Y COLEGA, DANDO EL EJEMPLO Y NO USUFRUCTUAR ESE ROL PARA TENER VENTAJAS EN DESMEDRO DE LOS DERECHOS DE SUS COLEGAS.

LA CONSTRUCCION GREMIAL ES COLECTIVA Y DEBE RECUPERARSE LA COHERENCIA Y CREDIBILIDAD QUE SE ENCUENTRA DEBILITADA, LAMENTABLEMENTE, ENTRE OTRAS CUESTIONES POR ACTITUDES ASUMIDAS POR DELEGADOS Y DIRIGENTES QUE DESVIRTÚAN CON PRÁCTICAS DESHONESTAS Y OPORTUNISTAS, EL VERDADERO ROL DE REPRESENTACIÓN QUE DEBE EJERCER EL DELEGADO O DIRIGENTE. -

CON ESTAS PRÁCTICAS NEFASTAS, SE FAVORECE LAS PRÁCTICAS DESLEALES DEL PATRÓN Y EL DESPRESTIGIO QUE USA COMO EXCUSA PARA DIVIDIR Y SOMETER AL RESTO DE LOS TRABAJADORES.

EL DELEGADO GREMIAL DEL **SEMAB-CEA**, DEBE VIVIR COMO HABLA. Comprendiendo que el DOCENTE LUCHANDO, TAMBIÉN ESTÁ ENSEÑANDO.

LOS PRINCIPIOS

❖ Capacidad

El delegado debe estar siempre predispuesto a aprender y capacitarse permanentemente para ejercer, con la mayor idoneidad y consistencia, su responsabilidad

❖ Conducta

Debe ser íntegro en lo moral. Recto en todo momento, porque representa a sus compañeros y es un ejemplo para ellos y guía para los más jóvenes.

❖ Militancia

Capacidad y conducta son las dos cualidades que el delegado/a debe poner al servicio de su acción, que es la militancia.

CAPITULO III TUTELA GREMIAL:

LA TUTELA GREMIAL DE LOS DELEGADOS, **NO DEBE SER USADA PARA VIOLAR NORMAS COMO EL ESTATUTO DOCENTE, NI EVITAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MISMAS.** POR EL CONTRARIO, LA INMUNIDAD GREMIAL ESTÁ PREVISTA PARA DEFENDER A LOS TRABAJADORES Y HACER CUMPLIR AL PATRÓN LAS LEYES SINDICALES Y LABORALES DOCENTES. -

CAPITULO Para poder cumplir sus funciones adecuadamente, el delegado goza de lo que se denomina "tutela sindical". Dicha garantía, impide que el delegado pueda ser despedido, suspendido o modificadas sus condiciones de trabajo por simple voluntad del empleador. La estabilidad en el empleo

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

y en las condiciones de trabajo es absoluta y dura mientras esté vigente el mandato de delegado **y hasta un año después de haber cesado el mismo** (Art. 48 Ley 23551).

La INMUNIDAD GREMIAL O TUTELA SINDICAL significa que si el empleador, violando la Ley despidió igual al delegado o lo suspende o cambia sus tareas, dicha medida patronal es nula y el trabajador representante sindical, debe acudir ante el Juez del Trabajo mediante una acción judicial de “reinstalación” en el puesto o de “mantenimiento de las condiciones de trabajo”. El único supuesto en que la patronal puede prescindir de un compañero delegado, suspenderlo o cambiarle las funciones, es cuando exista justa causa. Para que exista causa para suspender o despedir tiene que haber una injuria laboral del delegado.

Este incumplimiento del delegado a sus obligaciones, que implique una sanción de cesantía o suspensión, no puede ser analizada de la misma forma que si lo llevara a cabo un trabajador que no es delegado. Esto es así, por el simple hecho que como representante de sus compañeros, el delegado está más expuesto frente a la patronal y es precisamente el cumplimiento de sus funciones lo que lo puede llevar a enfrentarse con el empleador. De todas formas, si el empleador quiere suspender o despedir a un delegado, no lo puede hacer por sí mismo enviando un simple telegrama o nota sino que lo tiene que pedir al juez, mediante lo que se denomina “acción de exclusión de tutela sindical” (art. 52 Ley 23551).

Si el patrón no le pide al juez que lo autorice a tomar la medida de suspensión o despido, dicha medida es NULA y el trabajador tiene derecho a ser reintegrado en forma inmediata a sus funciones.

Tampoco quienes se postulan como delegados o a otro cargo gremial y no son electos, pueden ser despedidos, suspendidos o modificadas sus condiciones de trabajo por el plazo de seis (6) meses.

La notificación al empleador de que el compañero se ha postulado para ser delegado, la debe efectuar el sindicato.

CAPITULO IV – PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE RIGEN PARA EL DELEGADO DEL SEMAB CEA

PRIMER PRINCIPIO: CAPACIDAD

- ❖ Estar al tanto de lo que ocurre en el mundo laboral, esforzándose por tener información sobre la situación general, poniendo énfasis en lo gremial nacional y regional; conocer los progresos sociales que se concretan en otros países. Seguir de cerca lo que se debate o intenta realizarse en el ámbito obrero nacional.
- ❖ Interesarse en lograr una “formación sindical” sólida, conociendo bien sus deberes e interiorizándose, muy particularmente, en lo que disponen las normas básicas y fundamentales (leyes, decretos, etc.). El delegado/a debe conocer en detalle el convenio colectivo de su gremio, asegurando su respeto y cumplimiento; considerando en qué aspectos convendrá superarlo.
- ❖ Interiorizarse acerca del pasado sindical. Esto lo fortalecerá porque le permitirá comprender mejor el sentido de su lucha, que es la lucha que sostiene el movimiento obrero y cómo pueden hacerse más efectivos sus argumentos contra el egoísmo de aquel que tiene el manejo de los medios económicos. A partir de su información sobre el origen de la lucha obrera y sindical, procurará apoyarse en los institutos de capacitación y formación sindical para adquirir conocimientos básicos de política, economía, sociología, derecho, historia, entre otros, procurando organizarse de manera tal que pueda fortalecer su trabajo, al tener más herramientas para sortear las inquietudes y requerimientos de los compañeros en particular, y los trabajadores en general.

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

IMPORTANTE:

Asimismo, para que el compañero que ha sido delegado no pueda ser despedido, la ley indica que se deben cumplir dos requisitos:

- a) Que la designación del delegado haya sido cumpliendo con los recaudos de la ley.
- b) Que se haya comunicado la elección a la patronal por telegrama u otra forma escrita. Cuando cierra el establecimiento o se suspende a todos los trabajadores, la estabilidad del delegado no puede ser invocada, aunque debe ser el último en ser despedido. (Art.51 Ley 23551).

SEGUNDO PRINCIPIO: CONDUCTA

- ❖ La relación con el empleador debe ser cordial, gentil pero firme en la defensa de los intereses de los trabajadores. El delegado/a no debe olvidar, en ningún momento, que es un interlocutor frente a él, y asumir sin complejos la representatividad que le otorgaron sus compañeros. Cuando defiende un derecho ya sea individual o colectivo, debe procurar persuadir primero y estar decidido a sostenerlo con firmeza en caso de que no quieran oírlo o considerarlo. Recuerde que entre ambos (trabajo y capital) hay un conflicto.
- ❖ A sus compañero/as de tareas tiene que atenderlos muy especialmente, sin llevar esa atención a la simulación ni tampoco caer en la práctica de dar siempre la razón, aún en días de mayor trabajo.
- ❖ Deberá informarse bien de lo que desean o afirman sus compañeros.
- ❖ Una buena difusión de lo peticionado, conseguido o pretendido, facilitará la comunicación necesaria.

OBJETIVO: CONSOLIDAR LA ORGANIZACIÓN

¿CÓMO SE MUEVE EL DELEGADO EN LA TAREA DE HACER CRECER LA ORGANIZACIÓN?

¿EN QUÉ ÁMBITOS?

¿QUÉ DERECHOS TIENE?

¿CÓMO SE ELIGE?

TERCER PRINCIPIO: MILITANCIA

- ❖ La actividad del delegado/a en algunos momentos no es fácil porque siente la hostilidad patronal, la incomprensión de algunos compañeros, decepciones o indiferencia de los dirigentes de su gremio. Pero en esos momentos debe valorar y recordar que su función es esencial, vital y debe actuar con la intensidad y corrección que le imponen los intereses de sus compañeros de tareas y la organización que representa, aprendiendo a hacerse escuchar, pensar e imaginar alternativas para avanzar en la resolución de los conflictos planteados.
- ❖ Esa conciencia de servicio convierte al Delegado en un militante en la reivindicación de los derechos de sus compañeros. Sin cálculo personal ni egoísmo esta función jerarquiza su vida y, pese a momentos amargos, siempre se obtiene reconocimiento y satisfacción por la labor desempeñada.
- ❖ El trabajador con ideales superará al mediocre. El que luche todos los días por materializarlos, logrará junto a otros una sociedad mejor y más justa para sí, sus seres queridos y generaciones futuras.

Características comunes de los delegados gremiales:

Diferentes tipos de delegados

Todos representan y defienden los intereses de sus compañeros de trabajo en el mismo lugar de la prestación de sus tareas sin dejar ellos mismos sus obligaciones, y en un plano igualitario a los demás.

A diferencia de LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DIRECTIVA, LOS DELEGADOS NO gozan automáticamente de licencia gremial.

CUENTAN CON FRANQUICIA GREMIAL 5 DIAS AL MES PARA REALIZAR ACTIVIDADES ESPECÍFICAS A SU LABOR LA CUAL SERÁ OTORGADA POR LA COMISION DIRECTIVA, PREVIA EVALUACIÓN DE LA

CAPITULO V

FUNCIONES Y

RESPONSABILIDADES E

INDELEGABLES DEL DELEGADO

IMPORTANCIA DE LAS TAREAS A REALIZAR POR EL SINDICATO.-

En razón de estas características, AL NO TENER EL ACCESO POR LEY DE LICENCIA GREMIAL como los miembros de COMISIÓN DIRECTIVA, cuenta sí con franquicias ESPECÍFICAS, los delegados conviven permanente y cotidianamente con el grupo al que representan y toman contacto directo con los problemas prácticos que día a día se presentan en la vida laboral.

Esto hace que su opinión posea valiosa importancia como elemento de consulta cuando en momentos críticos se deben adoptar medidas o tomar decisiones, que cuenten con el consenso general del grupo que representan.

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

FUNCIONES IRRENUNCIABLES

Laboral

- ❖ Gestionar ante el empleador el cumplimiento de la legislación vigente para con los trabajadores que representa.
- ❖ Proveer a la solución de los problemas que se susciten en su ámbito laboral de carácter individual o colectivo.
- ❖ Incentivar el mejoramiento de las condiciones de trabajo del establecimiento.
- ❖ Participar con los miembros de la CD en las gestiones y/o negociaciones laborales mantenidas con los empleadores.
- ❖ Informar a la CD todo incumplimiento observado que haga al libre ejercicio de la actividad sindical.

Delegados de personal

Son los que desempeñan cargos representativos designados por sus compañeros. Se subdividen en:

a) Delegados generales:

Son aquellos que representan la totalidad del personal de una empresa o establecimiento.

b) Delegados de sector, departamento u oficina:

Son aquellos que actúan en los establecimientos importantes con elevado número de personal y donde se dan problemas diversificados de categoría, de modalidades de trabajo que no pueden ser abarcados por un solo delegado.

La tarea del delegado tiene características específicas según el ámbito en que se desempeña. Sin embargo, hay cuestiones que son iguales para todos y particulares de acuerdo a lo que establece el estatuto de cada gremio.

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

EXPECTATIVAS DEL SINDICATO PARA CON LOS DELEGADOS

- ❖ En SEMAB los delegados son parte principal del sindicato, garantizan la organización para enfrentar los atropellos de la patronal, para mejorar las condiciones de trabajo y a su vez son la expresión de un proceso de democratización de las estructuras sindicales en donde todos somos y debemos ser parte de una nueva construcción.
- ❖ Los delegados serán quienes inviten y convoquen en cada espacio laboral y/o territorial, a un proceso de transformación político-social capaz de poner a la clase trabajadora como protagonista fundamental de ese cambio.
- ❖ La expectativa que hay mirando hacia adelante, es que cualquier dirigente de nuestra Organización siempre intervenga con acciones reivindicativas pero sin perder de vista la discusión del Estado, mirando a los trabajadores con trabajo y sin trabajo, pensando en una sociedad con justicia social, con soberanía alimentaria, con independencia económica, etc.

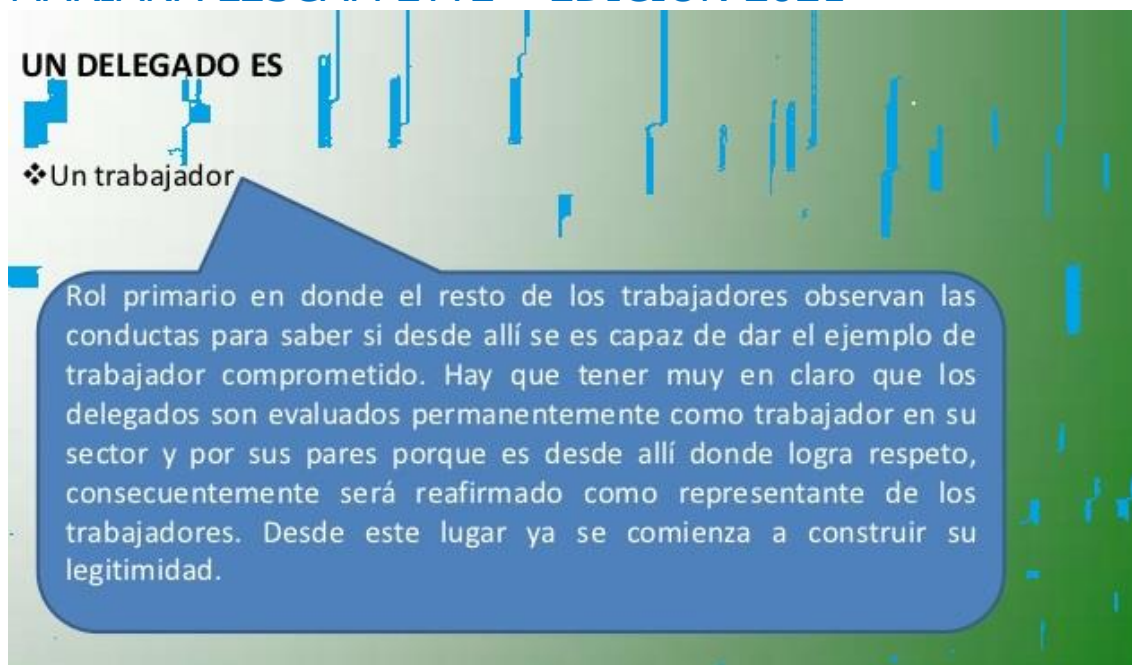
Elección de delegados

Siempre debe hacerse por elección directa y secreta de los trabajadores, tal cual marca la Ley 23551. La nómina de delegados elegidos debe ser comunicada dentro de las 48 horas a la patronal y al Ministerio de Trabajo o delegación provincial de este, para poder gozar de todo el amparo de la ley.

Si bien todos los delegados actúan en forma individual, también lo hacen en conjunto a través de diversos organismos colegiados previstos en los estatutos. Por un lado, están los Cuerpos de Delegados que agrupan a delegados de escuelas.

Deben participar en los plenarios de delegados provinciales de la organización y abordan sobre todo la realidad local, es decir, de una ciudad o departamento para poder tener políticas globales eficaces en cada una de las zonas, en función de las decisiones de los cuerpos organicos (Comisión DIRECTIVA PROVINCIAL, ASAMBLEAS Y PLENARIOS ETC).

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021



El delegado gremial deberá tener libertad de movimiento en los lugares de trabajo: pueden moverse y desplazarse dentro del organismo o establecimiento, e incluso abandonarlo (previa autorización).

Contacto con compañeros de trabajo: en algunas escuelas se destinan espacios físicos para que se reúnan con otros delegados a los fines de tratar las cuestiones vinculadas al trabajo.

Los permisos sindicales: para la realización de gestiones relacionadas con la defensa de los derechos individuales de los trabajadores de las escuelas, lo tramitarán a través del Consejo Directivo Provincial .

Las licencias gremiales: son las requeridas por el sindicato para los miembros de Comisión DIRECTIVA y que el empleador deberá otorgar.

ROL DEL DELEGADO

Para nuestra organización: es un compañero, un organizador, un comunicador, y un dirigente.

Porque surge de los ámbitos de trabajo, comparte y acompaña día a día las alegrías y tristezas de sus colegas, su tarea gremial lejos de alejarlo de su gente, lo acerca más profundamente. Porque integra las reivindicaciones de los colegas de los distintos sectores en una pelea común.

Porque cuida que las reuniones sean productivas, las tareas se repartan equitativa y organizadamente trabajando en equipo y con fuerza.

Porque reflexiona con sus compañeros cada vez que hace falta, dirige el debate hacia un objetivo y en el marco de un proyecto de mayor justicia para nuestros colegas.

Porque busca que sus compañeros estén informados de las cuestiones gremiales y laborales, difundiendo las actividades y formando otros compañeros.



UN DELEGADO ES

❖ Un compañero

por que surge de los ámbitos de trabajo, comparte y acompaña.

La tarea sindical suele acercarnos a los compañeros trabajadores desde un lugar que no es exclusivamente sindical, muchas veces para entender situaciones laborales debemos poner la escucha con situaciones personales. Esos delegados como parte de la clase trabajadora, se vinculan con sus compañeros como uno más, asumiendo responsabilidades que involucran al conjunto. Necesitamos construir permanentemente esa identidad de delegado compañero de trabajo, alguien que no hace gestiones, ni que es el único dueño del saber, alguien que no decide ser delegado para hacer abuso de privilegios, es simplemente, alguien que frente a los demás trabajadores eligió asumir una responsabilidad y un orgullo que es la de representar a sus compañeros de trabajo.

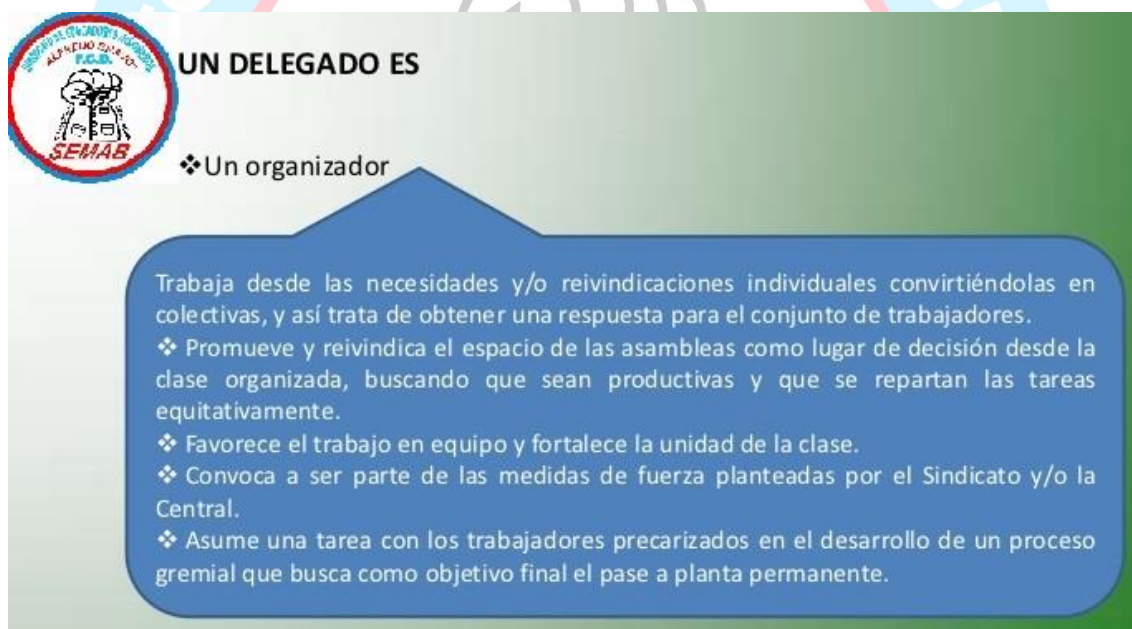
CONducir el Conflicto

Desafío para el Delegado

Generalmente los delegados surgen a partir de un conflicto de los trabajadores.

Un problema que hay que resolver, una negociación, una pelea que hay que entablar con una empresa pública o privada.

Por eso es bueno reflexionar sobre cómo situarse frente a un conflicto.



UN DELEGADO ES

❖ Un organizador

Trabaja desde las necesidades y/o reivindicaciones individuales convirtiéndolas en colectivas, y así trata de obtener una respuesta para el conjunto de trabajadores.

- ❖ Promueve y reivindica el espacio de las asambleas como lugar de decisión desde la clase organizada, buscando que sean productivas y que se repartan las tareas equitativamente.
- ❖ Favorece el trabajo en equipo y fortalece la unidad de la clase.
- ❖ Convoca a ser parte de las medidas de fuerza planteadas por el Sindicato y/o la Central.
- ❖ Asume una tarea con los trabajadores precarizados en el desarrollo de un proceso gremial que busca como objetivo final el pase a planta permanente.

¿Qué aspectos hay que tener en cuenta? ¿Cómo llevar adelante una estrategia coordinada?

Lo primero que hay que saber es que no todos los conflictos gremiales son iguales. El conflicto pudo haberlo generado la organización gremial sindical (a partir del reclamo de determinadas mejoras o en protesta por una determinada realidad), pero también puede impulsarlo la empresa (con

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

algún objetivo oculto, a partir de una medida empresarial que sabe que generara reacciones en contra).

Puede también ser generado por la misma gente, por fuera de las organizaciones gremiales.

Por eso es importante, en principio, analizar el origen del conflicto para determinar el tipo de respuesta que debe impulsar la organización gremial.

UN DELEGADO ES

❖ Un comunicador

Busca que sus compañeros estén informados de las cuestiones gremiales y laborales porque entiende que la información es una herramienta de poder. Debe llevar la voz de su sector de trabajo a los plenarios del sindicato. Si el delegado se "guarda" información y no la comunica, deja desamparados a sus compañeros: En la actualidad la información y el conocimiento se transforman en herramientas vitales para la construcción colectiva. La comunicación es el puente entre los afiliados y su sindicato, es la forma de construcción de opiniones que llegan a los dirigentes de la Seccional, CDP y/o CDN, según se trate, para que sea considerado en el momento de tomar decisiones.

ATENCIÓN: todo conflicto gremial tiene cuatro caras o dimensiones

1-Jurídico – Legal:

Es el aspecto relacionado directamente con la legislación, con los derechos de los trabajadores y con las acciones "legales". "juzgados", "presentaciones", "denuncias", son herramientas de un terreno que como delegados debemos saber ver. Cualquier conflicto gremial puede desembocar en una disputa legal, y hay que estar preparados para enfrentarla, o para iniciarla.

2-Gremial:

La cara gremial de un conflicto es importantísima. Es la que tiene que ver con el grado de organización sindical, la existencia o no de delegados, la realización de asambleas, el grado de fuerza institucional del gremio (cantidad de afiliados, estructura, etc.,)

La relación con la organización a nivel provincial y nacional (consejos directivos, etc.)

3-Político:

Todo conflicto gremial repercute en la comunidad, “por fuera” del sector de trabajo.

La escuela, los padres, colegas, alumnos, son un aspecto del conflicto que hay que incluir organizadamente. Esto, más la relación con legisladores y políticos a nivel municipal, provincial y nacional son parte del costado político de un conflicto.

4-Administrativo:

Los conflictos tienen un costado exclusivamente administrativo, que está relacionado con el Ministerio de Trabajo, la Subsecretaría de Trabajo, y las herramientas formales que hacen a su resolución. Para este aspecto es necesario conocer los andariveles administrativos del Estado, y sus mecanismos “facilitadores” u obstaculizadores para la lucha gremial

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

UN DELEGADO ES

❖ Un formador

porque en su tarea cotidiana va ayudando a los compañeros a reconocer sus saberes y a desarrollar nuevos aprendizajes que colaboren en la construcción colectiva de todos los días.

¿Qué hacemos en lo legal?

¿Qué decretos o leyes nos asisten este conflicto?

¿Cómo hacemos para difundir estos datos entre nuestros compañeros?

¿Cómo y cada cuánto tiempo nos asesoramos en este aspecto?

¿Qué hacemos en lo gremial?

¿Qué estrategia tenemos para fortalecernos gremialmente?

¿Cuáles son los próximos pasos?

¿Cómo pueden mejorarse las asambleas?

¿Estamos bien intercomunicados entre todos los delegados?

¿Necesitamos más delegados?

¿Cómo podemos convocar a más compañeros?

¿Qué hacemos en lo administrativo?

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

¿Con qué herramientas administrativas contamos para fortalecer el desarrollo de nuestra estrategia?

¿Necesitamos impulsar medidas administrativas?

¿Cómo y cuándo lo hacemos?

¿Qué hacemos en lo político?

¿En qué escenario político se desarrolla el conflicto?

¿Qué iniciativas puede promover hacia diputados, concejales, etc. que puedan servirnos?

Con respecto a la comunidad: ¿está informada en forma suficiente acerca de nuestra organización?

¿Qué hacemos en lo gremial?

NO TODAS LAS RESPUESTAS A ESTAS PREGUNTAS SERAN CON CARA DE BRONCA.

Uno de los ASPECTOS más significativos es FORMAR AL DELEGADO EN LA NEGOCIACIÓN (CUESTIÓN ESPECÍFICA A TRATAR EN JORNADA DE FORMACIÓN AL EFECTO)

LA REFLEXIÓN CRÍTICA SERÁ NUESTRA LLAVE Y EL MANEJO DE ESTRATEGIAS REFERIDAS A CÓMO OBTENER LOS MAYORES LOGROS POSIBLES PARA LOS TRABAJADORES EN EL MOMENTO CLAVE DEL CONFLICTO, PARA SABER EN QUÉ CIRCUNSTANCIAS Y CÓMO NEGOCIAR COLECTIVAMENTE O DE ACUERDO A LA CORRELACION DE FUERZA EXIGIR RESPUESTAS INMEDIATAS CON MEDIDAS MÁS CONTUNDENTES .-

TODOS LOS DELEGADOS Y COMPAÑEROS ASUMEN ESA RESPONSABILIDAD.

¿Qué herramienta legal pueden afectarnos?

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO- PARITARIAS

La negociación colectiva y la democratización de las relaciones laborales en la docencia publica misionera

Así como la Democratización del Sistema Educativo en general, aspira a plantear una relación Educación-Sociedad, la negociación colectiva en el empleo público y más específicamente en el sector docente implica instalar esa democratización en las relaciones Estado Empleador-Trabajadores de la educación.

En este sentido, el término Negociación Colectiva se entiende en sentido amplio, esto es, no limitado solamente a conseguir un convenio colectivo de trabajo, sino apuntando a negociar tanto las leyes-Estatutos que deben regir el ejercicio de la enseñanza, la participación, condiciones de trabajo en el empleo y por supuesto, también la posibilidad de avanzar en el

CREEMOS que en este contexto es peligroso hablar de MODIFICACION DEL ESTATUTO DOCENTE SIN TENER EN CLARO CUÁLES DEBERÍAN SER ESTAS MODIFICACIONES.

Por otro lado, en virtud de la discusión de Paritarias Nacionales, es bueno tener en claro **QUE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEBEN MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES Y SALARIALES DE LOS TRABAJADORES, PARA QUE SEAN LEGALES, DE LO CONTRARIO REGIRÁ SIEMPRE LA NORMA ANTERIOR.**

Entonces, NO SE PUEDE DAR EL CARÁCTER DE “LEGAL” a homologaciones de actas acuerdos que lesionan el escalafón docente y aceptan el “PAGO DE ATRASOS SALARIALES EN EL TIEMPO Y LA FORMA QUE EL PATRON

PUEDA”, siendo la autoridad de aplicación JUEZ Y PARTE (parte del gobierno patrón).

Negociación colectiva y temas que pueden ser abordados en la misma

La negociación colectiva implica la posibilidad de consensuar la forma en que deberán regir las relaciones laborales en el empleo público, como lo es el caso de los docentes públicos, tanto en la relación individual de trabajo como en lo que hace a las relaciones colectivas.

En la actualidad en nuestra provincia se encuentra vigente la Ley VI –Nº 6 -Estatuto Docente y sus modificatorias, QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES DOCENTES.

Aunque sabemos de las continuas violaciones a la norma mencionada de parte de las autoridades responsables de la educación, con la connivencia de gremios afines, DEBEMOS DEFENDERLO Y EXIGIR SU CUMPLIMIENTO Y ELABORAR PROPUESTAS QUE PUEDAN MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES Y SALARIALES (nunca en desmedro de ellos).

En una Ley que promueva VERDADERAS PARITARIAS en nuestra provincia, porque este es el espíritu que debe regir las CONVENCIONES COLECTIVAS en un marco legal que regule las relaciones laborales docentes.

EN NUESTRA PROVINCIA NO EXISTEN LAS VERDADERAS PARITARIAS. PORQUE con el argumento de la AUTONOMIA PROVINCIAL, NO DAN CUMPLIMIENTO AL ART. 67 –INC-I) de la Ley Nacional Nº 26206 de Educación Nacional vigente, respecto a que los docentes tenemos derechos a

“ ..I) la negociación colectiva nacional y jurisdiccional”

YA QUE SI BIEN LA PROVINCIA ADHIRIÓ FORMALMENTE A ESTA LEY, no la cumple porque EN LA PRÁCTICA,

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

A partir del DECRETO 92/20 , DEL PODER EJECUTIVO NACIONAL, se restauró las paritarias NACIONALES DOCENTES y en este , plantea la exigencia a convocatoria en las provincias a todos los representantes de gremios paritarios nacionales con PERSONERIA GREMIAL que son 4 estatales y un privado , detallados a continuación:

CTERA- CEA-UDA-AMET (PUBLICOS) Y SADOP (PRIVADO).

En Misiones , todos tenían representante , menos la CEA-CONFEDERACION DE EDUCADORES ARGENTINOS, **CUESTION QUE CAMBIO A PARTIR DE DICIEMBRE DE 2018 , después que el SEMAB -CEA pasara a ser representante en MISIONES por decisión del CONGRESO de la CONFEDERACION** , cuestión PREVIAMENTE decidida en Junio 2018 por el SEMAB ad referéndum del mismo .

CAPITULO VI LA LUCHA POR EL CONVENIO COLECTIVO

UN POCO DE HISTORIA:

Convenios Colectivos de Trabajo

EN EL SECTOR PÚBLICO EN GENERAL Y DOCENTE EN PARTICULAR

El 27 de Junio de 1978, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomendó a sus países miembros la incorporación de este mecanismo democrático para zanjar las diferencias entre el Estado y sus agentes.

La República Argentina aun en la propia dictadura suscribió este compromiso a través de los Convenios Internacionales.

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

La Ley Nacional de Educación incorpora en su Art. 67- inc. I, el derecho a la negociación colectiva y la obligatoriedad de la convocatoria a paritarias que establece la definición del piso salarial docente en todo el país, para lo que se denomina el “cargo testigo”, es decir, “el docente que recién inicia su carrera (maestro de grado y 15 horas cátedra) y que tiene un solo cargo”.

Luego, cada provincia tomará el valor fijado en la paritaria nacional y discutirá con los sindicatos en su propia jurisdicción, tomando el valor que surja de la paritaria como referencia y establecer así el nuevo mínimo en cada jurisdicción. Esta herramienta debiera construir propuestas para mejorar no solo salarios sino mejores condiciones de trabajo, porque discutir en paritarias supone poner en tela de juicio la condición concreta en la que se educa en nuestra provincia: salarios pobres, edificios inadecuados, por lo que la educación como derecho social que debe ser garantizado por el Estado, tal lo establece nuestra Carta Magna, no puede estar desligada de la realidad social.

En Misiones: es necesario convocar a una paritaria provincial , que regule en serio las relaciones laborales de los trabajadores docentes misioneros, para mejorarlos y adecuarlos a la nueva realidad, sin vulnerar los derechos adquiridos y establecidos en el Estatuto Docente, ya que no se puede negar la realidad de nuestra provincia que no puede ser resuelta con los parámetros de una paritaria nacional. La realidad y los conflictos de los docentes misioneros es otra.

DESDE EL 2008, PRIMERO COMO LINEA ALFREDO BRAVO Y AHORA COMO SINDICATO CONSTITUIDO Y ADHERIDO A LA CEA -PERSONERIA GREMIAL N° 1716, HEMOS ENCABEZADO JUNTO A OTRAS ORGANIZACIONES , FUNDAMENTALMENTE COMO FRENTE GREMIAL DOCENTE Logramos en el 2009 , el

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

pago de todos los sueldos atrasados de suplentes que al momento de abandonar el Gobernador Passalacqua su cargo de Ministro de Educación, se les debía hasta tres años de salarios impagos, mientras en TN decía que Misiones era “UN PARAISO EDUCATIVO”, CON LA MOVILIZACIÓN MASIVA DE LA DOCENCIA SE LOGRÓ BAJAR ESTRATEGICAMENTE EL ACHATAMIENTO DE LA PIRAMIDE SALARIAL CON LOS 900 \$ AL BASICO EL 30/10/10 fecha histórica ya que en la localidad de Oberá el FRENTE GREMIAL DOCENTE , INTEGRADO EN ESE MOMENTO POR LA LINEA ALFREDO BRAVO (HOY SEMAB) , COBA Y UDNAM SE FIRMO UN ACUERDO CON EL GOBIERNO Y SE LOGRO EL RECONOCIMIENTO DEL PATRON A NUESTRA LUCHA CON EL DICTADO DE LA RESOLUCION 3640/10 QUE RATIFICÓ EL MISMO, LA CONDUCCION DE LA UDPM QUE VENIA SÓLO ACORDANDO MIGAJAS COMO ÚNICO GREMIO CON EL PATRON, FALTÓ A LA CITA, EN LA QUE LA MAYORIA DE LOS DOCENTES DIJERON BASTA MASIVAMENTE A LOS CONTINUOS ATRASOS SALARIALES , LA PÉRDIDA DE LA JUBILACION, GRILLA DE ANTIGÜEDAD, Y EL SOSTENIDO AUMENTO DEL SALARIO EN NEGRO CON EL ACHATAMIENTO DE LA PIRAMIDE SALARIAL, SIN LA ACTUALIZACION DE ASIGNACIONES FAMILIARES ETC...

PRODUCTO DE LA LUCHA IMPULSADA POR LA ALFREDO BRAVO EN UNIDAD CON OTROS GREMIOS, NO ALINEADOS CON EL GOBIERNO, EN EL 2012, a través de infinitas marchas de Antorchas a CAMARA presentando un proyecto de Ley PRESENTADO POR EL FRENTE GREMIAL DOCENTE EN EL 2010, RECUPERAMOS NUESTRA GRILLA DE ANTIGÜEDAD COMO ESTÁ HOY, PORQUE ANTES SÓLO PAGABAN EL 3% EL RESTO ESTABA CONGELADO POR LEY DE EMERGENCIA.-

TAMBIEN, PUDIMOS ACCEDER A MESAS DE DIALOGO CON LA UNIDAD, MOVILIZACION Y LUCHA ORGANIZADA QUE SURGIERON EN RECLAMOS DE MAS SALARIO EN BLANCO Y AL BÁSICO, Y DE UNA GRILLA SALARIAL NUEVA A TRAVES

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

DE LA MODIFICACION DE LA ACTUAL QUE PERJUDICA GRAVEMENTE A DOCENTES DE PRIMARIA, QUE CON IGUAL HORAS TRABAJADAS, COBRA 3 VECES MENOS QUE UNO DE SECUNDARIA, Y 5 VECES MENOS QUE UN SUPERIOR.-

UNIMOS NUESTRA LUCHA A LOS JUBILADOS DOCENTES, EXIGIENDO EL PAGO DE MOVILIDADES ATRASADAS, Y PRESENTAMOS COMO FRENTE GREMIAL DOCENTE UN PROYECTO EN CAMARA DE REPRESENTANTES CON MAS DE 14 MIL FIRMAS DE RESTITUCION DEL 82% MOVIL CON 25 AÑOS DE SERVICIO SIN LIMITE DE EDAD, YA QUE CON EL AVAL DE LA UDPM SE APROBO UNA LEY QUE LO DEROGÓ Y ES LA VIGENTE, POR LO QUE PARA COBRAR 82% HOY DEBEMOS TRABAJAR 27 AÑOS , SIN LIMITE DE EDAD, CON 30 AÑOS , SOLO SE COBRA EL 75%.-

LOGRAMOS FRENAR EN UNIDAD, SIN MIEDOS, POR NUESTROS DERECHOS EN EL MARCO DEL FRENTE GREMIAL DOCENTE, LA APROBACION DEL PROYECTO DE LEY DE EDUCACION DE ROVIRA Y LA CREACION DE UN INSTITUTO DE FORMACION DOCENTE QUE OBLIGARIA A REVALIDAR NUESTRA ESTABILIDAD CADA 5 AÑOS, CON CONCURSOS CONTROLADOS POR LA GOBERNACION, ETC, CON EL QUE SE INTENTO DISCIPLINAR POR LEY A LOS DOCENTES QUE NO NOS SUBORDINAMOS POLITICAMENTE.-

FRENAMOS EN UNIDAD COMO FGD Y LUEGO F.U.T.E , LA REFORMA DEL ESTATUTO DOCENTE, PROMOVIDO POR UDPM, DONDE SE INTENTO NUEVAMENTE LLEVAR A COBRAR SOLO EL 82% PERO DEL BASICO, NO DEL TOTAL DEL SUELDO, PRESENTAR CADA 5 AÑOS CERTIFICADO DE CONDUCTA PARA VER SI SEGUIAMOS SIENDO DOCENTES CON ESTABILIDAD, DEROGABAN EL ART. 78 DEL ESTATUTO, PARA QUE NO SE PUDIERA DESPLAZAR A LOS SIN TITULO ETC.-

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

OTRO TRIUNFO HISTORICO, EN FUNCION DE LA FUERZA DE LOS DOCENTES MOVILIZADOS.

ASI TAMBIEN , EL GOBIERNO LOGRO AVANZAR CON LA DIVISION Y EL MIEDO A LA FALTA DE ESTABILIDAD, Y A TRAVÉS DEL " SINDICATO OFICIAL" SACÓ COMO ARMA DE DESTRUCCIÓN MASIVA DE RECLAMOS DOCENTES " LA TITULARIZACIÓN " CONTINUA SIN CONCURSOS Y VIOLANDO LEYES VIGENTES, TITULARIZANDO A GENTE SIN TITULO ESPECIFICO.-.

DESDE 2014, PRODUCTO DE LA LINEA DE VACILACION Y ENTREGA DE ALIADOS DEL FRENTE GREMIAL , HEMOS PERDIDO GRAN PARTE DE NUESTRO SALARIO, AVANZO LA PREBENDA Y EL CLIENTELISMO, PRODUCTO DE LA FALTA DE UNA ORGANIZACIÓN GREMIAL PODEROSA PARA ENFRENTAR EL AJUSTE Y LA DESTRUCCION DEL SISTEMA EDUCATIVO.

EN EL 2016-2017 DENUNCIAMOS FORMALMENTE EN COMODORO PY Y EN LA JUSTICIA PROVINCIAL EN OTROS CASOS LA CORRUPCION EN EL SISTEMA EDUCATIVO.

SIEMPRE HICIMOS Y HAREMOS LO QUE HAY QUE HACER EN LA CALLE Y EN LA MESA DE NEGOCIACION , NUNCA NEGOCIAMOS A LA BAJA , SIEMPRE MAS DE LO QUE TENIAMOS AUN INSUFICIENTE PARA EL ATRASO DE AÑOS EN PERDIDA SALARIAL .

AUN ASI , EN NUESTRO PRIMER AÑO DE PARTICIPACION EN LA NEGOCIACION COMO REPRESENTANTE DE LA CEA, PUDIMOS LOGRAR UN AUMENTO REAL AL BASICO DEL 81% ANUAL , CUANDO EN TODOS ESTOS AÑOS NUNCA HUBO UN INCREMENTO SUPERIOR DEL 20% ANUAL , Y SIN PANDEMIA

ESE ES EL DESAFIO PERMANENTE DEL SEMAB: MAL QUE LES PESE AL GOBIERNO PATRON Y A SUS SOCIOS , EL SEMAB

AFILIAR AL SEMAB CEA, Y CRECER TERRITORIALMENTE EN TODO MISIONES, ES EL DESAFIO

PARA ELLO , **ES NECESARIO QUE LOS DELEGADOS
TAMBIEN LO SOSTENGAN Y DEFIENDAN EN SUS
LUGARES DE TRABAJO, AFILIANDO AL SINDICATO Y
SUMANDO FUERZA PARA CONSOLIDAR MAS Y
MEJORES DERECHOS PARA LOS DOCENTES , YA QUE
NO PODREMOS REPRESENTAR A LOS QUE NO DEFINAN
SER REPRESENTADOS POR ESTE SINDICATO , Y NO
PUEDE HABER REPRESENTACION SIN
REPRESENTADOS.-**

NUESTRA HISTORIA DE LUCHA AVALA ESTA PROCLAMA.
PARA ELLO, NECESITAMOS CRECER EN CANTIDAD DE
AFILIADOS E INFLUENCIA ORGANIZATIVA.

EN EL 2018, CON LA INCORPORACION DEL SEMAB A LA CEA,
CON EL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONERIA GREMIAL N°
1716, PASAMOS A INTEGRAR UNA ORGANIZACIÓN
NACIONAL E INTERNACIONAL QUE NOS FORTALECE EN LA
DEFENSA DE LA EDUCACION PUBLICA Y DERECHOS
DOCENTES.-

PARA LOGRARLO, NECESITAMOS DELEGADOS FORMADOS,
CON CAPACIDAD ORGANIZATIVA Y CONVENCIDOS DE SU
ROL.—

CARACTERISTICAS ESCENCIALES DE UN CONVENIO COLECTIVO

TAMBIEN PRESENTAMOS EN EL 2013 –UN PROYECTO DE LEY EN CAMARA DE PARITARIAS DOCENTES EN MISIONES – QUE CONTENIA ESTOS PRECEPTOS BASICOS DE UNA CONVENCION COLECTIVA.-(TODOS LOS PUNTOS QUE SE DEBEN TRATAR EN PARITARIAS : SALARIOS Y CONDICIONES LABORALES).-

De la relación individual

- Estabilidad
- Ingreso y carrera
- Concurso y Evaluaciones
- Remuneración
- Vacaciones y Licencias
- Condiciones y medio ambiente de trabajo
- Capacitación Continua
- Facultades disciplinarias del empleador y derechos de los trabajadores
- Normas posibles de contratación.

De las relaciones colectivas

- Derechos de participación de los representantes de los trabajadores en el diseño, ejecución y control de todos los temas propios de la relación individual.
- Derechos propios de los delegados de personal y tutela de su estabilidad. En especial, derechos de información y consulta.

**Derechos de las Asociaciones Sindicales
Representativas en los distintos niveles de actuación.**

Estructura de la Negociación Colectiva:

- Participación en la negociación de convenios colectivos de trabajo, autorregulación del conflicto y limitación de las facultades de intervención del poder ejecutivo empleador. Estas y otras instancias posibles, pueden y deberían ser utilizadas en todos los casos, como herramientas valiosas de construcción gremial, en tanto permiten tomar contacto con todos los trabajadores del empleo público, afiliados o no, para que tomen conciencia de la importancia de participar en la discusión, para que nos reconozcan como sus representantes en esas negociaciones y para que en tanto seamos voceros adecuados de sus necesidades y preocupaciones, respalden con su participación los reclamos que intentemos instalar frente al empleador.
- **Importancia de participar en la negociación y objetivos a alcanzar**
- En el análisis de los puntos enumerados antes, la lógica que pretende aplicar el discurso oficial apunta a desjerarquizar el empleo público y legitimar el vaciamiento de funciones propias del Estado. Por esa razón, es importante participar en la discusión y en la negociación, reclamando los espacios necesarios para llevarla adelante. Pero por eso también es importante llegar a la negociación con ideas claras respecto de los principios que sustentan nuestras posturas frente a cada tema.

- **Instrumentos posibles para avanzar en la democratización del empleo público**
- Discusión del Estatuto Docente: se pretende plantear la discusión de las normas legales que reglamenten el empleo docente, intentando avanzar en la consecución de leyes que contemplen los derechos y obligaciones de los trabajadores de la educación desde la óptica que consideramos legítima.
- Participación en instancias institucionales de negociación: otra posibilidad es la de participar en comisiones, o instancias de la administración pública en las que deban adoptarse medidas respecto de los docentes.
- Convenios Colectivos de Trabajo: esta es la herramienta por excelencia para avanzar en la democratización de las relaciones laborales. Pero su eficacia debe ser evaluada en función de la correlación de fuerzas en cada lugar concreto.
- REFLEXION: es fundamental considerar la correlación de fuerzas en función del uso de estos instrumentos, ya que en Misiones la reforma del estatuto es peligrosa en tanto y en cuanto no sea para avanzar en los derechos.

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021



MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021





DELEGADOS CON DERECHOS Y OBLIGACIONES

DERECHOS Y OBLIGACIONES

- ❖ Verificar la correcta aplicación respecto a la Legislación laboral.
- ❖ Participar en ámbitos de discusión de condiciones laborales y discusión salarial de los sectores promoviendo nuevas mejoras.
- ❖ Promover la instalación de Paritarias en el Sector Público.
- ❖ Reunirse periódicamente con el resto de los trabajadores en cada sector de trabajo.
- ❖ Recorrer los diferentes sectores de trabajo para informar sobre acciones, medidas de fuerza, convocatoria a asamblea, etc.
- ❖ Contar con un espacio físico dentro del ámbito de trabajo para el desarrollo de las actividades sindicales (Oficina Gremial).
- ❖ Concurrir a reuniones fuera de su lugar de trabajo convocadas por SEMAB

DERECHOS Y OBLIGACIONES (continuación)

- ❖ Hacer uso de los permisos gremiales para la realización de acciones relacionadas con la defensa de los derechos de los trabajadores.
- ❖ Concurrir a reuniones y/o encuentros de formación.
- ❖ Contar con un espacio predeterminado para ubicar carteleros gremiales.
- ❖ Fomentar y generar medidas que garanticen derechos de seguridad e higiene en salud laboral.
- ❖ Llevar adelante asambleas generales y/o de afiliados en el sector de trabajo.
- ❖ Mantener entrevistas con funcionarios del Organismo al que pertenece para llevar los reclamos los trabajadores.
- ❖ Participar en plenarios de delegados que convoque el Sindicato.

**CONVOCAMOS EN FEBRERO (DIA Y HORA A
CONFIRMAR) DE MANERA VIRTUAL POR ZONAS Y
LOCALIDADES A:**

TALLER: ROL DEL DELEGADO GREMIAL , DERECHOS Y OBLIGACIONES .-

METODOLOGIA PARA ABORDAR EL MODULO

- 1- Sobre dos papelógrafos o cartulinas escribir características de las asociaciones sindicales. Se hará con la participación de todos, expresando cada uno, a modo de lluvia de ideas, la palabra que desee colocar para la caracterización.

DEFINICION DE CENTRALES OBRERAS.
CONFEDERACION-FEDERACION-UNION-ASOCIACION-
INSCRIPCION GREMIAL-PERSONERIA e INSCRIPCION

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL DEL SEMAB CE – MARIANA LESCAFFETTE – EDICION 2021

GREMIAL-LIBERTAD SINDICAL- DEFINICIONES Y
COMPARACIONES.-

2-Recien allí hacer lectura compartida (agrupando a los participantes de dos o tres) del concepto de DELEGADO GREMIAL con la lectura compartida del MANUAL

3-Luego entre todos reflexionar

- ¿Cómo CONSIDERAMOS EL ROL DE LOS SINDICATOS EN EL SIGLO XXI?
- ¿Qué diferencias visualizan respecto a otras épocas?
- En un modelo de democratización ¿a quienes incorporamos en el debate?

Para páginas de los siguientes temas:

- 1- Se sugiere dividir al grupo total entres subgrupos, y cada uno de ellos se les asigna un tema (a, b o c).
- 2- Cada subgrupo debe realizar una lectura colectiva, y luego discutir y reflexionar a partir de sus prácticas cotidianas.
- 3- En plenario, cada subgrupo le comenta al resto el contenido del punto que les tocó.
 - a- Derechos y atribuciones de los delegados
 - b- Consolidar la organización
 - c- Rol del delegado desde nuestra perspectiva.-.-

ORGULLOSAMENTE SEMAB -CEA