

MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL



MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL

El presente Manual del Delegado Gremial contribuye a perfeccionar y ampliar la capacidad de acción y el nivel de intervención de los delegados en las organizaciones de los trabajadores, que son, en el ámbito de las relaciones laborales, la parte menos favorecida en las últimas décadas.

CAPITULO 1.- 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” de la empresa o el establecimiento, y esa representación la ejerce tanto ante la empresa como ante el sindicato al que pertenece. Pero es, también y al mismo tiempo, un representante del sindicato ante los trabajadores que él representa y ante la empresa. Es decir, que dentro del juego de relaciones que existe entre los trabajadores, la organización gremial y la empresa, el delegado posee las siguientes representaciones que le otorga la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS), N° 23.551, que rige todas estas cuestiones:

¿Cuáles son sus atribuciones? ¿a quién representa? A los trabajadores de la empresa o del establecimiento, ante el sindicato; A los trabajadores de la empresa o del establecimiento, ante la misma empresa; Al sindicato, ante la empresa; Conjuntamente, representa a los trabajadores de la empresa o del establecimiento y al sindicato, ante la Secretaría de Trabajo Provincial, en los casos en que se produzca una inspección o un funcionario de cualquier autoridad administrativa laboral se haga presente en el establecimiento. Por esto decimos que la representatividad del delegado gremial es de carácter múltiple.

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

Por ejemplo: supongamos que el CCT que rige en una fábrica, establece una jornada diaria de ocho (8) horas. El delegado tiene la obligación de verificar que este límite se cumpla, es decir, que el empleador no imponga “de hecho” una jornada de trabajo más extensa sin abonar las horas extras como marcan la ley o el convenio colectivo de trabajo. Si asume esa actitud, el delegado está “defendiendo los derechos e intereses” de los trabajadores de esa fábrica. Pero ahora supongamos que las tareas que allí se realizan son insalubres. En ese caso, el delegado deberá realizar los reclamos y gestiones necesarios para que se logre una declaración de insalubridad por parte de la Autoridad Administrativa, de manera que la jornada se reduzca a seis (6) horas. La “defensa” de los intereses de esos trabajadores, no pasa sólo por exigir que se cumplan las normas laborales, sino también por la necesaria mejora

en las condiciones de trabajo de sus compañeros en materia de salud, higiene y seguridad personal. **¿Qué otras funciones tiene el delegado gremial?** - Sería muy extenso enunciar todas las funciones del delegado gremial, pero podemos remarcar algunas de las principales y más usuales. * Vigilar el cumplimiento de las leyes laborales y el convenio colectivo.

* Pedir información relacionada con cualquier apercibimiento, suspensión o despido de los trabajadores del establecimiento. * Estar atento a toda modificación ilegítima de las condiciones de trabajo (el denominado abuso del "*ius variandi*", esto es, del poder del empleador de modificar las condiciones de prestación de tareas sin causar daño físico, moral ni económico al trabajador). * Verificar el estricto cumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo; proponiendo formas para mejorar la prevención de riesgos contra la salud y la seguridad de sus compañeros. * Velar por la preservación de la integridad psicofísica de sus compañeros, resistiendo ritmos de trabajo excesivamente intensos o pautas de productividad inadecuadas. * Otra de las funciones esenciales del delegado gremial es la de promover la actividad gremial de sus compañeros, detectando a aquellos que tienen interés vocación gremial, para estimularlos y acompañarlos en la participación en actividades sindicales e integrarlos a la organización gremial. * 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 el empleador o sus representantes, las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúan.

¿Hay distintos tipos de delegados? - Generalmente, se distingue al delegado de pequeños establecimientos (con poco personal) del delegado de grandes establecimientos.

¿Por qué? ¿Cuál es la diferencia? - La ley establece que, a mayor número de trabajadores, mayor número de delegados.

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

Para poder ser candidato a delegado, según la Ley 23.551 se deben cumplir los siguientes requisitos: 1º) Ser mayor de 18 años de edad;2º) Tener un año de antigüedad en la empresa (se cuenta desde la fecha de la elección para atrás), salvo que el establecimiento se haya instalado recientemente, en cuyo caso no se exige este requisito; tampoco se exige este requisito cuando, por la índole de la actividad, la relación laboral comienza y termina con la realización de una obra, o cuando se trate de un trabajo de temporada;3º) Tener un año (como mínimo) de afiliación al sindicato.

CAPITULO 2 - TUTELA SINDICAL

La posición del trabajador que desempeña cargos de representación sindical se encuentra particularmente expuesta por el rol que ejerce en las relaciones entre el sector de los trabajadores y el empresario. Sea que la función se ejerza en el sindicato o en la empresa, el representante sindical está sujeto a los vaivenes del conflicto que se articula en la relación de intereses objetivamente opuestos. Es necesario dotarlo de una intensa protección normativa que preserve la posibilidad del ejercicio pleno de su función y la subsistencia del contrato de trabajo en condiciones en las que el deseo de ponerle fin aparece con frecuencia en la otra parte de la relación laboral y se exagera en supuestos de agudización del conflicto laboral. Nuestra Constitución nacional dispone que "Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo" (CN, artículo 14 bis).

Aún hoy, en que el movimiento sindical ha ingresado en la etapa histórica del reconocimiento oficial y protección por el Estado, son frecuentes y difundidos los comportamientos de distinto origen que configuran una verdadera patología de las relaciones colectivas e individuales. Las prácticas dables de ser calificadas como "antisindicales" constituyen una serie abierta de conductas no tipificables a priori, que se caracterizan por dos elementos básicos comunes: un elemento subjetivo, constituido por la finalidad antisindical, y un elemento objetivo, que es la idoneidad de las prácticas utilizadas para configurar una amenaza cierta o un menoscabo efectivo de aquellos derechos y libertades.

CAPITULO 3- LAS PRACTICAS DESLEALES

Señala Bof que la libertad sindical ha sido tutelada por distintos medios, aún dentro de un mismo cuerpo legal; uno de estos medios, proveniente del derecho norteamericano, es la calificación de “prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo” de las conductas antisindicales de los empleadores o sus asociaciones, que consisten en el desconocimiento, menoscabo o violación del interés colectivo que representa el sindicato el que a su vez, se halla centrado en la efectiva vigencia del derecho de asociación gremial” o bien, que la práctica desleal consiste en toda conducta del empleador que, directa o indirectamente se halla dirigida a menoscabar, perturbar u obstaculizar la acción y el desarrollo de las asociaciones profesionales de trabajadores y de los derechos que en su consecuencia se reconocen a los individuos.

En suma, nos encontramos en presencia de conductas que atacan la actividad gremial y lesionan el interés colectivo profesional. Por interés colectivo debemos entender el resultante de la separación del interés colectivo de los diversos intereses individuales o suma de intereses individuales, siendo este resultante titularizado por la entidad gremial por derecho propio, dentro de los límites impuestos por la resolución que le otorgó la personería gremial.

Bibliografía y fuentes consultadas:

<http://sintrasup.blogspot.com.ar/> - “El Manual del Delegado Gremial: Por Ana Clara Alfie.- Abogada Laboralista”.- CEFS (Centro de Estudio y Formación Sindical)

<http://recursoshumanos.argentina-foro.net/t100-la-extension-de-la-tutela-sindical>

<http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/latutela.htm>

<http://abogados.com.ar/tutela-sindical-para-representantes-de-sindicatos-sin-personeria-gremial/4654>