



## ¿Qué es exactamente un delegado?

El delegado gremial es un protagonista esencial de la acción sindical, que desarrolla sus tareas en el ámbito de la empresa o el establecimiento, representando y defendiendo los intereses de sus compañeros. La idea es que el delegado, al tomar contacto directo con los trabajadores, pueda hacerse carne de las inquietudes y necesidades de ellos, de manera de canalizar esos reclamos.

**Por eso, decimos que el delegado es un “representante de los trabajadores” de la empresa o el establecimiento (se encuentren afiliados o no al sindicato), y esa representación la ejerce tanto ante la empresa como ante el sindicato al que pertenece. Pero es, también y al mismo tiempo, un representante del sindicato ante los trabajadores que él representa (afiliados o no a la organización gremial) y ante la empresa.**

Es decir, que dentro del juego de relaciones que existe entre los trabajadores, la organización gremial y la empresa, el delegado posee las siguientes representaciones que le otorga la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS), N° 23.551, que rige todas estas cuestiones:

## ¿Cuáles son sus atribuciones?

### Representa

A los trabajadores de la empresa o del establecimiento, ante el sindicato;

A los trabajadores de la empresa o del establecimiento, ante la misma empresa;

Al sindicato, ante la empresa;

Conjuntamente, representa a los trabajadores de la empresa o del establecimiento y al sindicato, ante el Ministerio de Trabajo de la Nación o la Secretaría de Trabajo provincial, en los casos en que se produzca una inspección o un funcionario de cualquier autoridad administrativa laboral se haga presente en el establecimiento.



**Por esto decimos que la representatividad del delegado gremial es de carácter múltiple.**



## ¿Qué significa defender los intereses de lo compañeros?

Cuando decimos que el delegado “defiende los intereses de los compañeros”, no nos referimos sólo a custodiar o mantener las conquistas ya logradas, sino también a gestionar “mejoras”, o sea, **generar nuevas conquistas.**

Por ejemplo: supongamos que el CCT que rige en una fábrica, establece una jornada diaria de ocho (8) horas. El delegado tiene la obligación de verificar que este límite se cumpla, es decir, que el empleador no imponga “de hecho” una jornada de trabajo más extensa sin abonar las horas extras como marcan la ley o el convenio colectivo de trabajo.

**Si asume esa actitud, el delegado está “defendiendo los derechos e intereses” de los trabajadores de esa fábrica.**

Pero ahora supongamos que las tareas que allí se realizan son insalubres. En ese caso, el delegado deberá realizar los reclamos y gestiones necesarios para que se logre una declaración de insalubridad por parte de la

Autoridad Administrativa (nacional o provincial, según que el establecimiento se encuentre en territorio de la Capital o de alguna Provincia), de manera que la jornada se reduzca a seis (6) horas.

**La “defensa” de los intereses de esos trabajadores, no pasa sólo por exigir que se cumplan las normas laborales, sino también por la necesaria mejora en las condiciones de trabajo de sus compañeros en materia de salud, higiene y seguridad personal.**



## ¿Qué otras funciones tiene el delegado gremial?



Sería muy extenso enunciar todas las funciones del delegado gremial y las "comisiones internas", pero podemos remarcar algunas de las principales y más usuales

- 1** Vigilar el cumplimiento de las leyes laborales y el convenio colectivo.
- 2** Pedir información relacionada con cualquier apercibimiento, suspensión o despido de los trabajadores del establecimiento.
- 3** Estar atento a toda modificación ilegítima de las condiciones de trabajo (el denominado abuso del "ius variandi", esto es, del poder del empleador de modificar las condiciones de prestación de tareas sin causar daño físico, moral ni económico al trabajador).
- 4** Verificar el estricto cumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo; proponiendo formas para mejorar la prevención de

riesgos contra la salud y la seguridad de sus compañeros.

- 5** Velar por la preservación de la integridad psicofísica de sus compañeros, resistiendo ritmos de trabajo excesivamente intensos o pautas de productividad inadecuadas.
- 6** Otra de las funciones esenciales del delegado gremial es la de promover la actividad gremial de sus compañeros, detectando a aquellos que tienen interés vocación gremial, para estimularlos y acompañarlos en la participación en actividades sindicales e integrarlos a la organización gremial.
- 7** Verificar la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en la inspección que disponga la Autoridad Administrativa del trabajo.
- 8** Reunirse periódicamente con el empleador o su representante.
- 9** Presentar ante el empleador o sus representantes, las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúan.

## ¿Hay distintos tipos de delegados?

Generalmente, se distingue al delegado de pequeños establecimientos (con poco personal) del delegado de grandes establecimientos.

### ¿Por qué? ¿Cuál es la diferencia?



La ley establece que a mayor número de trabajadores, mayor número de delegados. Con lo cual, en los casos de grandes establecimientos, siendo mayor el número de delegados, no hay un único representante gremial que se constituye en actor principal en cada conflicto, sino que existe lo que se denomina "comisión interna" que es el órgano colectivo formado por el conjunto de los delegados.

O sea que, en los grandes establecimientos, cada delegado es componente de un organismo representativo colectivo, que es la comisión interna. La forma en que se integra la comisión interna depende del estatuto de la organización sindical en particular. El número de miembros va a depender de la cantidad de personal trabajando en el establecimiento de que se trate y de lo que establezca el convenio colectivo o la costumbre en la actividad, en la empresa o el establecimiento. Esta diferencia es importante, porque

**cuando se trata de grandes establecimientos los delegados realizan su labor de manera sectorizada: cada delegado recoge las inquietudes de su sector y las retransmite a la comisión interna.**

## ¿La comisión interna

es el cuerpo general de delegados?

**Una cosa es la comisión interna, también llamada cuerpo de delegados** (por ejemplo: todos los delegados de la fábrica XX), y **otra cosa es el plenario o cuerpo general de delegados**, que se constituye por todos los delegados de todas las fábricas o establecimientos representados por un mismo sindicato.

Es importante destacar, que para que se forme una comisión interna, debe haber tres delegados o más. El funcionamiento de esta comisión va a estar determinada por el estatuto del sindicato. También el estatuto determina si la elección de los delegados se realiza teniendo en cuenta determinadas áreas o sectores de la empresa, o por el conjunto del personal. En este tema, puede también adoptar decisiones la asamblea general de los trabajadores de la empresa.



¿Qué requisitos debo reunir para poder ser elegido como delegado?

Para poder ser candidato a delegado, según la Ley 23.551 se deben cumplir los siguientes requisitos:

- 1º) Ser mayor de 18 años de edad;
- 2º) Tener un año de antigüedad en la empresa (se cuenta desde la fecha de la elección para atrás), salvo que el establecimiento se haya instalado recientemente, en cuyo caso no se exige este requisito; tampoco se exige este requisito cuando, por la índole de la actividad, la relación laboral comienza y termina con al realización de una obra, o cuando se trate de un trabajo de temporada;
- 3º) Tener un año (como mínimo) de afiliación al sindicato con personería gremial.

## ¿Qué es un **sindicato** “con personería gremial”?

La ley 23.551 realiza diferentes clasificaciones de los sindicatos. Entre ellas, encontramos la clasificación que distingue los sindicatos en función de los derechos que poseen.

Ocurre que no todos los sindicatos tienen los mismos derechos reconocidos por ley. En efecto, los sindicatos con simple inscripción (también llamados “simplemente inscriptos”, o con “personería jurídica”) tienen menos derechos que los sindicatos con personería gremial.

**La personería gremial es un atributo de los sindicatos más representativos, que brinda al sindicato que la obtiene ciertos derechos que le son exclusivos.**

## ¿Cuáles son los derechos exclusivos que tienen los sindicatos con personería gremial?

Según el art. 31 LAS, los derechos exclusivos de los sindicatos con personería gremial son:

- ➔ **Defender y representar** ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;
- ➔ **Participar en instituciones de planificación y control** de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;
- ➔ **Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar** el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;
- ➔ **Colaborar con el Estado** en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;
- ➔ **Constituir patrimonios de afectación** que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;
- ➔ **Administrar sus propias obras sociales** y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

A estos derechos se suman otros tantos que están diseminados en la *Ley de Asociaciones Sindicales (LAS)*. Así:

- ➔ **La representación sindical en la empresa.** Como hemos dicho, el trabajador que desea postularse al cargo de delegado gremial, según la ley debe necesariamente estar afiliado al sindicato con personería gremial (conforme art. 41 inciso a. LAS).
- ➔ **La tutela sindical** de sus representantes gremiales (conforme art. 52 LAS).
- ➔ **La retención por nómina de cuotas de afiliación u otros aportes** que deban tributar los trabajadores al sindicato con personería gremial (art. 38 LAS).
- ➔ **La exoneración de impuestos y gravámenes** (art. 39 LAS).

## ¿Por qué la ley hace esta diferencia?

### ¿No deberían tener todos los sindicatos los mismos derechos?



Bueno... este tema fue muy estudiado por los órganos de control de la OIT, quienes al analizar los convenios internacionales relativos a la libertad sindical (que en nuestro país, tienen el mismo valor que nuestra Constitución Nacional), consideraron que sería posible que un sistema legal otorgue ciertos privilegios a favor de los sindicatos más representativos. Pero que estos privilegios o ventajas deberían limitarse al otorgamiento de derechos preferenciales en sólo tres materias:

- ➔ negociación colectiva;
- ➔ consulta por las autoridades;
- ➔ designación de delegados ante los organismos internacionales.

Esto no es lo que ocurre en nuestro país, pues el sistema legal argentino le otorga al sindicato con personería gremial privilegios que implican exclusividad en estas tres materias, y en otras tantas más.

*- Es decir: nuestra ley sindical otorga derechos exclusivos al sindicato más representativo. Estos derechos exclusivos exceden ampliamente la nómina de materias cuya prioridad a favor del sindicato más representativo es aceptada por los órganos de la OIT. Esto resulta tremendamente reprochable'.*

*- Sí, pero... ¿quién se ocupa de hacer este reproche? A mí, por ejemplo, este sistema me perjudica por varias razones. Supongamos que yo no estoy de acuerdo con la línea de pensamiento de la conducción del sindicato con personería gremial... ¿por qué me obligan a votar como delegado a un trabajador afiliado a ese sindicato, y no a otro que puede también representarme? Es más... ¿por qué, si yo quiero ser candidato a delegado, tengo sí o sí que afiliarme al sindicato con personería gremial?*







*- Si... éstas y otras situaciones han provocado, por un lado, el reproche de los órganos de control de la OIT, quienes han concluido que nuestro sistema legal atenta contra el principio de libertad sindical.*

También los Jueces argentinos han cuestionado el sistema ideado por la LAS. En efecto, el tema llegó hasta la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que en nuestro país es la máxima autoridad judicial. Así, en el caso "ATE c/ MINISTERIO DE TRABAJO", dictado el 11/11/2008, la Corte sentenció que:

**el art. 41 inc. a. LAS (el que establece que para ser delegado debo estar afiliado al sindicato con personería gremial) es inconstitucional, por violar el derecho a la libertad sindical, amparado tanto por el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional, como por el Convenio 87 de la OIT.**



**En el caso, la Corte consideró que nuestra ley atenta contra la libertad de los sindicatos con simple inscripción, al impedirles desplegar su actividad en uno de sus aspectos y finalidades más elementales para la que fue creada; y que también atenta contra la libertad de los trabajadores que desean postularse a delegados, a quienes se los obliga a afiliarse al sindicato con personería gremial.**

1. Se recomienda la lectura del material de debate "La Crisis del Modelo Normativo Sindical basado en los Derechos Exclusivos otorgados al Sindicato con Personería Gremial", en el que se trata con profundidad el tema relativo a cómo se obtiene la simple inscripción, cómo se obtiene la personería gremial, etc; estimulando un debate a partir de los reproches que se han hecho al sistema sindical argentino.





## ¿Entonces **con este fallo** la Corte modificó la ley?



**No.** La LAS sigue diciendo exactamente lo mismo, es decir, que para postularse a delegado el trabajador debe estar afiliado al sindicato con personería gremial.

**Los fallos de la Corte no cambian la ley, sólo dicen que ella es inconstitucional, es decir, que por esa razón no va a ser aplicada en el caso concreto.**

Obviamente, si se llevan a juicio casos similares, en donde esta cuestionada la elección como delegados de trabajadores afiliados un sindicato simplemente inscripto, cuando éstos lleguen a la Corte es de esperar que el tribunal falle de modo similar, partiendo del mismo criterio:

**que los sindicatos con simple inscripción, y los sindicatos con personería gremial, deben encontrarse en un pie de igualdad respecto al derecho a la representación sindical en la empresa y el derecho a la tutela sindical de sus dirigentes<sup>2</sup>.**

Esto nos genera grandes expectativas, pues es un hecho que nos encontramos frente a un proceso de cambio, iniciado con el fallo "ATE" y luego profundizado por el fallo "Rossi", que se irá consolidando y fortificando a través de la repercusión que estas sentencias provoquen tanto en el ámbito judicial, como en ámbito social.

2. Respecto a este tema, en especial a la incidencia del fallo "ROSSI" dictado también por la Corte, se recomienda la lectura del "EL DE-LEGADO GREMIAL II (LA PROTECCION DEL DELEGADO GREMIAL)", de esta misma serie.



Pero en conclusión, si yo estoy afiliado al sindicato simplemente inscripto, y quiero ser delegado,

**¿puedo o no puedo?**

Si lo vemos desde el punto de vista estrictamente legal, la respuesta es no. Si lo vemos desde el punto de vista de la jurisprudencia de la Corte, la respuesta es sí. Entonces, me parece que para decidir en el caso concreto los pasos a seguir, lo importante es hacer no sólo una valoración jurídica, sino también una valoración táctica política-gremial. Es esencial analizar en cada caso el grado de organización que se haya construido en la fábrica, el nivel de conciencia de los compañeros, la participación y apoyo de los mismos... También hay que tener en cuenta en el caso concreto cuál es el grado de resistencia de la patronal en torno a la aceptación de delegados de un sindicato distinto a aquél que goza de personería gremial.

**En términos generales, podemos afirmar que siempre resulta esencial conocer la correlación de fuerzas, para poder adoptar una estrategia gremial eficaz<sup>3</sup>.**

3. Se recomienda la lectura del material de formación "ESTRATEGIA Y TACTICA SINDICAL", de esta misma serie.



Me quedó algo en el tintero... ¿quién hace la convocatoria para que se lleve a cabo la elección de delegados?

Según la ley, la elección de delegados debe ser convocada por el sindicato con personería gremial que tenga implantación en la empresa o establecimiento. Este sindicato se ocupa también de la organización del proceso eleccionario (ej., notificar a la empresa la fecha de la elección y los candidatos, publicitarla en los lugares de trabajo, etc.).

Según el fallo "ATE", este derecho exclusivo del sindicato con personería gremial resulta cuestionable. Así, según esta interpretación, el sindicato simplemente inscripto con implantación en la empresa o establecimiento, también podría convocar a elecciones, al ser inconstitucional el art. 41 inciso a. LAS.

Más allá de quién hace esta convocatoria...

## ... ¿cómo se hace? ¿Cuáles son los pasos a seguir?

Para hacer la convocatoria se debe cumplir con lo indicado por el art. 25 del Decreto 467/88 (reglamentario de la ley 23551). Esta norma nos indica que:



Se tiene que fijar la fecha en la que se van a hacer los comicios. Las elecciones deben realizarse, como mínimo 10 días antes de que venzan los mandatos de los delegados que ya se encuentran en funciones.

Se debe publicar esta convocatoria. Esta publicación debe hacerse, como mínimo, 20 días antes de que venzan los mandatos de los delegados que están en funciones. En la publicación se debe detallar la fecha y hora de los comicios, y el nombre y dirección del establecimiento donde se realizarán los mismos.

Se debe difundir la convocatoria por medios que permitan poner en conocimiento de las elecciones a todos los trabajadores del establecimiento (cartelera, diarios locales, afiches, etc).

Se debe notificar al empleador la realización de los comicios detallando fecha, hora y lugar de los mismos.

**¿Todos los trabajadores** de la empresa **pueden votar** en las elecciones de delegado?



**Sí.** Todos los trabajadores de la empresa pueden participar en la elección, ya que el delegado va a representar a todos y cada uno de los compañeros, no solamente a los que estén afiliados a la organización gremial.

Se utiliza como padrón electoral la nómina del personal que trabaja en el establecimiento, que debe ser facilitada por el empleador.

**Muy importante: la elección debe realizarse en el lugar de trabajo y en horas de trabajo. Además, el voto debe ser directo y secreto.**

Excepcionalmente, puede llevarse a cabo de otra forma, lo que suele ocurrir en el caso de persecución sindical al no existir representación en la empresa. En tal caso, suele realizarse una asamblea en la que se eligen los representantes. Tal elección será válida mientras no sea cuestionada por ningún trabajador.

Una vez que el delegado fue elegido en estos comicios

**¿sigue trabajando en la empresa?**

En principio sí. Casi siempre sigue estando en la empresa, aunque a veces es relevado de prestar tareas. Tal situación puede configurarse por el CCT de la empresa o los usos y costumbres habidos en ella. Justamente el delegado, al ser un trabajador que sigue dentro del establecimiento, convive en forma permanente con el grupo de trabajadores que representa. Esto le permite tomar contacto directo con la problemática específica de esos trabajadores en el ámbito de la empresa, así como el estado de esta.

**Como la función del delegado se lleva a cabo en el seno mismo de la empresa, podemos decir que el delegado es la primera línea, la célula primaria del sindicato.**

Por ello se encuentra específicamente protegido por el Convenio n° 135 y la Recomendación n° 143 de la OIT, así como por la ley 23.551.

**El delegado es el primer escalón de la estructura jerárquica de la asociación sindical.**

## ¿Cuánto dura el mandato del delegado?

La ley establece una duración máxima del mandato de dos **2 años**

El estatuto del sindicato puede establecer un término menor.

**El mandato es renovable de manera indefinida, sin perjuicio de lo que estipule el CCT.**

Las elecciones de delegados deben hacerse con no menos de diez días de anticipación al vencimiento del mandato.

## ¿En todas las empresas debe haber un delegado?

La ley establece la existencia de un delegado en toda empresa cuya cantidad de trabajadores sea de diez (10) o más.

Es decir, que reunido este requisito (y siempre que alguno de ellos se encuentre afiliado a la entidad sindical) el sindicato está en condiciones de convocar a elección de delegados.

**La cantidad de delegados varía en función de la cantidad de trabajadores: de diez a cincuenta, debe haber un (1) delegado; de cincuenta y uno a cien, dos (2) delegados; luego, de ciento uno en adelante, debe adicionarse un (1) delegado cada cien trabajadores.**

**Además, en los establecimientos que tengan más de un turno, debe haber como mínimo un delegado por turno.**

Todo esto, sin perjuicio de lo que establezcan el CCT o los usos y costumbres de la actividad o empresa, pudiendo fijarse a través de estos una cantidad mayor de delegados.



## Si en la empresa hay trabajadores “en negro”, ¿ellos se computan para determinar el número de delegados que nos corresponde elegir?

Determinar el número de delegados por establecimiento a veces se vuelve dificultoso. En líneas generales, podemos decir que todos los trabajadores que dependen de un mismo empleador, y que trabajan en un determinado establecimiento, deben ser computados para definir la cantidad de delegados que deben elegirse.

Esto significa que si en un establecimiento hay 30 trabajadores “en blanco” que dependen de el empleador X, otros 8 “en negro” que también dependen de este mismo empleador, más otros 5 que están como pasantes (también dependientes de X), y finalmente hay 10 trabajadores que aparecen como “fuera de convenio” (pero también son dependientes de X), todos ellos deben ser computados. En este caso, la cuenta nos da un total de 53 trabajadores en el establecimiento, por lo tanto corresponde elegir dos delegados.



trabajadores en blanco + trabajadores en negro + pasantes + trabajadores fuera de convenio, si están bajo un mismo empleador, suman la totalidad de trabajadores de un establecimiento.



## ¿Se computan también los trabajadores “tercerizados”?



**Lamentablemente NO.** Uno de los grandes problemas de la tercerización es justamente la fragmentación que produce a nivel de representación sindical.

Los trabajadores de las empresas tercerizadas deben elegir sus propios delegados... frente a esto, lo ideal es generar mecanismos de coordinación entre todos los delegados electos, superando así el impacto de la tercerización en tal sentido.



**En realidad, si todos los trabajadores (tercerizados o no) trabajasen en el mismo establecimiento, y existiese un sindicato cuya zona de actuación los abarcase a todos, se podría convocar a elección de delegados unificados para todos. Pero no existen demasiados antecedentes de situaciones como la descrita.**





La empresa le debe facilitar al delegado un lugar para el desarrollo de sus tareas, ya que éste tiene el derecho y el deber de reunirse periódicamente con los trabajadores, para escuchar sus necesidades, comentarios, dudas o requerimientos. Además, la empresa debe reconocerle al delegado una cantidad de horas mensuales retribuidas, que el delegado ha de utilizar para ejercer sus funciones de representante sindical.



Esto está previsto en el art. 44 de la ley 23.551 que establece que, sin perjuicio de lo que se acuerde en el CCT respectivo, los empleadores están obligados a:

**Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados** del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesario;

**Concretar las reuniones periódicas con esos delegados** asistiendo personalmente o haciéndose representar;

**Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable.** Estos créditos horarios pueden ser utilizados tanto dentro como fuera del establecimiento. Y la re-gulación de su extensión puede surgir de la costumbre, es decir, de una práctica mantenida en el tiempo con el consentimiento tanto del empleador como de los trabajadores.



## ¿Puede ser **revocado** el mandato del delegado?

**Sí** El mandato del delegado puede revocarse mediante la decisión colectiva de los trabajadores representados, a través de una Asamblea, que puede ser convocada por el sindicato, o bien por los propios trabajadores (siempre que se reúna la voluntad de al menos el 10 % de ellos, que así lo peticione).

Quando lo establezca el estatuto del sindicato, el mandato del delegado puede ser revocado por decisión de la Asamblea o del Congreso general del sindicato, en cuyo caso debe reunirse una **mayoría especial de dos tercios (66%) de los votos**. Siempre que se revoca el mandato de un delegado, debe dársele a éste el derecho de defensa.



Me quedó una última pregunta, con esto del fallo "ATE"... ¿un trabajador puede ser delegado sin "tener nada que ver" con ninguno de los dos tipos de sindicatos? Es decir, no está afiliado al sindicato con personería gremial, ni tampoco al sindicato con simple inscripción...

**El delegado es siempre un representante sindical y, de acuerdo con la ley, para poder postularse debe estar afiliado al sindicato que tenga personería gremial con un año de antigüedad en dicha afiliación.**

Éste es el sistema argentino, y no hay forma de salirse de esta regulación legal. Aún considerando el criterio de la Corte Suprema, en el sentido de que el trabajador afiliado al sindicato simplemente inscripto también puede ser electo delegado, lo cierto es que en uno u

otro caso el trabajador debe contar con una afiliación sindical (sea al sindicato simplemente inscripto o al sindicato con personería gremial con implantación en la empresa).



Así, un trabajador que no cumpla con el requisito de afiliación al sindicato (sea al sindicato con simple inscripción, sea al que posee personería gremial), no podrá ser candidato a delegado.

Esto es así porque el sistema pretende que los trabajadores de cada empresa no sólo estén representados por esos delegados, sino que además se encuentren “cubiertos” por la fuerza del sindicato, de modo de tener un mayor potencial a la hora de enfrentar a la patronal.



**En síntesis, la exigencia de afiliación sindical es un requisito ineludible para ser delegado gremial. Por eso, ocurre algunas veces que el delegado se afilia al sindicato (justamente para “cumplir” el requisito dispuesto por la ley: un año de antigüedad en la afiliación para ser candidato), y una vez electo deja de responder a las directivas del sindicato. En estos casos, hay un quiebre entre la línea de pensamiento del sindicato, y la línea ideológica que mantienen los delegados.**





## ¿Es esto legítimo?

**Claro que sí. La Constitución Nacional asegura a los trabajadores (en el art. 14 bis), la organización sindical “libre y democrática”. Por lo tanto, que una comisión interna se aparte del sindicato, organizándose bajo otra línea de pensamiento distinta a la de la conducción sindical, es perfectamente constitucional.**

