

“EL DELEGADO DEL PERSONAL”

2

Serie cuadernillos de capacitación sindical

***Centro de Información y
Documentación “8 de Marzo”***



Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro.

RESUMEN

En el presente trabajo me propongo hacer un análisis sobre el rol de una de las figuras, a mi entender, más importantes de la estructura sindical: el delegado de personal.

El objetivo es hacer un acercamiento teórico sobre el rol y las actividades que cumple un delegado, tanto dentro de la empresa como al interior mismo del sindicato, tomando como pregunta inicial cuál es la función del delegado de personal en la dinámica de las relaciones laborales, y cómo ha sido influido este rol por los cambios acaecidos en la sociedad en las últimas décadas.

Para realizar el siguiente análisis he llevado a cabo una serie de entrevistas a diversos delegados y dirigentes sindicales, un análisis de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, y la lectura de bibliografía de la cátedra y material complementario.

El trabajo termina con un ordenamiento de las ideas, a modo de conclusión.

INTRODUCCIÓN

Mucho se ha hablado sobre los sindicatos, su accionar al interior de las relaciones laborales, y los cambios que han sufrido en las últimas décadas a raíz de nuevas visiones económicas, políticas y sociales que tuvieron lugar en nuestra sociedad, aunque, llamativamente, poco o nada se ha hecho referencia al rol del delegado de personal y al impacto que estos cambios ejercen sobre el mismo.

En la década del '90 Menem inició un proceso de reformas estructurales que pusieron fin a la tradición de proteccionismo económico, políticas keynesianas de demanda y alta regulación del mercado laboral que había caracterizado los gobiernos peronistas. Estas reformas modificaron radicalmente el escenario en el cual el sindicalismo había construido su histórica alianza con el gobierno. Esta nueva escena política contribuyó a que las instituciones de representación perdieran representatividad y credibilidad entre los ciudadanos, situación que se vio también reflejada en el ámbito sindical. La institución sindical perdió poder de influencia a nivel político, poder económico, poder de representatividad, y credibilidad entre los asalariados. Al mismo tiempo, las organizaciones sindicales debieron hacer frente a nuevos desafíos que surgen a raíz de la decadencia del modelo fordista de producción y organización del trabajo (Murillo, 1997).

En esta etapa que atraviesan los sindicatos, es importante trabajar para recrear una nueva identidad colectiva de los trabajadores, consistente con las realidades diversas que viven, y trabajar para recuperar la confianza de los asalariados hacia las instituciones sindicales y sus representantes. El sindicato y el delegado de personal deben trabajar para recuperar su rol político en la sociedad, su poder de influencia y decisión en todos los aspectos que atañen a la vida de los trabajadores, y no limitar su acción a una mera canalización de demandas salariales que poco pueden influir en sí mismas a la evolución de la calidad de vida de los trabajadores si no están acompañadas de políticas macro de desarrollo y bienestar social.

POR QUÉ EL DELEGADO DE PERSONAL

“La experiencia histórica demuestra que el sindicato ha sido el medio adecuado para la defensa de los intereses de los trabajadores y vehículo necesario del progreso social”¹. Desde el inicio, los hombres han desarrollado diferentes formas de asociación con el fin de defender intereses compartidos, bajo la forma de grupos de artesanos o cooperativas, y es con el surgimiento de la actividad obrera en las fábricas que se dan las condiciones para la institucionalización de estos grupos, dando origen a los sindicatos. Las organizaciones de este tipo devienen un componente indispensable de la sociedad y se revela como primordial el derecho de los trabajadores a incorporarse a la vida gremial por medio de los sindicatos.

La importancia del sindicato y la actividad gremial queda demostrada al ser la sola forma, hasta el momento actual del desarrollo histórico, con que cuentan los trabajadores para defender su posición en la sociedad y en el proceso de producción y reproducción de bienes y capitales.

La sociedad en general y el mundo del trabajo en particular, han sufrido grandes cambios. Éstos influyen directamente sobre los sindicatos y sus posibilidades de ejercer acciones reivindicativas; el contexto en que los sindicatos nacieron y se formaron en la Argentina no es el mismo y es necesario desarrollar nuevas respuestas capaces de obtener soluciones al ya conocido problema entre el capital y el trabajo, pero ahora en un nuevo contexto económico, social y productivo.

Si bien los trabajadores se asocian bajo intereses comunes que provienen de su posicionamiento en el sistema productivo, traen también intereses y visiones de la realidad que se manifiestan diferentes, que son inherentes al ser individual que cada uno representa y a los subgrupos en que se encuentran inmersos. Se vuelve indispensable desarrollar un modelo sindical y un comportamiento que sea democrático dentro de la actividad gremial, para asegurar la real representación de los intereses y aspiraciones de la mayoría de los trabajadores.

¹ Leyes fundamentales del trabajo, Caubet y Fernandez Madrid, Centro Editor Argentino, 2001. Pág. 236.

“La democracia sindical significa la legitimidad de la representación de los dirigentes sindicales, el control de su gestión y la responsabilidad frente a los afiliados y la publicidad de los actos que integran la acción sindical”². Aquí es donde entra en juego y se trasluce la importancia del rol del delegado de personal, al ser la figura que puede tornar posible (y de la cual mayormente depende) la comunicación fluida entre las bases y la dirigencia sindical, transmitiendo las demandas de los trabajadores para que los dirigentes puedan desarrollar acciones conjuntas dirigidas a satisfacerlas. La figura del delegado “es muy grande, muy grande, porque según como él lleve, presente, y traslade las situaciones laborales el sindicato se va a enterar”³.

“La llave que asegura el ejercicio de la democracia dentro del sindicato es la participación y el consecuente control de los afiliados sobre su organización. Esto se vincula con la relación entre dirigentes y bases, con el régimen electoral y con los mecanismos de control que se articulen”⁴. El modo en que esta participación se realice estará en gran parte mediada y condicionada por el accionar del delegado del personal.

La importancia primera de los sindicatos está relacionada con que es la institución que tiene por objetivo representar a los trabajadores, les proporciona un espacio donde poder canalizar sus demandas y la estructura necesaria para realizar acciones conjuntas reivindicativas en la búsqueda de mejoras en la calidad de vida y de trabajo. “Los sindicatos llenan un vacío muy grande porque representan a la gente, conforme lo que le van transmitiendo los delegados, representan a los trabajadores en lograr a través de los convenios colectivos mejores condiciones de vida (...)”⁵

Dada la importancia de los sindicatos en la sociedad, y mientras no surja alguna institución superadora en la materia, es importante preservar la institución sindical, para lo que es necesario en primera instancia promover y asegurar la renovación de los cuadros sindicales, indispensable para perpetuar su existencia, además de avanzar en el

² Leyes fundamentales del trabajo, ídem. Pág. 243.

³ Ana Cachamani, delegada de personal STMSI.

⁴ Leyes fundamentales del trabajo, ídem.

⁵ Ernesto Zamparini, jubilado, ex delegado de personal UOM.

sindicalismo de inserción comunitaria, es decir integrado al entorno en el cual vive y se desarrolla.

A la ya mencionada importancia del delegado de personal en cuanto a su rol de nexo entre las bases y la dirigencia sindical se suma el hecho de que es de la masa de los nuevos delegados que van a surgir los futuros dirigentes gremiales.

Finalmente, otro aspecto que hace importante al rol del delegado de personal es su función política. En las últimas décadas en la Argentina se evidencia un creciente desprestigio de la sociedad política, en la cual se incluye también a la dirigencia social ligada a la misma (dirigentes gremiales, empresarios, etc). En este presente y futuro inmediato, el delegado gremial cobra significativa importancia, junto a otros referentes de la llamada sociedad civil, desde que surge en un marco de democracia social y directa, por elección de quienes efectivamente lo conocen y con el control permanente de aquellos compañeros que cotidianamente participan con él en las tareas a su cargo, que pueden retacearle o revocarle su apoyo en cualquier momento. Parece entonces que la democracia política, que evoluciona hacia formas sociales y directas, encuentra en la institución del delegado un antecedente válido que puede proyectarse hacia otras cuestiones de orden político; esta evolución también influirá en el delegado, quien deberá ceñir su acción no solo a las cuestiones preponderantemente gremiales sino que deberá intervenir en todos los asuntos que inciden en la vida de sus compañeros (familia, vivienda, medio ambiente, conjunto de la comunidad, etc.).

QUÉ DICE LA LEY

El art. 40 de la Ley de Asociaciones Sindicales (Nº 23.551) dice: “Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo o, según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

- a) de los trabajadores ante el empleador; la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúe de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical;*
- b) de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador”*

Este artículo pone de manifiesto la representación múltiple que atañe al rol que cumple el delegado de personal. “Los representantes del personal ejercen su mandato ante el empleador, ante la autoridad administrativa del trabajo y ante el sindicato. Y, a la vez, representan a la asociación sindical ante el empleador y el trabajador, lo cual puede ser conflictivo en la medida en que los reclamos de los trabajadores solamente se pueden presentar al empleador previa autorización de la asociación sindical respectiva (art. 43, inc. c), lo que puede crear limitaciones a la actuación del delegado o de la comisión interna, incluso derivadas de la situación geográfica del establecimiento en relación a la sede de la organización. (...) Consideramos que esta norma, en definitiva, refuerza el poder del sindicato, pero puede crear confusiones, pues los intereses de los representados (personal y sindicato) pueden no ser coincidentes”⁶. Al respecto, la opinión de un delegado entrevistado sobre el rol que le corresponde, decía que el delegado “contempla la realidad particular del lugar de trabajo y adapta la política del sindicato”.

La dificultad que se encuentra al interior de esta doble representación, por un lado de los intereses de los trabajadores, y por el otro del accionar y las políticas del sindicato, es compleja en cuanto pueden surgir contradicciones entre los intereses de ambos y en muchos casos es el delegado el que tiene que lograr la articulación de los mismos, ya sea adaptando la política del sindicato a la situación del establecimiento o logrando la adhesión de los trabajadores a cierta política, en base a un objetivo superior de orden colectivo.

Según el art. 3 de la mencionada ley, las asociaciones que representan a los trabajadores (y por ende, los delegados de personal) tienen por objeto “la defensa de los intereses de los trabajadores”. Más adelante, el art. 4 define: “entiéndase por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador”.

El rol del delegado es “muy importante porque tiene que defender, no lo estrictamente laboral, lo estrictamente laboral está inmerso en un panorama de derechos del sujeto,

⁶ Leyes fundamentales del trabajo, Ídem. Pág. 263.

*derechos humanos, todo lo que una persona tiene derecho para que un régimen sea democrático, para que haya justicia en la vida, en la vida laboral eso tiene que darse*⁷.

Así, la tarea del delegado se torna aún más compleja, por cuanto al carácter múltiple de su rol de representación se suma esta multiplicidad de aspectos que hacen a la calidad de vida integral de los trabajadores, a los que debe atender a la hora de realizar las reivindicaciones y acciones tendientes a la defensa de sus intereses.

El art. 8 continúa en la definición del rol que atañe al delegado del personal cuando dice en su inciso b) “que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión”. Lo que se busca de este modo es garantizar la democracia al interior de las asociaciones sindicales.

Así queda plasmado desde la misma ley uno de los más aspectos más importantes de la función del delegado de personal, mencionada en el punto anterior, que es garantizar el diálogo entre las bases y los dirigentes, como único camino para que éstos últimos conozcan las aspiraciones y reivindicaciones de los trabajadores a los que representan, y a la vez, informar a las bases de las acciones que lleva adelante la dirigencia sindical, de modo que aquellos puedan participar en el desarrollo de las mismas, así como en las decisiones.

*Respecto de la tutela sindical, el art. 48 de la misma ley dice en su tercer párrafo: “Los representantes sindicales en la empresa (...) no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un (1) año más, salvo que mediare justa causa*⁸.

Así el legislador pretende salvaguardar el derecho de estabilidad en el empleo inherente a todo trabajador, en la figura del delegado de personal, que por su actividad gremial y reivindicativa se encuentra más expuesto a represalias por parte de la dirigencia del establecimiento en el cual desarrolla su actividad laboral, y sin esta protección especial se encontraría verdaderamente vulnerable y propenso a la violación de sus derechos básicos, como ser el de estabilidad en el empleo.

⁷ Ana Cachamani, ídem.

⁸ Leyes fundamentales del trabajo, ídem. Pág. 245.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y ACTUALIDAD

“La evolución de nuestra organización sindical nos muestra que del sindicato de oficio se ha pasado al sindicato de industria, del sindicato local a la federación nacional, y que el sindicato de empresa constituye una forma marginal de la estructura sindical. El predominio del sindicato vertical se funda en la unidad de representación, en la economía procesal, en los convenios, en la uniformidad del régimen salarial, y en la conveniencia de que trabajadores de una misma actividad tengan tratamiento igualitario en sus condiciones de trabajo. Por otra parte, el sindicato horizontal lleva a la atomización gremial y el mismo efecto puede adjudicarse al sindicato de empresa⁹”

El tipo de estructura de la organización sindical en la Argentina se debe al modelo de producción existente en el momento histórico en que los sindicatos comenzaban a desarrollarse en el país, que corresponde al denominado modelo taylorista-fordista. En este contexto histórico y social los trabajadores estaban comprendidos por realidades y condiciones de existencia similares, lo que llevó a la concentración de grandes grupos obreros compartiendo una misma realidad, iguales reivindicaciones y niveles culturales homogéneos.

Con la evolución de la sociedad, la aparición de las nuevas tecnologías y los cambios socio-económicos y políticos que se dieron en el país, el movimiento obrero tradicional sufrió cambios sustanciales en su composición. Hacen su aparición nuevos grupos, como ser mujeres y jóvenes; se suceden nuevas modalidades de contratación que tornan la relación de empleo cada vez más individual; aumentan la tercerización y subcontratación, que condicionan de manera diferente a los trabajadores que pertenecen a empresas dedicadas a estas actividades; aumentan el desempleo y la precarización laboral; aumentan las diferencias sociales en cuanto a niveles de educación y formación, ya sea a nivel cultural o laboral.

“La segmentación del mercado de trabajo también se ha visto intensificada por una tendencia a crear lugares de ocupación más pequeños y más dispersos; por el crecimiento de los trabajos de tiempo parcial, eventuales, y otras formas “menos

⁹ Leyes fundamentales del trabajo, ídem.

ortodoxas” de empleo; (...) Los obreros industriales que formaron la columna vertebral de los movimientos laborales tradicionales son hoy en día una minoría en retroceso. En general actualmente hay más trabajadores desempeñando ocupaciones administrativas que trabajadores manuales; hay más en las áreas de servicios públicos y privados que en las manufacturas¹⁰”

Esta nueva realidad influye de lleno en la actividad del delegado de personal, que debe evolucionar para hacer frente a las nuevas demandas que tienen origen por parte de los trabajadores, siendo uno de los puntos más importantes la diversificación de las mismas, producto de la fragmentación del colectivo obrero y la creciente individualización de las relaciones laborales al interior de la empresa.

“Es evidente que estamos en una transición entre dos siglos que no es solamente una transición de fechas sino es una transición de modelos productivos, de modelos de producción y reproducción del trabajo dentro de la empresa, etc, y tenemos delegados, lo voy a decir de esta manera medio figurativa, del siglo XX para condiciones del siglo XXI. Delegados, dirigentes, en todos los niveles de representación sindical. Qué quiero decir con esto, y me incluyo, gente que hemos sido educados en los términos del siglo XX en cuanto a lo que era el trabajo, lo que era el sindicalismo, lo que era la política, la institución Estado, la empresa, y que nos enfrentamos a realidades donde, el Estado, la empresa, el sindicato, el rol del delegado se han transformado, han mutado”¹¹.

Un tema fundamental en el desarrollo del sindicalismo argentino sería replantearse el papel del delegado de personal, analizando los cambios que se dieron en las relaciones laborales y en la sociedad en su conjunto, que influyen sobre esta figura, para poder trabajar en una nueva definición de la misma, apta para enfrentar el nuevo contexto en que se desenvuelve, generando respuestas y soluciones a las demandas y necesidades actuales de los trabajadores.

“Expectativas, visiones diferentes, tienen los trabajadores ahora según su edad, según el conocimiento, de educación, según la imagen que se ha formado del sindicalismo”¹².

¹⁰ Richard Hyman, “Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera”. Pág. 12

¹¹ Hernán Martínez, Secretario Adjunto STMSI.

¹² Hernán Martínez, Ídem.

QUE IMPLICA SER DELEGADO DE PERSONAL

En base a una serie de talleres realizados durante el año 2006 sobre el rol del delegado¹³, en los que participaron delegados de diferentes sindicatos y zonas geográficas del país, según las opiniones de los participantes, pueden enumerarse ciertas características que son consideradas fundamentales para el desempeño de la función, que son las siguientes:

- *Capacidad de escucha;*
- *Conocimiento de las leyes laborales y el convenio aplicable;*
- *Promover una comunicación clara y fluida;*
- *Socializar la información;*
- *Compromiso con la tarea desempeñada;*
- *Honestidad;*
- *Responder al mandato;*
- *Responsabilidad respecto del rol que se ocupa;*
- *Capacitar a sus compañeros acerca de sus derechos;*
- *Cumplir con su actividad laboral;*

Surge como elemento fundamental de la acción del delegado el compromiso. Tanto para los trabajadores como para aquellos que ocupan el rol, la actividad de representación no puede ser llevada a cabo sin que exista una dedicación y compromiso con la tarea realizada; esto exige no solo de acciones concretas sino que apunta a la necesidad de ciertos valores por parte de aquellos que deciden ocupar el cargo de delegado de personal. Entendiendo los valores como manifestaciones del ser y construcciones históricas del sujeto y del grupo en el juego ontológico dentro de una comunidad. En este caso, los valores estarían asociados a las ideas de justicia y equidad, expresadas en la defensa de los derechos (adquiridos formalmente o no) del individuo en tanto trabajador, el reconocimiento material de su aporte al trabajo de producción y reproducción de la economía y el compromiso de asegurar su realización plena y la de su núcleo familiar.

¹³ Talleres sobre 'El Rol del Delegado' organizados por el Taller de Estudios Laborales - TEL

A la pregunta sobre que es ser un mal delegado:

- *“No tener principios”;*
- *“No ser buena persona”;*
- *“Uso del poder”;*
- *“Acordar con la patronal a cambio de privilegios”;*
- *“Abusar de las licencias gremiales”.*

La ética es un aspecto fundamental de la función del delegado. El delegado de personal por el cargo que ocupa dentro de la actividad gremial, está en una situación de “poder”, por decirlo de algún modo, ya que posee, por un lado mayor acceso a la información vinculada con la situación en el lugar de trabajo, un trato más directo con el empleador y con los dirigentes del sindicato, y por otro lado tiene ciertas autorizaciones y protecciones, como ser licencias gremiales, o la protección contra el despido arbitrario. En relación a estos aspectos es el delegado mismo quien debe obrar con la ética que el cargo le demanda, ejerciendo estas facultades para cubrir las legítimas necesidades de sus compañeros, sin utilizar su ubicación dentro del juego de las relaciones laborales en beneficio propio. La razón de ser de la institución sindical es la defensa de los intereses de los asalariados, la lucha por una distribución equitativa de los resultados de la producción y condiciones laborales óptimas para la realización plena de los trabajadores, y toda acción llevada a cabo por los representantes de los trabajadores y en nombre de éstos debe estar alineada con estos objetivos

Esto puede ser también relacionado con la pérdida de credibilidad respecto de los dirigentes sindicales, que se ha dado en los últimos años, a raíz de ciertas conducciones gremiales que no han sido del todo honestas en sus mandatos y no han sabido (o querido) reivindicar las demandas reales de quienes representan. La actitud de ciertos dirigentes de este tipo provocó (entre otros factores) un alejamiento de las bases hacia el interior del sindicato y pérdida de confianza en los sindicatos y la actividad sindical. El proceso de debilitamiento sindical que se profundiza a partir de la década de los ´90 no tiene como causa únicamente los cambios en el mercado de trabajo, sino que es un fenómeno vinculado también con una incesante erosión de confianza en las instituciones históricas del movimiento sindical, en cuanto a sus organizaciones, sus objetivos y métodos (Bisio y Mendizábal, 2004).

ROL Y FUNCIONES DEL DELEGADO

Representación

En principio, la función básica del delegado de personal es la representación, primero de los trabajadores que lo eligieron, y también del sindicato en el cual desarrolla sus funciones. Una de las delegadas entrevistadas lo definía de este modo: “Está en el medio. Es representante del sindicato con los trabajadores y de los trabajadores con el sindicato, y de los trabajadores con la empresa”¹⁴.

Desde la óptica en que se plantea que el delegado es parte de la organización sindical, que es el sindicato en el lugar de trabajo, le correspondería entonces “la tarea de concientizar y organizar a sus compañeros, acercándolos al sindicato, haciéndoles ver que es una organización que defiende los derechos de los trabajadores”¹⁵. Por otro lado, está planteado que “el delegado es delegado de los trabajadores y que tiene una responsabilidad fundamental frente a los compañeros que han depositado su confianza en él. En este sentido se argumenta que si las conducciones gremiales están siendo cuestionadas, que traicionan, etc, el delegado también debe defender a sus compañeros de esas dirigencias corruptas”¹⁶.

La representación en el ámbito sindical aparece como algo dado, desde un plano histórico y a futuro; esto se refleja en la ley de Asociaciones Sindicales (23.551) que otorga el ejercicio de la representación de los trabajadores al sindicato que posee la personería gremial, privando a los simplemente inscriptos de la posibilidad de ejercer este derecho frente al Estado y los empleadores. Pero el derecho del ejercicio de la representación no asegura la existencia de mecanismos legitimados de representatividad (Drolas, 2004).

Siguiendo a esta autora, podemos definir representatividad como “la capacidad de homogeneizar lo heterogéneo”. Entra en juego nuevamente la figura del delegado de personal, que es fundamental en esta construcción de la representatividad, ya que por su contacto directo y cotidiano con los trabajadores y su rol dentro de la estructura puede llevar adelante en forma legitimada “ese proceso de jerarquización y homogeneización” de intereses diversos.

¹⁴ Ana Cachamani, ídem.

¹⁵ Daniel Ximenez, TEL, Sociólogo.

¹⁶ Daniel Ximenez, ídem.

Conocimiento de derechos y deberes

Es imprescindible para poder ejercer la defensa de los intereses de los trabajadores el conocimiento de las leyes pertinentes y del convenio colectivo correspondiente. “Las tareas (del delegado) son estas (...) conocer las leyes, para cuando vos te sentás a discutir con un superior saber lo que te corresponde y lo que no, porque ir a pedir por pedir, viste, no sirve”.

Esto surgió en reiteradas ocasiones, ya sea de la información recolectada en los talleres como de las entrevistas; si el delegado tiene por objeto la defensa de los derechos de los trabajadores es claro que el primer paso que debe llevar a cabo, incluso antes de ser elegido como delegado de personal, es el estudio de las leyes y convenios correspondientes, única forma de conocer los derechos que corresponden al colectivo que representa y así poder defenderlos, siendo capaz de reconocer cuando éstos están siendo violados. También es necesario conocer estos derechos para no cometer errores cuando se lleva a cabo algún reclamo, para no desviar la tarea del delegado hacia ámbitos que no le corresponden, lo que estaría minando las posibilidades de ejercer su función efectivamente en los casos en que corresponda.

Vinculado con esta necesidad del delegado de conocer la normativa, se encuentra la función de éste de informar a los trabajadores sobre sus derechos. “Lo importante es que (el delegado) esté capacitado como para saber las leyes, saber el convenio colectivo, lo que te corresponde y lo que no te corresponde, y tener informados permanentemente a los compañeros¹⁷”.

También están las cuestiones que atañen a la seguridad en el empleo; el delegado debe conocer los peligros inherentes a las tareas que realizan los trabajadores que representa, y debe conocer asimismo las leyes que corresponden a la seguridad e higiene en el trabajo, y velar por que sean respetadas y que sean implantadas cuantas medidas de seguridad sean necesarias para salvaguardar la integridad física y psíquica del trabajador. En este último punto es muy importante la capacitación de los delegados en cuanto a las

¹⁷ Ernesto Zamparini, Ídem.

nuevas actividades laborales y los riesgos que estas pueden producir en los trabajadores que las realizan.

Socialización de la información

Otra de las funciones importantes del delegado de personal, es la socialización de la información y la promoción de una comunicación fluida entre los diversos actores a quienes representa y entre los que es nexa. Es muy importante su participación activa en los congresos que realiza el sindicato, y su actividad en el lugar de trabajo, mediante la realización de reuniones periódicas con los compañeros, y su presencia constante en este ámbito, de modo de poder estar al corriente de las cuestiones cotidianas que pueden afectar a quienes representa.

Ciertas opiniones al respecto:

- “La obligación del delegado es en primer instancia hacer reuniones con sus propios compañeros exponiendo el orden del día para que ellos decidan”;
- “(...) inclusive problemas que puedan surgir a veces porque no los atienden en el consultorio médico, sanatorios que tienen, o por cualquier otro problema gremial, el delegado tiene la obligación de concurrir él al sindicato para verificar las palabras de este compañero y tratar de solucionarle el problema”;
- “Con respecto a las reuniones, al otro día, posterior a la reunión o al congreso, que se celebra, dar la información a los compañeros de las resoluciones que se han tomado”;
- “(un mal delegado) no informa a los trabajadores acerca de sus derechos, no promueve la formación y la solidaridad de clase”; “no hace asambleas informativas de los plenarios de delegados”; “recorta información”;
- “Bueno, el rol del delegado es, en primer lugar con respecto al sindicato, concurrir a todas las reuniones. Bueno, ahí exponer digamos de acuerdo a la empresa las inquietudes, o deseos.”

Cumplimiento de sus tareas laborales

Otra función del delegado de personal es cumplir con las tareas que corresponden a su puesto al interior de la empresa; es importante que el delegado no descuide sus actividades laborales en el ejercicio de su rol gremial. Esto es fundamental a la hora de elevar reivindicaciones frente a los empleadores, ya que elimina la posibilidad de desviar las negociaciones o conversaciones hacia el rendimiento personal en su puesto de trabajo y disminuye en cierto sentido la resistencia del empleador a negociar con la persona en particular.

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

Todo delegado de personal debe estar capacitado en leyes laborales, de higiene y seguridad, en convenciones colectivas y toda otra normativa que regule las relaciones laborales y condiciones del ejercicio de la actividad laboral. Por otro lado es importante que cuente con cierta capacitación (que dependerá también del grado de experiencia en la materia) en negociación, canalización de demandas y procedimientos vinculados a su rol de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo, como así mismo debe tener cierta formación y conocimiento sobre nuevas tecnologías, y el efecto que éstas provocan sobre el proceso productivo y sobre las condiciones de seguridad en el puesto de trabajo. Por otro lado es necesario también un conocimiento general por parte de quienes ejerzan funciones de liderazgo en materia de historia del movimiento obrero e historia social general, nociones generales de economía y presupuesto, de procesos productivos, y todo cuanto esté relacionado con la actividad laboral y las relaciones laborales.

“La poderosa (...) ofensiva que sufre el Trabajo en todo el mundo a manos del Capital, enfrenta al movimiento sindical a difíciles y originales desafíos. (Lo que genera) la posibilidad y la necesidad de que en estas circunstancias se de una estrecha cooperación entre el activo militante sindical y profesionales de las ciencias sociales (sociólogos, economistas, ergónomos, antropólogos, etc) comprometidos con el movimiento obrero”¹⁸.

¹⁸ Daniel Ximenez Saez, “Científicos sociales y sindicatos: Una experiencia de trabajo en conjunto”. EUDEBA, Buenos Aires, 1994.

Es importante desarrollar una nueva forma de entender la capacitación sindical, desde un trabajo entre los científicos sociales y los trabajadores que genere conocimiento desde la experiencia y el trabajo conjunto, ya no sosteniendo la idea de un saber en manos de cierto sector que lo transmite y otro que lo recibe pasivamente.

Los criterios para un trabajo conjunto serían primero la participación activa y consciente de los trabajadores involucrados, incorporar sus saberes y experiencia al proceso de creación de conocimiento. El hecho que todos los trabajadores acompañen este proceso, cuenten con información sobre el mismo e intervengan activamente genera que el resultado sea vivido como mérito y responsabilidad de todos. Segundo, es necesario dar lugar a un nuevo tipo de relación; la participación de los científicos sociales en la capacitación sindical no debe agotarse en la docencia y el asesoramiento, sino generar un espacio de intercambio de saber y conocimientos, enriqueciendo así la experiencia de cada uno de los involucrados (Daniel Ximenez Saez, 1994).

Siguiendo este autor, y el caso de la empresa Fábricas Nacionales de Cerveza del Uruguay¹⁹, se pueden enumerar ciertos rasgos a los que da lugar este tipo de trabajo. Los trabajadores logran una capacitación que contribuye a la autonomía de pensamiento del activo sindical; se ayuda a construir una adecuada respuesta al discurso patronal, fortaleciendo la moral y voluntad de lucha; permite anticiparse a las iniciativas de las empresas, que no son originales, estudiando las recetas, lo que permite prever los pasos y anticiparse para enfrentarlos, entre otros.

Se trata de “romper con la división entre trabajo manual e intelectual implícita en los roles del obrero y el científico social, para desarrollar un trabajo de equipo que produzca conocimiento útil en forma colectiva y fuera recalificando, simultáneamente, el saber de todos los participantes”²⁰.

En este punto el delegado es quien debe generar o desarrollar el interés de los trabajadores en este tipo de experiencias, fundamentalmente teniendo en cuenta la apatía generalizada que hay en la sociedad en todos sus sectores en cuanto a la discusión y el intercambio de ideas; es el delegado en su tarea cotidiana, por su cercanía con los

¹⁹ Daniel Ximenez Saez, Ídem

²⁰ Daniel Ximenez Saez, Ídem

trabajadores, quien puede promover en éstos el interés por participar en acciones de formación de índole semejante, en tomar las riendas de su propio saber y de su propia experiencia como trabajadores.

LA IDENTIDAD COLECTIVA

Como primer instancia es necesaria una definición de identidad, que será la siguiente: “En la noción de identidad que adoptamos, acentuamos la idea de proceso más que de anclaje configurativo o de punto de referencia estable. Proceso que contiene y preserva, como momento constitutivo, la diferencia u oposición construida en tanto un exterior que, al oponerse, ofrece resistencia; y es esta resistencia que ofrece lo otro, la que posibilita una dinámica de identificación de condiciones compartidas”²¹. Siguiendo esta idea se entiende la identificación como una construcción que surge de un accionar cotidiano, con una historia que lo sostiene, y un futuro que no está asegurado.

Esta idea involucra el reconocimiento de la condición conflictiva del trabajo diario en el que está implicada la tarea cotidiana del delegado y la necesidad de su capacidad para construir un devenir, generando sentidos y reglas y homogeneizando legítimamente el conjunto de demandas e intereses de naturaleza heterogénea (M. Ana Drolas).

Durante los años 1945 y 1946 se comienza a dar origen a la identidad peronista²² de los trabajadores, basada en el apego a la figura de Perón, incluso a costa de la pérdida de autoridad real de las organizaciones sindicales y la supresión del espacio para una acción sindical y política autónoma del Estado. En el peronismo, la conciencia nacional, en sus formas más extremas, puede hacer desaparecer la conciencia de clase, entendida, en el mismo orden de ideas, como la representación que surge de las relaciones sociales de producción de una oposición entre quienes dirigen las empresas (los propietarios de las máquinas y organizadores del trabajo) y los que trabajan bajo sus órdenes (cuyo oficio, conocimientos y capacidades están subordinadas a las perspectivas del mercado) (Jean Bunel, 1992).

²¹ M. Ana Drolas, “Futuro y devenir de la representación sindical: Las posibilidades de la identificación”. CEIL-PIETTE, 2004. Pág. 380.

²² En base a las ideas de nacionalismo popular y de justicia social.

En los noventa, el modelo de acumulación económica, caracterizado por la globalización de la producción y las reformas de mercado, agudiza los efectos sociales negativos, provocando que las identidades sociales se vuelvan cada vez más débiles. La desregulación y la precarización de las relaciones laborales provocan un vacío que dificulta la identificación positiva colectiva. Se produce asimismo un aislamiento de la clase obrera tradicional y de su cultura de acción colectiva, como consecuencia en parte de una desmovilización y desmotivación generalizada (Dithurbide Yanguas, 1999).

Se quiebran las bases que habían dado sustento a la identidad de los trabajadores durante décadas en la Argentina, y surge la necesidad de dar origen a nuevas bases que sirvan de apoyo a una identidad colectiva sindical que sirva de base a la producción de acciones conjuntas. Retomando que la identidad surge en la oposición a un otro que se sitúa en el exterior, que al ofrecer resistencia da lugar a una dinámica de identificación de situaciones compartidas, la situación se complica cuando se diluye esta figura del "otro", lo que en parte buscan las políticas que promueven una no existencia de intereses divergentes entre asalariados y capital y buscan poner a ambos actores en igualdad de condiciones. Esta situación se agudiza cuando la realidad misma dificulta la construcción de una idea de situaciones compartidas, a raíz de la individualización de la relación de empleo, de la creciente heterogeneidad cultural y educacional de los trabajadores, y las diversas experiencias de vida y de historia que los trabajadores traen al insertarse en su lugar de trabajo.

En la actualidad, "paradójicamente, la clase trabajadora estaría formada en parte por trabajadores con comportamiento y mentalidad burguesa"²³. Esto es novedoso, ya que tradicionalmente se trató de trabajadores con comportamiento y mentalidad obrera, lo que modifica aún más el panorama.

"El delegado aparece como el encargado, en el ejercicio de la capacidad representativa, de sostener, mantener y reproducir, tanto institucionalmente como en las instancias más micro del ejercicio de la diaria actividad, ese espacio suturado de la identidad que llamamos sindical y que tiene relación con las culturas del trabajo, en tanto conocimientos teóricos-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los hombres adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo lo cual modula

²³ Dithurbide Yanguas, "El conflicto laboral como fenómeno social total", Madrid, Pirámide, 1999.

su interacción social más allá de su práctica laboral concreta, y orienta (no determina) su cosmovisión como miembros de un colectivo particular²⁴.

UNA VISION DE FUTURO

Los sindicatos se enfrentan a una nueva situación en que las reformas económicas y la modificación en el vínculo de los sindicatos con el Estado generan la necesidad de nuevas funciones sindicales (Martuccelli y Svampa, 1997). Esto lleva a repensar las estrategias de los sindicatos y su vínculo con el Estado, los empleadores y los trabajadores que representan. Esta situación se refleja también en el delegado, siendo necesaria una redefinición de su rol, que refleje la importancia del mismo, teniendo en cuenta el nuevo contexto en que están inmersas las relaciones laborales y que hace necesario que los sindicatos logren una mayor articulación con sus bases, que son las que en definitiva le dan base y sustento.

Si tomamos el ejemplo de ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) y la CTA (Central de Trabajadores Argentinos), vemos dos casos en los que se refleja una nueva tendencia.

“Poco a poco ATE afianzaría una estrategia de diferenciación creciente claramente expresada en sus objetivos y en sus pautas organizativas. Estos ejes son la independencia de los sindicatos hacia el Estado y la descentralización organizativa. (...) El proyecto de ATE apunta a diferentes niveles de acción, que abarcan y desbordan la esfera propiamente sindical²⁵. “En el fondo, el delegado de ATE es un activista que profesa un civismo democrático respetuoso de las formas de representación y las ‘demandas de los compañeros’²⁶.

En cuanto a la CTA, manifiesta una práctica novedosa al modificar y ampliar las bases de reclutamiento, defendiendo a trabajadores desocupados, precarios, contratados y no sindicalizados. Incluso en el marco de esta apertura llega a redefinirse la noción de delegado gremial, dándole un sentido más amplio a las responsabilidades de un militante

²⁴ M. Ana Drolas, Ídem. Pág. 390.

²⁵ Martuccelli y Svampa, (1997) La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo, Losada, Buenos Aires. Págs. 280-281

²⁶ Martuccelli y Svamp, Ídem. Pág. 291.

sindical, definida en la idea de “delegado social”. La propuesta es abrir el sindicato, ampliar las prácticas sindicales desde el punto de vista espacial y hacia los sectores no representados, recuperar las tareas de formación y ampliar el rol de los activistas sindicales (Bisio y Mendizábal, 2004).

“El proyecto ATE-CTA expresa dos objetivos, que en gran medida resultan ser uno solo en el discurso de sus dirigentes: de la aspiración por rearticular lo social y lo político, asegurando la representación de las fuerzas sociales, se da el paso hacia un proyecto que aspira a ocupar el lugar que hasta ahora han detentado los partidos políticos”²⁷.

Cabe en esta nueva etapa hacer una revisión de la función del delegado, analizar el ejercicio de su rol en la forma tradicional, y buscar cuales son las modificaciones necesarias (si es que las hay) para desarrollar un ideario del mismo mas funcional al contexto en que actúa, y capaz de generar las respuestas necesarias a las demandas de quienes representa, no solo haciendo eje en aquello que hace a su situación como trabajadores, sino también a cuestiones de índole social, participando en actividades comunitarias que trasciendan el rol estrictamente gremial.

²⁷ Martuccelli y Svampa, Ídem. Pág. 299

CONCLUSIÓN

El delegado personal es una figura núcleo en la actividad gremial. Su importancia queda demostrada en su rol de representación de los trabajadores en el lugar del trabajo, su lugar de nexo entre éstos y los dirigentes sindicales, y por sobre todo, en el hecho de que el cargo que ocupa está respaldado por el sostén directo de sus compañeros de trabajo, por quienes ha sido elegido para representarlos.

Dentro de las funciones básicas y más importantes del delegado de personal podemos recapitular: ejercer el nexo entre la cúpula sindical y las bases, elevando las demandas de los trabajadores y explicitando la línea política y acciones del sindicato; representar en lo cotidiano a los trabajadores en el lugar de trabajo frente al empleador; mantener informados a los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones, y crear espacios de diálogo al interior del ámbito laboral; cumplir satisfactoriamente con las tareas que atañen a su puesto de trabajo en el proceso productivo; velar por las condiciones de higiene y seguridad en el lugar de trabajo.

Una de las cuestiones más importantes en cuanto al rol del delegado y del sindicalismo en general, es la conciencia sobre los cambios que han tenido lugar en la sociedad y que afectan directamente las relaciones laborales y las funciones de los actores involucrados. Esto se vuelve prioritario, porque permite evolucionar y discernir sobre cuáles son las prácticas conocidas que pueden seguir siendo aplicadas y aquellas que no responden al contexto actual, permitiendo el desarrollo de prácticas diversas mas adecuadas a ciertas situaciones o contextos que van surgiendo a lo largo de la evolución de la sociedad y de las relaciones laborales.

Finalmente, como una apreciación del futuro inmediato, la figura del delegado constituye un embrión de formas de democracia social y directa con participación y decisión política efectivas, desde que la inserción del gremio en la comunidad y el avance hacia nuevas formas de representación, con control directo de los compañeros, permite pensar que ante la pérdida de credibilidad de la sociedad política, han de surgir nuevos dirigentes de la sociedad civil con capacidad de liderazgo sobre las necesidades de la gente. Queda para otro trabajo el análisis de participación de numerosos cuadros gremiales de base en distintas instituciones comunitarias.

BIBLIOGRAFÍA

- *“Leyes fundamentales del trabajo”, Juan Fernandez Madrid y Amanda Caubet. Centro Editor Argentino, 2001.*
- *“Flexicurité, la protection de l’emploi en débat”, La documentation française. N°931, Diciembre 2006.*
- *“Les syndicats en France”, La documentation française. N°5188, Paris, 2004.*
- *“Pactos y agresiones”, Jean Bunel. Fondo de cultura económica, Buenos Aires, 1992.*
- *“Científicos sociales y sindicatos: Una experiencia de trabajo en conjunto”, Daniel Ximenez Saez. EUDEBA, Buenos Aires, 1994.*
- *“Futuro y devenir de la representación sindical: Las posibilidades de la identificación”, M. Ana Drolas. CEIL-PIETTE, 2004.*
- *“El conflicto laboral como fenómeno social total”, Graciana Dithurbide Yanguas. Madrid, Pirámide, 1999.*
- *“Visiones y propuestas de los jóvenes cuadros sindicales sobre el rol de los sindicatos en la Argentina”, Raúl Bisio y Nora Mendizábal. CEIL-PIETTE, 2004*
- *“Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera”, Richard Hyman. 1996.*
- *“La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem”, Victoria Murillo. 1997.*
- *“La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo”, Martuccelli D. y Svampa M. Losada, Buenos Aires, 1997.*
- *Entrevista a Hernán Martínez, Secretario Adjunto del Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro.*
- *Entrevista a Ana Cachamani, Delegada de personal del Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro.*
- *Entrevista a Ernesto Zamparini, jubilado, ex Delegado de personal Unión de Obreros Metalúrgicos.*
- *Talleres sobre ‘El Rol del Delegado’ organizados por el Taller de Estudios Laborales - TEL.*

Nota: *La autora del Apunte, la Lic. Valeria Agostinetti, ha sido colaboradora del área Capacitación del Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro y pasante en la asociación para el Desarrollo de Estudios Económicos y Sociales (A.D.E.E.S.) (CGT – Francia).*

El trabajo forma parte de una presentación monográfica para la materia “Teoría Comparada de la Negociación Colectiva y el Conflicto Laboral”, durante la cursada del último tramo de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la autora.