

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

**Actividad y organización de los delegados del personal y comisiones internas.
Un análisis de su regulación en los convenios colectivos de trabajo. Argentina,
2006 – 2008.**

Marcos Ambruso
(ODS)

Julia Campos
(ODS-Conicet)

Luis Campos
(ODS- Conicet)

Felipe Castelo
(ODS)

observatorio-juridico@cta.org.ar

1. Introducción

Este trabajo se enmarca en un proyecto de investigación del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) referido a la negociación colectiva y el conflicto laboral a partir del año 2003.

Específicamente, en esta ocasión realizamos un análisis de la regulación de la actividad de delegados del personal y comisiones internas en los convenios colectivos de trabajo (CCT) homologados en el período 2006 – 2008.

Históricamente, la estructura sindical argentina se caracterizó por una fuerte implantación de la organización de los trabajadores en los lugares de trabajo. Los orígenes de este proceso se encuentran en los primeros gobiernos peronistas (1945 - 1955), y esta presencia estructural condicionó la evolución de la actuación sindical durante las décadas posteriores, contando con una centralidad al menos hasta el golpe militar de 1976.

A partir de entonces, la combinación de la represión dirigida contra delegados y comisiones internas, junto con la reconfiguración de la estructura productiva, caracterizada por un incremento del desempleo a niveles inéditos en la historia del país y una retracción de la producción industrial, redujo las posibilidades de acción en los lugares de trabajo.

Sin embargo, desde fines del año 2002, y a partir de los cambios en el patrón de crecimiento económico, la acción e instituciones sindicales nuevamente ocuparon un lugar central en la dinámica de regulación de las relaciones sociolaborales.

En dicho marco, las instancias de representación en los lugares de trabajo constituyen el primer nivel de organización de los trabajadores, y por ello son un actor relevante en el análisis de la modalidad que asumen la negociación colectiva y el conflicto.

A fin de contribuir a la caracterización de dichos órganos, en este trabajo analizamos las normas que regulan su funcionamiento, tanto a nivel de la legislación como de los CCT homologados entre 2006 – 2008.

Para ello, hemos sistematizado la información contenida en 388 CCT, analizando sus cláusulas según distintas dimensiones que hacen a la actividad de delegados y comisiones internas: cantidad de delegados, crédito horario, cartelera, local, mecanismos de reclamo, reuniones periódicas, establecimiento de comisiones y asambleas.

Una vez realizado este primer análisis, de naturaleza cuantitativa, hemos incorporado un abordaje de tipo cualitativo, a partir del cual describimos las cláusulas más significativas referidas a cada una de estas dimensiones.

Finalmente, aspiramos a formular interrogantes que permitan profundizar las investigaciones referidas al papel de los órganos de representación sindical en los lugares de trabajo, su relación con las organizaciones sindicales y los patrones, y el lugar que ocupan en el conflicto y la negociación colectiva.

2. Estado actual de la presencia de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo

Previo a adentrarnos en las características específicas de la regulación de la actividad de delegados y comisiones internas, es necesario describir el sustrato en el que dicha regulación opera cotidianamente. En otras palabras, caracterizar el estado actual de la organización en los lugares de trabajo.

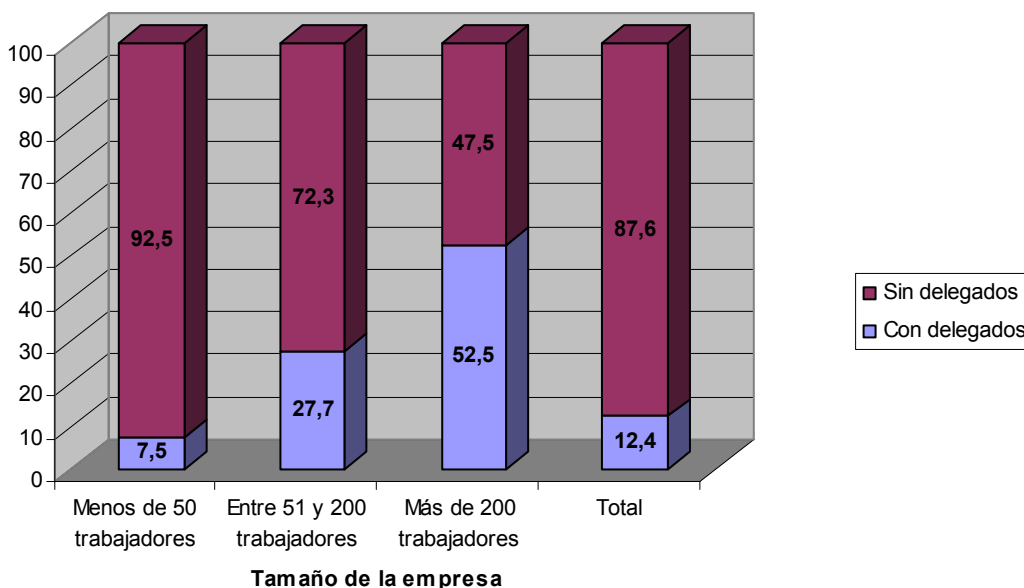
Para realizar esta tarea contamos con un importante obstáculo: la deficiencia, y en algunos casos la inexistencia, de datos confiables. La información más reciente proviene de la sistematización de la Encuesta de Indicadores Laborales y de la Encuesta a Trabajadores en Empresas del Ministerio de Trabajo de la Nación, correspondientes al año 2005¹.

De acuerdo a dichas fuentes, la presencia de instancias organizativas en los lugares de trabajo es sumamente débil: sólo en el 12,4% de las empresas existe al menos un delegado de los trabajadores.

La ausencia de representantes se concentra principalmente en las empresas de menor tamaño, pero, como surge del gráfico n° 1, también es significativa en establecimientos medianos y grandes. En el 7,5% de las empresas de menos de 50 trabajadores se registra al menos un delegado. Por su parte en las empresas medianas de entre 50 y 200 trabajadores esta cifra asciende al 27,7%. Finalmente en las grandes empresas de más de 200 trabajadores, sólo el 52,5% registra al menos un delegado.

¹ Al respecto, ver Trajtemberg, D., Berhó, F., Atoréis P., y Lauphan, W., (2005) *La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)*, ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET, Equipo EIL del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires, y Aspiazu, E., Waisgrais, S., y Senén González, C. *La Encuesta a Trabajadores en Empresas*, en *Trabajo, ocupación y empleo. Dimensiones del trabajo en el nuevo modelo económico y social*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Serie Estudios n° 6, Buenos Aires. La información recabada por estas encuestas corresponde a trabajadores registrados del sector privado, por lo que las observaciones realizadas deben ser interpretadas a partir de la existencia de esta limitación en su alcance.

Gráfico n° 1: Presencia de delegados según el tamaño de las empresas (% de empresas)



Al analizar la información desde la perspectiva de los trabajadores, se observa que sólo el 39% de ellos se desempeña en empresas donde existe una representación sindical², existiendo disparidades sectoriales de relevancia, tal como surge del cuadro n° 1.

Cuadro n° 1: trabajadores que se desempeñan en empresas con al menos un delegado sindical según sector de actividad

Actividad	%
Transporte, almacenaje y comunicaciones	68,2%
Industria manufacturera	58,5%
Salud (sector privado)	46,8%
Comercio	31%
Construcción	25%
Servicios financieros y a empresas	18,5%
Educación (sector privado)	12%
Total	39%

² La discrepancia entre el porcentaje de empresas en las que existe al menos un delegado sindical (12,4%) y la cantidad de trabajadores que se desempeñan en empresas con representación sindical (39%) se origina en la existencia de mayores niveles de representación en las empresas de mayor tamaño.

Una forma complementaria de apreciar la escasa presencia de delegados en los lugares de trabajo se evidencia en la limitada participación de la representación directa en los procesos de negociación colectiva. Este fenómeno puede observarse en dos dimensiones: por un lado, sólo el 2,8% de las empresas desarrollaron negociaciones colectivas “no formales” al interior de las firmas con delegados gremiales o comisiones internas; por el otro, la participación de delegados en las negociaciones colectivas que se realizan a nivel de empresa alcanza a menos del 40%, a pesar de ser obligatoria desde el año 2004³.

3. El marco regulatorio de la actividad de delegados y comisiones internas

La ley de asociaciones sindicales (ley 23.551) regula diversos aspectos de la actividad de los delegados y las comisiones internas. Entre ellas se encuentran:

- La cantidad mínima de delegados a designar en cada establecimiento, según la cantidad de trabajadores a representar:
 - De 10 a 50 trabajadores: 1 delegado;
 - De 51 a 100 trabajadores: 2 delegados;
 - Más de 101 trabajadores: 1 delegado más cada 100 trabajadores;
 - En caso de existir turnos de trabajo, como mínimo 1 delegado por cada turno.
- Los siguientes derechos de los representantes:
 - Verificar la aplicación de las normas legales o convencionales en el establecimiento;
 - Reunirse periódicamente con el empleador;
 - Presentar ante los empleadores los reclamos de los trabajadores, previa autorización de la asociación sindical respectiva.
- Las siguientes obligaciones de los empleadores:
 - Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas a los delegados del personal;
 - Concretar reuniones periódicas con los delegados;
 - Conceder a cada uno de los delegados del personal un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable.

³ Al respecto, puede consultarse la información detallada en forma trimestral en los informes periódicos de coyuntura elaborados por el Observatorio del Derecho Social de la CTA, en www.observatoriocta.org.ar.

En el primer caso, la ley establece un piso mínimo que puede ser ampliado a través de los convenios colectivos de trabajo⁴. En los restantes dos, se trata de derechos y obligaciones que, mayoritariamente, requieren ser especificados, ya sea a través de la negociación colectiva (entre sindicatos y empleadores), o a partir de la negociación directa en cada establecimiento entre los representantes de los trabajadores y la patronal.

De esta manera, el análisis de las normas convencionales que regulan la actividad de los delegados y las comisiones internas aporta elementos para analizar dos dimensiones complementarias: por un lado, el nivel de prioridad que las representaciones sindicales le otorgan a la actividad de los órganos de representación directa en los lugares de trabajo; por el otro, las características del marco normativo, que puede otorgar o limitar la capacidad de acción de los representantes de los trabajadores, o puede guardar silencio, obligando a los delegados a negociar permanentemente, y en cada establecimiento, los marcos dentro de los cuales podrán desempeñar su actividad.

A continuación, veremos cómo este proceso se ha desarrollado en las negociaciones homologadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación entre los años 2006 y 2008.

Para ello, hemos realizado un relevamiento exhaustivo de los 388 CCT que dan cuenta de la totalidad del universo considerado, discriminando si se trata de una negociación por actividad o por empresa. A su vez, en cada caso hemos analizado el tratamiento brindado a las dimensiones referidas anteriormente, tanto aquellas que específicamente fueron plasmadas en la legislación general, como otras que hacen a la regulación de las relaciones laborales en los establecimientos.

4. La regulación de la actividad de los delegados y comisiones internas en los convenios colectivos de trabajo homologados en los años 2006 – 2008

4.1 Marco general

⁴ La legislación en la Argentina prevé una articulación normativa en la que la ley establece pisos mínimos que pueden ser elevados a través de la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Esta negociación posee efectos sobre la totalidad de los sujetos comprendidos dentro del ámbito de representación de las organizaciones firmantes. A su vez, la negociación colectiva puede desarrollarse por actividad o por empresa, donde esta última puede establecer mejores derechos para los trabajadores que los establecidos en la negociación por actividad.

A fin de realizar este trabajo sistematizamos la información proveniente de 388 convenios colectivos de trabajo, de los cuales 266 correspondieron a negociaciones por empresa y 122 a negociaciones por actividad.

El cuadro n° 2 da cuenta de la totalidad de las cláusulas referidas a la actividad de los delegados y comisiones internas contenidas en estos convenios.

Cuadro n° 2: Cláusulas contenidas según tipo de convenio

	Empresas	%	Actividad	%	Total	%
Total CCT	266	100,00	122	100,00	388	100,00
Cartelera	183	68,80	58	47,54	241	62,11
Horas gremiales	149	56,02	60	49,18	209	53,87
Cantidad de delegados	61	22,93	22	18,03	83	21,39
Local	60	22,56	8	6,56	68	17,53
Reclamos	38	14,29	6	4,92	44	11,34
Reuniones periódicas	26	9,77	10	8,20	36	9,28
Comisiones	16	6,02	3	2,46	19	4,90
Asambleas	15	5,64	3	2,46	18	4,64
Sin ninguna norma	50	18,80	45	36,89	95	24,48
Sólo cartelera	27	10,15	9	7,38	36	9,28
Sólo crédito horario	11	4,14	12	9,84	23	5,93
Ninguna o cartelera	77	28,95	54	44,26	131	33,76
Ninguna o crédito horario	61	22,93	57	46,72	118	30,41
Cartelera y crédito horario	44	16,54	17	13,93	61	15,72
Ninguna o cartelera o crédito horario	132	49,62	83	68,03	215	55,41

La primera observación a realizar es que casi una cuarta parte de las negociaciones no contienen ninguna cláusula (24,5%), y que si a este grupo se le adicionan los convenios que sólo incluyeron la regulación del uso de una cartelera para la difusión de información gremial esta proporción asciende a una de cada tres negociaciones (33,8%).

En cuanto a los temas más negociados, se observa una fuerte preeminencia de las cláusulas referidas al uso de la cartelera sindical y a la asignación de un crédito horario para desarrollar tareas gremiales, que se encuentran en más de la mitad de los CCT. Por el contrario, las restantes cláusulas se hallan en torno o por debajo del 20%, es decir, se encuentran en menos de una de cada cinco negociaciones.

Por su parte, el cuadro n° 3 brinda información sobre las actividades con mayor actividad negocial (con 6 o más negociaciones en el período), y la cantidad de veces que las cuatro materias más reguladas fueron abordadas en los distintos convenios.

Cuadro n° 3: Cláusulas negociadas según actividad

	Total	%	Local	%	Crédito horario	Delegados	%	Cartelera	%	
Energía	60	15,46	2	2,94	39	18,66	10	12,05	51	21,16
Mecánicos	25	6,44	20	29,41	15	7,18	7	8,43	25	10,37
Ferrovianos	25	6,44	13	19,12	24	11,48	13	15,66	24	9,96
Telefonía	21	5,41	0	0,00	15	7,18	14	16,87	13	5,39
Petróleo	15	3,87	1	1,47	9	4,31	1	1,20	2	0,83
Sanidad	16	4,12	4	5,88	6	2,87	3	3,61	15	6,22
Provisión de agua	15	3,87	15	22,06	3	1,44	3	3,61	15	6,22
Juegos de azar y casinos	13	3,35	1	1,47	8	3,83	0	0,00	13	5,39
Marítima	11	2,84	0	0,00	3	1,44	0	0,00	1	0,41
Papeleros	8	2,06	0	0,00	8	3,83	8	9,64	3	1,24
Portuarios	8	2,06	0	0,00	1	0,48	0	0,00	0	0,00
Tabaco	9	2,32	0	0,00	9	4,31	0	0,00	7	2,90
Textil	7	1,80	0	0,00	4	1,91	0	0,00	4	1,66
Gas	7	1,80	0	0,00	5	2,39	0	0,00	6	2,49
Alimentación	6	1,55	2	2,94	5	2,39	4	4,82	4	1,66
Entidades Civiles	8	2,06	1	1,47	0	0,00	0	0,00	4	1,66
Química	6	1,55	0	0,00	3	1,44	2	2,41	5	2,07
Pasteleros	6	1,55	0	0,00	1	0,48	0	0,00	0	0,00
Subtotal	266	68,56	59	86,76	158	75,60	65	78,31	192	79,67
Otros	122	31,44	9	13,24	51	24,40	18	21,69	49	20,33
Total	388	100,00	68	100,00	209	100,00	83	100,00	241	100,00

El análisis del cuadro anterior permite realizar las siguientes observaciones.

En primer lugar, respecto de la distribución por actividad de los CCT analizados debe señalarse que, a excepción de Agua y Energía⁵, ninguna actividad explica una proporción significativa del total de convenios (todas se encuentran por debajo del 7% del total de las negociaciones).

Sin embargo, al analizar cada una de las cláusulas seleccionadas por separado, se observa la presencia de significativas disparidades sectoriales.

⁵ Aquí se encuentran los convenios celebrados por las asociaciones del personal superior, jerárquico y universitario del agua y la energía eléctrica, y por la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza y sus sindicatos de base.

Las mayores variaciones se encuentran en la regulación del local sindical y de la cantidad de delegados sindicales.

Con relación a las cláusulas sobre local, las actividades mecánica, ferroviaria y provisión de agua, que en conjunto explican el 16,85% del total de negociaciones (6,44%, 6,44% y 3,87% respectivamente), representan el 70,59% de las cláusulas sobre local sindical (29,41%, 19,12% y 22,06% respectivamente).

En el caso de la cantidad de delegados, las mayores discrepancias sectoriales se verifican en la actividad de telefonía, ferroviarios y papeleros, que explican el 16,87%, 15,66% y 9,64% de las cláusulas sobre esta materia, mientras que su participación sobre el total de las negociaciones sólo asciende al 5,41%, 6,44% y 2,06% respectivamente.

Ahora bien, la existencia de estas cláusulas requiere ser complementada con el análisis de su contenido, para luego poder realizar un abordaje cualitativo acerca de la regulación de la actividad de delegados y comisiones internas en los CCT.

4.2 Principales cláusulas sobre actividad de delegados y comisiones internas

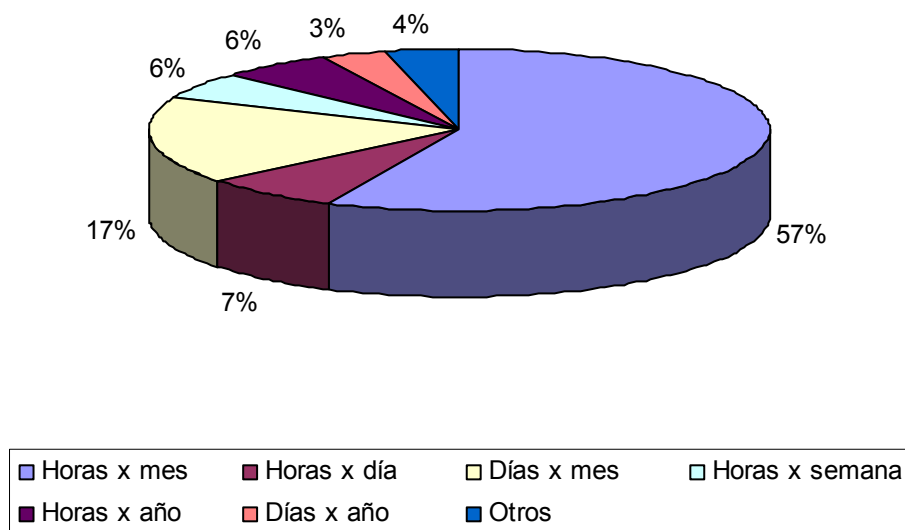
4.2.1 Crédito horario

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.

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. Como hemos señalado, este aspecto se presenta en el 53,87% de los CCT homologados entre 2006 y 2008 (56,02% de los convenios de empresa y en el 49,18% de los convenios de actividad).

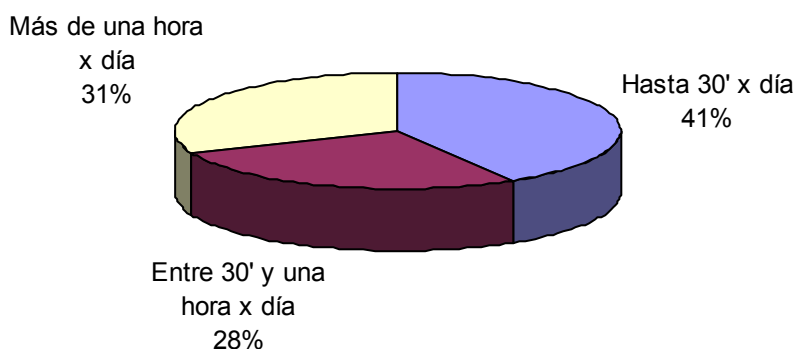
Dentro de aquellos convenios que sí incorporan alguna cláusula de este estilo, la modalidad de regulación ampliamente mayoritaria consiste en fijar una cantidad de horas mensuales (57% de los CCT), seguida por el otorgamiento de días por mes (17%), tal como surge del gráfico nº 2.

Gráfico n° 2: crédito horario según modalidad



En cuanto a la magnitud del crédito horario, la información consignada en el gráfico n° 3 permite afirmar que, mayoritariamente, se otorga a los delegados menos de media hora diaria para el ejercicio de tareas gremiales (un 41% del total de los convenios), y que los convenios que reconocen hasta una hora diaria representan el 69% del total.

Gráfico n° 3: crédito horario según magnitud



Al desagregar estas cláusulas según la actividad económica, los mayores niveles de regulación se encuentran en tabaco y papeleros (100% de los convenios firmados por la actividad), ferroviarios (92%), alimentación (83%), y telefonía y gas (71%), mientras que los menores son entidades civiles (sin negociación sobre este tema), portuarios (13% de los convenios celebrados en dicha actividad), provisión de agua potable (20%), marítimos (27%) y sanidad (38%).

Asimismo, debe destacarse la existencia de distintos patrones en cuanto a la magnitud del crédito horario. En un extremo, los trabajadores del tabaco cuentan con aproximadamente 40 horas al mes, y los ferroviarios con alrededor de 20 horas mensuales. Por el contrario, los trabajadores de la energía se encuentran en los menores niveles, con un rango de entre 8 y 10 horas mensuales, y los de provisión de agua cuentan tan sólo con 5 a 8 horas mensuales.

Las formas de regulación son variadas e incluyen especificaciones diversas en cuanto a su medición (medido en horas, en jornadas, distribuidas semanalmente, mensualmente o anualmente). Lo llamativo de esta regulación surge en: a) en que/dónde utilizar las horas; b) los pasos para su otorgamiento

En el primer caso encontramos numerosos convenios que especifican restricciones para la utilización del crédito horario. Una de las más llamativas es la imposibilidad que se impone desde el CCT a la utilización de estos créditos en el establecimiento, reduciendo la actividad a la concurrencia por parte del delegado a reuniones sindicales fuera de la empresa. En el mismo sentido se establecen en otros convenios “sugerencias” para que el delegado no recorra la planta ni limite la productividad dialogando con sus compañeros de trabajo a menos que sea de carácter imprescindible (CCT 838/07). En las mismas cláusulas y a riesgo de resultar irónico, se refuerza esta idea especificando que el delegado debe ser el que más trabaje y menos se distraiga en su función para “dar el ejemplo” a los demás trabajadores (CCT 466/06) o, “los representantes gremiales harán uso responsable” de los permisos gremiales (CCT 839/07).

Se asume que la función del delegado es concurrir en ese tiempo a diferentes reuniones sindicales fuera de la empresa y se limita al máximo su intervención en la organización de los trabajadores en su lugar de trabajo, obstaculizando la posibilidad de que los trabajadores fortalezcan y constituyan en la empresa sus herramientas organizativas.

El segundo ítem que aparece con frecuencia está relacionado con la forma en que debe solicitarse ese crédito y fortalece la idea anterior. En los convenios que regulan esta cláusula se han encontrado normativizados los procedimientos para pedir estas horas gremiales. Los pasos más frecuentes son: a) contar con el pedido expreso de la autoridad sindical, externa al establecimiento; y b) comunicar con antelación a la Gerencia de Recursos Humanos. Incluso se han registrado cláusulas que contienen exigencias por parte de la empresa para conocer las características de las reuniones de las que el delegado participará y el lugar donde se realizará (CCT 791/06).

Ahora bien, es pertinente en este caso cuestionar, no sólo lo que las cláusulas dicen, sino lo que omiten. La participación por parte de los delegados en el control de la organización de trabajo que otrora fuera una reivindicación ganada por los trabajadores, se desdibuja al establecer que “la empresa se compromete a mantener a los representantes *informados* en lo que respecta a cambios tecnológicos, organizacionales...” (CCT 792/06) cuando no explicitando expresamente que estas tareas quedan por fuera de las atribuciones de los delegados: “...el delegado no tendrá atribución alguna de carácter administrativo o ejecutivo para la dirección y contralor del trabajo.” (CCT 460/06).

4.2.2 Cantidad de delegados

La regulación de la cantidad de delegados por establecimiento en una proporción distinta a la prevista en el artículo 45 de la ley 23.551 se encuentra prevista en el 21,39% de los convenios (22,93% de los convenios de empresa y en el 18,03% de los convenios de actividad)⁶.

Existen aquí dos situaciones distintas. Por un lado, en 43 casos se establece una mayor cantidad de delegados que los previstos en la ley; por el otro, en 38 casos se fija una cantidad determinada de delegados⁷.

Dentro del primer grupo las actividades que explican la mayor cantidad de convenios son la telefonía (14 CCT), papeleros (8 CCT) y mecánicos (6 CCT).

⁶ Cabe señalar aquí que en numerosos convenios se remite expresamente la cantidad de delegados a la escala fijada en el artículo 45 de la ley 23.551. A los efectos de este trabajo, hemos eliminado dichas cláusulas, ya que no importan una regulación sobre la actividad de delegados y comisiones internas, sino una mera remisión a la legislación general.

⁷ Los dos casos restantes corresponden a convenios firmados en la industria de la alimentación que establecen una escala que en las empresas pequeñas y medianas supera la cantidad de delegados prevista por la ley 23.551, mientras que resulta menor en las empresas grandes.

En el caso de la actividad telefónica, se destacan los convenios de empresa celebrados en el ámbito de las empresas Telecom y Telefónica de Argentina, que reconocen la designación de un delegado cada 20 trabajadores hasta un total de 80, y a partir de entonces un delegado más cada 100 trabajadores o fracción mayor a 50.

Por su parte, los convenios celebrados en el ámbito de la actividad papelera establecen modificaciones a la escala prevista en el artículo 45 de la ley 23.551, posibilitando la elección de una cantidad mayor de delegados en las empresas de hasta 800 trabajadores, y estableciendo un límite máximo a partir de dicha cantidad. En este caso, la escala se rige de acuerdo a las siguientes proporciones:

- Empresas de 10 trabajadores: 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;
- A partir de 801 trabajadores: 12 delegados.

Finalmente, los convenios celebrados en la actividad mecánica presentan una mayor disparidad, estableciéndose proporciones que giran en torno a un delegado cada 25 a 40 trabajadores.

Con relación a aquellos convenios donde se establece una cantidad fija de delegados, debe destacarse la existencia de 16 convenios que reconocen uno o dos delegados en el establecimiento, independientemente del tamaño de este.

Otros mecanismos que alteran el cálculo de la cantidad de delegados son: a) la determinación de los límites del establecimiento; b) la representación de los turnos; c) la representación de las secciones; d) y las restricciones varias que figuran para elegir o ser elegido delegado.

En relación a la consideración de establecimiento, podemos focalizar la mirada sobre los 12 CCT firmados por la Unión Ferroviaria en los cuales se puntualiza que se considerarán a todas las dependencias de la empresa como un único establecimiento. En los hechos, esto significa una dificultad territorial para la organización de los trabajadores (puede suceder que el delegado trabaje a cientos de kilómetros de donde se realiza un conflicto). En el mismo sentido se dificulta toda comunicación entre el delegado y los trabajadores, ya sea para canalizar conflictos que trasciendan el lugar de trabajo como para garantizar una fluidez entre el trabajador y el sindicato. En muchos lugares es la empresa la que se convierte en el único interlocutor de los trabajadores consigo misma.

En el caso de la representación gremial por turnos y/o secciones, algunas cláusulas contrarían la ley de modo más directo, ya que disponen que el cómputo se realice “independientemente de turnos y secciones” (CCT 758/06). Transcribimos a continuación un ejemplo de esto:

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. (CCT 846/07).

Finalmente, un tema central relacionado 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 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.

4.2.3 Cartelera sindical

Cartelera, vitrina, transparente, pizarra, son diferentes nombres que asume el espacio otorgado por la empresa a los trabajadores para difundir información.

Una de las particularidades de esta cláusula, es que es la más negociada, se encuentra en un 62,11% de los convenios analizados. Su regulación abarca desde las medidas, estilo y lugar de ubicación, hasta el contenido de la información.

En relación a esto podemos caracterizar dos problemas: a) en relación a la posesión de la cartelera (quien o quienes pueden dejar materiales allí); y b) en relación a las características de los materiales que pueden o no pueden colgarse.

Por un lado, muchos convenios establecen que la utilización de la cartelera es una facultad exclusiva del sindicato, independientemente de la posición de los delegados y la comisión interna. Incluso llegan a otorgar la posesión de su llave a autoridades sindicales externas al establecimiento (habitualmente la comisión directiva). Así, el CCT 817/06, firmado entre la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza y la empresa Edenor SA, dispone:

“La Empresa colocará en todos los lugares de trabajo, a convenirse y en forma visible, vitrinas para uso exclusivo del Sindicato (...) 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.”

Por otra parte, las cláusulas analizadas limitan los materiales que pueden colgarse de las carteleras en dos formas diferentes: dictaminando que todos ellos deben tener membrete de la organización sindical o firma del secretariado general, o exponiendo directamente prohibiciones sobre su contenido. Incluso se destaca en algunos convenios la imposición de que los materiales sean entregados con antelación a la gerencia de Recursos Humanos.

Un ejemplo de esto lo constituye el fragmento que se reproduce a continuación del CCT 976/08 firmado por Laboratorios Bagó SA y la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina:

“Dicho medio de información se destinará a la difusión de noticias sindicales e informaciones de interés emanadas de la autoridad sindical; los escritos allí exhibidos no deberán contener alusiones lesivas a la empresa, sus empleados y obreros y deberá contar con el conocimiento previo de la Gerencia de Recursos Humanos.”

A esto se suma la prohibición expresa de utilizar cualquier otro espacio de la planta para difundir información (volantes o afiches). Esto es, los trabajadores de la planta pierden toda decisión sobre el carácter de la información que allí se distribuye, y no pueden recurrir a otro espacio. La cartelera sindical, que en un momento fue caracterizada como una herramienta, se convierte, regulada de esta manera, en una trampa que limita el poder autónomo de la organización en el lugar de trabajo y la pluralidad de tendencias en las organizaciones de trabajadores. Como ejemplo de ello, el CCT 769/06 dispone:

“A fin de facilitar la publicidad de las informaciones sindicales al personal la Empresa colocará vitrinas o pizarras en cada Unidad del Establecimiento en lugares visibles destinadas a las comunicaciones sindicales oficiales exclusivamente vinculadas al Establecimiento o a la organización sindical. Por lo tanto, las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de las mismas. Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembros directivos del SMATA o en su defecto con membrete oficial.”

4.2.4 Mecanismos de reclamo

Este tipo de cláusulas refiere a toda regulación de procedimientos de reclamos individuales. Son los pasos a seguir por cada trabajador que se siente perjudicado por alguna acción u omisión de la empresa. Si bien sólo se encuentra reglamentada en el 11,34% de los CCT, su análisis es significativo de las características que asume la regulación de la actividad de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo, más aún cuando los datos oficiales existentes dan cuenta de que en más del 80% de los casos, los trabajadores recurren, para canalizar sus quejas, al supervisor en jefe (ver cuadro n° 4).

Cuadro n° 4: Canales de transmisión de los reclamos laborales dentro de la empresa (Fuente: ETE)

	Supervisor Jefe (%)	Delegado sindical (%)
Situaciones de peligro de pérdida de empleo	75,9	11,3
Demandas salariales no satisfechas	79,1	7,8
Situaciones de traslados reiterados de puesto de trabajo	84,7	7,1
Modificaciones injustificadas del tiempo de trabajo y de descanso	87,3	4,7
Problemas operativos reiterados	86,7	0,9

La fuente de la que obtuvimos estos datos no otorga mayor significado a estos números ni los contextualiza. Así, una primera interpretación daría cuenta de la ineficacia de los delegados para hacer frente a los diferentes conflictos laborales que se desarrollan en el seno de su ámbito de intervención.

Sin embargo, en la mayoría de los casos es el CCT el que regula estos procedimientos de queja y el que excluye al delegado de la primera instancia de reclamo.

A modo de ejemplo transcribimos un fragmento del CCT 846/07 firmado por la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza – Sindicato de Luz y Fuerza de Neuquén y Río Negro y AES Alicurá SA.

El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral, deberá plantear la cuestión por escrito a su superior jerárquico inmediato.

El superior jerárquico inmediato deberá: 1) firmar y fechar el recibido de una copia del reclamo que quedará en poder del trabajador; 2) resolver la cuestión y dar respuesta al trabajador por escrito y de manera fundada en un plazo máximo de 15 (quince) días hábiles.

En caso que la respuesta no satisfaga al trabajador, éste elevará la queja a la representación sindical. El Sindicato respectivo de la Jurisdicción planteará el tema ante la máxima autoridad del área de Relaciones con el Personal o Recursos Humanos, que deberá dar una respuesta fundada en un lapso no mayor de 10 (diez) días hábiles.

Si, agotada la instancia del procedimiento de queja, el trabajador considera que le asiste derecho, frente a la negativa de la Empresa, podrá solicitar la intervención de la Comisión de resolución de conflictos o Comisión de Autocomposición, o bien iniciar directamente las acciones legales que estime le correspondan.

En el supuesto en que se agotaran los plazos previstos sin que mediare respuesta alguna, el silencio no se considerará denegatorio del pedido, pero habilitará al trabajador a iniciar las acciones que estime pertinente.

Se prefigura así un camino en el que el supervisor de personal y la gerencia de recursos humanos se convierten en los canalizadores del conflicto. Esta cláusula que aparentemente regula un procedimiento, limita, en la práctica, las posibilidades de acción del delegado gremial en el lugar de trabajo.

Surge en este punto la necesidad de volver a cuestionarnos por la necesidad del delegado en el lugar de trabajo, y por las razones que hacen a su intervención más efectiva que el reclamo individual realizado por un trabajador al supervisor.

El delegado sindical representa los intereses de sus compañeros ante las autoridades de la empresa, es resultado de la organización de los trabajadores y las estructuras que los mismos se dan en el lugar de trabajo. Es en este punto en el que aparecen al menos dos elementos centrales para comprender la potencia del delegado en el lugar de trabajo. En primer lugar, la tutela sindical que acompaña a los mismos y que los hace inmunes al despido u otras sanciones. Este elemento le permite tener, al representante, libertad de acción y movimiento. Es mucho más fácil para él plantear reclamos por el hecho de que no pueden aplicarle sanciones. El segundo elemento que juega es la posibilidad de la representación en el establecimiento de asumir cada problema individual como parte de un todo.

Así, el mecanismo presente en los CCT para realizar el procedimiento de quejas inhabilita a los representantes de los trabajadores y a la organización en el plano de la empresa, ya que imposibilita visualizar demandas colectivas. Todo caso se convierte, así, en un caso individual.

4.2.5 Otras regulaciones

Finalmente, las negociaciones colectivas también incluyen diversas cláusulas referidas a otros aspectos vinculados a la actividad de delegados y comisiones internas, algunas de ellas delegadas expresamente por la legislación general (local sindical, reuniones periódicas) y otras provenientes de la propia negociación (mecanismo de reclamos, asambleas).

Con relación al local, se encuentra regulado en el 22,56% de las negociaciones por empresa, y es mucho menor en las negociaciones por actividad (solo en un 6,56%).

El análisis de su regulación por actividad permite destacar su inclusión mayoritaria en los convenios celebrados en la provisión de agua (100% de las negociaciones de dicha actividad), en la actividad mecánica (80%) y ferroviaria (52%).

Por el contrario, en el ámbito de la energía, a pesar de contar con 60 negociaciones tan sólo se ha regulado la utilización de un local sindical en dos convenios, y no existe ninguna referencia en la totalidad de las negociaciones desarrolladas en el ámbito de la telefonía, los juegos de azar, la industria del papel, del tabaco y textil.

En cuanto a las reuniones periódicas, sólo han sido incluidas en el 9,77% de las negociaciones por empresa y en el 8,2% de las negociaciones por actividad, debiendo destacarse que estas cláusulas han sido incluidas en la totalidad de las negociaciones desarrolladas en la industria del tabaco.

Las restantes regulaciones corresponden, casi con exclusividad, a negociaciones por empresa, destacándose 19 convenios que establecen la participación en comisiones, mayoritariamente referidas a seguridad e higiene, y 18 que disponen procedimientos para la realización de asambleas.

El análisis de las cláusulas referidas a este último aspecto, si bien poco relevante en términos cuantitativos, permite confirmar las tendencias generales detectadas anteriormente.

En efecto, mientras existen cláusulas que vedan la posibilidad de realizar asambleas dentro de los lugares de trabajo, otras las supeditan a la existencia de una autorización previa del empleador.

A modo de ejemplo transcribimos las cláusulas contenidas en el CCT 894/07, celebrado entre la Asociación Obrera Textil y la empresa DuPont Argentina SA; el CCT 888/07 firmado entre el Sindicato Único de Trabajadores del Negro de Humo y Cabot Argentina SA; y el CCT 466/06 realizado entre La Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos y la Cámara Argentina de Fabricantes de Cartón Corrugado. Así:

“La Organización Sindical y el personal no realizarán asambleas generales o parciales dentro del ámbito de la Compañía” (CCT 894/07).

“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” (CCT 888/07).

“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. Tal impedimento, en particular, está fundamentado en que los delegados del personal tienen la obligación de dar el ejemplo trabajando íntegramente la jornada de trabajo que la parte patronal le abona” (CCT 466/06).

Estas cláusulas, lejos de ser ejemplos aislados, deben interpretarse integralmente, observando las restricciones que, en conjunto, imponen a la acción y organización sindical en los lugares de trabajo.

En el caso de la Federación del Papel, la cláusula transcrita anteriormente se repite literalmente en todos los convenios, de actividad y de empresa, que firma dicha federación. Si bien podría pensarse que estas cláusulas son producto de la debilidad del sindicato en la relación de fuerzas que implica la firma de un convenio, estos ejemplos muestran con claridad que, en algunos casos, responden a políticas del sindicato.

5. A modo de conclusiones

La actividad de delegados y comisiones internas constituye un eje estratégico de la organización colectiva de los trabajadores.

Si bien la presencia de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo fue un rasgo distintivo de la estructura sindical en nuestro país, los estudios específicos sobre su lugar en el conflicto no se han generalizado. Es más, los existentes suelen ser abordajes parciales, que analizan su lugar durante los primeros gobiernos peronistas, su participación desde la resistencia

peronista hasta el golpe de estado de 1976, y como se transformaron en el principal objetivo de la represión militar desatada a partir de entonces⁸.

En la actualidad, principalmente como consecuencia de los cambios experimentados en el patrón de crecimiento económico a partir de fines de 2002, la acción e instituciones sindicales nuevamente ocuparon un lugar central en la dinámica de regulación de las relaciones sociolaborales, principalmente a partir de la recuperación de la negociación colectiva como herramienta de determinación de los niveles salariales.

En este contexto, el análisis de la regulación de la actividad de los delegados del personal y de las comisiones internas en los convenios colectivos de trabajo permite aproximarse a esta cuestión desde dos perspectivas complementarias: por un lado, la búsqueda de los empleadores de imponer límites a la acción de los trabajadores en los lugares de trabajo; por el otro, la existencia de tensiones, explícitas o implícitas, dentro de la estructura sindical, es decir, entre las organizaciones sindicales que firman los convenios colectivos de trabajo, y las instancias de representación a través de delegados y comisiones internas.

En cuanto a la primera de dichas dimensiones, se destacan las cláusulas que limitan la circulación de los delegados por los lugares de trabajo y la realización de asambleas en horario de trabajo, aquellas que imponen restricciones a la intervención de la representación sindical en los reclamos presentados por los trabajadores y a la utilización del crédito horario, y otras que imponen restricciones a la designación de delegados.

Por su parte, las tensiones existentes dentro de la estructura sindical se visualizan con mayor claridad en la regulación de la cartelera sindical y en la imposición de requisitos para poder utilizar el crédito horario, puesto que en ambos casos se registran gran cantidad de cláusulas que supeditan el uso de dichas herramientas a la autorización expresa de la asociación sindical, incluso en aquellos casos en los que los representantes en el lugar de trabajo son opositores a su conducción.

⁸ Un trabajo reciente que recupera la visión de largo plazo sobre las comisiones internas en nuestro país se encuentra en Basualdo, V. *Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad*, FETIA, 2009.

El análisis de los convenios colectivos de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación entre los años 2006 y 2008 se enmarca en un proceso destinado a aportar mayor claridad sobre las formas de organización y acción de los trabajadores. A partir de allí, surgen interrogantes sobre los cuales será necesario profundizar la investigación. Al respecto, sugeriremos aquí algunos de ellos:

- ¿Qué razones explican la falta de regulación, especialmente en los convenios celebrados en el ámbito de la empresa?
- ¿Cuál es la correspondencia entre la regulación plasmada en las normas y los CCT, y la dinámica de las relaciones laborales al interior de los establecimientos?
- ¿Cómo se modifica el patrón de la regulación en coyunturas particulares de conflictos en el interior de los establecimientos?
- ¿Cuál es la capacidad de acción de los representantes en los lugares de trabajo para influir en la determinación de las características del proceso productivo?
- ¿Qué relación existe entre la regulación de la actividad de los representantes obreros en los lugares de trabajo y la dinámica de la conflictividad laboral existente en la actualidad en la Argentina?

Hacia estas preguntas se dirige, en particular, la indagación que realizamos en este trabajo. En términos más generales, aspiramos a contribuir al desarrollo de herramientas que fortalezcan la acción colectiva en los lugares de trabajo.