

EDICIONES / CUADERNOS DE FORMACIÓN SINDICAL

SERIE / GUÍA PRÁCTICA PARA LA ACCIÓN SINDICAL



el delegado gremial

Es una publicación del Centro de Estudios y Formación Sindical (CEFS).

Proyecto:

«Fomento de la sindicalización en trabajadores jóvenes en el sector industrial argentino».

FETIA-CTA/Fundación Paz y Solidaridad de Navarra.

Elaborado por el Equipo de Capacitación de la FETIA

Piedras 519- 10 B - C1070AAU, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

email: fetia@cta.org.ar

Textos: Ana Clara Alfie

Diseño y diagramación: Doblespacio

Impresión: Los Impresionistas



El delegado gremial



¿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 (tanto en relación con el sindicato como en relación a la empresa). Pero es también un representante del sindicato (en relación con los trabajadores, y con la propia empresa).

¿Cuáles son sus funciones?

Dentro del juego de relaciones que existe entre los trabajadores, la organización gremial y la empresa, el delegado es un intermediario entre:

- ◆ El trabajador y el sindicato.
- ◆ El trabajador y la empresa.
- ◆ El sindicato y la empresa.

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



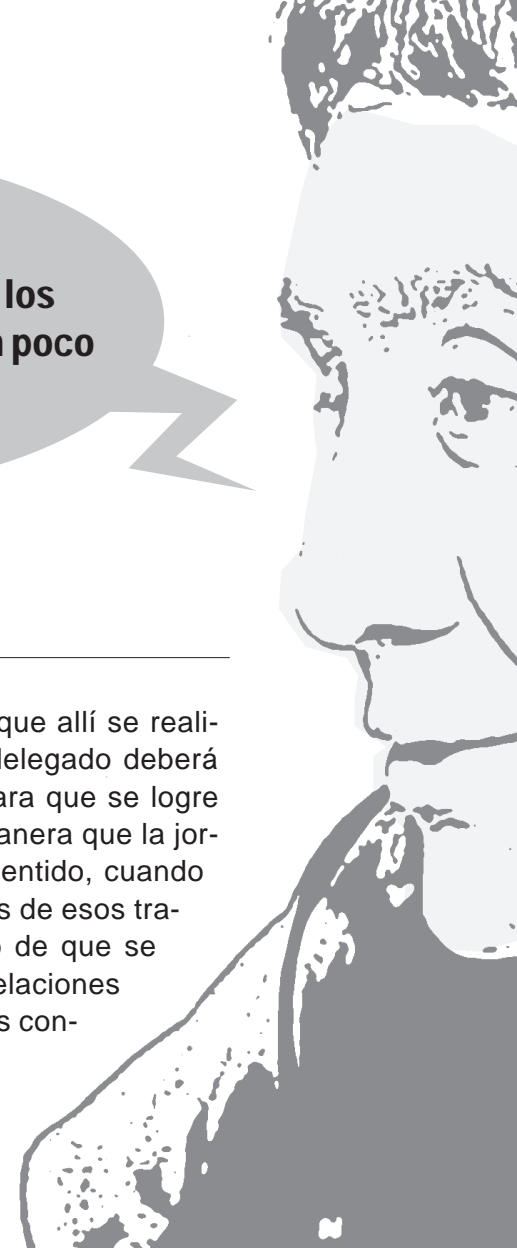
Sí. Podríamos aclarar que cuando decimos que el delegado “defiende los intereses de los compañeros”, no nos referimos sólo a “**defender**” las conquistas ya logradas, sino también a **gestionar mejoras**, o sea, generar nuevas conquistas.

¿Qué significa “defender los intereses de los compañeros”? Porque es un poco amplio el concepto...

Por ejemplo:

Supongamos que el CCT que rige en una fábrica establece una jornada diaria de ocho horas. El delegado tiene la obligación de **verificar** que este límite se cumpla. Eso es defender los intereses de los trabajadores de esa fábrica.

Pero supongamos que las tareas que allí se realizan son insalubres: en ese caso, el delegado deberá activar los mecanismos pertinentes para que se logre una declaración de insalubridad, de manera que la jornada se reduzca a 6 horas. En este sentido, cuando hablamos de “defensa” de los intereses de esos trabajadores, estamos hablando no sólo de que se cumplan las normas que rigen esas relaciones laborales, sino también la mejora de las condiciones de trabajo.



¿Qué otras funciones tiene el delegado gremial?

Sería muy extenso enunciar todas las funciones del delegado gremial, pero podemos remarcar algunas, como las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de las normas laborales;
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*);
4. verificar el estricto cumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo; proponiendo formas para mejorar la prevención de riesgos del trabajo;
5. intentar que se preserve la integridad psicofísica de sus compañeros, resistiendo ritmos de trabajo excesivos o pautas de productividad inadecuadas.

Además, **otra de las funciones esenciales del delegado gremial es la de reclutamiento:** esto es, detectar a aquellos compañeros que tienen inclinación por la actividad sindical, para estimularlos y acompañarlos.





¿La Ley enuncia cuáles son estas funciones?

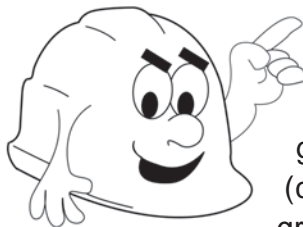
Lo único que establece la **Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551** (que rige todas estas cuestiones), es que los delegados del personal, comisiones internas y organismos similares tienen derecho a:

- Verificar la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en la inspección que disponga la autoridad administrativa del trabajo.
- Reunirse periódicamente con el empleador o su representante.
- Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúan.





¿Hay distintos tipos de delegados?



Generalmente, distinguimos el delegado de pequeños establecimientos (con poco personal) del delegado de grandes establecimientos. **¿Cuál es la di-**

ferencia? La ley establece que a mayor número de trabajadores, mayor número de delegados. Con lo cual, en los casos de grandes establecimientos el número de delegados es mayor. Esto implica que no haya un único delegado, quien es el actor principal en cada conflicto, sino que existe una comisión interna que surge del conjunto de los delegados. O sea, cada delegado es componente de un organismo representativo más amplio, que es la comisión interna. Esta comisión interna es un organismo colegiado, y la forma en que se integra depende del estatuto de la organización sindical. El número de miembros va a depender del CCT y de la cantidad de personal trabajando en el establecimiento de que se trate.

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?

.No. 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, deben 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, se debe:

- 1.** Ser mayor de 18 años de edad;
- 2.** 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 la realización de una obra, o cuando se trate de un trabajo de temporada;
- 3.** Estar hace un año (como mínimo) afiliado al sindicato con personería gremial.



Pueden darse situaciones particulares, que merecen un tratamiento diferenciado, como en el caso de un delegado normalizador.



¿El delegado, una vez elegido, 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. Por eso, 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 135** y la **Recomendación 143 de la OIT** así como por la **Ley 23.551**. Además, el delegado es el primer escalón de la estructura jerárquica de la asociación sindical.





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



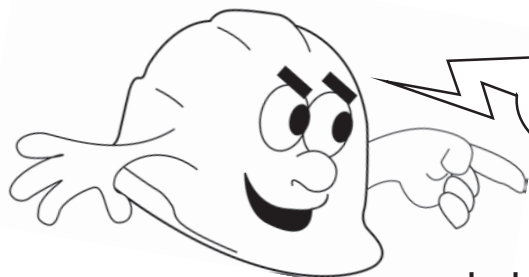
Sí. Todos los trabajadores de la empresa pueden participar en la elección, ya que el delegado va a representar a todos y cada uno de los compañeros, no solamente a los que estén afiliados. Se utiliza como padrón la nómina del personal que trabaja en el establecimiento, que debe ser facilitada por el empleador.

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 elige a los representantes. Tal elección será válida mientras no sea cuestionada por ningún trabajador.

La debe convocar el sindicato, que se ocupa también de la organización de la elección (notificar a la empresa la fecha de la elección y los candidatos, publicarla en los lugares de trabajo etc). Si el sindicato es renuente, se lo debe intimar en forma fehaciente (carta documento) para que proceda a realizar la convocatoria, bajo apercibimiento de denunciarlo ante el Ministerio de Trabajo para que este último resuelva sobre esta irregular situación.

¿Quién convoca la elección?



¿Cuánto dura el mandato del delegado?

La Ley establece una duración máxima del mandato de dos años. El estatuto del sindicato puede establecer un término menor. Además, 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.

A su vez, 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) trabajadores;
- 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 un delegado por turno.

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



¿Cómo llevan adelante su cometido?

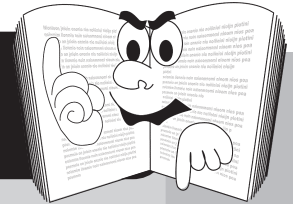
La empresa le debe facilitar al delegado un lugar para el desarrollo de sus tareas, ya que este tiene el derecho y el deber de reunirse periódicamente con los trabajadores para escuchar sus necesidades, comentarios, dudas o requerimientos. Además, la empresa debe reconocerle al delegado una cantidad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





¿Puede ser revocado el mandato del delegado?

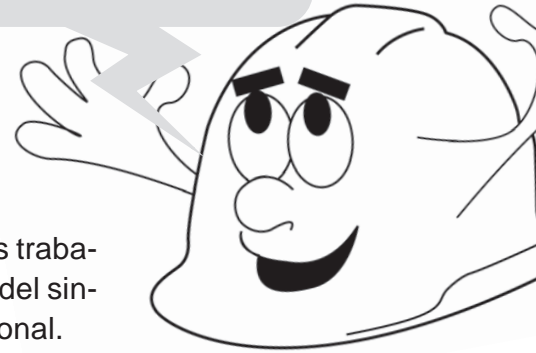
Sí. El mandato del delegado puede revocarse mediante la decisión de todos los trabajadores a través de una asamblea que, puede ser convocada por el sindicato o bien por los propios trabajadores (siempre que se reúna la voluntad de al menos el 10 % de ellos, que así lo peticione). Cuando lo establezca 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 dos tercios de los votos. Siempre que se revoca el mandato de un delegado, debe dársele a este el derecho de defensa.



¿Una persona puede ser delegado sin “tener nada que ver” con un sindicato? Muchas veces el trabajador tiene voluntad de militar en el seno de la empresa, pero no se siente identificado con el sindicato... ¿qué debe hacer en esos casos?



Como hemos dicho, el delegado es siempre un representante del sindicato, y de hecho para poder postularse debe estar afiliado al sindicato que tenga personería gremial. Este es el sistema argentino, y no hay forma de salirse de esta regulación legal. El fundamento de este sistema es lograr que los trabajadores, representados por los delegados, y “cubiertos” por la fuerza del sindicato, tengan mayor potencia sindical a la hora de enfrentar a la patronal.



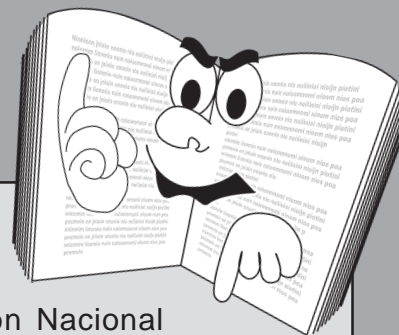
Sin embargo, existen muchos trabajadores que son “delegados de hecho”, o sea, que no han sido elegidos por sus compañeros “formalmente”, pero que en los hechos representan a sus compañeros. Esta militancia es igual de valiosa, y merece la misma protección legal que la que la Ley le otorga al delegado gremial.

También 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.

