

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **NOTAS SOBRE DERECHO DEL TRABAJO Y SINDICALISMO EN ARGENTINA**

**Luis Enrique Ramírez**

**Publicadas en AAL, 2018**

### **I.¿QUÉ SE DISCUTE EN LA NEGOCIACIÓN SALARIAL?**

En el mundo sindical se avizoran unas Paritarias difíciles y conflictivas, para la ronda que está por iniciarse (2018), lo que amerita algunas reflexiones. Es claro que a la conflictividad natural de una negociación colectiva, se le agrega en esta oportunidad la conflictividad que genera el propio gobierno, que sin disimulo pretende interferir en las tratativas salariales, para subordinarlas a su programa económico. Es verdad que tamaña pretensión, en pugna contra el principio de libertad sindical, de jerarquía constitucional y convencional ( art. 14 bis de la Constitución Nacional y Convenio 87 OIT), no es patrimonio exclusivo del actual gobierno, sino que ha sido una aspiración de casi todos, aunque con diferente intensidad. El problema con esta ronda de negociaciones en particular es que se pretende romper con la práctica de negociar tomando como pauta la inflación pasada, para imponer como objetivo la actualización del salario según la inflación futura, que además

es arbitrariamente fijada por el gobierno. Es evidente que la transición de una pauta a la otra provocará una pérdida en el valor adquisitivo de las remuneraciones, ya que el “techo” que el gobierno pretende imponer (15%) es muy inferior a la variación de los precios al consumidor estimada por el INDEC (% 24,8 ), para el año 2017. Para no afectar el nivel salarial alcanzado en cada caso, se deberían actualizar las remuneraciones conforme a la inflación pasada, y adicionarle la prevista para este año, pero ello difícilmente ocurra. A esto debemos sumarle que el gobierno intenta desalentar la utilización de las llamadas “cláusulas gatillo”, que actúan como un reaseguro en el caso de que la inflación supere los porcentajes considerados en la negociación salarial. El tema que nos ocupa es fascinante y nos lleva o empuja a análisis más profundos. ¿Qué se discute en una negociación salarial? ¿Cuáles son sus presupuestos? Porque hay temas que son obvios, pero por ser obvios no se mencionan, y por no mencionarse... se olvidan. Uno de ellos es que estamos hablando de la distribución de la riqueza en el sistema capitalista. Sistema que parte de la base de legitimar y legalizar que hay individuos que son titulares de los medios de producción, y otros (la inmensa mayoría) que deben “vender” a los primeros lo único que tienen: su fuerza de trabajo para subsistir. En este esquema, cada sector conceptualiza el salario de una forma diferente, y necesariamente incompatible. Para el capital el salario es un “costo” que reduce su margen de ganancias. Para el trabajador es un medio de subsistencia y, cuanto mayor sea, mejor será su nivel de vida. Hay una relación de “suma cero”: lo que uno gana, el otro lo pierde. Y este conflicto se resuelve en cada oportunidad conforme a la correlación de fuerzas. Así de simple. En una economía normal y con reducida o nula inflación, lo que se discute es cómo se reparte la torta. Qué porcentaje se lleva el capital y qué

porcentaje el trabajo, sobre la riqueza producida. Pero nosotros, desgraciadamente, hemos aprendido a convivir con la inflación. La hemos “naturalizado”. Es parte de nuestra vida y de nuestra cultura. La discusión salarial se limita, en general, a una pelea para reducir los efectos de la inflación sobre la capacidad adquisitiva del salario. Pelea que los trabajadores vienen históricamente perdiendo, aunque algunas estadísticas pretendan decir lo contrario. Es así que los trabajadores han olvidado que, aún dentro de los márgenes del sistema capitalista, su lucha debería tener como norte la mejora en su participación en la riqueza que generan, y no conformarse con “empatarle” a la inflación oficial. Claro que para eso debemos comenzar a debatir cómo se modifica la actual correlación de fuerzas.

## **II. ¿HAY LIBERTAD SINDICAL EN ARGENTINA?**

La libertad sindical es mucho más que un derecho consagrado en nuestra Constitución Nacional, en los Convenios 87 y 98 de la O.I.T. y en diversos tratados internacionales de Derechos Humanos. Es un principio arquitectónico de la estructura del sistema capitalista, y parte fundamental de un pacto social que le ha permitido sobrevivir hasta nuestros días. En efecto, cuando las luchas por la emancipación de la clase trabajadora de principio del siglo XX, lo pusieron en peligro, los sectores sociales dominantes “ofrecieron” derechos laborales y libertades sindicales, que hasta ese momento eran desconocidos o directamente reprimidos. A cambio pidieron deponer, abandonar, la intención del naciente sindicalismo de destruir el sistema capitalista. Este intercambio entre los actores sociales, este juego de oferta y aceptación, configuró un auténtico “Contrato Social”. Esto significa, ni más ni menos,

que todo avance contra esos derechos y libertades, es un peligroso avance contra los pilares que sostienen al propio sistema capitalista, lo que legitimaría a los afectados para desconocer la “tregua” pactada e, hipotéticamente, replantearse nuevamente su eliminación y sustitución. El neoliberalismo parece no haber tomado nota de este riesgo. Puesta, entonces, en su verdadero contexto y dimensión la cuestión de la libertad sindical, podemos comenzar a dar una respuesta al interrogante del título de esta nota. Libertad sindical significa reconocer y garantizar el derecho de los trabajadores de organizarse, recurrir a la huelga y negociar colectivamente. Libertad sindical significa el derecho de las organizaciones gremiales a un accionar con autonomía, sin injerencias del Estado o de los empleadores. La contracara de estos derechos es la obligación del Estado, no sólo de respetar esos derechos, sino de adoptar todas las medidas necesarias para bajarlos a la realidad.

Este imperativo legal, de jerarquía supra constitucional, ha tenido dos respuestas en las diversas legislaciones, que configuran dos modelos diferentes, respecto a la forma en la que el Estado se posiciona frente a la autonomía sindical: el modelo abstencionista y el modelo intervencionista. En el primero, el Estado le cede a las organizaciones sindicales un enorme marco para el ejercicio de su autonomía. En el segundo, como su nombre lo indica, hay una intervención muy activa del Estado, regulando la vida interna de los gremios y la actividad sindical. ¿Cuál es el modelo argentino? En nuestro país la autoridad administrativa laboral cumple las siguientes funciones: a) aprueba los estatutos; b) habilita la inscripción gremial; c) otorga la personería gremial; d) encuadra sindicalmente; e) autoriza la cuota sindical; f) aplica la conciliación obligatoria; g) homologa los CCT; h) controla

activamente las elecciones sindicales; etc. A pesar de que el art. 57 de la Ley Sindical 23.551 prohíbe a la autoridad administrativa del trabajo intervenir en la vida interna sindical, vemos que en nuestro país hay una sobredosis de atribuciones y facultades que limitan groseramente la autonomía sindical. Si, además, el Estado utiliza tales prerrogativas de manera abusiva y muchas veces ilegal, veremos que en Argentina hay muy poco espacio para la libertad sindical. En efecto, se viola la libertad sindical cuando se condiciona descaradamente la negociación colectiva a pautas impuestas por el plan económico del gobierno. Así lo ha declarado reiteradamente el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Más aun cuando los condicionamientos son de facto y sin norma legal que los respalde, y mediante el simple ardid de negar la homologación del acuerdo. Con una inflación que ya se está proyectando por encima del 30%, se impuso este año, “de guapos nomás”, la obligación de acordar por la mitad. Se viola la libertad sindical cuando se utiliza a la Justicia Federal para intervenir sindicatos, desconociéndose lo que establece la Ley 23.551. También se la viola cuando con total arbitrariedad se decide a qué sindicatos se les otorga la inscripción gremial, y a cuáles no. Se viola la libertad sindical cuando los trámites administrativos sufren demoras inusitadas, que despiertan sospechas sobre la transparencia del accionar estatal.

Y podría seguir, pero me guardo como frutilla del postre la persecución a los Metrodelegados, declarados por el gobierno como “enemigos públicos N° 1”. El Banco Central, por pedido del Ministerio de Trabajo y en tiempo récord, ha prohibido a los bancos que acepten la retención de la cuota sindical de sus afiliados. En este caso el avance ha sido, además, contra la libertad individual de los trabajadores del Subte, que voluntariamente habían autorizado la retención de su aporte al

sindicato de su cuenta bancaria, tal como hacen con otros acreedores que no sufren tal restricción. Cuando el Estado actúa sin límites éticos o morales, nuestros derechos, libertades y garantías constitucionales no valen nada. Así de simple. No, definitivamente no. En Argentina no hay libertad sindical.

### **III. DEL “ARTE DE LA GUERRA” DE SUN TZU, AL ARTE DEL CONFLICTO SINDICAL**

Sun Tzu fue un general chino que vivió alrededor del siglo V antes de Cristo, al que se le adjudica el tratado más antiguo que se conoce sobre el arte de la guerra. Se le atribuye haber inspirado a Napoleón, Maquiavelo, Mao Tse Tung, etc., y su filosofía es perfectamente aplicable a nuestro tiempo y a otras áreas no militares. Con mayor razón a los conflictos sindicales.

Si, según Sun Tzu, “la guerra es de vital importancia para el Estado... es forzoso manejarla bien”, perfectamente podemos decir que el conflicto entre el capital y el trabajo, inevitable en el sistema capitalista, es de vital importancia en el mundo sindical. Manejarlo bien es imperioso e ineludible, si se pretende salir victoriosos en ese conflicto. Es cierto que “el supremo arte de la guerra es someter al enemigo sin luchar”, pero no siempre es posible evitar la lucha y hay que prepararse para ella.

Uno de los factores fundamentales para obtener un buen resultado en la guerra, es lo que Sun Tzu llama “la doctrina”, que aplicada al conflicto sindical sería aquello que hace que los trabajadores estén en armonía con sus dirigentes, “de modo que les sigan donde sea, sin temer por sus vidas ni a correr cualquier peligro”.

“El arte de la guerra se basa en el engaño” dice Sun Tzu. Por lo tanto, el general, “cuando es capaz de atacar, ha de aparentar incapacidad; cuando las tropas se mueven, aparentar inactividad. Si está cerca del enemigo, ha de hacerle creer que está lejos; si está lejos, aparentar que se está cerca. Poner cebos para atraer al enemigo. Golpear al enemigo cuando está desordenado. Prepararse contra él cuando está seguro en todas partes. Evitarle durante un tiempo cuando es más fuerte. Si tu oponente tiene un temperamento colérico, intenta irritarle. Si es arrogante, trata de fomentar su egoísmo”... Estas son las claves de la victoria para el estratega”.

En el conflicto sindical, como en la guerra, se sabe cuando se inicia y su alcance, pero no cuando se termina y su intensidad. Este general chino decía que “una vez comenzada la batalla, aunque estés ganando, de continuar por mucho tiempo, desanimará a tus tropas y embotará tu espada. Si estás sitiando una ciudad, agotarás tus fuerzas. Si mantienes a tu ejército durante mucho tiempo en campaña, tus suministros se agotarán. Las armas son instrumentos de mala suerte; emplearlas por mucho tiempo producirá calamidades”. Sin embargo, el dirigente sindical debe estar siempre preparado para que un conflicto pueda ser de alta intensidad, midiendo correctamente sus propias fuerzas y las del adversario para llevarlo adelante.

“La victoria completa se produce cuando el ejército no lucha, la ciudad no es asediada, la destrucción no se prolonga durante mucho tiempo, y en cada caso el enemigo es vencido por el empleo de la estrategia”, pero es claro que esto no depende sólo de la voluntad del dirigente, sino también del ánimo de confrontación de la otra parte. Y no siempre será posible

“retirarse y buscar una salida”, como aconseja Sun Tzu. Al menos una salida honrosa.

El dirigente sindical no debe avanzar a un paso más ligero que el que están dispuestos a llevar los trabajadores que representa, pero tampoco debe ir más despacio. No debe llevarlos a una pelea que no están en ánimo de dar, pero tampoco puede ser un elemento retardatario. Como afirma Sun Tzu, debe saber “cuando luchar y cuando no”, pero interpretando correctamente el ánimo y la voluntad de los trabajadores. Puede ser un factor de inspiración para la lucha o para la prudencia, pero sin forzarlos a hacer lo que no sienten o no quieren.

“Antiguamente, los guerreros expertos se hacían a sí mismos invencibles en primer lugar, y después aguardaban para descubrir la vulnerabilidad de sus adversarios. Hacerte invencible significa conocerte a ti mismo; aguardar para descubrir la vulnerabilidad del adversario significa conocer a los demás”.

Como en la guerra, en el conflicto sindical la moral de “la tropa” es clave para un desenlace exitoso. La presencia del dirigente en los lugares de trabajo y el contacto directo con los trabajadores es fundamental. Es lógico que aquellos tengan temores y dudas, ya que saben que se están jugando su puesto de trabajo, con todo lo que eso significa. Para que se disipen el miedo y la confusión es imperativo que vean a quienes los dirigirán a la batalla actuar con confianza y convicción.

Conociendo los trucos, ardides y maniobras del enemigo, el dirigente debe preparar a los trabajadores para lo que puede suceder, para evitar que la sorpresa pueda minar la voluntad de lucha o, peor aún, provocar un desbande. Preparar no sólo



al trabajador, sino también a su familia, para que la llegada de una comunicación intimidante, telegráfica o incluso telefónica, no incentive al grupo familiar para presionarlo para que abandone la lucha.

“La tropa” debe estar permanentemente ocupada, aún lejos de la batalla, ya que el ocio o la inactividad fomenta el desánimo y la circulación de rumores o falsa información. Las reuniones y asambleas informativas deben ser constantes.

En principio no es conveniente jugar la suerte de la guerra a una sola batalla. Es aconsejable la gradualidad de las medidas de acción sindical. Cuando se juega “a todo o nada”, generalmente es nada. Y la derrota es cruel con los vencidos. Nada vuelve a ser igual que antes.

Y si ganar una batalla puede ser difícil, mucho más es no perder lo ganado en la mesa de negociaciones que siempre precede al conflicto. Medir con frialdad y precisión la magnitud de la victoria, y la situación y estado de ánimo del enemigo, es clave. El petitorio de exigencias debe ser claro y preciso, sin omitir ni dar por sobreentendido nada. Hay reivindicaciones que se pueden obtener en esa negociación, que después será muy dificultoso conseguir. La cuestión del pago de los jornales de los días de huelga, o de los premios, es un buen ejemplo.

Y retorno a lo que dije al principio: el conflicto social es inherente al sistema capitalista. Lo podemos racionalizar y administrar, pero no ignorar. Por lo tanto, los trabajadores, y fundamentalmente sus dirigentes, deben estar siempre preparados para enfrentarlo

exitosamente. Para ello es imperativo reconstruir la conciencia de clase, la confianza en la propia fuerza y el rescate del valor de la disciplina y la solidaridad.

Por último, la cuestión de la “legalidad”. Es clave advertir que el sistema capitalista lleva en sus genes los principios y valores del liberalismo y, por lo tanto, es reactivo a la acción sindical. La acepta a regañadientes, y su “legalidad” siempre apunta a encorsetarlo: sindicatos débiles, huelgas inofensivas y simulacros de negociación colectiva. Los trabajadores tienen que tener conciencia que los conflictos sindicales se resuelven, en la gran mayoría de los casos, por la correlación de fuerzas más que por la legalidad. Cuando en un conflicto el abogado pasa a ser importante, lo que refleja es la debilidad del actor sindical. Como siempre dije, no hay conflictos legales y conflictos ilegales. Lo que hay son conflictos que se ganan y conflictos que se pierden. Así de simple.

#### **IV.LA PRENSA CANALLA Y LAS HUELGAS “SALVAJES”**

Bastó que desde el discurso oficial se hablara de la huelga “salvaje” de los trabajadores aeronáuticos (5 gremios), para que toda la prensa canalla utilizara el término en títulos de catástrofe, sin tener la menor idea de lo que quiere decir, y con un intencionado olvido de las verdaderas causas del conflicto y de su evolución. Se trata de un claro ejercicio de la hegemonía cultural que ella impone, en la cual las palabras dicen lo que ella quiere que digan.

Históricamente se habla de “huelga salvaje” cuando, además del cese concertado de tareas, se ejerce violencia física sobre bienes y personas, o cuando se provoca un daño absolutamente desproporcionado respecto a la reivindicación laboral buscada. Nada de eso ocurre con las medidas de fuerza de los trabajadores aeronáuticos. Los perjuicios a los usuarios son lamentables, no queridos, pero inevitables, como en todos los casos de trabajadores de los servicios públicos. Y,

hasta ahora al menos, a nadie se le ocurrió prohibir la huelga en esos sectores, salvo excepciones, ya que la OIT no lo admitiría.

A veces olvidamos que el derecho a huelga no es un derecho constitucional más. Es mucho más que eso. Es parte del pacto social que le ha permitido a sistema capitalista sobrevivir hasta nuestros días. Si los trabajadores resignaron su primigenia intención de destruirlo, fue a cambio del reconocimiento de ciertos derechos fundamentales, como el derecho de huelga. Aunque es claro que en la actual coyuntura histórica hay una indisimulada intención de los sectores sociales dominantes de denunciar aquel pacto y avanzar sobre esos derechos.

¿Qué sería lo contrario a una huelga “salvaje”? ¿Una huelga poco o nada dañosa? Eso no sería huelga. De todas formas, vale la pena recordar que, cuando los pilotos recurrieron a la lectura de un breve comunicado durante los vuelos, explicando el conflicto, fueron denunciados penalmente. ¡Palos porque bogas. Y si no bogas... palos también!

La huelga de los trabajadores aeronáuticos no es “salvaje”. Lo que es salvaje es la política de ajuste del gobierno, el brutal endeudamiento del país, la increíble devaluación de la moneda, la rebaja de los salarios de los trabajadores argentinos y la represión de la protesta social.

## **V.EL MINISTERIO DE TRABAJO ES LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA PATRONAL?**

Si no lo es...lo parece.

El poder económico siempre utilizó intermediarios para manejar el aparato estatal: durante mucho tiempo a los militares, y a la dirigencia política cuando ésta se subordinó a

las directivas de los centros financieros internacionales. Pero ante el fracaso de ambos, decidió que había llegado la hora de hacerse cargo del Estado sin intermediarios. Ni militares ni políticos, empresarios.

Esto explica el rol que hoy cumple el Ministerio de Trabajo. No es un mediador en el conflicto social, inevitable en el sistema capitalista. No, es una Gerencia de Recursos Humanos. Y de las peores. Cualquiera que fatiga los pasillos de Alem o de Callao lo comprueba. Los trabajadores y los sindicatos siempre ante el "dos-uno" que les hacen la patronal y el Ministerio.

La multa a Camioneros sólo es una prueba más de esta realidad. No es una sanción, es como aplicar la pena de muerte por una infracción de tránsito. ¡Mil millones de pesos por un supuesto ejercicio abusivo de un derecho constitucional! Supongo que la Justicia la anulará, pero el efecto disciplinador ya está producido.

Las Paritarias son otro ejemplo. Apretando a los negociadores para firmar muy por debajo de la inflación, simplemente porque este modelo económico no cierra con salarios dignos. Sólo un ingenuo, o un traidor, puede pensar que con estos tipos se puede negociar. Les guste o no, hay que confrontar. Así de simple.