

DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL
EN LOS ESTABLECIMIENTOS.
ANTECEDENTES, PROBLEMAS Y DISCUSIONES.

AGUSTÍN SANTELLA
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnica (CONICET)
Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG) - Universidad de Buenos Aires (UBA)

INTRODUCCIÓN



La representación sindical en los establecimientos hace a un tema específico en el sindicalismo. No todo sindicalismo tiene organizaciones en las empresas, y éstas pueden actuar de distinta manera en las relaciones laborales y en la estructura sindical. A su vez la implantación sindical en los lugares de trabajo configura la acción colectiva en el contexto de una relación social específica, el de la producción directa. A pesar de la retracción del poder sindical, para algunos una tendencia secular, la revitalización de su actividad en Argentina ha puesto en actualidad el debate sobre el modelo sindical y sobre la participación sindical. En qué consiste esta especificidad teórica, como se ubica en una historia más general y en los problemas presentes, son los tres ejes de esta ponencia.

PROCESOS HISTÓRICOS



No todo sindicalismo organiza a los trabajadores en las empresas. Esto vale, en primer lugar, desde el punto de vista histórico. Dice Crozier que para los sindicatos “tres tipos de organización son posibles: territorial, profesional o industrial” (1963, p. 178), según se organicen en base a la localidad, al oficio, o la industria. Grosso modo esta distinción se reparte en el tiempo en una línea que va de las organizaciones territoriales, y de los oficios, en un primer momento, culminando en las de industria, en un segundo momento. Crozier menciona que las Trade Union de Robert Owen entre 1830 y 1840 se constituyeron a partir de asambleas locales, así como los Caballeros del Trabajo en Estados Unidos, o las Bolsas de Trabajo en Francia, movimiento de igual importancia que los sindicatos en la formación de la CGT.

La transformación de los sindicatos en industriales desde 1900 trae consigo la aparición de una creciente burocracia, pero también organizaciones sindicales internas a los talleres y empresas. “En todos los países occidentales evolucionados existen en general delegados sindicales de taller y de fábrica que presentan y defienden las quejas de los obreros frente a las autoridades competentes. Ese papel de delegado, de hombre de confianza es de todas maneras muy importante. Su generalización, que se hizo en dos tiempos, en los años 1915-1921 (movimiento de los Shop stewards, Betriebstrate y Soviets) y en los años 1935-1937 (ocupaciones en las fábricas de Francia y Estados Unidos) constituye probablemente uno de los fenómenos sociales más importantes de nuestra época” (op. cit., p. 186-7).

La aparición de la figura del delegado de base (shop steward) en UK implica una transformación sobre la anterior figura del organizador sindical en los establecimientos, que más bien era un inspector de las normas de trabajo y recolección de cuotas sindicales

en los talleres. “El “movimiento de los delegados” que asumió alguna importancia en la industria de maquinarias en 1915-19, fue el nuevo desarrollo de una vieja institución en el Sindicalismo – que hemos referido en otro lugar como los “Padres de la Capilla” entre los compositores (...) El delegado era originalmente un oficial menor citado por los hombres en un taller en particular y encargado de la función de observar que todas las contribuciones del sindicato fueran pagadas” (Webb y Webb, 1920, p. 489).

Esta periodización básica que señala cambios importantes en el período de entreguerras se podría seguir en otras trayectorias nacionales como la italiana o la francesa. Así en el estudio de Tilly y Shorter (1985) sobre Francia se sigue la importancia de la solidaridad territorial en el primer período del sindicalismo. Ellos sostienen que el objetivo fundamental en la movilización sindical fue la progresiva construcción de poder político, lo que explican en parte por la debilidad estructural de los trabajadores en la esfera fabril.

Interesa señalar, a partir de relatos nacionales que el control que los sindicatos de oficios podían ejercer sobre las normas de trabajo en la primera fase de la historia sindical no se relacionaba con la existencia de organizaciones de representación directa del colectivo obrero en la empresa sino que este control era ejercido por el sindicato mismo, como tal externo a los establecimientos, con una base en los trabajadores calificados e inclusive en los capataces (ver Perlman 1958).

Entre la primera guerra mundial y los años 70 hay un proceso de paulatina expansión de las organizaciones fabriles, con saltos en los ciclos de protesta. Los ciclos de protesta laborales parecen vincularse estrechamente con la extensión de la organización en empresas, si consideramos lo ocurrido en Inglaterra hacia fines de los años 1960 y principios de los 1970s. En estos años la Comisión Donovan analizó la existencia de dos sistemas de relaciones laborales que permanecían poco conectados y formalizados, tanto al nivel de las empresas como al nivel nacional. Tampoco las instancias de los delegados de base y de los directorios de los sindicatos estaban bien conectadas formalmente (Hyman 1978).

La investigación sobre la organización sindical en los establecimientos en Argentina se encuentra más retrasada, y en estos años ha tomado cierto impulso. Un bosquejo general se lo debemos al ensayo de síntesis escrito por V. Basualdo (2008). Un libro de tesis más reciente ha ampliado la historia de las comisiones internas en la Argentina a su aparición, a partir de la acción de los comunistas, en los años 1930 (Ceruso 2010). Siguiendo el proceso anterior de aparición de una nueva forma de estructura sindical, el autor escribe que “los comunistas fomentaron la formación de comisiones internas en los lugares de trabajo como parte de una estrategia general de extender y generalizar un nuevo tipo de sindicalismo moderno e industrial” (p. 23). Aquí se investigan las primeras comisiones internas en las industrias de la construcción, metalúrgica y textil. Antes que del ascenso del peronismo, estas fueron impulsadas por las dirigencias de sus

respectivos sindicales vinculadas al partido comunista. Abós menciona las “comisiones de reclamos” de La Fraternidad (1921) en el FFCC, una “representación obrera” en la Compañía Alemana de Electricidad (1919), y “consejos de personal” en Gath y Chavez (1921) (Abós, 1986 p. 101).

Sin embargo la expansión cuantitativa y cualitativa de las comisiones internas está claramente relacionada con el período del ascenso del peronismo al gobierno. Aunque no estaban especificadas en el decreto de asociaciones profesionales de 1945 las Comisiones internas se generalizan y aparecen formalmente en los documentos de los acuerdos y convenciones colectivas de trabajo bajo el peronismo. Para Doyon (2006) la expansión sindical peronista es producto de una confluencia de conflictos impulsados por abajo por los trabajadores y los sindicatos, y el impulso facilitado desde arriba por el gobierno nacional. Las comisiones internas crecieron por su función en la negociación colectiva basada en el conflicto laboral. Pero además se constituyeron en límites a las prerrogativas unilaterales del capital en los establecimientos, por lo que los patronos levantarán una vigorosa protesta.

A pesar de la represión antisindical y antiperonista posterior a 1955, el proceso de consolidación sindical en las empresas avanzó dependiendo de las coyunturas. La implantación de las comisiones internas y su relación con la estructura sindical argentina se convertiría en un rasgo relativamente permanente de la movilización obrera. Por lo mismo varios autores destacan esta relación como un rasgo nacional específico del movimiento obrero argentino. A. Gilly ha sugerido que las comisiones internas en Argentina se comportan como verdaderos consejos obreros, en el sentido de formar un poder autónomo y luchar por el control en la empresa (esta tesis la retoma Lobbe 2006). El ensayo de Gilly (1998) en relación a que la Argentina presenta un caso anómalo puede ser retomado más allá de esta última afirmación. El caso argentino presentaría un contraste en América Latina, donde están ausentes las temáticas del control del trabajo, la democracia industrial o los consejos obreros, según French (2000).

Para French la búsqueda de sindicatos basados en el control del trabajo en América Latina puede presentar un caso de “imperialismo cultural”. Esto puede haber ocurrido en la historia laboral norteamericana pero no en la latinoamericana. “Los trabajadores calificados en San Pablo, por ejemplo, nunca han ejercitado el tipo de control sobre la producción que se ha identificado en los orígenes de la lucha en los talleres en las fábricas noratlánticas de principios del siglo veinte...De hecho, una de las figuras más llamativas de mis entrevistas de campo con militantes de izquierda, reforzadas con mis entrevistas de los dirigentes comunistas del sindicato metalúrgico del ABC, Marcos Andreotti, y de mi lectura de la prensa obrera y de izquierda, fue la virtual ausencia de cualquier tipo de retórica acerca del control obrero en el sentido del control directo de la producción” (2000, p. 296).

TIPOLOGÍAS Y CONCEPTOS

Sin embargo, las comisiones internas, denominación nacional para las organizaciones obreras de planta, pueden desempeñar distintas funciones, como lo ha establecido Sturmtal (1971). "Al igual que el movimiento obrero mismo, la organización de los trabajadores en la empresa ha sido un instrumento empleado para diferentes fines en diferentes países y en momentos diferentes" (p. 28). La primera forma es la que ya mencionada en la que los delegados en la empresa son en realidad los "cobradores de cuotas sindicales" (*card steward, ticket steward*). Ello estaría vinculado a una estructura sindical territorial. Un segundo tipo estaría relacionado con el proceso de negociación entre sindicatos y empresas. El representante del sindicato se encarga del proceso de negociación (como "arbitro de querellas) entre trabajadores y empresas. Un tercer tipo se asocia con el movimiento sindicalista que buscaba que la organización sindical en la empresa asumiera progresivamente el control obrero. El cuarto tipo lo ofrecen los movimientos de consejos revolucionarios como el soviético ruso de 1917 o la revuelta obrera en Hungría de 1957 contra el stalinismo, en los que los comités en las empresas asumen una función directamente política coordinando la acción en las empresas sobre la arena política.

Cuadro 1. Tipos de representación obrera en la empresa según Sturmtal.

Tipos de representación en la empresa	Funciones o fines	Casos
Representantes del sindicato	Cobrador de cuotas	Sindicatos de oficios ingleses siglo XIX
Consejos de negociación	Convenios colectivos (salarios, condiciones laborales)	Sindicatos norteamericanos
Consejos directivos	Control obrero de la empresa, participación en la administración.	Sindicalistas, movimiento de los delegados en UK 1915-1920, empresas nacionalizadas en Francia.
Comités políticos	Movilización política revolucionaria	Soviets o consejos revolucionarios en Rusia y Europa 1917-1920, Hungría 1956.
Consejos para la reforma de los sindicatos	Movimientos de protesta internos a los sindicatos	Inglaterra, Alemania.

Fuente: Sturmtal 1971.

Las rebeliones periódicas de las bases sobre los dirigentes pueden tener a las organizaciones en empresas como base organizativa autónoma, un fenómeno observado especialmente en los años 1960 y 1970s a nivel internacional y en la Argentina.

Los tipos señalados por Sturmtal se encuentran al nivel de una generalización apegada a los casos tal cual aparecieron históricamente hacia la primera mitad del siglo XX sin

considerar fundamentos teóricos para sus variaciones. A continuación mostraremos algunas fundamentaciones conceptuales sobre las relaciones sociales en las que operan las organizaciones sindicales en los establecimientos, que pueden vincularse a los tipos construidos por Sturmthal en base a la experiencia histórica. Una conclusión que se desprende de Sturmthal es la de una diferencia históricamente significativa de la organización sindical por fuera y por dentro de la empresa. Ahora bien *¿existe alguna división significativa entre ambas esferas?*

Una respuesta a esta pregunta se obtiene desde el análisis social marxista. Preocupado por una explicación de la ganancia, Marx (especialmente en *El capital*) se enfocó en el ámbito de la producción, el lugar cerrado de la fábrica, dejando atrás la ruidosa esfera del mercado. Los intercambios de mercancías en el mercado no podían explicar como de este surge un excedente. Es en el consumo de la mercancía fuerza de trabajo donde el capitalista, quien previamente la había comprado en el valor expresado en el salario, puede obtener un valor superior al de su compra, debiendo realizar este plusvalor en la venta de las nuevas mercancías producidas.

Las relaciones de compra-venta y uso productivo de la fuerza de trabajo son relaciones sociales entre los capitalistas y trabajadores. Aquí se enfrentan intereses antagónicos, ya que la presión sistémica (vinculada a la competencia de capitales) empuja a los capitalistas a obtener beneficios a contramano de los proletarios. El capitalismo como proceso de expropiación del productor directo implica no solo la ausencia de medios de producción que lleva a los trabajadores a la venta de su fuerza de trabajo como mercancía, sino la desposesión del control de la misma mercancía en el proceso de trabajo.

Ciertamente que los trabajadores no expresan su interés propio sino hasta que se convierten en grupo organizado, pero las fuentes y ciertos recursos de sus reclamos se encuentran formados en esta relación social de antagonismo¹. El ámbito de la producción es donde los intereses inmediatos se enfrentan en forma directa, pero además un lugar de agrupamiento colectivo entre los trabajadores².

Como se desprende de nuestro relato histórico, en los años de Marx todavía no había organizaciones sindicales propias en los establecimientos industriales. Consideramos en este sentido que otro marxista como Gramsci pudo intentar dar cuenta teóricamente de la nueva realidad de éste tipo de organizaciones que en Italia, como en Argentina, se llamaron Comisiones Internas. Gramsci escribe en el contexto de una de las mayores olas

¹ Para una actualización del enfoque marxista sobre la acción colectiva en establecimientos, ver Atzeni 2010.

² En el mismo sentido, Gilly denominó, siguiendo al O'Donnell del Estado autoritario-burocrático, a la producción sede de la "dominación celular", "el lugar donde se produce y extrae el plusproducto, el punto de contacto y fricción permanente entre capital y trabajo asalariado en la sociedad capitalista, el proceso de trabajo que es el soporte material de la autovalorización del capital" (1998, p. 199).

de protestas obreras en la historia mundial, que tiene como resultado la aparición de las formas actuales de representación obrera en el lugar de trabajo (ver Silver 2005 para olas de protestas y Sirianni 1980 para consejos obreros). Gramsci añade importantes atribuciones a olas potencialidades que la fuerza colectiva obrera adquiere por la transformación del proceso productivo en la gran industria. La organización industrial posibilita el nacimiento de la organización directa de los trabajadores más allá de los mecanismos de mercado. Gramsci distingue, algo que no estaba claro en Marx, entre distintas figuras colectivas de la clase de los trabajadores, que sostienen distintas formas organizativas institucionales de clase.

La gran industria crea un sujeto colectivo productivo de trabajadores, cuyas relaciones internas se establecen por los mecanismos de las relaciones directas de trabajo. Las relaciones entre individuos son las de personas que cumplen funciones en un organismo cooperativo. Estas relaciones se diferencian de las relaciones entre los poseedores de mercancías, que se vinculan en el mercado a través del intercambio. Aquí las relaciones son directamente entre individuos separados, con una racionalidad de competencia entre sí, por lo que la asociación es un producto de esta racionalidad. En cambio, en la esfera productiva la agrupación colectiva no surge en función de la competencia individual, sino como atributo colectivo formado sobre las necesidades del organismo productivo³.

Cuadro 2. Identidades obreras según tipo de organización en Gramsci.

Identidades obreras	Organización
Asalariado	Sindicato como asociación de individuos compradores de mercancías y vendedores de fuerza de trabajo
Productor	Consejos obreros como organización colectiva de los productores directos proletarizados de la gran industria
Ciudadano	Partido político de clase como asociación de individuos iguales con derechos políticos

Fuente: Gramsci en *L'Ordine Nuovo*.

La distinción entre sindicatos y consejos se vincula con las dos estrategias reformista o revolucionarias que dividen el movimiento obrero internacional. Los consejos obreros presentan la oportunidad histórico material de un proceso que permite superar la forma capitalista de la democracia y la base organizativa mercantil que dio origen a los sindicatos. Pero Gramsci señala no solo una diferencia de principios entre sindicatos y consejos sino el proceso contradictorio que relaciona ambas formas organizativas. Luego

³ Esta teorización de Gramsci se encuentra principalmente en los escritos sobre consejos en el periódico *L'Ordine Nuovo* (1918-1920) y secundariamente, con un énfasis gradualmente menor en los consejos, en los escritos del PCI (hasta 1926). Para una reconstrucción (crítica) de la relación de Gramsci con la cuestión sindical ver Kelly (1988) y Santella (2007).

de que los sindicatos atravesaron una primera etapa de formación emergen en las industrias las Comisiones Internas, que cumplen las mismas funciones que los sindicatos en un principio. En un segundo momento las Comisiones Internas vislumbran la posibilidad de otras funciones socio-productivas que escapan y de hecho contradicen la lógica sindical. Desde este momento se abre una confrontación entre sindicatos y las comisiones internas en tanto base de los consejos. Las Comisiones internas introducen nuevos principios de organización en la base de los sindicatos, aún dentro de la lucha dentro del capitalismo. Debemos recordar que hacia la I guerra mundial los sindicatos mantenían la base organizativa en los oficios, por lo que presentaban una división que se acentuaba y ponía de relieve al interior de los establecimientos. Las CI comenzaron a representar, por el contrario, a los trabajadores de todo el lugar de trabajo, sin las distinciones de calificación y oficio que les dividían en grupos internos. En este sentido las CI implicaban desde un primer momento una crítica al viejo sindicalismo de oficios y una nueva forma de organización sindical.

Se identifican otros conflictos entre CI y sindicatos que tienen que ver con la formación de una estructura sindical centralizada, la "fuerza sindical", los requerimientos de la disciplina laboral y la negociación colectiva. La política sindical tiene como objetivo el logro de mejoras para los trabajadores arrancadas mediante la lucha a los empresarios y el estado, pero esta lucha no se propone desplazarlos del control de la industrial y el poder político en la sociedad. La conflictividad para los dirigentes sindicales es un medio para pactar mejores condiciones en el sistema capitalista. Llegar a estos pactos requiere de una importante fuerza colectiva sindical, que se logra con la capacidad de organizar a los trabajadores, y movilizarlos. La organización se obtiene con la unidad, la centralización y la disciplina a la dirección. Pero a su vez los sindicalistas mantienen su capacidad de negociación si muestran que como mediadores pueden mantener esta organización y disciplina, haciendo cumplir lo pactado. En este sentido, la dinámica de la negociación colectiva se vincula con una expansión de la disciplina sindical hacia la disciplina laboral. El sindicato vigilará el cumplimiento del convenio colectivo tanto en lo que hace a las conquistas obreras como en los límites a la movilización disruptiva que este mismo compromiso implica.

La combinación de estos procesos de conflictos explica la presión hacia la subordinación de las CI bajo la estructura sindical. Las CI forman una parte subordinada dentro de la estructura sindical. Pero además estas CI se añaden como una condición de posibilidad del mantenimiento de la disciplina estratégica del poder capitalista en la industria, aunque esta forma disciplinaria implique, de manera distinta período clásico pre-sindical, una concesión de poder hacia los sindicatos en el lugar de trabajo. Estos procesos han sido tematizados de distintas maneras por los estudios de las ciencias sociales, de los cuales retomaremos dos enfoques más o menos recientes, que nos servirán para la identificación de algunos problemas analíticos y políticos sobre la cuestión del "modelo sindical" en Argentina.

El primer aspecto de Gramsci, la misma distinción y la existencia de una esfera productiva separada de la esfera mercantil, es puesto de relieve en un estudio de Erik Olin Wright (2000) sobre los compromisos de clase en el capitalismo avanzado. Este autor diferencia conceptualmente las esferas de la producción, el mercado y la política. En estos campos actúan los "consejos", "sindicatos" y "partidos" como formas institucionales de la acción de clases. Aquí se entiende a los consejos obreros de una manera similar a Sturmhthal, como toda organización de trabajadores en el seno de las empresas, en toda la variedad de funciones y estrategias que estas organizaciones cumplan respecto de los capitalistas, esto es de una manera distinta a Gramsci, para quien los consejos obreros personifican la política revolucionaria. Erik Wright está preocupado por teorizar un "compromiso positivo de clase". Señala que hasta Gramsci, los marxistas explican tipo de compromiso de clase que es negativo, que está basado en la capacidad de negociar concesiones mutuas a partir de la oposición y no de la cooperación recíproca entre las clases. La cooperación mutua implica a las partes, especialmente a los consejos obreros en las relaciones productivas, en un esfuerzo que redunde en beneficios comunes. Podría señalarse que la base empírica (estudios macroeconómicos) del autor se restringe al capitalismo desarrollado pero además a la época de oro del capitalismo entre los 1960 y 1980s. Pero tampoco se exploran aquí algunos fenómenos vinculados con las implicancias que los compromisos de clases tienen sobre la estructura sindical, un asunto estudiado por la literatura sobre corporativismo.

El concepto de corporativismo se refiere a sistemas de relaciones laborales en que el estado interviene en la representación de intereses de los trabajadores (aunque por definición también de los empresarios) vía incentivos o restricciones a la organización sindical (Collier y Collier 1979). Estos mecanismos institucionales hacen a la estructura sindical interna y a sus relaciones con el estado y los empresarios. Este fenómeno caracterizaría el sistema de relaciones laborales especialmente en América Latina. Golden (1993) sitúa la tesis sobre corporativismo en una explicación sobre la dinámica sindical en los acuerdos de política económica nacional conjuntamente con otras dimensiones de la organización sindical. Mientras que la teoría sobre corporativismo enfatiza la centralización, como la relación de jerarquía interna a los niveles de una misma organización, la escuela de la acción colectiva tematiza los problemas de coordinación que surgen, en particular, de la representación del sector obrero en uno o varios sindicatos (monopolio sindical). Su estudio muestra que los indicadores relacionados con el monopolio sindical son una variable explicativa más importante que la centralización sindical.

Los asuntos relativos a la política del estado para los sindicatos, a la centralización y el monopolio configuran los rasgos básicos de la problemática sobre la estructura y el modelo sindical en la Argentina. Nos interesa indagar las relaciones de estos temas con la conformación de la representación sindical al nivel del establecimiento a partir de algunos estudios y debates recientes. A continuación entonces, una vez situado un marco problemático histórico y general sobre las comisiones internas, identificaremos algunas

conclusiones de estos estudios e interrogantes que pueden formularse producto de la discusión política reciente.

EL MODELO SINDICAL EN ARGENTINA A DEBATE

Las menciones a una larga historia de los consejos obreros y comisiones internas en el mundo pueden y deben servir para ampliar la mirada de corto plazo sobre los debates que recorren el llamado modelo sindical argentino. La historia es una ayuda para evaluar las alternativas del presente en cuestión. Los conceptos teóricos también ayudan porque ubican las querellas particulares en relaciones y comparaciones más amplias.

¿Qué han sido y como pueden llegar a ser las comisiones internas en la Argentina, a la luz de los debates y los conflictos del presente? ¿Qué tipo de representaciones sindicales en establecimientos encontramos en Argentina?

Para avanzar sobre estas preguntas, y sugerir otras, podemos apoyarnos en primer lugar en el estudio de Victoria Basualdo sobre la historia de las comisiones internas en Argentina.

En primer lugar una definición. Según la ley las CI se componen de delegados que representan a los trabajadores de establecimientos con 10 o más trabajadores, con una cantidad de delegados según el tamaño del mismo. Los delegados deben estar afiliados a la organización sindical con personería jurídica, en elecciones convocadas por esta organización. "Actualmente los delegados son elegidos por la totalidad de los trabajadores por voto simple y directo aunque en otros períodos históricos el sindicato parece haber tenido más peso e influencia en esta decisión" (p. 3). Las CI se encargan de los reclamos de los trabajadores frente a su patronal, aunque también las CI "forman parte de la estructura sindical y tienen una importante función de articulación entre los trabajadores del establecimiento y el sindicato de base nacional".

Aquí podemos detenernos en una perspectiva comparada tomando los tipos de consejos obreros resumidos por Sturmthal. *¿Cuáles de las funciones señaladas por este autor pueden verificarse en la experiencia argentina? ¿Hay alguna transformación actual de estas funciones?* El sindicato como "recolector de cuotas" en los talleres que es el primer tipo de presencia sindical en el establecimiento no es mencionado por la investigación histórica local. Seguramente *La Fraternidad*, de hecho un sindicato de oficios aún al día de hoy, constituya el ejemplo más claro del viejo sindicalismo de control del oficio. Estos sindicatos regulan el acceso a los puestos de trabajo vía la formación estricta, y además prolongada para el desempeño de la tarea. La escuela de formación en la empresa le perteneció al sindicato y los maquinistas debían ser familiares de otros ferroviarios. Todos estos rasgos se cumplen desde antes de la transformación sindical en los años 1930 y

1940 bajo el peronismo. Pero aquí hay más que recolección de cuotas. El sindicato accede a zonas de control del trabajo en la empresa en conexión con una política de regulación del mercado de trabajo. Se mantiene a la asamblea territorial de conductores como base organizativa, de la cual surgen las comisiones directivas de las seccionales.

La estatización del FFCC bajo el peronismo amplió de hecho, más que de derecho, las facultades del sindicato en la participación de la empresa, un tema que define a las CI como "*consejos directivos*". Sobre la cuestión del control obrero en la Argentina, hemos visto por la reseña histórica, algunas tesis que afirman su presencia, mientras que la mayor parte de la bibliografía no ha tenido en cuenta el fenómeno. De todos modos, nos gustaría aclarar que en relación a un sindicalismo de control, la política sindical fabril pudo haber ejercido este control en el sentido de una limitación de las prerrogativas, antes que como una política de gestión de las empresas (ver distinción entre control y gestión en Hyman 1981). Se ha dicho que el control unilateral de los empresarios sobre el proceso de trabajo ha sido ejercido por las CI en el período 1946-1976. Sea por la desindustrialización, la represión política o los cambios sociales más generales, se generan más dudas sobre la validez de esta tesis para el período posterior y actual.

Siguiendo lo que observa Sturmthal a nivel internacional, las CI en Argentina parecen ser organismos vinculados a la *negociación colectiva*, aunque con una importante diferencia. En este sentido, la primera expansión de las CI en Argentina a partir de la ascensión del peronismo estaría relacionada con las primeras grandes negociaciones colectivas al nivel de la rama de manera nacional para gran parte de la clase trabajadora. La investigadora de este proceso (Doyon) registra las CI a partir de los documentos de los convenios colectivos, previamente a su formulación legal o estatutaria en los sindicatos. Pero el modo en que se realiza la negociación colectiva indica su estrecho parentesco al proceso político nacional en el que surgen las CI que funcionarán al nivel de planta. El enfoque de Louise Doyon es crítico con la interpretación corporativista que había señalado que los sindicatos latinoamericanos son creaciones desde arriba por la política populista del estado. Esto tampoco debería llevarnos a una interpretación directamente contraria que sostenga que las CI son puras creaciones desde abajo, entendiendo este lugar como los establecimientos en sí mismos. Más bien podríamos explicar el surgimiento de las CI como resultado de la confrontación nacional entre trabajadores, empresarios y estado, esto es, ni como emanaciones del estado ni de trabajadores de empresa, sino de las relaciones globales de fuerzas de clase que se expresan en las empresas. A diferencia de la modalidad de *consejos de negociación* que encuentra Sturmthal basándose en el caso de Estados Unidos, donde predominan las negociaciones directas entre empresarios y trabajadores, en Argentina la negociación colectiva, de la cual participan las CI, se realiza en el nivel de rama y en el nivel nacional a partir de la mediación fundamental del estado.

Las teorías corporativistas han subrayado y ayudado a identificar ciertos mecanismos institucionales que afectan decisivamente la dinámica sindical. El proceso que se tiene en

la base organizativa de las rebeliones que los trabajadores ejercían sobre las direcciones de sus propios sindicatos. Seguramente el ejemplo argentino más impactante haya sido la ola de conflictos en los años 60 y 70 entre corrientes sindicales basistas y clasistas y las direcciones nacionales de la CGT. Las CI aquí se ubican como base de una coordinación de corrientes que disputan la dirección burocratizada del sindicato.

Correspondería aquí aclarar el uso del concepto de lo burocrático como un rasgo que define las funciones, estrategias y dinámicas internas de los sindicatos. Este debate ha venido creciendo impulsado por los casos de Kraft en 2008 y por el asesinato de Mariano Ferreyra a manos de un grupo de choque sindical de la Unión Ferroviaria, entre muchos otros casos menos conocidos y publicados pero que constituyen la vida cotidiana de los sindicatos. El debate también ha sido impulsado por el fallo de la Corte Suprema de Justicia de 2008 sobre el caso ATE⁴. Una importante cantidad de preguntas pueden formularse: *¿Cómo son las dinámicas denominadas burocráticas en el sindicalismo argentino actual? ¿Qué papel tienen las CI en el funcionamiento burocrático de los sindicatos, o en la posibilidad de una renovación democrática y/o política? ¿El pluralismo político y representativo de los trabajadores al nivel de los establecimientos debilita la fuerza sindical? ¿Qué papel tienen las CI en la recuperación o “revitalización” de la actividad sindical reciente? ¿Se ha extendido la actividad de las CI en el período actual? ¿Dónde y cómo actúan los delegados y las CI?*

El sindicalismo ha recuperado parte de su poder social y político perdido en los años 90, lo cual se ha expresado en los medios del debate público. Recordemos a continuación algunas características de esta recuperación o “revitalización” sindical posterior al menemismo. Esta dinámica sindical históricamente comparativa se ha observado sea por la conflictividad laboral, la actividad de la negociación colectiva, la relación entre sindicatos y gobierno (Atzeni y Ghigliani 2008, Palomino 2006, Etchemendy y Collier 2007, Senén González y Haidar 2009).

Más difícil es comparar históricamente la actividad de las CI para ver una evolución en su desarrollo y composición cualitativa. Citando el trabajo de V. Basualdo (2008), Zaiat (op. cit.) afirma: “Basualdo destaca que uno de los rasgos más destacados y particulares de la estructura sindical argentina es el alto grado de penetración que alcanzó en los establecimientos laborales a través de instancias de representación directa de los

⁴ Este debate se realiza entre historiadores en el “dossier sobre el concepto de burocracia sindical” publicado en Nuevo topo. Revista de historia y pensamiento crítico, No. 7, 2010, con artículos de V. Basualdo, H. Lobbe, P. Varela, A. Belkin y P. Ghigliani, entre otros. También Le Monde Diplomatique, No. 142, Abril de 2011, publica un dossier sobre “el sindicalismo en cuestión” que incluye un artículo de S. Etchemendy, “El retorno del gigante”. Hay una nota de A. Schipani sobre los motivos del “fracaso” de la CTA, “Los motivos de un fracaso”. Otras notas significativas que pueden mencionarse. De Alfredo Zaiat, “Poder sindical”, Página 12, 12 de setiembre de 2010; de José Natanson, “El sindicalismo en cuestión”, Página 12, 24 de octubre de 2010.

cuenta son las negociaciones políticas entre sindicatos, empresarios y estado. El desarrollo de este proceso está regulado por el estado (de maneras más o menos intrusivas, nos referimos a las diferencias entre corporativismos estatales o societales, ver Etchemendy y Collier 2007). Las dinámicas sindicales corporativistas se diferencian de otros modelos pluralistas por su grado de monopolio de representación y centralización en la estructura sindical. Hace a la intervención del estado en las relaciones laborales por fuera o incluso por dentro de los establecimientos, un área difícil de penetrar por los controles públicos (sobre este tema Burawoy 1983). La regulación estatal de las relaciones de trabajo afecta a la configuración misma de las organizaciones sindicales, por lo que se afirman que los movimiento sindicales, como el Argentina, son de tipo político. Tanto el campo de acción como su constitución pasan por la lucha por la influencia en la regulación estatal. Esto trae algunas implicaciones posteriores. La injerencia estatal corporativista dicta reglas internas sindicales, siendo éstas proclives al monopolio y la centralización como falta de democracia interna.

Una transformación ulterior de las funciones de las CI está sugerida por Gramsci y más todavía por la tesis sobre el "compromiso positivo de clase", a tono con la subordinación de las mismas a la estructura sindical centralizada. El cumplimiento de los CCT como formas de regulación de las relaciones de trabajo tiene a las CI como sujeto de vigilancia. Pero esto puede extenderse en torno de los acuerdos no formales entre sindicatos, empresarios y estado. En este sentido podríamos hablar de una zona de "control sindical", según la definición de Richard Hyman (1981), que surgen de las negociaciones políticas. Estas habilitan ciertas potestades a los sindicatos en los establecimientos que se vinculan con la reproducción de los recursos de organización sindical, antes que con la temática clásica del control obrero. El fortalecimiento de la organización en el taller permite que el sindicato pueda cumplir funciones disciplinarias al equilibrio de fuerzas entre capital y trabajo. Esto esta sugerido por el concepto de "hegemonía disciplinaria" de Burawoy (1983) en la etapa del capitalismo global competitivo. Podríamos ver esto como una forma negativa del control sindical en las empresas ejercido por las CI⁵.

Esta situación es común a la dinámica laboral argentina, por lo menos desde los años 50 pero acentuadas por los 90. Los sindicatos son los primeros en señalar como "elementos peligrosos" a los activistas o trabajadores críticos que no se atienen a lo pactado con la patronal. La desafiliación por parte del sindicato es el primer paso para el despido por parte de la patronal.

Esta cuestión se relaciona con la potencialidad democrática que la actividad de las CI tiene sobre la misma estructura sindical interna. Sturmthal mencionaba a los "consejos de reforma democrática en los sindicatos" a los consejos obreros que se convertían en

⁵ Me extendo sobre este enfoque para una interpretación del sindicalismo bajo el menemismo, en Santella 2010.

trabajadores. Esta característica explica en gran parte que, pese a la planificada política represiva de la dictadura y a los cambios en la legislación y en las prácticas laborales cercenando derechos en los posteriores años de democracia, la organización sindical no se haya desmantelado por esos ataques. Y por eso mismo que desde 2003 haya podido recuperarse cuando las condiciones políticas y económicas pasaron a ser favorables". Habla de "el aún lento proceso de reparación del desmantelamiento de la organización de los trabajadores en los lugares de trabajo y la demorada renovación de los liderazgos sindicales" (op. cit., p. 14).

El Ministerio de Trabajo ha publicado los resultados de una encuesta a nivel nacional aplicada en 2005 que construye indicadores variados sobre la actividad de los delegados, como se relacionan los trabajadores con ellos, así como una ponderación general de la representación directa de los trabajadores en los establecimientos (Senén González et al 2007). Los datos de los estudios del Ministerio de Trabajo son fundamentales para el inicio de una caracterización empírica más adecuada. Es de lamentar la discontinuidad de este tipo de informes hacia el pasado y posteriormente a los realizados en los años 2005 a 2007 (que incluyen también una vuelta al registro de la conflictividad, que había sido abandonado). Destacamos algunos datos sobre la actividad sindical. Los trabajadores cubiertos por los convenios colectivos de trabajo representarían un 80% del total de trabajadores. La afiliación sindical alcanza a un 37% de los trabajadores. Si cruzamos la cobertura convencional y afiliación por rama de actividad podríamos afirmar que no hay una relación directa entre ambas variables. Esto es, por ejemplo, que en actividades como la construcción, donde la cobertura de convenio alcanza al 85% de los trabajadores, la rama más alta, en esta misma la afiliación sindical es de las más bajas (36%). Pero la distancia entre estar representados colectivamente por el sindicato en un convenio, la afiliación al mismo, y la participación en CI podría ser mayor. "En relación con la representación sindical, el 39% de los trabajadores declaró que en la empresa en la que trabaja existe representación sindical" (Senén González et al 2007, p. 86). La representación sindical en las empresas es mayor en los grandes establecimientos que en los pequeños, y mayor en las ramas del transporte, de la industria, y mucho menor en la educación (donde también la afiliación es de un 12% de los trabajadores).

La mencionada encuesta construye indicadores sobre la relación de las CI con las problemáticas cotidianas de los trabajadores en los establecimientos. El resultado más sorprendente aquí es que muy pocos trabajadores recurren a los delegados ante peligro de pérdida del empleo, condiciones laborales varias, o asuntos salariales (entre 7 y 11%). La mayoría de los trabajadores acuden a los jefes y supervisores para estos problemas. En contraste más de la mitad de los trabajadores hace uso de los servicios sociales provistos por los sindicatos. Pero también contrasta la baja participación de las CI como canal de resolución de problemas en los establecimientos, con la participación de trabajadores en protestas sindicales, que alcanza al 24%. El sector educativo, en este sentido, sugiere que no hay una relación directa entre CI y conflicto laboral. Ya que

mientras que el sector educativo tiene una alta propensión al conflicto (lo cual es una tendencia internacional, ver Silver 2005), por otro lado tiene la menor afiliación sindical y representación en los establecimientos.

Un indicador de transformaciones en el papel de las CI puede mirarse en un análisis cualitativo de la evolución de los convenios colectivos de trabajo. Esta bastante aceptado que en la actualidad ha vuelto intensamente la dinámica de la negociación colectiva, si la comparamos con los años 90. El sindicato nacional ha recuperado su protagonismo en la negociación, e incluso ello se acompaña de mayores conflictos y movilizaciones. *Sin embargo, teniendo en cuenta que en los años 90 comienzan a firmarse convenios flexibles, ¿ha cambiado el contenido de estos convenios en los años 2000?* Una mirada crítica, a tono con observaciones anteriores, podría señalar que las cláusulas de implicación con la “filosofía de la empresa”, y la aceptación de los grupos de calidad y de participación, ponen a las CI como agentes disciplinarios. Esta lectura podría relacionar el estudio de las dinámicas sindicales con los procesos de disciplinamiento laboral en el lugar de trabajo, un tema que tiene una importante indagación sociológica (ver Montes Cató y Pierbattisti 2007, Battistini 2004).

Los estudios cualitativos pueden combinarse con los cuantitativos para explorar más profundamente las dinámicas sociales de autonomía y heteronomía que están detrás de los procesos de organización colectiva al nivel del establecimiento. *¿De qué modos se relacionan los trabajadores subjetivamente con sus delegados?* Estos años han sido publicadas reflexiones de delegados que nos permiten formular nuevas preguntas. Así por ejemplo, un dirigente de comercio de Rosario, de tendencia clasista, cuenta que el sindicato provincial, una vez que asumieran la conducción, se propuso como objetivo la elección de delegados en los establecimientos. Cuando se les propuso a los empleados que eligieran delegados una mayoría señaló como delegados a sus propios patrones o jefes (Ghioldi 2009, p. 54). Este dato debe llamar la atención sobre un aspecto que no ha sido investigado. Los estudios del Ministerio de Trabajo habían puesto de relieve que la mitad de los trabajadores desconoce estar cubierto por un convenio colectivo. *¿De qué manera este “desconocimiento” puede transformarse en resistencia pasiva o activa a los intentos de organización sindical?*

Nos hemos preguntado por la relación entre CI y democracia sindical. Un tema que ha sido discutido con extensión en los medios públicos es la resolución judicial de la Corte Suprema que ha cuestionado la constitucionalidad del artículo de la Ley de asociaciones profesionales que dice que la representación obrera en el establecimiento corresponde al sindicato con personería gremial (ver Meghira 2008). Estos fallos judiciales atacan un pilar del modelo sindical, que es el monopolio de representación. El modelo sindical es defendido por la CGT como esencial de los sindicatos argentinos. Algunos académicos han abordado el tema desde el punto de vista de los factores organizativos que hacen a la capacidad de negociación sindical, considerada comparativamente alta. Así por

ejemplo McGuire (1997) conceptualizaba la “fuerza sindical” en Argentina como resultado combinado de indicadores relativos al monopolio de representación y a la centralización de las organizaciones.

Un camino parecido sigue Murillo (2005) al estudiar la capacidad de negociación de los sindicatos en el proceso de reformas de mercado en los 90, señalando que estas dimensiones internas de la organización sindical además están cruzadas por cómo influyen la competencia política interna a cada sindicato (genera mayor movilización) y la relación de adhesión entre dirección sindical y gobierno (ya que es la base del intercambio político). Murillo señalaba que sus hallazgos deberían llamar la atención a los sindicalistas acerca de las condiciones sociales y políticas que redundan en fuerza sindical. En contraste, otro estudio internacional contradice la hipótesis de Murillo e identifica como factor crítico de la capacidad de negociación a la democracia sindical. Se afirma que “desde el punto de vista de la teoría democrática”, la conducta del “sindicalismo de negocios” conduce a los cuadros sindicales a establecer relaciones cada vez más cercanas con los empleadores. Como resultado, estos son menos proclives a presionar por contratos que mejoren las condiciones de trabajo y específicamente aumenten el poder de los trabajadores en el lugar de trabajo”⁶. Para estos autores, la “solidaridad de clase” que surge de la participación democrática de base “es una capacidad de clase unificadora que es una contrafuerza más efectiva en cualquier lucha contra un empleador que la conducta proempesarial y la disciplina y las directivas impuesta burocráticamente” (Zeitlin y Stepan Norris 1995, p. 835). *¿Qué condiciones sociales y políticas favorecen la capacidad de negociación y el fortalecimiento del movimiento obrero?*

Una última pregunta: *¿Cómo cruzamos los debates político-sindicales y los debates académicos?* Espero haber satisfecho con este ensayo los requerimientos y las sugerencias que permitan reforzar estos vínculos entre debate académico y debate político sindical. Desde mi punto de vista, por lo que he señalado, la representación sindical en la empresa no es un concepto desactualizado. En cambio es posible que debamos actualizarnos a través de la investigación empírica, de la construcción de teorías y marcos analíticos, y a través de la participación activa en el mundo laboral, político y sindical.

⁶ Esta hipótesis está formulada por Patricia Ventríci en su investigación doctoral sobre Subterráneos de Buenos Aires.

BIBLIOGRAFÍA

- ABÓS, A., *La columna vertebral. Sindicatos y peronismo*, Hyspamérica, Buenos Aires, 1986.
- ATZENI, M., Y GHIGLIANI, P., "Nature and limits of trade union's mobilizations in contemporary Argentina", en *Labour conflicts in contemporary Argentina*, online, www.iisg.nl, acceso Febrero 2008.
- ATZENI, M., *Workplace conflict. Mobilization and solidarity in Argentina*, Palgrave McMillian, London, 2010.
- BASUALDO, V., *Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad*, Ebert-Dgd-Cta-Fetia, Buenos Aires, 2008.
- BATTISTINI, O., *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, Prometeo, Buenos Aires, 2004.
- BURAWOY, M., "Between labor process and the state: the changing face of factory regimes under advanced capitalism", *American Sociological Review*, Vol. 48, Nº 5, 1983, pp. 587-605.
- CERUSO, D., *Comisiones internas de fábrica. Desde la huelga de la construcción de 1935 hasta el golpe de estado de 1943*, Pimsa-Dialektik, Buenos Aires, 2010.
- COLLIER, D., y Collier, R. B., "Inducements versus constrains: disaggregating "corporatism"", *The American Political Science Review*, Vol. 72, Nº. 4, pp. 967-986, 1979.
- CROZIER, M., "Sociología del sindicalismo", en *Tratado de sociología del trabajo*, P. Naville y G. Friedmann editores, FCE, México, 1963.
- DOYON, L., *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*, Siglo XXI, Buenos Aires, 2006.
- ETCHEMENDY, S., Y COLLIER, R. B., "Down but not out: union resurgence and segmented corporatism in Argentina", *Politics and Society*, Vol. 35, Nº. 2007, pp. 363-401.
- FRENCH, J., "The Latin American Labor boom studies", *International Review of Social History*, Nº. 45, 2000, pp. 279-308.
- GHIOLDI, C., *Que hicimos. Informe para los trabajadores*, Centro cultural La toma, Rosario, 2009.
- GILLY, A., "La anomalía argentina (estado, corporaciones y trabajadores)", en González Casanova, P., *El estado en América Latina. Teoría y práctica*, Siglo XXI, México, 1998.
- HYMAN, R., "The politics of workplace trade unionism: recent tendencies and some problems for theory", *Capital and Class*, Nº 8, 1979, pp. 54-78.
- HYMAN, R., *Relaciones industriales*, Madrid, 1981.
- KELLY, J., *Trade Unions and socialist politics*, Verso, Londres, 1988.
- LOBBE, H., *La guerrilla fabril*, Ryr, Buenos Aires, 2006.
- MCGUIRE, J. W., *Peronism without Perón: Unions, parties and democracy in Argentina*, Standford University Press, Standford, 1997.
- MEGHIRA, H., "Es trascendental y ejemplar", Noviembre de 2008, en <http://www.agenciacta.org.ar/article9742.html>.
- MONTES CATÓ, J., Y PIERBATTISTI, D., "Relaciones de poder y disciplinamiento en los espacios de trabajo. Un estudio sobre la dominación en empresas de telecomunicaciones", *Estudios del trabajo*, Nº. 33, 2007, pp. 67-94.
- MURILLO, V., *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*, Siglo XXI, Madrid, 2005.
- PALOMINO, H., "Las relaciones laborales en las empresas", en *Trabajo, ocupación y empleo*, MTEySS, Serie Estudios, Nº. 3, Buenos Aires, 2006, pp. 51-75.
- PERLMAN, S., *Teoría del movimiento obrero*, Aguilar, México, 1958.

- SANTELLA, A.**, "Gramsci, sindicatos y comisiones internas", V Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata, 10-13 diciembre de 2008.
- SANTELLA, A.** "Transformaciones sindicales y laborales en Argentina. Trayendo a Gramsci de vuelta", VI Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ALAST, México, 2010.
- SENÉN GONZÁLEZ, C., ASPIAZU, E. Y WAISGRAIS, S.**, "La encuesta de trabajadores de empresas", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Serie Estudio N° 6, MTEySS, Buenos Aires, 2007, pp. 59-91.
- SENÉN GONZÁLEZ, C. Y Haidar, J.**, "Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, N° 22, 2009, pp. 5-31.
- SILVER, B.**, *Fuerzas del trabajo*, Akal, Madrid, 2005.
- SIRIANNI, C.**, "Worker's control in the era of World War I: a comparative analysis of the European experience", *Theory and society*, Vol. 9, N° 1, 1980, pp. 29-88.
- STURMTHAL, A.**, *Consejos obreros*, Fontanella, Barcelona, 1971.
- TILLY, CH., Y SHORTER, E.**, *Las huelgas en Francia 1803-1960*, Madrid, MTySS, 1985.
- WEBB, S. Y WEBB, B.**, *The history of trade unionism*, Longmans, Green and Co., Londres, 1920.
- WRIGHT, E. O.**, "Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise", *American Journal of Sociology*, Vol. 105, N° 4, 2000, pp. 957-1002.
- ZEITLIN, M., Y STEPAN NORRIS, J.**, "Union democracy, radical leadership and the hegemony of capital", *American Sociological Review*, Vol. 60, N° 6, 1995, pp. 829-850.