

Grupo 6: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical
Coordinación: Héctor Palomino - hpalomino@trabajo.gov.ar

La regulación legal y convencional de la representación de los trabajadores en la empresa.

Lic. Marcos Ambruso

Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina.
observatorio-juridico@cta.org.ar

El objetivo del presente trabajo consiste en analizar el marco legal histórico y las cláusulas convencionales que regulan la actuación de los delegados en el lugar de trabajo y el rol que los actores sociales, y en particular las organizaciones sindicales, han asignado y asignan a la figura del representante de los trabajadores en la empresa.

INTRODUCCIÓN

Una de las consecuencias del importante aumento de las negociaciones colectivas registradas en los últimos tiempos es la necesaria organización de los trabajadores al interior de los establecimientos como herramienta esencial para la movilización y como argumento insoslayable en la mesa de negociación. La sensación de que “si se pelea, se gana”, crea las condiciones, al menos en el sector más formalizado, bien para animarse a responder al llamado del sindicato o, en no pocos casos, a actuar a pesar del mismo

Este escenario impacta sobre el conjunto de las organizaciones sindicales y pone en cuestión la relación entre sindicato - delegados imperante en nuestro sistema de relaciones laborales, signado por un alto grado de subordinación del segundo hacia el primero, en virtud del tipo de organización que se dieron los trabajadores en un momento histórico determinado.

En efecto, las organizaciones sindicales en Argentina se destacaron por el alto grado de penetración que alcanzaron en el nivel de planta a través de la creación de comisiones internas, **directamente ligadas a la estructura del sindicato**. Sus funciones reflejaban el particular equilibrio de poder existente en una industria o fábrica específica y constituyeron una garantía

para la implementación de la legislación laboral y un canal de comunicación entre la organización y las bases

Las sucesivas leyes y reglamentaciones se limitaron a reconocer su existencia y a garantizar la tutela, pero sus funciones nunca fueron objeto de regulación, hasta la sanción de la ley 23551 actualmente vigente y recientemente cuestionada por la Corte Suprema en el llamado “Fallo ATE”, dictaminando que no es requisito para ser delegado estar afiliado al sindicato con personería gremial, tal cual lo establece el art. 41, poniendo en cuestión la tradición normativa que garantizaba para los sindicatos con personería gremial el monopolio de la representación en el ámbito de la empresa.

En un reciente informe, pensado para elaborar un Sistema de Indicadores de Trabajo Decente, en el marco del Programa Nacional de Trabajo Decente para la Argentina 2005-2007, se propone considerar al porcentaje de asalariados privados del sector formal que se desempeña en empresas de más de 10 trabajadores que no cuentan con delegados sindicales como un indicador que refleja el déficit de Libertad Sindical, de asociación y de Dialogo Social. Mas allá de los límites de esa clasificación, donde nada nos dice de la **calidad** del trabajo del delegado (es decir, las condiciones en que debe desarrollar su tarea a efectos de reducir el déficit señalado), lo cierto es que la incorporación de esta variable obliga a pensar mecanismos de promoción del instituto que, por un lado, garanticen la acción sindical en el ámbito de la empresa, y por el otro, avance en la redefinición y ampliación de sus funciones.

En función de lo expuesto, creemos importante revisar la evolución normativa y convencional en el que se enmarca la acción cotidiana de miles de trabajadores que asumen la responsabilidad y el compromiso de representar a sus compañeros de trabajo, como así también la relación que establecen con las organizaciones sindicales, que ejercen, en virtud del modelo de personería gremial, el monopolio de la acción colectiva y a las que por ley los delegados deben pertenecer.

DESARROLLO HISTORICO

La historia de las relaciones laborales en nuestro país es particularmente rica en experiencias de negociación entre obreros y patronos. Alvaro Abós se remite al más antiguo convenio firmado en Argentina entre la Sociedad de Obreros Marmoleros y el centro de propietarios de esa actividad

en 1901, donde se creó un órgano llamado “jurado” compuesto por representantes patronales y obreros, con limitadas facultades de intervención en los talleres, al igual que en el convenio de 1906 de los obreros gráficos. Gaudio y Pilone (1987), por su parte, destacan el importante proceso de negociación colectiva que se venía desarrollando desde mediados de la década del 30, protagonizado en muchos casos por representantes directos de los trabajadores, donde la acción del Estado, a través del Departamento Nacional del Trabajo, jugó un importante papel en el gran porcentaje de negociaciones pactadas hasta 1943. Numerosas conquistas laborales conseguidas por esos años fueron generadas por instrumentos que, negociados en una empresa, posteriormente se extendían a toda la actividad.

La primera normativa en materia sindical fue el Decreto Ley 23852, sancionado el 2 de Octubre de 1945. Si bien allí no se hacía referencia directa a las comisiones internas, la redacción del art. 49 establecía como derechos de los trabajadores “*elegir libremente a sus representantes*”. En los convenios colectivos firmados a partir de la vigencia del decreto aparecen cláusulas que, no sólo garantizaban el reconocimiento de esas comisiones por la patronal y aseguraban la tutela del delegado, sino que también fijaban la cantidad de representantes, la forma de elección (en muchos casos eran designados directamente por el sindicato) y sus atribuciones, que iban desde velar por el cumplimiento del convenio, recibir información y reunirse con la patronal para transmitir peticiones de los trabajadores.

En los hechos, los delegados y las comisiones internas jugaron un importante papel en promover la afiliación, garantizar la aplicación de la legislación laboral y limitar las prerrogativas de la patronal en la esfera productiva, materializando en los lugares de trabajo el mayor peso social de los trabajadores. Este avance fue cuestionado en el Congreso de la Productividad de 1954, donde las patronales plantearon que las comisiones internas “*..contribuyan a consolidar el desenvolvimiento normal de la empresa y la marcha de la productividad*” y reivindicaron el derecho a la dirección y organización de la empresa sin interferencias que coarten su libertad de movimiento y su criterio. Así, plantearon en la comisión respectiva la necesidad de acordar normas de actuación de la comisiones internas de fábrica. El fracaso patronal en el Congreso se transformó en revancha cuando apenas asumió la Revolución Libertadora, el Ministerio de Trabajo declaró disueltas y carentes de autoridad todas las comisiones internas en los sitios de trabajo, liberando a las patronales de todo control por parte de los trabajadores y sus organizaciones del proceso de trabajo. Sin embargo, este ataque no evitó que los delegados

instrumentaran formas de lucha al interior de las fábricas que complementaban las acciones territoriales en los primeros años de la llamada “Resistencia Peronista”.

Ante el evidente fracaso de la técnicas represivas, el gobierno de Frondizi optó por la cooptación de las estructuras sindicales a través de reinstalar la figura del sindicato único y garantizar el control centralizado de los recursos. Paralelamente, el proyecto desarrollista suponía la implementación de acuerdos de racionalización del trabajo y de control del poder de las comisiones internas.

En lo que respecta a los delegados, la ley 14455/58 establece que los trabajadores que se desempeñen como delegados de personal, miembros de comisiones internas gozarán de estabilidad en sus empleos, siempre que su designación sea conforme a la ley y los estatutos y que ejerzan la representación de una asociación profesional. Como la ley no fue reglamentada sino hasta 1966, primaron los estatutos, donde las organizaciones sindicales establecieron férreas condiciones para limitar la actividad autónoma de sus instancias de representación inferiores.

Los convenios colectivos firmados a partir de la década del 60 son una muestra del nuevo escenario en el que los delegados desarrollan su acción. A modo de ejemplo, el convenio metalúrgico establece en su art. 83 que *“...los sistemas de premios o cualquier otra forma de incentivación no constituyen materia propia de la negociación colectiva. La UOM y/o sus delegados en los distintos establecimientos no podrán oponerse a la revisión de los sistemas vigentes cuando la incidencia que en ellos pueden ejercer los salarios, los métodos de trabajo, la renovación y modernización de las maquinarias y/o cambios técnicos los haga antieconómicos o desnaturalize en superior propósito de incentivar razonablemente la producción que debe presidirlos”*.

Paralelamente a este proceso de control, se producía otro fenómeno que iba a impactar a futuro en las formas de organización de la clase trabajadora. Los gobiernos de Frondizi e Illia permitieron crear sindicatos y convenios por empresa, tal cual era el pedido de los empresarios, sobre todo las multinacionales. El desplazamiento de las negociaciones debilitaba a las estructuras sindicales nacionales, creaba un fuerza laboral dócil en el sector dinámico de la economía, pero también contribuyó a revivir las seccionales y sindicatos locales en estas industrias, que dirigieron gran parte su atención al problema de la calidad del trabajo dentro de la

planta, en un principio, para posteriormente desarrollar una política de confrontación con las patronales y los dirigentes sindicales considerados conciliadores y poco representativos, con las fábricas como campo de batalla donde se desarrollaba esa confrontación. Cuando a fines de los 60 Onganía agudiza el sistema represivo y la crisis económica, estas seccionales radicalizan sus posturas y serán protagonistas de las luchas obreras más importantes de la etapa.

Con la vuelta de Perón al poder, se sanciona la ley 20615 de Asociaciones Profesionales, que consolida la estructura sindical centralizada en un marco de fuerte confrontación política en el seno del peronismo que se reproduce en los lugares de trabajo entre los líderes sindicales y los sectores combativos. Sobre estos últimos se lanzarán, primero los escuadrones de la Triple A, y luego la dictadura militar.

Numerosos testimonios, documentos y evidencias, afirman que los delegados, activistas y miembros de C.I. estuvieron entre los blancos más buscados por las fuerzas militares, y en muchos casos fueron secuestrados, detenidos y desaparecidos de su mismo lugar de trabajo, con la connivencia y complicidad de las patronales y algunos dirigentes sindicales. El Decreto 9/76 suspende las actividades gremiales, con lo que toda forma de organización en el lugar de trabajo resultaba altamente riesgosa.

La combinación de represión y transformación económica operada por la dictadura debilitó sensiblemente la acción sindical. Sin embargo, en numerosos establecimientos se mantenía un espacio de negociación informal entre las patronales y representantes de los trabajadores, en muchos casos designados por las propias empresas, ya que las estructuras sindicales se encontraban intervenidas, y la acción sindical, prohibida. Con la sanción de la ley 22105/79, si bien mantiene el modelo centralizado, se reducen la cantidad de delegados y su margen de acción.

Con la recuperación de la Democracia, el gobierno de Alfonsín intentó, sin éxito, imponer una ley que normalizaba la actividad sindical a partir de, en primer lugar, una convocatoria a elecciones de delegados y comisiones internas. El fracaso de la llamada Ley Mucci fortaleció a las conducciones centrales y delegó en ellas la convocatoria a elecciones en los lugares de trabajo, donde imperaban las prácticas de acuerdo tácito entre la patronal y la conducción del sindicato para marginar a militantes y activistas que cuestionaran al sindicato oficial.

Con la sanción de la ley 23551 en el año 1988 se recupera, también, la negociación colectiva. En un contexto de crisis política y económica, la ley incorpora por primera vez un capítulo específico referido a la representación sindical en la empresa. Allí se establece que los delegados *“Ejercen la representación de los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa y el sindicato, y a su vez, la representación del sindicato ante el empleador y los trabajadores”* (Art. 40 L.A.S.). Esta representación dual es susceptible de generar conflictos, ya que los reclamos de los trabajadores sólo pueden ser representados por sus representantes directos al empleador **previa autorización del sindicato** (Art. 43 inc.c L.A.S.), lo que genera, en los hechos, limitaciones a la acción directa y a la toma de decisiones en la empresa. Asimismo, establece derechos a verificar el cumplimiento de las normas, pudiendo participar en inspecciones, a reunirse con el empleador y a presentar reclamos, previa autorización del sindicato. Los empleadores: se obligan a facilitar un lugar para desarrollar las tareas gremiales, a llevar adelante reuniones con los delegados y a conceder un crédito de horas según CCT.

Para Moreno, la ley 23551 contempla bajo una fórmula restrictiva, demasiado general y poco precisa, las funciones que le competen al delegado. Por ejemplo, la presentación de reclamos ha sido severamente restringida, al extremo de disponer que dichos reclamos deberán hacerse previa autorización de la asociación sindical respectiva. Asimismo, la ley no le confiere facultades de negociación, de consulta o de información. Para Abós, en cambio, la ley abre el marco a la acción de los delegados, son éstos quienes deben explorar ese espacio, incorporando a su acción todos los temas que tengan relación con la defensa de los intereses, los derechos y las condiciones del trabajador.

A partir de la década del 90, las modificaciones en materia laboral favorecieron el desarrollo de la negociación colectiva a nivel de empresa, en detrimento de la negociación por rama de actividad propia del modelo sindical argentino. Esta nueva negociación combinó cláusulas de extrema flexibilidad en cuanto a la forma de organizar el trabajo con una exhaustiva reglamentación de las actividades sindicales, donde el sindicato se garantizaba el monopolio de la acción en materia de conflicto y negociación, otorgando escasa o nula participación a los representantes de los trabajadores en la empresa. Por mencionar un ejemplo extremo, el convenio del año 93 firmado entre la Unión Ferroviaria y la empresa FERROSUR ROCA, concesionaria de los servicios de trenes privatizados, establece en su art. 15 que *“Para esta primera etapa, los*

delegados serán designados, en forma provisoria, directamente por la C.D. de la U.F.”. Este esquema se repite en los siguientes convenios firmado por las partes hasta el año 2000, cuando se eliminó esa cláusula.

Por otra parte, los sindicatos han reemplazado el rol que cumplía el delegado en promover la adhesión voluntaria del trabajador a la organización por la universalización de la cuota sindical operada a partir de las llamadas “contribuciones solidarias” generalizadas a partir de la sanción de la ley 23551.y pactadas a través de los convenios colectivos El art. 30 del CCT 421/00 firmado entre el Sindicato de la Alimentación y la empresa FERRERO establece que *“Todo beneficiario del presente convenio deberá aportar el equivalente a la cuota sindical. Dicha cuota no será retenida al personal ya aportante en calidad de afiliado”*.

Este escenario, sumado al cambio profundo en la estructura de la clase trabajadora, que trajo aparejado un aumento del desempleo, la precarización y la fragmentación de los colectivos laborales, hizo que el rol de los delegados y comisiones internas se debilitara y su ausencia en el proceso de negociación abriera camino para la instrumentación de pautas flexibilizadoras en los convenios colectivos.

Con la sanción de la ley 25013, se regula la presencia de un delegado de personal en las comisiones negociadoras en unidades mayores a 500 trabajadores, nominado por la propia asociación sindical, siendo éste un antecedente que recogerá la ley 25877 que en su art 18 establece *“La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate”*.

Este principio, incorporado tardíamente a la legislación, va en sentido contrario a las disposiciones establecidas legal y convencionalmente en la década del 90. Sin embargo, chocan con una realidad: según un estudio basado en la sistematización de la Encuesta de Indicadores Laborales y de la Encuesta a Trabajadores en Empresas del Ministerio de Trabajo, correspondiente al año 2005, sólo en el 12,4% de las empresas existe al menos un delegado, con

el agravante que en casi la mitad de las empresas de más de 200 trabajadores no existe representación de los trabajadores.¹

Esta ausencia de representación sindical en el lugar de trabajo debilita la relación de fuerzas al momento de la negociación. A pesar de los esfuerzos y recomendaciones del Ministerio de Trabajo, la presencia de delegados en las negociaciones de empresa no supera, para el año 2008, el 43%, aunque en el año 2006 la medición arrojó un 36% de presencia².

En la Argentina, si el sindicato con personería gremial no quiere, no hay delegados en una empresa, con la consiguiente desprotección a la que están sometidos aquellos que se muestran como “agitadores” y pretenden ejercer el derecho de sindicalización garantizado por la Constitución Nacional y los convenios internacionales. En los lugares de trabajo donde la acción sindical es dinámica, se encuentran no pocos casos donde la conducción de los conflictos se desarrolla al margen o en disidencia con la conducción sindical. Según datos del Observatorio de Derecho Social, el 15% de conflictos registrados en el año 2008 en la actividad privada fueron conducidos por delegados, comisiones internas y activistas,. Los ejemplos de mayor repercusión pública han sido los conflictos del subte y el casino de Puerto Madero, pero podemos mencionar a los fileteros de Mar del Plata, los motosierristas de Alto Paraná, y más recientemente, los trabajadores contratados de IVECO en Córdoba.

PRINCIPALES INDICADORES LEGALES Y CONVENCIONALES

El Derecho a la organización colectiva de los trabajadores se encuentra amparado, no sólo por el Convenio 87 de OIT, sino en particular, con relación a la representación sindical en la empresa, por el Convenio 135 y la recomendación 143 de 1971, que establecen:

- Protección eficaz contra toda medida motivada por su condición o actividad
- Consulta de organismo independiente previo al despido
- Trasladar al empleador la carga de la prueba
- La protección debe alcanzar también a los candidatos
- Facilidades para cumplir sus funciones
- Tiempo libre retribuido

¹ Trajtemberg, D., Berthó, F., Atoréis, P., y Lauphan, W., (2005) La encuesta de Indicadores Laborales, ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios de Trabajo del ASET

² Informe Anual de Conflicto y Negociación Colectiva, Observatorio de Derecho Social de la CTA

- Acceso a todos los lugares de trabajo
- Acceso a la dirección de la empresa
- Derecho a la comunicación

En nuestro país, la Constitución reconoce a los trabajadores el derecho a darse las formas organizativas que consideren apropiadas para la defensa de sus intereses. No sólo eso, sino que propone participación del trabajador en las ganancias, con control de la producción y participación en la dirección, a través de leyes regulatorias que nunca se dictaron. En materia de representación en la empresa, la ley 23551 incorporó por primera vez un capítulo específico sobre la materia. El articulado establece requisitos y derechos, y remite a la negociación colectiva como el ámbito adecuado para regular institutos normativos expresamente mencionados (créditos horarios, lugar de reunión, carteleras, etc), como así también para promover la participación de los representantes del personal en las instancias de negociación, participación y consultas creadas en los convenios (comisiones de interpretación, de seguridad e higiene u otras)

En un informe elaborado por investigadores de CC.OO. en España sobre el tratamiento convencional de la representación de los trabajadores se destaca la ampliación de competencias reconocidas por la ley a través de la Negociación Colectiva. Temas como el derecho de información, la participación en sistemas de remuneración variables, la elaboración de programas de capacitación, la presencia activa en los comités de higiene y seguridad, entre otros, se presentan en numerosos convenios colectivos tanto a nivel de empresa como regionales e incluso nacionales. Este dinamismo en materia convencional contrasta con el observado en el análisis de la cuestión en nuestro país, donde resulta una práctica generalizada en los convenios colectivos firmados en los últimos años la remisión expresa a la norma legal, sin vocación por parte de las estructuras sindicales, de ampliar las funciones, derechos y participación de los delegados, sino por lo contrario, en los casos en que el tratamiento del tema resulta más exhaustivo, por lo general redundando en limitaciones al ejercicio de sus funciones y una excesiva subordinación a la organización que condicionan la libertad y la democracia sindical.

El avance de un trabajo de relevamiento de cláusulas convencionales sobre la reglamentación del trabajo de delegado que se encuentra desarrollando el equipo del Observatorio de Derecho Social, ofrece algunas conclusiones que nos permitimos mencionar:

El relevamiento se hizo sobre el universo de los convenios colectivos de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo entre los años 2006 y 2008, en un contexto económico que favoreció la ofensiva de los trabajadores y permitió que las relaciones de fuerza se equilibraran, además de generar un proceso de movilización y organización en los lugares de trabajo, cuyo análisis excede el objetivo del presente trabajo.

En el 25% de los CCT no existe ninguna regulación de la actividad de delegados y comisiones internas; Las principales cláusulas se refieren a la regulación de la cartelera sindical (presente en el 61,34% de los CCT), del crédito horario para la realización de actividades gremiales (53,35%), de la cantidad de delegados (21,39%), del local sindical (17,01*%) y de reuniones periódicas (9,28%), todas materias que la propia ley deriva a lo acordado en la negociación colectiva.

Asimismo existen otras cláusulas que avanza en la reglamentación de los modos de acción y las atribuciones del representante sindical en la empresa, como por ejemplo la intervención en los conflictos y la participación en comisiones paritarias.

A continuaremos, analizaremos cómo se expresan cada una de estas variables en los convenios colectivos

1) LA CANTIDAD DE DELEGADOS

Los convenios de la década del 50 establecían por lo general un número fijo de delegados, designados por la organización sindical. El primer antecedente normativo vinculado a la cantidad de delegados se registra en el Dec. 969/66, que reglamentó la ley de Frondizi y tuvo una corta vigencia. Allí se establecía la siguiente proporción:

De 5 a 15 trabajadores 1 delegado

De 16 a 40 trabajadores 2 delegados

De 41 a 70 trabajadores 3 delegados

De 71 en adelante 1 delegado cada 50 trabajadores

Posteriormente, el decreto 1045/74 mantiene las proporciones, indicando que las mismas podían ser aumentadas por estatuto o convenio.

Así, por ejemplo, el CCT 260/75 de la industria metalúrgica plantea que *“La representación gremial de la UOM en cada establecimiento se integrará en la siguiente forma:*

- 1) cuando el número del personal no exceda de 20 personas, por dos delegados*
- 2) cuando el número de personal no exceda de 50 personas, por tres delegados*
- 3) cuando el número de personal exceda de 50 personas, un delegado más por cada 30 o fracción mayor de 20 personas”*

La ley de la dictadura militar 22105/79 anulaba la posibilidad de recurrir al convenio para modificar el número de delegados, dejando a criterio general de la autoridad de aplicación el número de delegados en establecimientos menores a 100 trabajadores. En los de más de 100, no podrá superar el 1% hasta 2000 trabajadores.

La actual ley sindical, en su art. 45 establece que *“A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:*

- a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;*
- b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;*
- c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.*

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

En los convenios colectivos, la regulación de la cantidad de delegados por establecimiento en una proporción distinta a la prevista en la ley se encuentra en el 21,39% de los convenios (22,93% de los convenios de empresa y en el 18,03% de los convenios de actividad).

En este caso, cabe destacar la existencia de dos situaciones distintas. Sobre un total de 83 convenios, en 43 casos se establece una mayor cantidad de delegados que los previstos en la ley, mientras que en 38 casos se fija una cantidad determinada de delegados. Con relación a esto último, debe destacarse la existencia de 16 convenios que reconocen uno o dos delegados en el establecimiento, independientemente del tamaño de este.

CCT 481/07 - CAMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DE ENVASES DE CARTON Y AFINES / FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTON Y QUIMICOS

De conformidad con el Artículo 45 de la Ley 23.551 fíjese el número de delegados protegidos por la estabilidad sindical legal, de acuerdo a las pautas que siguen:

Establecimientos de 10 trabajadores comprendidos en este convenio colectivo: 1 delegado;

de 21 a 50 trabajadores: 2 delegados;

de 51 a 100 trabajadores: 3 delegados;

de 101 a 200 trabajadores: 4 delegados;

de 201 a 300 trabajadores: 5 delegados;

de 301 a 500 trabajadores: 6 delegados;

de 501 a 600 trabajadores: 8 delegados;

de 601 a 800 trabajadores: 10 delegados;

de 801 en adelante: 12 delegados.

CCT 879/07E QUIMICOS BAHIA BLANCA / PROFERTIL S.A.

“Las partes convienen que la representación sindical en “LA EMPRESA” estará integrada por un (1) Delegado y un (1) Sub-Delegado, cualquiera sea la cantidad de trabajadores convencionales y/o turnos”

CCT 440/06 ASOCIACION DE PERSONAL DE EMPRESAS DE INFORMACION / CAMARA DEL SECTOR

“En caso de establecimientos cuyo plantel supere los cincuenta (50) trabajadores el número de delegados será dos (2)”

En el caso de la representación gremial por turnos y/o secciones, algunas cláusulas contrarían la ley de modo más directo. En las mismas se explicita que el cómputo se realiza “independientemente de turnos y secciones”, lo que configura una limitación concreta a la organización gremial.

CCT 846/07 FEDERACION DE LUZ Y FUERZA / AES ALICURA S.A.

“El número de Delegados del personal se ajustará a la proporcionalidad del ARTICULO 45 de la Ley N° 23.551. Para calcular la cantidad de delegados no se tendrá en cuenta la totalidad de los turnos de trabajo vigentes y sólo la determinación aritmética establecida por el art. 45 de la Ley 23.551”

Uno de los temas centrales relacionados con la forma en que se organiza la representación en la empresa en general y se designa la cantidad de delegados en particular es la existencia en cada lugar de trabajo de trabajadores contratados, tercerizados o fuera de convenio. Los mismos están excluidos del cómputo general viendo limitada su propia representación y disminuyendo la sumatoria general. Si bien este tema no es abordado por los convenios colectivos de trabajo, es central para comprender las composiciones de los cuerpos de delegados y las comisiones internas y su limitado peso actual en la organización de los trabajadores.

2) EL CREDITO HORARIO

Llamamos crédito horario a la cantidad de tiempo del que disponen los delegados para realizar su función gremial. Las cláusulas que regulan este ítem se refieren a la magnitud del crédito horario, a su distribución, y a los límites para su utilización. A modo de ejemplo, el CCT 130/75 de Comercio establece que *“Los empleadores otorgarán toda licencia gremial que le sea requerida por la organización sindical respectiva a los representantes gremiales”*.

El artículo 44.c de la ley 23.551 delega expresamente en los convenios colectivos la regulación del crédito mensual de horas para el ejercicio de funciones gremiales. Este aspecto se presenta en

el 53,35% de los CCT homologados entre 2006 y 2008 (55,26% de los convenios de empresa y en el 49,18% de los convenios de actividad).

El crédito horario otorgado a los delegados para la realización de actividades gremiales presenta particularidades en cuanto a su extensión, y a los límites y mecanismos para su utilización. Por un lado, el 69,15% de los CCT asignan menos de una hora diaria para esta tarea (en el 41,79% alcanza a menos de media hora diaria); en segundo lugar, habitualmente disponen que dicho crédito solo puede utilizarse para la realización de actividades fuera del establecimiento; finalmente, supeditan su otorgamiento a un pedido formal de la organización sindical, dificultando de esta manera su utilización por parte de delegados opuestos a la conducción sindical.

3) LAS FUNCIONES DEL DELEGADO

Las distintas leyes sindicales anteriores a la 23551 no hacían referencia a las competencias y atribuciones del representante en la empresa. Esta ausencia era suplida en la redacción de los estatutos y, en menor medida, en los convenios colectivos. A modo de ejemplo, el estatuto de la UOM de 1947 establecía

- *presentación y discusión con la patronal de los reclamos presentados por los obreros*
- *supervisión de la legislación laboral*
- *colaboración en el mantenimiento de la disciplina y el mejoramiento de la planta*
- *consulta previa en caso de faltas de indisciplina*
- *completa libertad de movimiento dentro del lugar de trabajo*

Por vía convencional, los delegados estaban habilitados a vigilar el cumplimiento del convenio y a intervenir en las diferencias que se suscitaran en el ámbito de la empresa.

La ley 23551 establece las siguientes funciones:

- controlar la aplicación de normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa
- reunirse periódicamente con el empleador o su representante
- presentar ante los empleadores las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúan, previa autorización del sindicato

El análisis de las cláusulas convencionales nos muestra una tendencia a limitar la capacidad de acción colectiva de los trabajadores en los establecimientos y a restringir los niveles de democracia sindical. Esto se observa particularmente en las cláusulas que regulan el uso de carteleras y los mecanismos de información, la intervención en los reclamos individuales y la realización de asambleas o reuniones.

CCT 817/06E SINDICATO DE LUZ Y FUERZA / EDENOR

“Las vitrinas llevarán en su parte superior "Sindicato de Luz y Fuerza" y las llaves de las mismas serán entregadas a representantes del Sindicato. Por consiguiente, queda prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo”

CCT 454/06 SMATA / CAMARA DE CONCESIONARIOS DE ESTACIONES DE SERVICIO DEL ACA

“Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor”

CCT 226/97 E SINDICATO DE LA ALIMENTACIÓN / MC CAIN

“la actuación del delegado queda supeditada a que previamente las reclamaciones de tipo individual o peticiones particulares, como ser: a) enfermedad b) accidente c) vacaciones d) licencias y permisos e) todo lo referente al convenio colectivo o la legislación vigente f) herramientas y elementos de seguridad g) tiempo y modalidades de trabajo individuales; sean efectuadas directamente por el interesado ante el supervisor inmediato”

CCT 860/07 E LUZ Y FUERZA / EDELAP S.A.

“Cuando entendiere el Delegado que una orden impartida por un superior no esté de acuerdo con una disposición del Convenio, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización, pero podrá presentarse ante la Jefatura exponiendo su punto de vista y tratar de solucionar la situación. En caso que entre ambos surjan discrepancias en cuanto a si la orden impartida se ajusta o no al Convenio Colectivo de Trabajo, el Jefe lo comunicará de inmediato al superior que corresponda y el Delegado al Sindicato. La empresa y el Sindicato resolverán en definitiva, y si uno de ellos lo considera necesario, podrá solicitar una reunión extraordinaria de la C.I.A.P”

CCT 525/07 FEDERACION DE PAPELEROS / FABRICANTES DE BOLSAS INDUSTRIALES

“Están terminantemente prohibidas a los trabajadores en general y a los delegados del personal en particular, cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo”

CCT 888/07E SINDICATO DE TRABAJADORES DEL NEGRO DE HUMO / CABOT ARGENTINA S.A.

“Excepcionalmente, podrán realizarse asambleas extraordinarias durante la jornada de labor, las que indefectiblemente deberán ajustarse a las siguientes condiciones: a) que sean debidamente autorizadas en forma previa por la gerencia de Recursos Humanos, o por quien ejerza la autoridad en el Establecimiento, una vez considerados los motivos que se aleguen para su celebración, b) que tengan como máximo una duración de treinta minutos”.

Por último, prácticamente no se registran cláusulas que incorporen a los representantes de los trabajadores en las distintas comisiones creadas convencionalmente, ya sea en temas de interpretación, procedimientos ante conflictos, seguridad e higiene, etc. Como excepción, podemos mencionar el siguiente caso:

CCCT 441/06 FEDERACION MARÍTIMA, PORTUARIA Y DE LA INDUSTRIA NAVAL / CAMARA DE CONCESIONARIOS DE TERMINALES DE CONTENEDORES

“Las organizaciones sindicales de Primer Grado signatarias de la presente, tendrán la facultad de designar de entre sus Delegados de Personal en cada empresa, un Delegado de Salud Laboral y Prevención”

CONCLUSIONES

Las funciones de los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo no ha sido objeto de regulación normativa hasta la sanción de la ley 23551, actualmente vigente. Esa ausencia normativa era suplantada por los convenios colectivos y los estatutos sindicales.

La ley vigente habilita la disponibilidad colectiva a partir de ciertos mínimos garantizados, por lo que la negociación colectiva podría ampliar las funciones de los delegados en materia de derechos a la información, a la participación en instancias paritarias, en la definición de criterios para la implementación de remuneraciones variables, en materia de seguridad e higiene, capacitación, introducción de nuevas tecnologías, situaciones de crisis, etc.

Lejos de ello, en el contenido de las cláusulas pactadas en los convenios suscriptos durante la vigencia de la ley se observa una reglamentación excesiva del trabajo del delegado que redundaba en limitaciones y condicionamientos para el ejercicio del desarrollo de la acción gremial por parte del representante de los trabajadores en la empresa. Creemos que esta situación fue impuesta por los empresarios y consentidas por las conducciones sindicales con el objetivo de garantizar la implementación de la flexibilidad laboral en las empresas limitando toda posibilidad de resistencia a las mismas por parte de los trabajadores. . .

La obligación impuesta por la ley 25877 a la presencia de los delegados en las unidades negociadoras es un paso adelante para favorecer la participación de los mismos, pero esa presencia está condicionada a la existencia misma del delegado en la empresa, y recordemos que los datos del Ministerio de Trabajo del año 2005 indican que en el 88% de las empresas argentinas no hay delegados³

Como consecuencia, la presencia de los delegados en los convenios colectivos ronda el 40% de las negociaciones, y en muchos casos son convocados al sólo efecto de cumplir con la obligación, sin haber tenido participación alguna en el proceso negocial.

³ Lamentablemente, el Ministerio de Trabajo no ha avanzado con el relevamiento de esta categoría, lo que impide conocer su evolución y el impacto que la aplicación del art. 18 produce en la elección de delegados en los lugares de trabajo.

El grupo de expertos en Relaciones Laborales convocado por el Ministerio de Trabajo para elaborar un informe sobre las Relaciones Laborales en Argentina sugiere (con la disidencia de los representantes del pensamiento empresarial) agregar a las facultades conferidas a la autoridad de aplicación en el art. 56 inc. 4) de la LAS la convocatoria a elección de delegados en el supuesto en que no se efectúe la misma en tiempo y forma. Esta propuesta retoma el espíritu del decreto 969/66, que facultaba al Ministerio a convocar a elecciones a pedido del 5% de los trabajadores interesados. Entendemos que esta propuesta, que compartimos, debe ir acompañada de la creación de un registro, de forma tal que el Ministerio podría elaborar un índice confiable sobre la evolución del instituto y promover su ejercicio en aquellas empresas donde no se registren representantes, no sólo a partir de la intimación a la organización sindical, sino a partir del pedido expreso de un conjunto de trabajadores.

Otro aspecto a analizar, es el referido a la ampliación de las funciones del delegado y las restricciones que el contenido de las cláusulas impone al ejercicio de la democracia sindical.

En términos generales, la evaluación de la regulación de la actividad de delegados y comisiones internas a través de los convenios da cuenta de una búsqueda de restringir la capacidad de acción colectiva de dichos órganos, tanto por parte de los empleadores como por una amplia mayoría de las organizaciones sindicales. Para ello, se busca convertirlos en meros interlocutores entre la organización sindical y los trabajadores, limitando sus posibilidades de convertirse en los actores dinámicos de la organización en los lugares de trabajo.

Así por ejemplo, se recortan las atribuciones del delegado para elevar reclamos individuales del personal, a tono con las estrategias gerenciales que apuntan a construir una nueva “cultura de empresa” basada en la individualización de las relaciones laborales. Asimismo, no se promueve la intervención de los delegados en instancias de negociación, y se limitan las atribuciones de los mismos en materia de convocatorias a reuniones o asambleas, el desplazamiento del delegado por la empresa para tomar contacto con sus compañeros y los procedimientos para disponer del tiempo destinado a la actividad gremial.

El carácter subordinado del representante de los trabajadores al sindicato con personería gremial se evidencia en la previa autorización consignada por la ley y se extiende al punto de restringir el uso de las carteleras o el otorgamiento de permisos gremiales, lo que conspira sin dudas contra la

democracia sindical. El reciente fallo de la Corte Suprema, planteando la inconstitucionalidad del art. 41 de la ley, sumados a los pronunciamientos judiciales que han promovido la restitución en casos de despidos por el ejercicio de la actividad gremial, más allá de la tutela de ley, plantea sin dudas un nuevo escenario,

La definición de Trabajo Decente como aquel trabajo reconocido, protegido, seguro y formal, por parte de la Organización Internacional del Trabajo, cotejada a las situaciones por la que cotidianamente atraviesan los trabajadores argentinos que intentan organizarse en su lugar de trabajo, debe servir para que el conjunto de las instituciones del trabajo incorporen las recomendaciones del máximo organismo en materia laboral del mundo que apuntan a garantizar leyes que reconozcan y otorguen derechos, protección jurídica y social y representación al conjunto de los trabajadores. Y en un país donde el 42% de su fuerza de trabajo no está registrada, donde la inserción ocupacional se da en condiciones de extrema precariedad y donde las innovaciones organizacionales fragmentan los colectivos y las representaciones, este deber es urgente.

BIBLIOGRAFIA

- ABOS, ALVARO *“LA REGULACION ESTATAL DE LOS SINDICATOS EN ARGENTINA”*, CISEA, Buenos Aires, 1988
- BUNEL, JEAN *“PACTOS Y AGRESIONES. EL SINDICALISMO ARGENTINO ANTE EL DESAFIO NEOLIBERAL”*. Fondo de Cultura Económica, 1992
- BUSSI, ERIBERTO - CORTE, NESTOR *“MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL”*, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 1988
- CORTE, NESTOR *“EL MODELO SINDICAL ARGENTINO”*, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 1988
- TORRE, JUAN CARLOS (COMPILADOR) *“LA FORMACION DEL SINDICALISMO PERONISTA”*, Legasa, 1988
- MORENO, OMAR *“LA NUEVA NEGOCIACION. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ARGENTINA”*, Fundación Friedrich Ebert, 1991
- JAMES, DANIEL *“RESISTENCIA E INTEGRACIÓN. EL PERONISMO Y LA CLASE TRABAJADORA ARGENTINA 1946-1976”* Editorial Sudamericana, 1990
- GRUPO DE EXPERTOS EN RELACIONES LABORALES, *“ESTADO ACTUAL DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN ARGENTINA”*, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2008
- BASUALDO, VICTORIA *“LOS DELEGADOS Y LAS COMISIONES INTERNAS DE LA HISTORIA ARGENTINA”* Fetia, 2009
- OBSERVATORIO DE DERECHO SOCIAL CTA *“REGULACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y ORGANIZACIÓN DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y COMISIONES INTERNA EN ARGENTINA (2006-2008)”* Ponencia para el Congreso de ALAST, 2009
- RICARDO ESCUDERO RODRÍGUEZ (COMPILADOR), *“OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”*, Secretaría Confederal de Política Institucional, Política Social y Estudios de CC.OO.