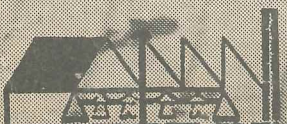


Un futuro comprometido

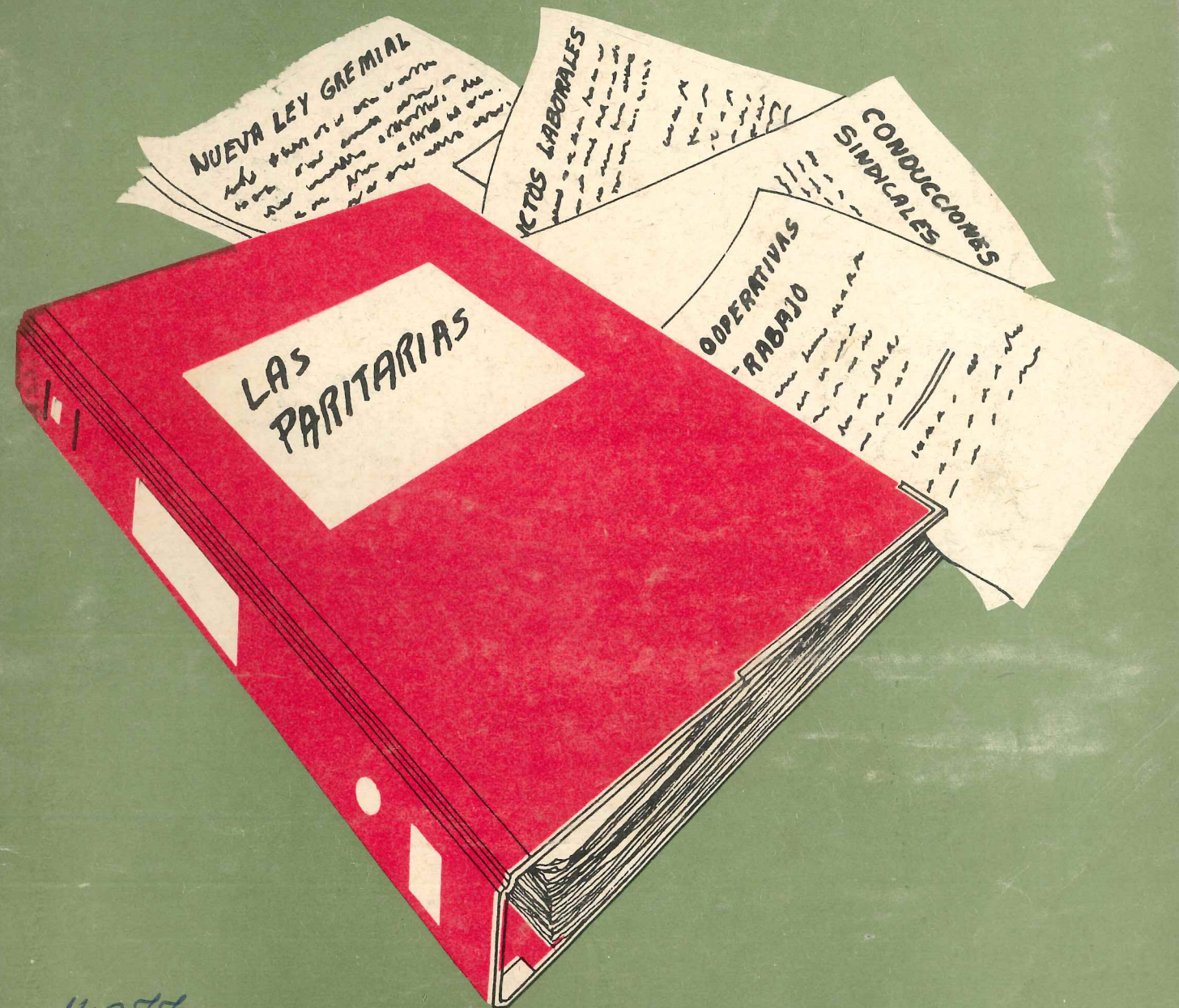


Aoiti, Mayo 1968 - Año 1 - N° 3

Precio A 5.-

cuadernos *laborales*

LOS CONVENIOS
COLECTIVOS DE TRABAJO
Suplemento N° 3



14377

SUMARIO

- 3 LA NUEVA LEY GREMIAL
- 4 LA HORA DE LAS PARITARIAS
- 6 UNA ETAPA DE CONSOLIDACION
- 8 EL CUERPO LEGAL DE LAS CONVENCIONES
COLECTIVAS DE TRABAJO
- 14 LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA
ARGENTINA DEMOCRATICA
- 15 LA REVALORIZACION DE LAS
COOPERATIVAS DE TRABAJO
- 18 LAVANDO LA ESPERANZA DE CADA DIA
- 20 CONDUCCIONES SINDICALES:
RATIFICACIONES Y REEMPLAZOS
- 23 PUBLICACIONES RECIBIDAS

cuadernos
laborales

Coordinador General
Arturo E. Bregaglio

Textos Periodísticos
Roberto Reyna
Arturo E. Bregaglio

Columnista Invitado
Oscar Garat

Diseño Gráfico y Tipeado
Marcelo Mateo

Tapa
Gladys C. Lazarte

Impresion
Ed. Latinoamericana

Propiedad intelectual
N° 720
Autorizamos su reproducción
total o parcial con la sola
mención de la fuente

Editado por:
Area Sindical del Centro de
Comunicación Popular
y Asesoramiento Legal
(CECOPAL)

Asociación Civil:
resolución 285 "A"/86

**Entidad Nacional
de Bien Público:**
Resolución N° 3090

Rondeau 87 - T.E. (051) 42613
5000 - Córdoba - Argentina

Abril - Mayo de 1988

EDITORIAL

LA NUEVA LEY GREMIAL

La aprobación por parte del Congreso de la Nación de una nueva ley gremial, constituye un hecho sumamente auspicioso para el movimiento obrero argentino, máxime si se tiene en cuenta que el proyecto original, presentado por el legislador puntano Oraldo Britos, estuvo trabado durante años.

Como se sabe, a comienzos del período democrático, el oficialismo, cabalgando sobre la espectacular victoria de Raúl Alfonsín en 1983, intentó imponer un esquema legal que, si bien por un lado alentaba la democratización de la estructura sindical, por el otro procuraba debilitar la influencia del movimiento obrero en las decisiones nacionales. El proyecto terminó por hundirse en el Senado y, a partir de ello, el gobierno emprendió un camino errático en su relación con los gremios, que incluyó, entre otras variantes, un pacto con los grupos más tradicionales del sindicalismo, trasuntando en la gestión de Carlos Alderete al frente de la cartera laboral.

El proyecto aprobado ahora por el Senado es producto de intensas negociaciones entre el radicalismo y el peronismo, pero en su esencia conserva las líneas principales ideadas por Britos, un dirigente sindical ferroviario de Villa Mercedes. En términos generales, impulsa mayores formas de participación democrática de los afiliados, jerarquizando los organismos deliberativos, acentuando la autonomía de los sindicatos de primer grado frente a las federaciones y reduciendo las exigencias para la presentación de listas y candidatos en los comicios internos de las entidades gremiales.

Por otra parte, la ley recorta las facultades intervencionistas del estado e incorpora los principios de libertad sindical consagrados por la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, consagra la estabilidad de los delegados, que solo podrán ser despedidos con aval judicial.

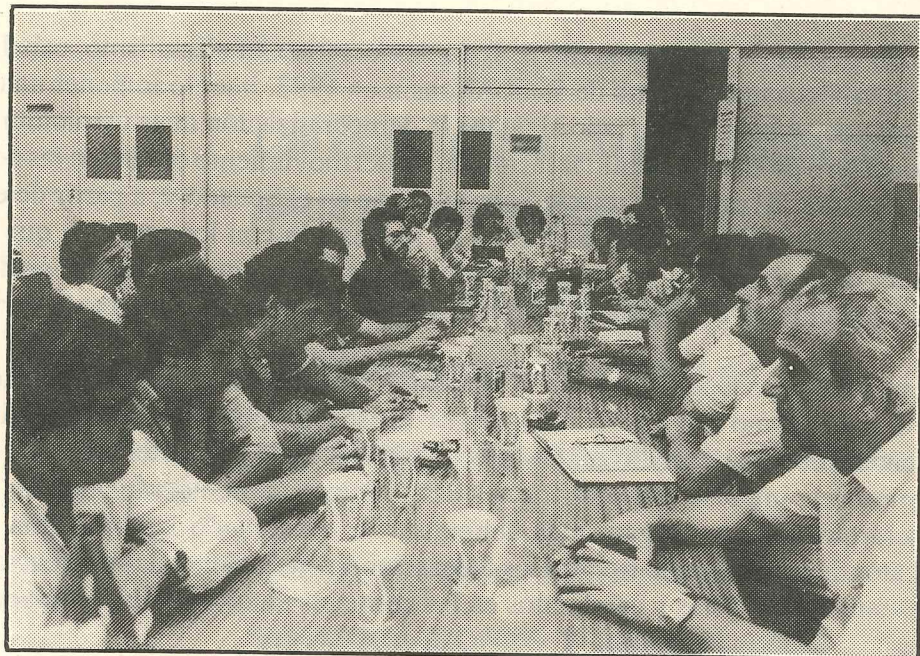
En ese y otros puntos cruciales el oficialismo había hecho suyas las exigencias de las corporaciones empresarias, que pretendían que la instancia judicial funcionara a posteriori de la cesantía, pero finalmente radicales y peronistas accedieron a concesiones mutuas para destrabar el proyecto.

La nueva ley gremial, que reemplaza la regla estatal 22.105 dictada en 1977 por la dictadura de Jorge Rafael Videla, posibilitará ahora la normalización de más de un centenar de organizaciones sindicales. Y ello fortalecerá las tendencias hacia un movimiento obrero sólido, representativo, pluralista y solidario. *

**CENTRO DE COMUNICACION POPULAR
Y ASESORAMIENTO LEGAL**



LA HORA DE LAS PARITARIAS



Dirigentes Sindicales: el retorno de la antigua gimnasia

LA HORA DE LAS PARITARIAS

El 3 de marzo último fué una fecha importante para el movimiento obrero argentino: ese día empezaron a funcionar las primeras comisiones paritarias luego de una suspensión de casi trece años, desde aquel decreto que las prohibió un 21 de octubre de 1975.

La reapertura formal consistió en un acto realizado en la Dirección Nacional de Relaciones Laborales, donde el jefe del gabinete del Ministerio de Trabajo, Arnoldo Kleiner, afirmó que la

reimplantación del sistema de convenios colectivos implicaba "la reinstalación de la democracia en el mundo del trabajo". Es cierto, pero no resulta fácil justificar que ese hecho ocurriera cuatro años y medio después de la recuperación del estado de derecho.

Ese mismo día, empezaron a funcionar en la Capital Federal las primeras comisiones paritarias, correspondientes al Calzado, SMATA, Tabaco, Textiles, Alimentación, Cerveceros y Gas-tronómicos.

Como se sabe, la reapertura del sistema de paritarias tuvo como base la sanción de las leyes

23.545, de convenciones colectivas de trabajo, y la 23.546, de procedimientos, con sus decretos reglamentarios 199 y 200. Las citadas leyes tienen como base la 14.250, sancionado por el Poder Legislativo el 29 de setiembre de 1953 y promulgada por el entonces presidente Juan Domingo Perón el 13 del mes siguiente.

Las leyes 23.545 y 23.546 fueron aprobadas en diciembre del año pasado, después de arduas negociaciones entre el oficialismo radical, la Confederación General del Trabajo y el peronismo, principal partido opositor.

LA RELACION DE FUERZA

Con esta edición de **Cuadernos Laborales** se acompaña un suplemento referido específicamente al tema de los Convenios Colectivos de Trabajo, donde se detallan algunos antecedentes, se procura definirlos, explicitar los contenidos generales y describir sus cláusulas fundamentales. De todos modos, no parece ocioso reiterar algunos conceptos fundamentales.

Como ya se dice en ese suplemento, la ley 14.250 tuvo sucesivas suspensiones, de las cuales la última fué las más prolongada. El régimen militar que ocupó el poder el 24 de marzo de 1976 prohibió la actividad gremial y dictó la ley 21.307, mediante la cual el gobierno fijaba los salarios. Esa ley siguió teniendo vigencia luego de la asunción del gobierno constitucional, en diciembre de 1983, has-

ta la promulgación de las leyes 23.545 y 23.546.

Las paritarias son, en definitiva, un termómetro que mide la relación de fuerzas sociales, entre los patrones, por un lado, y los trabajadores, por el otro. En ese sentido, la etapa de negociaciones abierta a comienzos de marzo servirá para medir esa correlación en la coyuntura actual.

Es evidente que hoy el movimiento obrero organizado carece del peso y de la influencia que ostentaba antes del golpe militar de 1976, aunque en los últimos años, a partir de su reorganización en el marco de la vigencia del estado de derecho, ha logrado revertir parcialmente el deterioro que sufrió en la época de la dictadura, donde los cuadros gremiales fueron diezmados por la represión.

Es real, de todos modos, que después de tantos años de suspensión de la ley 14.250, la dirigencia sindical debe recuperar la gimnasia negociadora que

supone la discusión en las comisiones paritarias. Esta actividad siempre tuvo contenidos muy fecundos en la vida de las organizaciones laborales, donde los afiliados participaban con enorme entusiasmo en la discusión de proyectos intimamente vinculados a su vida diaria -necesariamente organizada alrededor del trabajo-, a su experiencia y a sus ilusiones de mejorar la situación concreta de los asalariados.

Es preciso señalar, empero, que generalmente los convenios colectivos de trabajo fueron utilizados por las entidades sindicales para debatir los niveles salariales, otorgándosele menor importancia a las cláusulas referidas a las condiciones de trabajo.

Pero esta situación empezó a modificarse en ocasión de las discusiones de los últimos convenios y en 1975 aparecieron claramente otras inquietudes por parte del sector laboral. Todo indica que esa tendencia se profundizará ahora, ya que se ha tomado mayor conciencia de que un buen convenio implica, en la práctica, un verdadero estatuto profesional.

En ese plano, es posible esperar que entre los ejes fundamentales de discusión figuren temas como la higiene y seguridad laboral, ya que la ley 19.587, de 1952, es violada frecuentemente, sin que se desarrolle por lo general una buena actividad sindical para garantizar su cumplimiento. O cláusulas que posibiliten al sector laboral contar con informaciones precisas sobre los balances, situación económica y proyectos de las empresas.

LA SITUACION EN CORDOBA

La mayoría de los convenios colectivos se discuten en Buenos Aires, en función de la organización nacional de los sindica-



Ideler Tonelli: el arte de la negociación

tos y de las cámaras patronales. Esto tiene sus ventajas en cuanto supone que entidades gremiales de primer grado débiles del interior del país se ven favorecidas por los convenios que logran aparatos sindicales más fuertes, pero en algunos casos puede conspirar contra la organización y la participación de los trabajadores en el debate del anteproyecto de las convenciones colectivas de trabajo. En el caso concreto de Córdoba se estima que se discutirán una docena de convenios, aunque hasta el cierre de esta nota solo cinco gremios pidieron la constitución de las paritarias, entre ellos el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y el Círculo Sindical de la Prensa (CISPREN).

En lo que hace a la cuestión salarial, el SMATA reclama nacionalmente la recuperación en las fábricas terminales del uno por ciento de las ventas para los trabajadores.

Entre otras cláusulas novedosas, el anteproyecto elaborado por el CISPREN contiene una cláusula que otorga derecho al trabajador a considerarse despedido y reclamar la indemnización pertinente si el medio informativo en cual presta sus tareas adopta posiciones tendientes a desestabilizar el orden constitucional.

Uno de los problemas que se presenta en Córdoba surge de la pretensión del Ministerio de Trabajo de la provincia de constituirse en sede de debate de los convenios. Frente a ello, el

Ministerio de Trabajo de la Nación procura que las discusiones se realicen en el ámbito de sus delegaciones regionales. Uno de los temores que abrigan los funcionarios nacionales reside en la posibilidad de que las carteras de trabajo de las provincias gobernadas por el peronismo adopten la actitud de Córdoba. Es por ello que han planteado que, en el caso de que se convalide el criterio asumido por el gobierno provincial, los expedientes pasen de todos modos al Ministerio de Trabajo de la Nación. *



La búsqueda de nuevas conquistas sociales

COLUMNISTA INVITADO

Las Nuevas Paritarias

UNA ETAPA DE CONSOLIDACION

La inminente iniciación de las paritarias encuentra al conjunto de los trabajadores en una situación extraordinariamente compleja y difícil. Por un lado, es evidente que luego de 13 años sin discusiones colectivas libres se hace profundamente necesaria una actualización de las cláusulas convencionales, no sólo en lo salarial, sino mucho más aún en aspectos tan importantes como la regularización del empleo, la higiene y la seguridad, la participación de los trabajadores en la definición de las políticas de la empresa, la defensa de las fuentes de trabajo, la graduación del descanso, la asistencia social, el perfeccionamiento profesional y el impacto de las nuevas tecnologías.

Por otro lado, sin embargo, la hondura de la crisis socioeconómica induce a pensar que poco o nada cambiará con las paritarias, una visión escéptica que en cierto modo explica el todavía escaso entusiasmo que se advierte en la base de la clase trabajadora. Claro que para explicar este estado de ánimo se podría echar mano a varias argumentaciones de peso, entre ellas a la influencia que dejó la dictadura en la conciencia colectiva de amplios sectores populares. También es cierto que, en el caso concreto de las paritarias, hay prácticamente toda una generación de trabajadores -y esto ocurre en todas las actividades- que ha crecido y se ha desarrollado al margen de las paritarias y que por lo tanto no siente como vivencias propias las luchas que a lo largo de tantos años se tradujeron en conquistas sociales y que fueron incorporadas a los convenios colectivos de trabajo.

En este marco, es probable que

las próximas paritarias no asomen como una perspectiva transformadora, sino más bien como una etapa de consolidación. Transformadora era la visión que los trabajadores teníamos en 1975, pero hoy estamos reconstruyendo lo que fue destruido. En el caso concreto del gremio de prensa de Córdoba, esta circunstancia nos encuentra en punto de inflexión. Hace trece años teníamos tres convenios colectivos en la provincia, fruto de la larga división que arrastrábamos hasta entonces: un convenio para Capital, otro para Río Cuarto y un tercero para el resto de la provincia. Hoy, con el gremio sólidamente unificado, aspiramos a la concreción de un convenio único para toda la provincia.

Sabemos que no será fácil, porque las diferencias que hay entre los tres convenios es grande, con claras ventajas para el de Capital sobre los otros dos, tanto en lo salarial como en las condiciones de trabajo. Y esto se ha traducido, concretamente, en una seria postergación para todo el interior, situación que nuestro gremio está decidido a solucionar. Tampoco ignoramos que la situación de algunas empresas del interior no es la misma que las de Capital, pero aún así nuestro compromiso fundamental para estas paritarias pasa por la superación de esas diferencias.

Otro capítulo importante de las próximas discusiones será la adecuación de las categorías profesionales y de las condiciones de trabajo a la introducción de nuevas modalidades y tecnologías en los medios de comunicación. Tanto en la prensa gráfica como en los medios audiovisuales se han producido sustanciales inno-



* Escribe: Oscar Garat

vaciones, las que a su vez han generado nuevas especializaciones y nuevos problemas en los lugares de trabajo. El cambio de los sistemas de impresión y la introducción de las video terminales en las redacciones plantean situaciones inéditas que deberán ser tenidas en cuenta en el futuro convenio colectivo.

En la última década, asimismo, los trabajadores de prensa hemos padecido el cierre de numerosas fuentes de trabajo; también hemos sufrido - y aún sufrimos - una prepotencia patronal que se empeña en aplicar los mecanismos de la censura y la distorsión informativa. Son numerosos los compañeros, muchos de ellos profesionales con larga experiencia, que no consiguen trabajo porque figuran en las "listas negras" de las empresas. Igualmente aspiramos a garantizar el normal desenvolvimiento de la actividad sindical en los lugares de trabajo, sin amenazas ni represalias patronales. Otro de nuestros objetivos fundamentales pasa por el establecimiento de cláusulas que permitan una actualización periódica y permanente de nuestros salarios.

Para todos esos problemas buscaremos respuestas en nuestro próximo convenio, a través de la movilización y la lucha conjunta de todo el gremio. *

*Oscar Garat es Secretario General del Círculo Sindical de la Prensa de Córdoba (CISPREN).

EL CUERPO LEGAL DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

En las páginas siguientes, brindamos en forma completa el texto de tres leyes.

En primer lugar, la 14.250, de octubre de 1953, que establece el régimen básico de los convenios colectivos de trabajo. Luego la 23.545, que modifica parcialmente la anterior. Y finalmente la 23.546, con el procedimiento para las negociaciones entre trabajadores y empleadores. Las dos últimas normas fueron sancionados el 22 de diciembre de 1987 y promulgadas el 11 de enero último.

LEY 14.250

Artículo 1.-

Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

Artículo 2.-

Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- lugar y fecha de su celebración;
- el nombre de los intervinientes y acreditación de su personería;
- las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren;
- la zona de aplicación;
- el período de vigencia

Artículo 3.-

Las convenciones colectivas deberán ser homologadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión. Cumplido ese requisito, no sólo serán obligatorias para quienes la suscribiesen, sino también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad, en las condiciones a que se refieren los artículos 8º y 9º.

Las convenciones que se celebren ante el Ministerio de Trabajo y Previsión se considerarán, por ese solo hecho homologadas.

Artículo 4.-

Las convenciones colectivas homologadas regirán a partir del día siguiente al de su publicación.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo y Previsión dentro de los 10 días de suscritas u homologadas, según los casos. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El Ministerio de Trabajo y Previsión llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el mencionado departamento de estado.

Artículo 5.-

Vencido el término de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.

Artículo 6.-

Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de las convenciones colectivas destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho de trabajo, siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

Artículo 7.-

Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrán afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Artículo 8.-

La convención colectiva homologada será obligatoria para todos los trabajadores, afiliados o no, que se desempeñen en las actividades comprendidas en la misma, dentro de la zona de aplicación.

La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participante, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

Artículo 9.-

La convención colectiva celebrada por una asociación profesional de empleadores representativa de la actividad, será obligatoria para todos los empleadores de la misma comprendidos en la zona a que se refiere la convención, revistan o no el carácter de afiliados.

En caso de no existir asociación profesional de empleadores, en la actividad objeto de una convención, el Ministerio de Trabajo y Previsión podrá integrar la representación patronal con empleadores de la rama respectiva, o bien considerar suficientemente representativo



al grupo de empleadores que intervenga en la negociación.

Hasta tanto se sancione el régimen legal de asociaciones de empleadores se seguirá igual procedimiento cuando, existiendo asociación, ésta no revistiese a juicio de ese ministerio, el carácter de suficientemente representativa. En esos casos la convención que se celebre tendrá iguales efectos que los previstos en el primer apartado del presente artículo.

Artículo 10.-

El Ministerio de Trabajo y Previsión, a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

Artículo 11.-

Las convenciones colectivas celebradas con alcance nacional o las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Previsión por las que se extienden convenciones a otras zonas, deberán incluir normas que determinen la situación de vigencia de las cláusulas de las convenciones locales preexistentes.

Artículo 12.-

Vencido el término de una convención o dentro de los sesenta días anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo y Previsión, deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

Artículo 13.-

(*) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

La violación de las cláusulas de las convenciones colectivas traerá aparejadas las sanciones a que se refiere el decreto 21.877 (ley 12.921). Ello no implica enervar el derecho de ejercer las acciones pertinentes por parte de los interesados para obtener su cumplimiento.

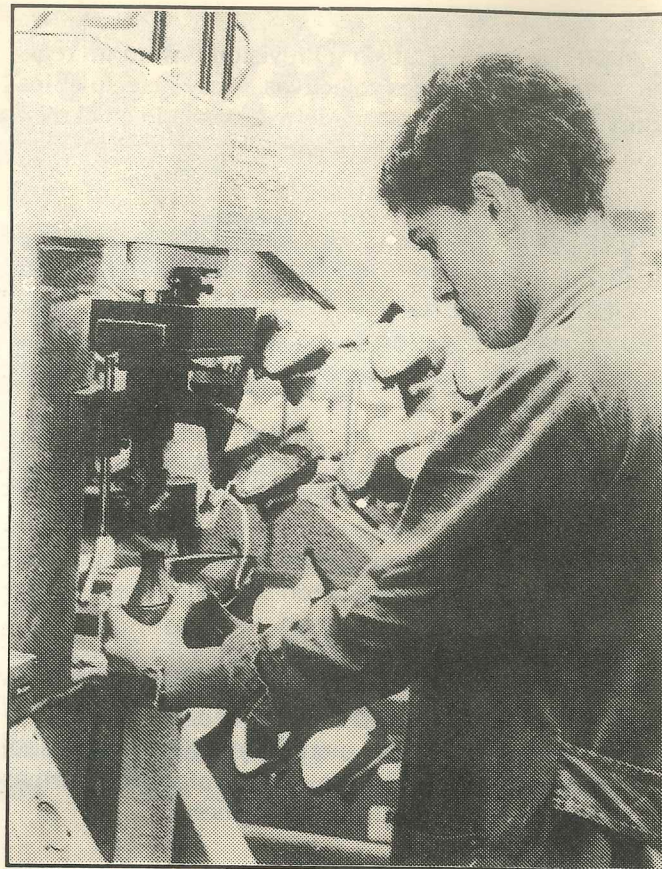
Artículo 14.-

Cualquiera de las partes de una convención colectiva podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Previsión la creación de una comisión paritaria, en cuyo caso será obligatoria su constitución, en la forma y con la competencia que resulta de las disposiciones contenidas en el presente título.

Artículo 15.-

Estas comisiones se constituirán con un número igual de representantes de empleadores y de trabajadores, serán presididas por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión y tendrán las siguientes atribuciones:

a) interpretar con alcance general la convención co-



lectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la convención o de la autoridad de aplicación;

b) proceder, cuando fuera necesario a la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento de acuerdo a lo dispuesto por la convención colectiva.

Artículo 16.-

Las comisiones paritarias podrán intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de una convención, en cuyo caso esa intervención tendrá carácter conciliatorio y se realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la convención.

Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente la acción judicial correspondiente.

Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la comisión paritaria, tendrán autoridad de cosa juzgada.

Artículo 17.-

Las decisiones de la comisión paritaria pronunciadas de acuerdo al inciso a) del artículo 15, que no hubieren sido adoptadas por unanimidad, podrán ser apeladas por las personas o asociaciones que tuvieran interés en la decisión, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión, dentro de un plazo que fije la reglamentación. En el caso de haber sido adoptadas por unanimidad, solamente se admitirá el recurso fundado en incompetencia

o exceso de poder.

Cuando, por su naturaleza, las decisiones de la comisión estuvieren destinadas a producir los efectos de las convenciones colectivas, estarán sujetas a las mismas formas y requisitos de validez que se requieren respecto de estas últimas. En los otros casos, las resoluciones de las comisiones paritarias sufrirán efecto a partir de su notificación.

Artículo 18.-

Las convenciones colectivas vigentes al momento de sancionarse la presente ley, registradas en el Ministerio de Trabajo y Previsión, producirán hasta su vencimiento los mismos efectos que esta ley atribuye a las convenciones colectivas que prevé.

Artículo 19.-

La reglamentación determinará en qué medida la presente ley se aplicará a actividades que, dadas sus características particulares, tengan en vigencia ordenamientos legales o reglamentarios vinculados con la misma materia.

Artículo 20.-

La presente ley regirá en todo el territorio de la nación y será incorporada en su oportunidad al Código de Derecho Social.

Artículo 21.-

Comuníquese al Poder Ejecutivo.

* Texto según ley 16.814.



LEY 23.545

Artículo 1.-

Agréganse al texto del artículo nº1 de la ley 14.250 los siguientes párrafos:

Sus normas también se aplicaran a aquellas convenciones que celebren las asociaciones profesionales de trabajadores con quien represente a una empresa del estado, a una sociedad del estado o a una sociedad anónima con participación estatal mayoritaria o una enti-

dad financiera estatal o mixta comprendida en la ley de entidades financieras.

Las prescripciones de las misma igualmente regirán respecto de las convenciones que celebren las asociaciones representativas de los trabajadores que se desempeñen en la administración pública nacional, con quienes actúen ejerciendo la representación de los órganos o reparticiones de que se trate.

Lo dispuesto en los dos párrafos que preceden a ésta lleva consigo la obligación, a cargo de los entes enunciados en el primero de ellos, de negociar colectivamente e impone igual carga a los determinados en el segundo que, con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, hubiese concertado una convención colectiva.

Esta obligación no alcanzará a los comprendidos en el segundo de los citados párrafos que, con anterioridad a esa fecha, no hubieren acordado convención alguna, hasta tanto se sancione a su respecto un régimen específico.

Artículo 2.-

Sustitúyase el artículo 9º de la ley 14.250 por la disposición siguiente, que pasará a ocupar el lugar del artículo 2º, quedando identificado el que en la ley figura: artículo 2º como, artículo 2º bis:

Artículo 2.-

En caso de haber dejado de existir o las asociaciones de empleadores que hayan acordado la anterior convención colectiva, o que no hubiera ninguna, o que la existente no pueda ser calificada de suficientemente representativa, la autoridad interviniente en las negociaciones, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, podrá atribuir la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención, o tener como representante de todos ellos, a quien o a quienes pueden ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

Artículo 3.-

Sustitúyense los artículos 3º y 5º por los siguientes:

Artículo 3.-

Las normas nacidas de las convenciones colectivas que sean homologadas regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro de la zona a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello, abstracción hecha de que los trabajadores y los empleadores invistan o no en carácter de afiliados a las respectivas asociaciones pactantes y sin perjuicio de que también puedan crear derechos y obligaciones de alcance limitado a las partes que concierten la convención.

La homologación tendrá lugar en tanto la convención reúna los requisitos de fondo y de forma que determine la reglamentación.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o dictadas en protección del interés general, como así tampoco que la vigencia de la misma afecte significativamente la situación económica general o de determinados sectores de la actividad o bien produzca un deterioro grave en las condiciones de vida de los consumidores.

Artículo 5.-

Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, a la par que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por los empleadores. Todo ellos hasta que entre en vigencia una nueva convención, y en tanto en la convención colectiva cuyo término estuviere vencido no se haya acordado lo contrario.

Artículo 4.-

Déjase sin efecto el primer párrafo del artículo 8º.

Artículo 5.-

Atento lo dispuesto por el artículo 2º de la presente, téngase por modificada la estructura numeral de la ley 14.250 en la forma que de aquel resulte. De consiguiente, el artículo 10 de la ley pasará a ocupar el lugar del 9º; en adelante, el articulado y las citas contenidas en el mismo se identificarán con la numeración sucesiva y correlativa que corresponda.

Queda facultado el Poder Ejecutivo nacional para suscribir el texto ordenado de la ley 14.250.

Artículo 6.-

El Poder Ejecutivo nacional procederá a reglamentar esta ley dentro de los 120 días contados desde su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 7.-

Comuníquese al Poder Ejecutivo.



LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- CECOPAL -

Ante la iniciación de la discusiones paritarias, el Centro de Comunicación Popular y Asesoramiento Legal (CECOPAL) ha preparado este pequeño informe que incluye una breve historia de los convenios colectivos de trabajo de la Argentina, una definición de los mismos, sus características, mecanismos de debate y cláusulas principales. El trabajo concluye con una mención a las convenciones colectivas de trabajo de 1975, donde se elaboraron los últimos convenios, y a ese fenómeno denominado "el rodrigozo". Confiamos que este informe sea útil a las conducciones gremiales en un momento en que deben replantear las condiciones de trabajo y los niveles salariales, luego de un estancamiento que se prolongó por más de un década.

SUPLEMENTO Nº 3

Artículo 5.-

De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará acta-resumen.

Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.

En el supuesto de que en el seno de una de las partes

días hábiles administrativos.

Artículo 9.-

Derógase la ley de facto 21.307.

Artículo 10.-

Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Lo dispu
lleva consig
dos en el p
e impone ig
que, con an
ley, hubiese

Esta oblig
el segundo
dad a esa fec
na, hasta tar
pecífico.

Artículo 2
Sustitúyas
posición sig
tículo 2º, que
ra: artículo 2º

Artículo 2.-
En caso d
de empleado
vención colec
existente no p
representativa,
ciaciones, sig
la reglament
del sector em
ción a los cual
mo representa
den ser consi
ter de parte er

Artículo 3.-
Sustitúyens

Artículo 3.-
Las normas
que sean hom
bajadores de l
la zona a que
trate de un ac
un empleador,
sus particular
de que los trab
en carácter de
pactantes y sin
derechos y obli
tes que concier

La homologa
reúna los requi
la reglamentaci

Será presupu
gación, que la co

rias de normas de orden público o dictadas en protec
ción del interés general, como así tampoco que la vigen
cia de la misma afecte significativamente la situación
económica general o de determinados sectores de la ac
tividad o bien produzca un deterioro grave en las condi
ciones de vida de los consumidores.

Artículo 5.-



LEY 23.546

Artículo 1.-

El procedimiento para la negociación colectiva se ajustará a lo previsto en la presente ley.

Artículo 2.-

La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:

- Representación que inviste;
- Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
- Materia a negociar.

Artículo 3.-

Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto. Ambas partes están obligadas a negociar de buena fe.

Artículo 4.-

1. En el plazo de 15 días a contar de la recepción de la notificación del artículo 2º de esta ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales y de los empleadores.

2. Las partes podrán concurrir a las negociaciones asistidas de asesores técnicos con voz pero sin voto.

Artículo 5.-

De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará acta-resumen.

Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.

En el supuesto de que en el seno de una de las partes

no hubiere uniformidad de opiniones, privará la de la mayoría de los integrantes de esa parte. Al efecto, se obrará de conformidad con lo que sobre el particular prescriba la reglamentación de esta ley.

Artículo 6.-

Las convenciones colectivas de trabajo deberán ser homologadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cumplido ese requisito no sólo serán obligatorias para quienes la suscriban, sino para todos los trabajadores y empleadores de la actividad.

Las convenciones que se celebren ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se considerarán, por ese solo hecho, homologadas.

El órgano competente para dictar la homologación deberá pronunciarse dentro de un plazo no mayor de cuarenta y cinco días hábiles de suscripta la convención o de recibida si se hubiere pactado fuera de su ámbito. Transcurrido dicho plazo se la considerará automáticamente homologada.

Artículo 7.-

En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones será de aplicación la ley 14.786.

Artículo 8.-

Los plazos a que se refiere esta ley se computarán en días hábiles administrativos.

Artículo 9.-

Derógase la ley de facto 21.307.

Artículo 10.-

Comuníquese al Poder Ejecutivo.

LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA ARGENTINA DEMOCRATICA

1987 fué el año de mayor cantidad de conflictos laborales en lo que va de la gestión del gobierno constitucional surgido de las elecciones del 30 de octubre del '83, en tanto los gremios estatales siguen siendo los principales protagonistas de las medidas de fuerza realizadas por la clase trabajadora.

Estos datos surgen de un informe elaborado por el investigador Eduardo Ovalles y citado por la agencia SIC. El trabajo realiza un estudio de todos los conflictos que se produjeron desde principios del '84 a fines del último año y permite comprobar como la ola de paros se ha ido incrementando en forma progresiva desde la asunción de Raúl Alfonsín.

De esa forma surge que en el '84 hubo 368 medidas de fuerza, 286 en el '85, 725 en el '86 y 764 en el '87. La cifras de este último año suponen un incremento del 5% respecto a 1986. El gran salto en los últimos dos años de gobierno se vincula, sin duda, a la evolución del denominado Plan Austral, que luego de su lanzamiento, a mediados del '85, consiguió aminorar en forma relativa la escalada inflacionaria, pero después acentuó el proceso recesivo de la economía, generando, como es obvio, mayores niveles de desocupación y un marcado deterioro del salario real.

El aumento de las medidas de fuerza tiene que ver, además, con el desgaste de la gestión oficial y la sensación de decepción que fué envolviendo a los sectores populares, traducida, en términos políticos, en la derrota electoral que sufrió el partido de gobierno en los comicios del 6 de setiembre del año último.

En lo que hace a los sectores que protagonizaron las medidas de fuerza, el citado informe indica que 513 fueron realizados por gremios que nuclean a trabajadores del sector público (es decir, un 67,1%), en tanto los 251 paros restantes (32,9%) fueron cumplidos por obreros y empleados de la actividad privada. De ellos, las entidades sindicales de servicios protagoniza-

ron 164 huelgas (21,5%) y los sindicatos de las plantas industriales 87 (11,3%).

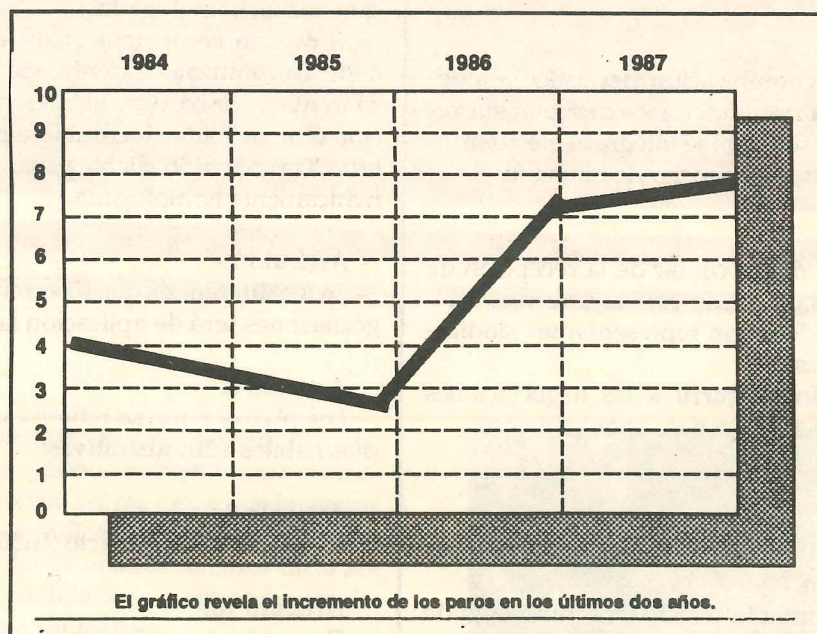
Esta menor conflictividad en los gremios industriales se explica en función del proceso operado en la última década, donde se produjo una creciente desindustrialización que disminuyó la importancia relativa de la clase obrera y resintió las estructuras sindicales. La crisis obligó a los gremios a colocar en el centro de sus reivindicaciones la preservación de las fuentes de trabajo, relegando a un segundo plano ejes como el salarial o el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Como es lógico, esa prioridad defensiva del mantenimiento de los centros generadores de empleo resulta casi incompatible con la realización de medidas de fuerza.

En los últimos años del régimen militar fué perceptible que los gremios estatales asumían un rol cada vez más activo, desplazando a los sindicatos industriales del papel que habían jugado en la década del sesenta. En la medida que por entonces la mayoría de los gremios no estaban normalizados, la conducción de ese proceso reposó en los cuerpos de delegados.

Con respecto a los gremios que aplicaron los 764 paros registrados en 1987, la investigación de Eduardo Ovalles indica que 173 fueron cumplidos por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), 129 por los docentes, 46 por el autotransporte, 40 por los ferroviarios, 31 por los bancarios, 30 por los portua-

rios, 29 por los gremios de prensa, 24 por la construcción y 23 por el personal aeronáutico. Es decir, dentro de los primeros diez gremios más conflictivos, todos son estatales, salvo la construcción.

Pero al margen de los protagonistas, al gobierno nacional debería preocuparle el creciente incremento de los conflictos laborales, que pone de relieve que los logros principales del proceso democrático quedaron reducidos a la preservación de los derechos individuales, sin extenderse al plano social. *



FEDERICO DE ANSO

LA REVALORIZACION DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

Federico de Anso es un especialista en cooperativas y, de modo especial, en Cooperativas de Trabajo, como atento observador de las experiencias realizadas en nuestro país y en otras naciones de América Latina y Europa. Esta incorporado como personal externo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y participa activamente del proyecto MATCOM. Además, se desempeña como jefe del Departamento de Promoción y Desarrollo del Empleo del Ministerio de Trabajo de la Nación. En Villa del Rosario, donde dictó un curso sobre "Gestión y Administración de una Cooperativa de Trabajo" para los asociados a la Cooperativa Molinera del lugar, CUADERNOS LABORALES sostuvo un extenso diálogo con de Anso, cuyos párrafos esenciales se reproducen a continuación.

- ¿Qué es MATCOM?

- MATCOM es esencialmente un proyecto de servicio de la OIT para producir materiales sobre técnicas de gestión cooperativa. El esfuerzo inicial de este programa estuvo destinado a cooperativas agropecuarias y de consumo, pero en los últimos tiempos se hizo un espacio importante a las cooperativas de trabajo. Algo que se vincula a la revalorización de estas cooperativas a escala mundial para la conservación y generación de fuentes de empleo. En nuestro país desde hace ya

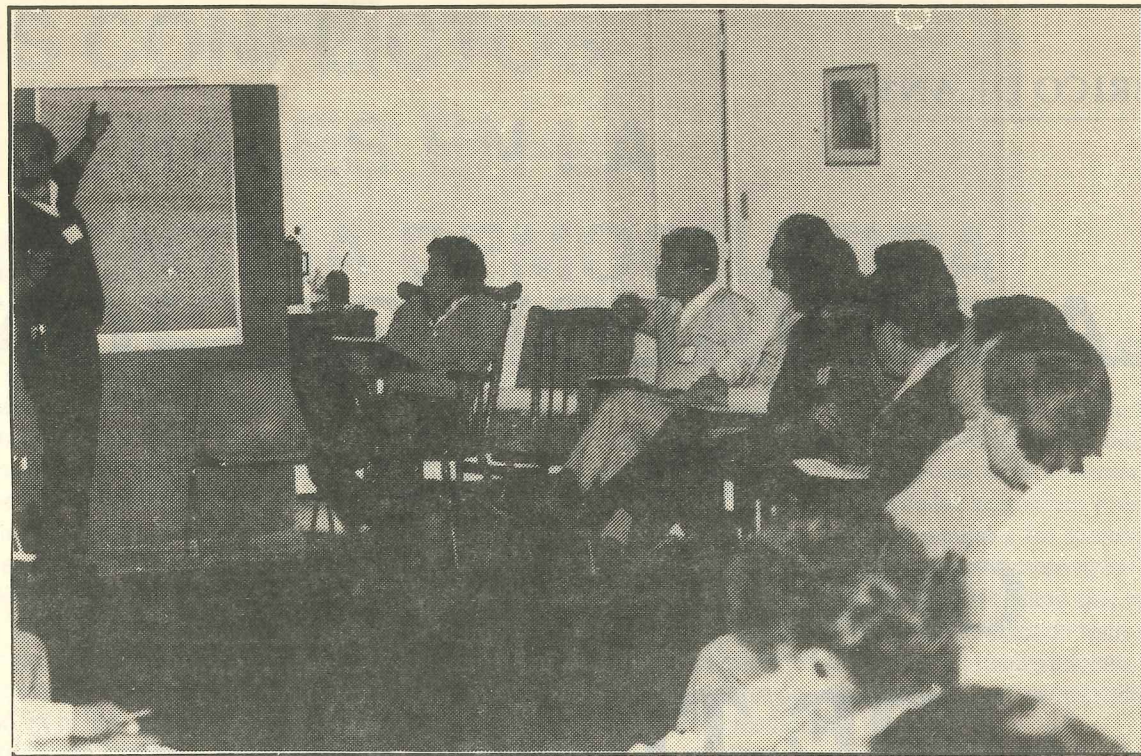
un tiempo el proyecto viene produciendo material para gestión de cooperativas de trabajo.

El proyecto tiene su sede en Viena, donde se procesan los materiales y se editan en diferentes idiomas, como paso previo a la adaptación a cada país por las oficinas regionales. En un primera etapa se prevén cursos de formación de formadores. En Buenos Aires está la oficina regional de la OIT, con ámbito en el Cono Sur, donde está como funcionario encargado el doctor Luciano Marasca.

Ahora se están haciendo las primeras experiencias que coinciden con la realidad de la situación eco-

nómico-laboral. Vemos día a día que conjuntos de trabajadores recurren a la formación de cooperativas de trabajo para el salvataje de empresas en crisis, con procesos de quiebra o que vienen de un vaciamiento. Los casos más notorios son Lozadur, Ferrodúctil y Vilber, en Villa Constitución. Y esto permite hacer un breve análisis de nuestra realidad, las características de la crisis, el tema de la especulación, la forma en que los empresarios se van desatendiendo de la fuente de trabajo.

-Ud. habló de una revalo-



Federicó de Ansó en la Cooperativa Molinera de Villa del Rosario

rización de las cooperativas de trabajo a escala mundial.

- Si, porque las cooperativas de trabajo son anteriores al resto de las cooperativas, agrícolas o de consumo. Nacen allí por 1830, en Francia, pero a fines del siglo pasado el movimiento obrero europeo comenzó a apartarse y durante años estuvieron depreciadas como alternativa. Disputas teóricas y prácticas que envolvían a organizaciones gremiales, partidos políticos y grupos de cooperativas generaron un divorcio circunstancial. Pero después de la Segunda Guerra Mundial, las crisis y las tasas de desempleo cada vez más agudas hicieron que el movimiento obrero comenzara a revalorizarlas a partir de experiencias prácticas de los trabajadores, quienes resucitan esta alternativa dentro de las formas autogestionarias, como respuesta a la crisis económica. A fracasos notorios del siglo anterior que habían sido causal de desprestigio se suman, ahora, éxitos no-

torios. Eso ocurre en Francia, en Gran Bretaña con la fábrica de motocicletas Triumph y en España, donde se da el caso de mayor prestigio y envergadura que es el Complejo Cooperativo Mondragón, que genera un grupo empresarial de 174 cooperativas, con más de 20 mil puestos de trabajo en un plazo de desarrollo de 30 años. Y que crea 5 mil puestos de trabajo cada cinco años.

-La existencia creciente de trabajadores asociados en cooperativas, ¿no produciría una fractura con el resto del movimiento obrero o al menos resentiría los lazos de solidaridad?

-La cuestión tiene por lo menos dos lecturas, una teórica y otra vinculada a lo que ha sucedido en la realidad. La teórica prefiero pasarla por alto, porque todo depende de donde se la enfoque. En la práctica

se generan varias alternativas en función de la situación de cada país. En lo que hace a nuestro caso, las cooperativas de trabajo se han planteado como una opción desde los sectores de trabajo. Quizás haya quienes se planteen la formación de cooperativas de trabajo para promover el vaciamiento de las estructuras sindicales, pretendiendo que se resuelva la lucha entre capital y trabajo, donde las relaciones laborales queden mágicamente resueltas. Pero esto no es así, como lo ha demostrado la experiencia. Aquellas cooperativas de trabajo que han caminado por una senda correcta, y han progresado son justamente las que mantienen la afiliación de sus trabajadores al sindicato, con una relación fraternal con los gremios. Esos trabajadores por formar una cooperativa de trabajo no dejan de ser trabajadores. Pueden cambiar la naturaleza del trabajo, de trabajo asalariado a trabajo asociado, y las reivindicaciones pueden ser distintas. Quizás una forma sea que la or-

ganización sindical capacite permanentemente al conjunto de los trabajadores para mejorar sus posibilidades de participación en una empresa autogestionada.

-En los casos de las cooperativas de trabajo de nuestro país a las que hizo referencia, ¿cuáles son los elementos comunes de esas experiencias?

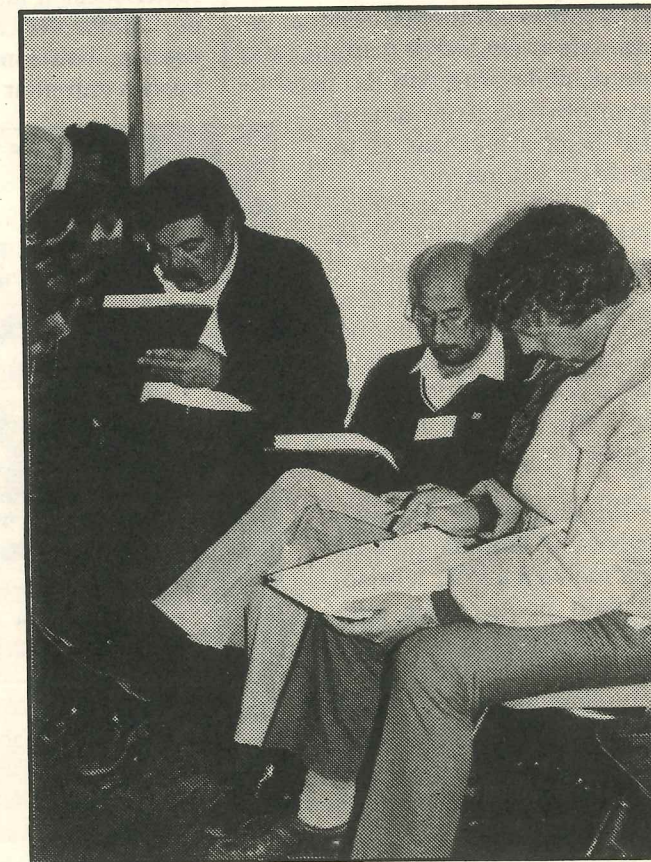
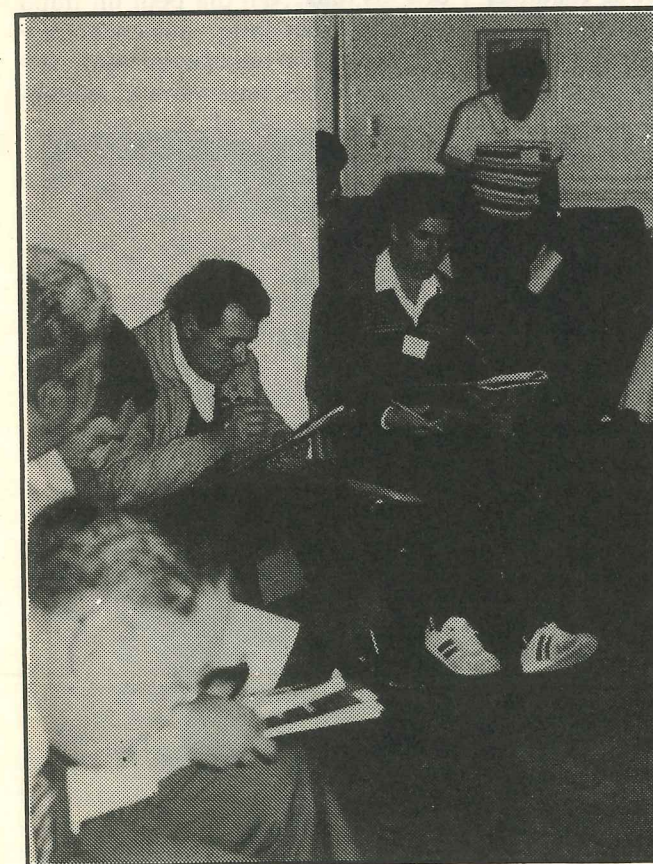
-Los problemas comunes son los que dan origen al nacimiento de esas cooperativas: malos manejos empresarios, desinterés, vaciamientos en algunos casos con secuelas duras como pasivos gravosos, desinformación notable de los trabajadores respecto a la situación de la empresa, falta de apoyo concreto desde los organismos de estado en la medida que no existen créditos al traba-

jo. Y el otro elemento común es el hecho de tener que asumir los trabajadores, sin previa experiencia, tareas empresariales, aunque esto, según ha quedado demostrado, es superable.

-Existe la opinión que, en los marcos de un sistema capitalista, el accionar de las cooperativas encuentra límites concretos, donde se estancan o deben negar su propia naturaleza para desarrollarse. ¿Cuál es su idea sobre el particular?

-De alguna manera se verifica que, dentro de una economía crudamente capitalista, las cooperativas en algunos casos han sacrificado algunos ideales por motivos de subsistencia. Pero, por una parte, las cooperativas de trabajo ya tie-

nen, para subsistir, un referente como el que planteamos en el caso de Mondragón y que es el hecho de poder interconectarse con otros sectores y formar un grupo empresarial. Y desde el punto de vista ideológico yo analizo que estas experiencias son imprescindibles porque constituyen referentes para la sociedad en cuanto a posibilidades de futuro, a abrir camino a transformaciones estructurales de la economía. No se produce un cambio de un día para otro y hay que tener referentes para ir planteando un modelo alternativo de desarrollo, que incluye formas autogestionarias de producción, de las cuales las cooperativas de trabajo son una de ellas. ●



La autocapacitación de los trabajadores

LOS NIÑOS DE LA CALLE

LAVANDO LA ESPERANZA DE CADA DIA

Cada mañana, cuando los cordobeses se dirigen a sus habituales tareas, comprueban ya sin asombro como un grupo de niños en distintas esquinas de la ciudad se disputan afanosamente la prioridad del parabrisas con otro pequeño que tampoco llega a alcanzar el techo de un automóvil.

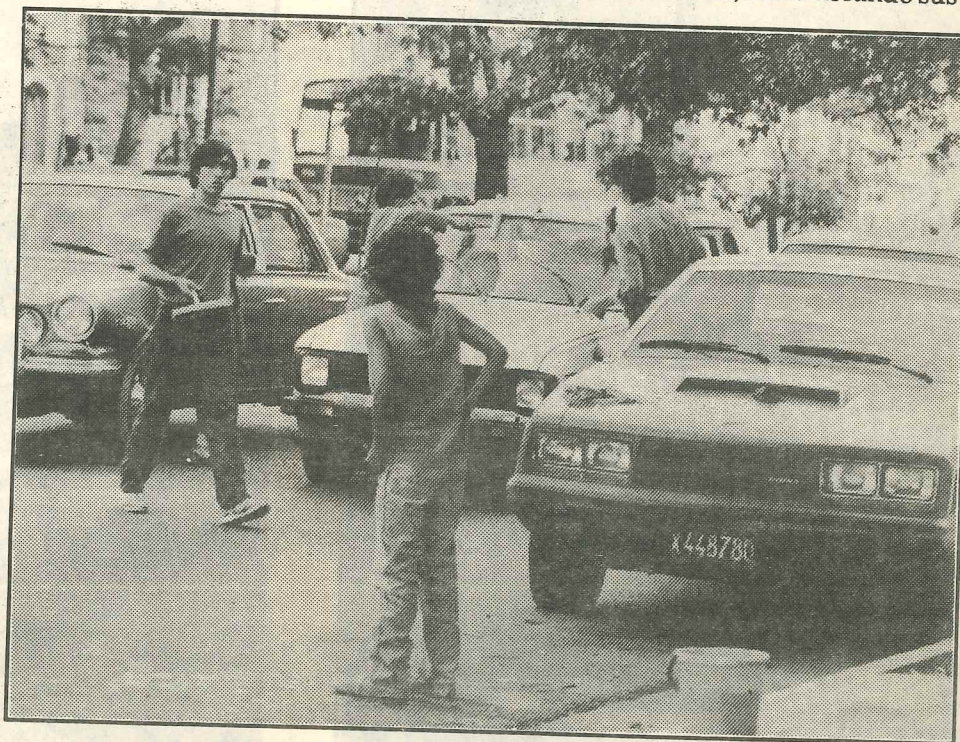
La vieja y conocida frase: "La necesidad agudiza el ingenio", parece haber encontrado una nueva actividad económica para enfrentar necesidades mas elementales que la crisis y la desocupación dejan latiendo intermitentemente sobre las verdades.

"Primero voy al colegio y luego a una esquina, pero mi papá me va a anotar a la noche para poder venir también a la mañana" nos dice Leonardo, de 12 años, quien habitualmente ocupa la intersección de Duarte Quiros y la Cañada.

Al comienzo, distintos medios de difusión levantaron la novedad de este modelo económico no tradicional. Hoy el mismo parece estar

definitivamente incorporado al paisaje cordobés, con idénticas características a las de otras esquinas de Latinoamérica, donde niños, peruanos, bolivianos o ecuatorianos buscan enfrentar la pobreza crecien-

te con soluciones parecidas. La escuela de la calle ofrece lecciones todos los días: "Un día pedí un trapo prestado a un amigo que encontré y ahí empecé a trabajar en esto" nos cuenta Marcos, rememorando sus co-



Un balde, una esponja y una esquina cualquiera son suficientes para ir a trabajar



Cuatro esperanzas para un parabrisas

mienzos.

La mayoría de ellos oscilan entre los 11 y 16 años, no habiendo podido precisar en el recorrido realizado por Cuadernos Barriales una cifra aproximada, pero estimándose en mas de un centenar el número de pequeños lavadores. "Nosotros somos cuatro, dos venimos aquí y los otros laburan en la Chacabuco" comenta Carlos (12 años).

Ahí, en Bv. Illia y Chacabuco, un grupo de 8 muchachos ocupa la doble vía del boulevard, con sus baldes, trapos y esponjas señalando que hace mas de seis meses eligieron esta "parada" porque "vemos donde los semáforos duren un poquito mas", sonríe Claudio, de once años, revelandonos sus descubrimientos laborales.

"Juntamos a veces 15 a veces 20 australes por día" versión que resulta casi coincidente con la de otros lavadores, asegurando también que los sábados "levanta", pudiendo llegar a 30 australes.

Germán, de 17 años, nos dice que

si habla con los periodistas la policía descubre las "paradas". "Un día nos filmaron por Canal 12 y después vino la policía y nos llevan a la seccional unos días hasta que nos sacan los padres, sino nos llevan al colegio Hipólito Yrigoyen".

Para algunos este nos es el primer trabajo. Peón de construcción, ayudante en un taller, etc, constituyen los antecedentes laborales mas generalizados, pero "mi papá se quedó sin trabajo en la obra donde me llevaba, mi padrino ya no tiene el taller". El padre de Germán trabaja en el Concejo Deliberante, "pero somos diez hermanos, yo soy el tercero y con lo que gana mi papá no alcanza..."

Algunos llevan más de un año realizando esta actividad lo que les permite diferenciar los buenos clientes, de aquellos que se ponen de muy mal humor ante la aparición de los lavadores. "Algunos dicen que ensuciamos los autos, que les rayamos los vidrios, y hasta se bajan del au-

to y nos corren a patadas" agregando Matías (12 años): "hay algunos que son chetos y no les gusta".

Otros, en cambio, nos miran mejor y nos dan alguna propina, los que te dan todos los días plata son los FIAT, los 404, la gente pobre, pero usted limpia un R-11, un Sierra, un Fuego, saben dar cien, en cambio los otros te dan un austral"... "Los R-18 a veces"... ¿y esos por que creen ustedes que no les dan?... "Son tacaños" dice José (11) y agrega: "le tienen odio a la plata", siendo corregido por Claudio: "odio... le tienen un amor que no quieren dar ni un centavo esos..."

El cuentapropismo, fenómeno extendido en todo el país, originado principalmente por el cierre de industrias, no

solo ha crecido de manera notable sino que empieza a engendrar los mecanismos de reproducción de este nuevo modelo de subocupación que comienza cada día con las primeras luces y concluye cuando le entregan a sus padres lo que juntaron durante toda la jornada. "A mí, me pide mi mamá porque tenemos al hermano en la cárcel y hay que llevar plata para ayudar a sacarlo". "El es un hincha de Belgrano y donde va Belgrano él va y como un día perdieron se armó un lío en la cancha y lo agarraron a él y lo pasaron acá, a encausados".

Este nuevo modelo laboral que al decir de algunos formaba parte de las realidades del tercer mundo, hoy se ha instalado entre nosotros, solo que la constumbre esta haciendo su parte, disimulando como cada uno lava su esperanza. *

Arturo Bregaglio

CONDUCCIONES SINDICALES: RATIFICACIONES Y REEMPLAZOS

Con el primer número de CUADERNOS LABORALES, publicado en febrero de 1987, se editó en forma de suplemento una "Guía Sindical de Córdoba", con la nómina de las organizaciones gremiales de la ciudad y provincia, conducciones y demás datos considerados útiles. Ahora detallaremos las modificaciones producidas desde entonces a nivel de las conducciones, ya sea por elecciones, renunciaciones o intervenciones. También creemos conveniente aludir a aquellos casos en los que se produjo la reelección del secretario general y otros miembros de las respectivas comisiones directivas.

LUZ Y FUERZA

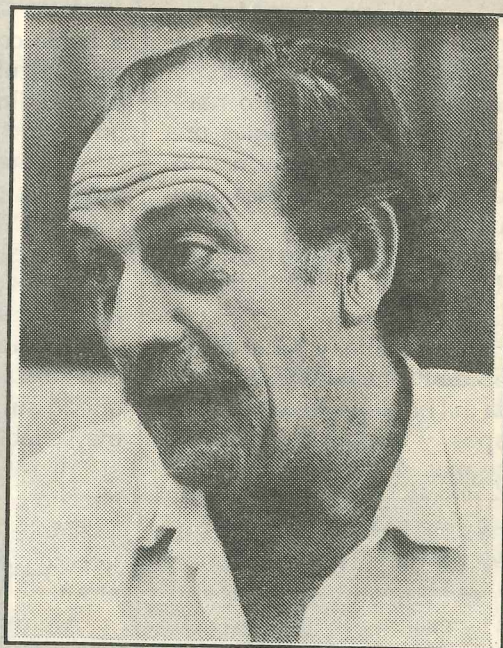
En las elecciones realizadas el 21 de abril, la lista Azul y Blanca, presidida por Felipe Alberti, se impuso con 721 votos, frente a 653 de la Celeste y Blanca, 550 de la Celeste (que propugnaba la reelección del hasta entonces secretario general, Sixto Ceballos) y 110 de la Naranja. Acompañan a Alberti, José Suarez, como secretario adjunto, y Carlos Segura, como secretario general.

PUBLICIDAD

La Lista Verde, encabezada por el hasta ese momento secretario general, Roberto Bardach, venció en los comicios llevados a cabo el 12 de junio, con 97 votos sobre 30 de la lista Violeta. Bardach afirmó que "continuaremos luchando por alcanzar una CGT única, pluralista y democrática".

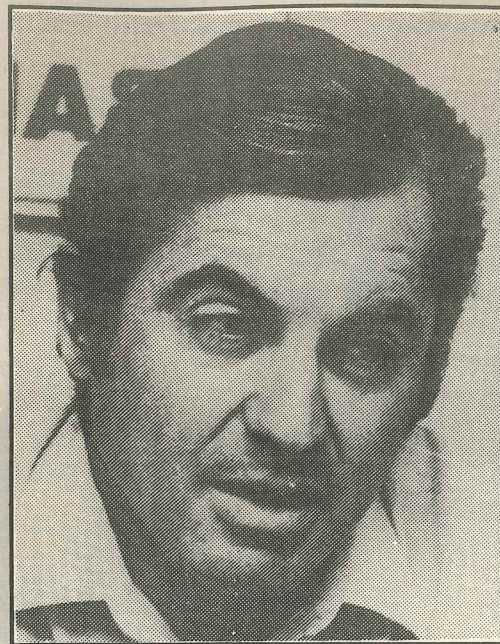
CAMIONEROS

Pedro Miguel Sciretta logró su reelección al frente del Sindicato Obrero de Choferes Camioneros y Ayudantes de Córdoba, al obtener su lista -la



Felipe Alberti

Azul y Blanca- 1412 sufragios contra 165 de la Celeste. Sciretta señaló que "el resultado constituye también un plebiscito al programa electoral anunciado para afianzar en forma definitiva una verda-



Faustino López

dera renovación sindical sobre la base de la participación efectiva de los trabajadores en la vida sindical".

TAXISTAS

Al obtener el voto de 1202 de los 1400 afiliados al Sindicato de Conductores de Taxi, Roque Negri fué reelecto como titular del gremio. Lo acompañaran en esta nueva etapa de su gestión Julio César Martínez (adjunto), Rubén Quintana (actas), Carlos Ortiz (prensa), Ricardo Gonzales (tesorero) y Augusto Almada (protesorero). Los comicios tuvieron lugar el 11 de agosto.

BANCARIOS

La Lista Verde, que postulaba la reelección de Faustino Lopez, obtuvo la victoria en los comicios internos de la Asociación Bancaria, el 20 de agosto, al obtener 1932 votos frente a 1901 de la Celeste y Blanca y 793 de la Celeste.

DOCENTES

En las elecciones de la Seccional Córdoba de la Unión Docentes Argentinos (UDA), Gladys Vera, al frente de la Lista Azul, derrotó a la Lista Blanca por 406 sufragios contra 300. En la nueva conducción, la dirigente Vera será acompañada por Noemí de Molinelli, como secretaria adjunta, y Martha Tolosa, como secretaria de acción social.

PECIFA

En la normalización de la seccional local del Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA) participó una lista única encabezada por Juan Máximo Mena como secretario general y Daniel Albornoz como secretario gremial. Integran también la nueva conducción Daniel Navarrete, Marta de Baravino, Luis Ruiz, José Gallardo, Angel Nieva, Carlos Bruno, Miguel Bonetti, René Leanza, Ovidio Lascano, Francisco Agüero y Daniel Melis.

CALZADO

Orlando Scaparotella asumió como delegado normalizador de la Seccional Córdoba de la Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (UTICRA), mientras el secretario general de la desplazada conducción local, Miguel Monteros, dijo que "esta pretendida intervención no tiene sustento legal".

JUDICIALES

Néstor Harrington resultó reelecto por segunda vez al frente de la Asociación de Empleados del Poder Judicial al obtener su lista, la Celeste y Blanca, 1042 votos contra 407 de la Verde, en los comicios concretados el 12 de noviembre. Junto a Harrington se desempeñarán Emilio Drazile (adjunto), Gustavo Nuñez (gremial), Lilita Mantovani (administrativa) y Fernando Garriga (tesorero).

CANILLITAS

Con una trayectoria de casi cuarenta años al frente del gremio, Leoncio Cuello volvió a imponerse en las elecciones del Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas. Su lista - la Azul- logró 287 votos frente a 178 de la Blanca y 106 de la Marrón.

MUNICIPALES

Los comicios del 18 de diciembre determinaron la continuidad de Rubén Daniele y la Lista Verde en la conducción del Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales (SUOEM). La citada lista logró 1887 sufragios contra 617 de la Celeste y Blanca, 592 de la Azul y Blanca y 115 de la Naranja.

DOCENTES PRIVADOS

Al oficializarse una sola lista, Ester Acha fué reelecta como secretaria general del Sindicato de Educadores y Trabajadores de la Educación Privada de Córdoba. La titular del gremio, que pertenece a la lista Celeste y Blanca de la agrupación José Manuel Estrada, será acompañada en su gestión por Nelay Colussi, Carlos Porta, Héctor Fonseca, Yolanda de Fadini, Edelma de Ardiles y Elida de Masera.

SANIDAD

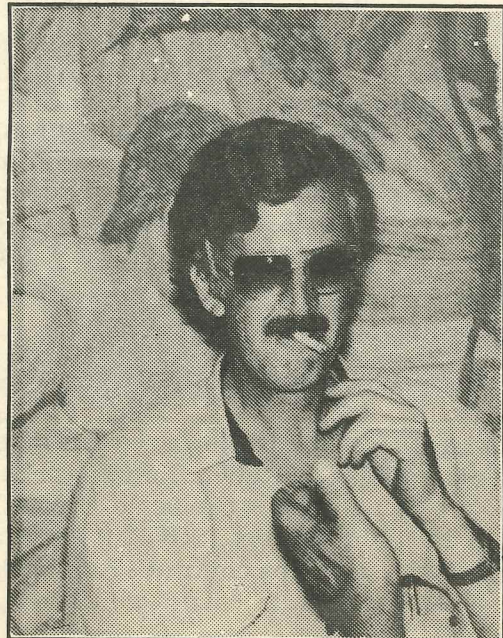
En las elecciones de la Asociación Trabajadores de la Sanidad (ATSA), Ricardo Lopez fué reelecto como titular del gremio, al lograr su lista, la Celeste y Blanca, 1454 votos ante 1289 de la Azul. Junto a Lopez fueron designados Rodolfo Beas (adjunto) y Ricardo Yañez (gremial).

VIAJANTES

José Gomez fué reelecto para un nuevo período como secretario general del gremio de Viajantes, en comicios donde se presentó una sola lista. Junto a Gomez se desempeñarán Luis Angel Sacchi (adjunto), Raúl Oscar Alvarez (gremial) y Juan Edmundo Pailó (prensa).

EMPLEADOS DEL VIDRIO

Encabezando la lista Celeste, Oscar Fernández



Hugo Ludueña



Ester Acha

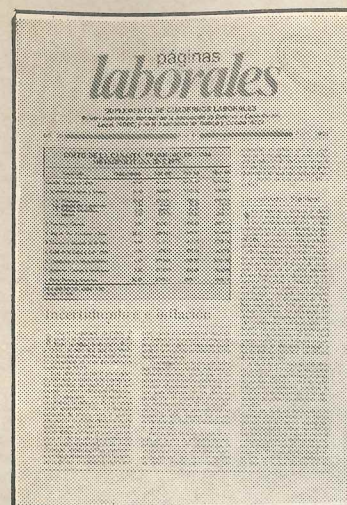
fué reelecto como titular del Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio, al imponerse la lista Celeste sobre la Blanca en las elecciones llevadas a cabo el 2 de enero último. Fernández será secundado por Ramón Lobos, Ricardo Argento, Eduardo Brandán, Horacio Aguirre, Ramón Rodríguez, Roque Ludueña, José Martínez, Mónica Torassa y Hugo Mansilla.

EMPLEADOS DEL JOCKEY CLUB

El secretario general de la Asociación de Empleados del Jockey Club, Hugo Ludueña, fué reelecto para una nueva etapa en la conducción de la entidad, en la medida que su lista, la Marrón, se impuso por 170 votos contra 119 de la lista Blanca. Integran también la nueva conducción Omar Basualdo, Luis Sevilla Oliva, Ricardo Avila, Juan Gaspar, Héctor Moyano, Ramón Quiroga, Graciela Ibarra, Roberto Sanchez, Héctor Ceballos y Aldo Rodríguez.

OBREROS DEL VIDRIO

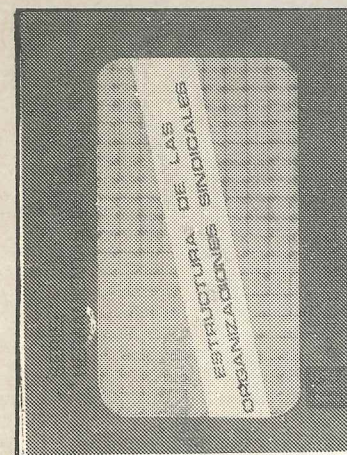
Jorge Luján fué electo para un nuevo mandato frente al Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio, en una comisión directiva que estará integrada además por Mario Lobos (adjunto), Hugo Boidi (relaciones laborales), Héctor Salas, Alfredo Velázquez, Abel Lobos y Ricardo Heredia. *



PAGINAS LABORALES

Suplemento de Cuadernos Laborales - Boletín Informativo de la Asociación de Defensa y Capacitación Legal (ADEC) y de la Asociación de Trabajo y Cultura (ATC). N° 27 / Enero de 1988.

El boletín de ADEC y ATC analiza la inflación de enero en Perú, que alcanzó el 12,8 por ciento y fué por lo tanto la más alta en lo que va de la administración de Alán García. También contiene, entre otros materiales, información sobre el paro del 28 de enero, que es el segundo que soporta el gobierno Aprista y que costó la vida a un trabajador a raíz de la represión policial, y una nota acerca de una reunión que, con la denominación de "Deuda Externa, Desarrollo y Cooperación Internacional", congregó a representantes de organizaciones no gubernamentales, centrales sindicales, organizaciones populares y especialistas en el tema.



ESTRUCTURAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Publicación del Centro de Estudios Sociales (CES), en su serie: "Herramientas de Trabajo" Santiago - Chile

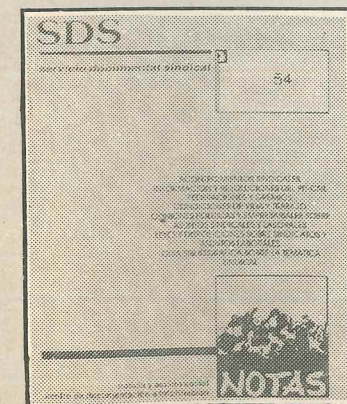
El trabajo del CES consta de cuatro partes básicas. En primer lugar, la Estructura Tradicional, del sindicato de base a las federaciones; luego, la Nueva Estructura Sindical del movimiento obrero chileno, que comprende el rol del dirigente, de los cuerpos de delegados y de las comisiones de trabajo o secretarías; después la Estructura para la Negociación Colectiva y la Huelga y, finalmente, la Estructura de las Federaciones y Confederaciones.



ACTUALIDAD ECONOMICA DEL PERU

Revista mensual del Centro de Asesoría Laboral (CEDAL), Año X, N° 96, Lima - Perú, Enero del 86.

La excelente publicación que edita el CEDAL trae, en el número comentado, un extenso editorial sobre el viraje del gobierno peruano de un modelo heterodoxo hacia una política económica ortodoxa, que privilegia a los sectores exportadores. Además, contiene entre otros materiales notas sobre el presupuesto, la ley de petróleo y la crisis fiscal de Estados Unidos. Particular interés reviste, además, un suplemento especial sobre la deuda externa internacional.



SERVICIO DOCUMENTAL SINDICAL

Publicación de Noticia y Acción Social (NOTAS), N° 54, Montevideo, Uruguay, 13 al 19 de setiembre de 1987.

Como es habitual, el boletín de NOTAS proporciona un registro pormenorizado de los artículos publicados en la prensa uruguaya sobre la cuestión sindical y otros temas afines. Cabe precisar, asimismo, que NOTAS cuenta también con una Biblioteca y Sala de Lectura y elabora informes de coyuntura, dossiers y bibliografías sobre temáticas específicas.