

El modelo sindical argentino y la organización obrera en el lugar de trabajo

Arecco, Maximiliano
maxiarecco@yahoo.com.ar
Licenciado en Sociología
Docente UBA y UNPAZ
Trabajador en la química Praxair

Índice

1) Introducción

2) El modelo sindical argentino

2.1) Libertad sindical, democracia sindical y concentración sindical

2.2) Las principales características del Modelo Sindical Argentino

Reglamentarismo legal. Promoción de la concentración. Régimen de Personería Gremial. La profesionalidad de las asociaciones. La estructura piramidal de las organizaciones. La unidad de representación de intereses colectivos. La representación unificada en los lugares de trabajo y el rol dual de las y los delegados. Amplitud de objetivos.

3) El artículo 14 bis, las recomendaciones de la OIT y los fallos de la Corte Suprema

4) Desarrollo de la regulación sindical

5) Orígenes y consolidación de la organización de las y los trabajadores en las empresas

6) Obstáculos, desafíos y propuestas

7) A manera de palabras finales

8) Bibliografía

El modelo sindical argentino y la organización obrera en el lugar de trabajo

1) Introducción

La organización sindical de las y los trabajadores en Argentina tiene algunas características que la distinguen de otras experiencias organizativas de la región y del mundo. Estas particularidades, que dieron lugar al llamado modelo sindical argentino (MSA, en adelante), generaron debates desde sus orígenes y hasta el día de hoy, entre los propios actores de las relaciones laborales, intelectuales, abogados y políticos.

En el presente trabajo nos proponemos describir y analizar en general el modelo sindical de nuestro país y una de sus particularidades: la representación de las y los trabajadores en el lugar de trabajo.

En primer lugar describiremos el MSA, sus características principales, la normativa regulatoria, el artículo 14 bis de la Constitución, los comentarios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el modelo y los fallos recientes de la Corte Suprema Judicial de la Nación (CSJN) conocidos como “ATE1”, “Rossi”, “ATE2” y “ADEMUS”. A continuación realizaremos un breve recorrido histórico de la normativa que regula el modelo sindical desde sus orígenes hasta la actualidad y la génesis y consolidación de los organismos de representación de las y los trabajadores en la empresa. Finalmente plantearemos los que consideramos son los desafíos y obstáculos más importante y algunas propuestas para el desarrollo del movimiento obrero argentino y unas breves palabras finales que sirvan como disparador de nuevas reflexiones.

La importancia de estudiar la historia, las normas y las características del MSA en general y de la representación de las y los trabajadores en los lugares de empleo en particular, radica en conocer cuáles son las herramientas que construyeron las y los trabajadores a lo largo de su historia, cómo y con qué fines las generaron, por qué esas y no otras, y cómo se fueron modificando con el paso del tiempo y las relaciones entre el capital y el trabajo. Este análisis nos permite observar cómo las relaciones de fuerza de las clases en pugna en los distintos momentos permitieron cambios que cristalizaron en leyes, decretos y normas que significaron avances y retrocesos.

Teniendo en cuenta el contexto mundial de globalización, el salto en los medios de producción, el proceso de concentración y centralización del capital y la ofensiva patronal para aumentar la tasa de ganancia a nivel internacional y su lógica repercusión en nuestro país, consideramos de suma importancia conocer el estado del movimiento obrero, el nivel de organización sindical y las contradicciones, debates, desafíos u obstáculos para su desarrollo, para poder analizar las perspectivas de resistencia, lucha, consolidación y extensión de prácticas

sindicales democráticas y participativas de las y los trabajadores en general y en el lugar del enfrentamiento cotidiano con el capital: las fábricas y los lugares de trabajo.

Para desarrollar este trabajo realizamos el análisis de leyes y normas que regulan las relaciones laborales de nuestro país, convenios de la OIT, fallos de la CSJN y comentarios de distintos estudiosos del modelo sindical argentino.

Por último aclaramos que, aunque este material refiere a cuestiones del derecho, no está escrito ni pensado para especialistas o profesionales de la materia, sino que está realizado por y para activistas y delegados y delegadas sindicales que busquen obtener algunas herramientas para el mejor desarrollo de sus tareas y objetivos.

2) El modelo sindical argentino

2.1) Libertad sindical, democracia sindical y concentración sindical

El modelo sindical argentino (MSA) es el nombre que adquirió el modo de organización de las y los trabajadores en nuestro país. Las características principales de este modelo comenzaron a establecerse (ver apartado sobre el desarrollo de la normativa en Argentina) en 1945 con el decreto N°23852/45 y se retomaron plenamente, luego de importantes interrupciones, en 1988 con la sanción de Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) N°23551.

El MSA se sustenta en tres pilares que son la libertad sindical, la democracia sindical y la concentración sindical sobre los cuales deben erigirse las organizaciones obreras (Recalde M., 2017). Es importante observar que estos tres principios rectores (libertad, democracia y unidad) hacen referencia a lo sindical y no a una abstracción general.

La libertad sindical es la posibilidad que tienen las y los trabajadores y sus organizaciones de hacer o no hacer. Las y los trabajadores tienen la libertad de afiliarse a un sindicato, desafiliarse o no afiliarse, constituir una asociación, participar en reuniones, en asambleas y medidas de fuerza, peticionar ante los empleadores, etc. (LAS, Art. 4). Los sindicatos tienen la libertad de determinar su objeto, su zona de actuación, su estatuto, el tipo de organización, formular programas de acción sindical y realizar cualquier actividad lícita que consideren necesaria para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y vida de sus representados sin injerencia de terceros. Además, pueden constituir, afiliarse y/o desafiliarse a asociaciones de grado superior, como por ejemplo federaciones o confederaciones (LAS, Art. 5). Pueden peticionar ante quien corresponda, realizar reuniones y asambleas, representar los intereses de sus afiliados e imponerles cotizaciones y promover la formación de cooperativas o mutuales (LAS, Art. 23).

Es importante destacar que el estatuto de la nascente organización (y cualquier modificación posterior), el monto de las cotizaciones, los criterios generales de actuación, la afiliación o desafiliación de instancias nacionales o internacionales debe ser tratado y aprobado en la asamblea o congreso de trabajadores afiliados que es la

instancia deliberativa superior para la toma de decisiones de la organización (LAS, Art. 20). La diferencia entre la asamblea y el congreso es que en la primera participan los afiliados en forma personal y en el segundo la participación es a través de delegados congresales representantes de los afiliados. Lógicamente, en grandes organizaciones con miles de afiliados es improbable realizar asambleas y normalmente se convoca a congresos. En síntesis, son las y los trabajadores los que crean sindicatos libremente y deciden su forma de organización y el Estado sólo se limita a reconocerlos a partir del control del cumplimiento de ciertos requisitos de funcionamiento y desarrollo. Las organizaciones, en este sentido, dentro del reglamentarismo legal del MSA (ver apartado *El reglamentarismo legal*) gozan de plena libertad y autonomía constitutiva, estatutaria, federativa, de acción y de objeto ya que además de la defensa de los intereses profesionales tienen libertad para realizar prácticas políticas y sociales. O sea, en lo que respecta a la libertad, la organización sindical de las y los trabajadores es obra de ellos mismos y no del Estado que sólo lo regula (Recalde M., 2017).

En lo referente a la democracia sindical, la LAS promueve la participación de las y los trabajadores en la vida interna de las organizaciones, la libre elección de los representantes, la posibilidad a los afiliados de ser elegidos y de postular candidatos a cargos directivos (LAS, Art. 4). La ley exige que los estatutos garanticen una comunicación fluida entre los órganos directivos de la asociación y los afiliados, la representación de las minorías en los órganos deliberativos (no directivos), la participación con mandato de sus representados de los delegados a órganos deliberativos y la elección de los directivos de las asociaciones por voto secreto y directo de los afiliados (LAS, Art. 8).

Lógicamente, si el derecho a la participación de las y los afiliados en la vida interna de los sindicatos no se realiza de forma efectiva el resto del articulado sobre la garantía de democracia interna se convierte en una formalidad. Por este motivo es importante que las organizaciones impulsen la participación de los afiliados garantizando instancias informativas, de debate, de toma decisiones, asambleas, de control, otorgando mandato a los delegados cuando se realizan medidas de acción directa como huelgas o movilizaciones, etc. (Recalde M., 2017).

Es decir, más allá de la elección democrática que legitima la representación de los dirigentes de las asociaciones, es importante que las organizaciones motiven la participación cotidiana de las y los afiliados como el mejor mecanismo para evitar la burocratización de la organización, entendiendo por ésta la práctica en la cual la toma de decisiones se concentra exclusivamente en la cúspide de la organización, sin participación de los afiliados y muchas veces con el fin de garantizar intereses individuales de la conducción y no de los trabajadores perjudicando al sindicato y muchas veces generando un círculo vicioso de prácticas burocráticas, menos participación de afiliados, acciones en favor de la conducción burocrática, debilidad de la organización, desafiliación de trabajadores, etc. (Recalde M., 2017).

Por último, como otro de los tres pilares que sostienen el MSA junto a la libertad sindical y la democracia sindical se encuentra la concentración sindical. Este principio es quizás el más complejo del MSA porque muchas veces se lo analiza por separado de los otros dos y en abstracto, y no como parte de un sistema.

La regulación argentina tiende a garantizar la concentración de la fuerza laboral sindical para contrarrestar el poder del capital. La concentración sindical de esta forma (potenciada sinérgicamente con la libertad y la democracia) es lo opuesto a la fragmentación sindical. Entendiendo que la fragmentación del movimiento obrero es igual a debilidad y que la unidad de las y los trabajadores, tanto en la empresa como a nivel regional o nacional, potencia su poder para conseguir los objetivos a partir de su capacidad de conflicto, es que se fomenta la concentración (Recalde M., 2017).

Este pilar, por el cual se reconoce al MSA como un régimen de unidad promocionada, se concreta a partir de distintas disposiciones de la ley, destacándose, como veremos más adelante, la distinción de dos tipos de asociaciones sindicales con derechos y obligaciones distintas: las que tienen simple inscripción y las que tienen personería gremial.

Es a partir de estos tres pilares (libertad sindical, democracia sindical y concentración sindical) que se comprende el MSA como un sistema que recoge la idiosincrasia propia del movimiento obrero argentino conseguida a partir de años de luchas contra las patronales y, en muchos momentos, contra el Estado y los gobiernos. Un movimiento obrero que, a partir de la comprensión de que es la parte más débil de las relaciones laborales, construyó mecanismos de representación eficaces para lograr sus objetivos, enfrentar a las patronales y mejorar las condiciones de vida y de trabajo (Macia, 2018). La libertad, la democracia y la concentración deben ser herramientas para la acción sindical que deben, en su combinación, garantizar y potenciar el poder-hacer de quienes deciden organizarse colectivamente para contrarrestar el poder patronal (Ciampa y Recalde M., 2005). Si estos principios, al consumarse, impiden o debilitan la posibilidad de las y los trabajadores de organizarse y cumplir los objetivos sindicales de mejorar las condiciones de los trabajadores, en realidad no cumplen su función y sólo se convierten en postulados abstractos o individualistas que benefician a la parte mas fuerte de las relaciones laborales: las patronales.

2.2) Las principales características del Modelo Sindical Argentino

Resaltando estos pilares es que ahora podemos analizar y comprender las características del MSA y las peculiaridades que se desprenden de la combinación de los principios y que diferencian el modelo argentino del de otros países. Como explica Néstor Corte (quien dio origen a la denominación modelo sindical argentino a partir del título de su obra) las características que lo distinguen son: el reglamentarismo legal, la forma asociativa fundada en la profesionalidad, la unidad de representación de los intereses colectivos, la concentración sindical,

la estructura piramidal, la amplitud de objetivos o fines, la representación unificada en los lugares de trabajo, el protagonismo político activo y, por último, la alta tasa de sindicalización (Corte, 1994). Estas características pueden ser reunidas en tres grupos que las contienen y dan sentido al modelo diciendo que el mismo es reglamentarista, prioriza la concentración sindical y permite a las asociaciones objetivos diversos.

A partir de estos aspectos podemos describir el modelo que rige en Argentina como un sistema complejo donde cada principio y artículo es parte de un todo y sólo tiene lógica en su conjunto y partiendo de la práctica histórica real de las relaciones laborales en el país y la forma de organización que eligieron las y los trabajadores. El modelo debe ser analizado como una totalidad con una lógica interna con partes intervencionales sistémicamente producto del desarrollo histórico del movimiento obrero por lo que es difícil comprenderlo en sus artículos por separado y en abstracto (Ciampa, 2010). Por esta dificultad, sólo para su estudio y comprensión, a continuación describiremos la lógica de los tres aspectos mencionados y su intervención.

Reglamentarismo legal

A lo largo de la historia, en distintos lugares del mundo en general, las y los trabajadores se organizaron para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. En nuestro país, esta organización se materializa como sindical cuando la autoridad administrativa estatal otorga personalidad jurídica (inscripción simple) a la asociación constituida por trabajadores que en asamblea (como vimos previamente) deciden crear la entidad y se dan un estatuto.

En este sentido el MSA es reglamentarista porque la normativa tiene una regulación profundamente detallada y explícita de todos los aspectos y cuestiones relativos a la organización, desde su fundación y reconocimiento jurídico, los tipos de asociación que se pueden constituir, los requisitos para el reconocimiento legal, la estructura interna que deben tener, los temas que debe incluir el estatuto, el rol de los organismos directivos, los plazos y motivos para aceptar y rechazar afiliaciones, la forma de elección de los representantes, los derechos y obligaciones de los afiliados, la forma de disolución de la organización, la zona, actividad, oficio o empresa que quiere representar, los objetivos de la misma, etc. (Corte, 1994; Etala, 2010; Recalde, 2017). Además, el Estado interviene por intermedio del Ministerio de Trabajo o la autoridad de aplicación, convocando a las partes correspondientes y homologando los acuerdos para que éstos se apliquen a todos los trabajadores y empresas comprendidos en el mismo (Ley CCT, Art. 4). También asigna y quita a las asociaciones la simple inscripción o la personería gremial, determina zonas de actuación y representación, y resuelve compulsas entre sindicatos (LAS, Art. 25, 28 y 56).

El reglamentarismo legal del modelo argentino es similar al que adoptaron la mayoría de los países de América Latina (con excepción de Uruguay) y se contraponen a la corriente abstencionista que pregona la no intervención del Estado en la reglamentación de las asociaciones obreras (Etala, 2011).

Promoción de la concentración sindical

El segundo aspecto, y quizás el determinante del modelo, es el impulso que le asigna a la concentración sindical. Para concretar la concentración la ley fija distintas disposiciones como son: a) el régimen de personería gremial; b) la profesionalidad de las asociaciones; c) la estructura piramidal de las organizaciones, d) la unidad de representación de intereses colectivos y e) la representación unificada en los lugares de trabajo.

a) Régimen de Personería Gremial

Como dijimos previamente, el MSA permite que las y los trabajadores organicen todas las asociaciones que deseen pero promueve la concentración otorgando al sindicato mayoritario, según la cantidad de afiliados en el rubro y en un determinado territorio, la personería gremial y a las organizaciones minoritarias les da la llamada simple inscripción.

Para obtener la personería gremial la asociación debe tener más de seis meses como simplemente inscripta y afiliarse a más del 20% de las y los trabajadores que quiere representar en el caso que no haya otra organización en la zona y actividad u oficio (LAS, Art. 25), o superar por el 10% de afiliados cotizantes durante seis meses a la asociación que la detente en ese momento (LAS, Art. 28 y Dec. Reg. 467/88, Art. 21). La autoridad de aplicación a partir del análisis del estatuto de la asociación y la actividad, categoría y zona requerida coteja la existencia de otra organización con personería gremial en las condiciones referidas y asigna la personería. Como no pueden existir dos asociaciones con personería gremial (en este trabajo estudiamos el MSA en el sector privado ya que en el sector público existe un régimen de pluralidad de personerías gremiales) la misma actividad o zona, el ministerio puede asignar una zona recortada en relación a lo que dice el estatuto de la asociación o la simple inscripción (LAS, Art. 25).

Los sindicatos con simple inscripción tienen derecho de representar los intereses individuales de sus afiliadas y afiliados y los intereses colectivos si no hay organización con personería gremial en la zona actividad o categoría, formar cooperativas y mutuales, promover mejora en la legislación, promover la educación y formación de los trabajadores, imponer cotizaciones a los afiliados y realizar reuniones y asambleas (LAS, Art. 23).

Las organizaciones con más afiliados, al obtener la personería gremial tienen derechos y privilegios. Entre los derechos tiene el de defender y representar los derechos colectivos e individuales de los trabajadores de la rama, profesión o territorio, participar en instituciones de planificación y control de normas laborales, intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa, colaborar con el Estado para la solución de cuestiones que afecten a los trabajadores, constituir patrimonios bajo los mismos criterios que las mutuales y cooperativas y administrar su propia obra social (LAS, Art. 31).

La LAS obliga a los empleadores a retener a sus dependientes y transferir a la organización con personería gremial los importes que correspondan por cuota de afiliación u otros aportes (Art. 38). En el caso de las

asociaciones simplemente inscriptas la ley no prohíbe la retención de cuotas u otros aportes pero es voluntario de las patronales. Además, la ley exime automáticamente de tasas, gravámenes, contribuciones e impuestos a las organizaciones mayoritarias (LAS, Art. 39). La LAS otorga licencia, reserva de puesto y protección especial contra despidos, suspensiones y modificaciones de las condiciones de trabajo (tutela sindical) a los representantes de organizaciones con personería gremial desde su postulación (LAS, Arts. 48, 50 y 52).

Por último y como breve mención, ya que lo analizaremos en los próximos apartados, la ley sindical exige a quien quiere ser delegado de base o miembro de comisión interna estar afiliado a la asociación con personería gremial y sólo permite a ésta convocar a elecciones de representantes en el lugar de trabajo (LAS, Art. 41).

En síntesis, el régimen de personería gremial o de unidad promocionada implica que en un mismo ámbito territorial pueden coexistir todos los sindicatos que los trabajadores consideren convenientes o necesarios, pero concentrando en el mayoritario (en cantidad de afiliados cotizantes) la exclusividad del ejercicio de representación del colectivo de los trabajadores afiliados o no (Ciampa y Recalde M., 2005).

b) La profesionalidad de las asociaciones

La profesionalidad se refiere a que las asociaciones se dan a partir del agrupamiento de trabajadoras y trabajadores sin distinción, discriminación o trato diferenciado por cuestiones de nacionalidad, políticas, ideológicas, sociales, sexuales, raciales, religiosas, etc. (LAS, Art. 7). En el Decreto Reglamentario N° 467/88 de la LAS quedó asentado que no se puede rechazar ninguna afiliación por estos motivos (Dec. Reg. 467/88, Art. 2). El modelo argentino no admite la organización de trabajadores por ideología o religión como si lo hacen otros modelos, y la asociación debe estar conformada exclusivamente por trabajadores y no por empleadores (no permite sindicatos mixtos) (Recalde M., 2017).

La LAS, en este sentido, admite asociaciones de trabajadores basados en la actividad productiva o rama, profesión u oficio, y empresa (LAS, Art. 10). Las asociaciones por actividad son las que agrupan a trabajadores de un mismo sector productivo o de una rama de actividad sin importar la categoría, tarea o empresa (metalúrgicos, químicos, textiles, bancarios, etc.). Cuando las y los trabajadores se agrupan por oficio, profesión o la tarea que realizan, hablamos de sindicatos de oficio o de profesión (conductores de ferrocarril, personal jerárquico de alguna rama, docentes universitarios, etc.). La ley también reconoce la organización de trabajadores por la sola pertenencia a una empresa. En este caso se agrupan personas que trabajan en relación de dependencia para la misma patronal sin importar la tarea o categoría.

En Argentina, los agrupamientos por oficio fueron mayoritarios desde los orígenes del movimiento obrero hasta entrada la década de 1930. En general, agrupaban a trabajadores de oficios con cierta calificación y de difícil remplazo por la patronal lo que les daba relativo poder (maquinistas y foguistas del ferrocarril, cortadores de ladrillos, panaderos, oficiales yeseros, sastres, etc.).

En 1922, nació la Unión Ferroviaria que tuvo la particularidad de no agrupar a trabajadores por oficio o categoría sino a todos los trabajadores de la actividad en una sola organización centralizada nacionalmente (trabajadores de talleres, control, mantenimiento, boleteros, evasión, etc., con la excepción de los poderosos maquinistas que siguieron en su gremio de oficio, La Fraternidad) (Senén González y Bosoer, 2012).

A partir de la década del '30 con el proceso de industrialización por sustitución de importaciones (ISI) empezaron a surgir grandes organizaciones de todos los trabajadores de la rama o actividad productiva con amplio ámbito territorial. Esta tendencia a la organización de grandes sindicatos por rama se terminó de consolidar a partir de 1943 (Corte, 1994), y desde entonces, es la que predomina en nuestro país. Al hablar de la eficacia de las herramientas que construyen las y los trabajadores para el mejoramiento de su vida y su trabajo, debemos mencionar que esta característica de organización tiene como ventaja que une a todos los trabajadores de una rama productiva, sin importar el tipo de empresa (multinacional o nacional, grande o pequeña), la tarea o la categoría favoreciendo la construcción de lazos de solidaridad y la protección de los trabajadores de categorías más bajas o dependientes de empresas con prácticas antisindicales o discriminatorias.

La asociación por empresa, podríamos decir que es un desprendimiento pequeño del sindicato de rama ya que une a todos los trabajadores (sin importar oficio o categoría) pero sólo de la empresa, lo que requiere que sean grandes establecimientos para que la asociación sea autosuficiente. Este tipo de organización tuvo gran impulso en EEUU (Abós, 1983) y en países de América Latina como Venezuela (Lucena, 2006), Chile (Morgado, 2006) y Perú (Ciudad, 2006). En general, este tipo de organización se considera que debilita al movimiento obrero porque fracciona su fuerza favoreciendo a los trabajadores de empresas con altas tasas de ganancia fomentando una aristocracia obrera. Es importante diferenciar al sindicato de empresa (organización independiente circunscripta sólo al establecimiento) de la acción sindical en la empresa desarrollada por organismos de base vinculados a una organización gremial de rama, categoría u oficio como pueden ser delegados, comisiones internas o seccionales (Abós, 1983). En Argentina, el sindicalismo por empresa no tuvo desarrollo posiblemente porque las y los trabajadores reconocían las limitaciones de restringir su lucha sólo al establecimiento. Sin embargo hubo experiencias reconocidas a partir de la década de 1960, en las cuales las poderosas patronales, con la autorización y el apoyo de gobiernos de facto y antiobreros, impulsaron sindicatos por empresa como el Sindicato de Trabajadores de Fiat Concord (SITRAC) y el de trabajadores de Materfer (SITRAM) en Córdoba, y el de trabajadores de PASA-Petroquímica Argentina SA (SOEPU) en Santa Fe, con la idea de que los trabajadores no se acoplen a las luchas de las organizaciones nacionales por rama. A pesar del objetivo patronal y de los gobiernos dictatoriales, en estos establecimientos se desarrollaron procesos de lucha muy importantes. En los tres casos mencionados, los sindicatos por empresa lograron construir instancias de democracia de base pero buscando permanentemente coordinar con otros sectores y sindicatos para contrarrestar el aislamiento (Ceruti y Resels, 2016; Duval, 2013, Gordillo, 2014).

La LAS, sosteniendo los principios del MSA de libertad y concentración, permite estos tres tipos de asociación y les otorga la inscripción simple pero desalienta la creación de asociaciones por empresa y por oficio. La ley aclara que sólo le entrega personería gremial a un sindicato de empresa cuando no hay en la zona de actuación, ni en la actividad o en la categoría una asociación de primer grado o unión (LAS, Art. 29) y a una asociación por oficio sólo si existen intereses sindicales diferenciados para justificar la representación específica y que no haya una organización por rama en esa zona que contemple dicha representación (LAS, Art. 30).

c) La estructura piramidal de las organizaciones

Otra de las características del MSA, para promocionar la concentración, es la estructura piramidal a partir de la constitución de sindicatos de base o uniones de primer grado, federaciones de segundo grado y confederaciones de tercer grado (LAS, Art. 11).

Las asociaciones de primer grado, sindicatos de base o uniones representan y afilian directamente a las y los trabajadores de la actividad, rama, profesión, categoría o empresa de una determinada zona. Normalmente, cuando se habla de sindicato nos referimos a asociaciones con un ámbito de representación local (químicos de CABA y zonas adyacentes, químicos de Rosario, químicos de Córdoba) y cuando hablamos de unión a asociaciones de primer grado con representación en el ámbito nacional (por ejemplo la UOM - Unión Obrera Metalúrgica- representa a los metalúrgicos de todo el país; la UOCRA – Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina- a los trabajadores de la construcción a nivel nacional).

Las asociaciones de segundo grado son federaciones que agrupan a sindicatos de base de una determinada rama o actividad productiva. Éstas no afilian a trabajadores sino que afilian a asociaciones de primer grado (por ejemplo, la federación de trabajadores químicos agrupa a distintos sindicatos químicos de distintas regiones).

Por último, las asociaciones de tercer grado son confederaciones que agrupan a sindicatos de primer grado y federaciones de segundo grado (no a trabajadores individualmente) de distintas ramas, actividades, oficios, empresas y zonas geográficas para la reclamación de cuestiones que afectan al conjunto de los trabajadores del país frente a las patronales y sus cámaras, y ante el gobierno. También participan en acuerdos intersectoriales y son las encargadas de discutir y negociar en el Consejo Nacional de la Productividad, el Empleo y el Salario Mínimo Vital y Móvil. Además, participan en reuniones de organismos internacionales.

La estructura piramidal es compartida por muchos modelos sindicales del mundo. En Argentina las organizaciones de grado inferior tienen libertad de afiliarse y desafilarse a la federación y a la confederación (Recalde M., 2017).

d) La unidad de representación de intereses colectivos

Antes de comenzar con esta característica es importante indicar que la regulación laboral de nuestro país tiene una estructura piramidal donde las normas ubicadas en la cúspide son más representativas y tienen más fuerza

que las de la base. Las normas de la base, en este esquema, no pueden restringir, reducir, quitar o menoscabar derechos que están en normas superiores. Es decir, las normas inferiores deben contener disposiciones más favorables para los trabajadores contemplados. En esta estructura, tenemos en la cúspide la Constitución Nacional (CN, Art. 14 bis) y los tratados internacionales con jerarquía constitucional. Descendiendo en la pirámide encontramos los tratados internacionales supraleales, las leyes nacionales, los convenios colectivos de trabajo, los convenios colectivos de empresa, los contratos individuales y en la base, finalmente, los usos y costumbres (Campos, 2013). Al analizar los convenios colectivos de trabajo debemos saber que éstos deben siempre ser más beneficiosos para el trabajador que la norma superior en la estructura normativa mencionada.

Como vimos, la LAS indica que uno de los derechos exclusivos de las asociaciones con personería gremial es intervenir en negociaciones colectivas (LAS, Art. 31).

El movimiento obrero argentino en su búsqueda de mejorar las condiciones de vida y de trabajo logró desde sus orígenes, mas allá de la inexistencia de normativa que lo regule, negociar colectivamente con las patronales y generar convenios colectivos. Entre fines del siglo XIX y principios del siglo XX, los marmoleros, tipógrafos, marítimos y ferroviarios celebraron convenios con reivindicaciones propias del sector. Estos convenios muchas veces no eran respetados ni por las patronales ni por el Estado lo que generaba muchas veces nuevas luchas por su cumplimiento. Al no existir ningún tipo de regulación de la negociación, los trabajadores sólo podían recurrir a su capacidad de conflicto (Campos, 2013). Esta situación se modificó significativamente con la sanción de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (Ley CCT) N°14250 en 1953 que le asignó a los convenios, firmados bajo determinadas condiciones, carácter normativo y eficacia personal general (Recalde M., 2017). Es decir, lo pactado en un CCT tiene para los trabajadores y las patronales de esa rama, actividad, oficio, categoría o empresa, carácter de norma jurídica similar a cualquier otra ley y no se puede renunciar, desconocer o derogarse por arreglo o contrato individual y rige para todos los comprendidos en el ámbito regional y sindical más allá de estar afiliados o no (efecto *erga omnes*) a las organizaciones firmantes (Ley CCT, Art. 4). Además, las cláusulas de los CCT duran, por efecto de ultraactividad que le otorga la ley, hasta que se firma un nuevo convenio más allá de que en el acuerdo original figure una fecha de vencimiento (Ley CCT, Art. 6). Como dijimos, para que los convenios tengan estas características deben ser firmados por el empleador, por un conjunto de empleadores o por la cámara de empleadores con el sindicato con personería gremial y debe ser homologado por el Estado (Ley CCT, Art. 1 y 4). La normativa dispone que quien firma el CCT con efecto *erga omnes* y ultraactividad debe ser la asociación con personería gremial, es decir el sindicato con más afiliados cotizantes, por el simple hecho de que es el sindicato mayoritario y el convenio va a afectar a todos los trabajadores y no sólo a los afiliados a una organización. La negociación colectiva sirve para elevar los pisos mínimos de las condiciones laborales de la rama u oficio sin importar las características de las empresas. Lógicamente, la ley no impide que las y los trabajadores y las organizaciones consigan mejoras propias para el establecimiento firmando convenios de empresa. Como vemos, este instituto potencia las características del MSA ya que promueve la

concentración, hace que las y los trabajadores de una rama, categoría o empresa (afiliados o no) estén todos contemplados por el mismo convenio favoreciendo la solidaridad con los trabajadores de unidades de trabajo más desprotegidas y requiere (reglamentarismo legal) la intervención del Estado.

e) La representación unificada en los lugares de trabajo y el rol dual de las y los delegados

Finalmente, en la descripción de las principales herramientas del MSA para efectivizar la concentración sindical debemos mencionar la organización de las y los trabajadores en los lugares de trabajo: las comisiones internas, las y los delegados de fábrica y los cuerpos de delegados. Como vimos, uno de los privilegios que tienen las asociaciones con personería gremial es la convocatoria a elección de delegadas y delegados de fábrica.

Las y los delegados y las comisiones internas, según la LAS, ejercen la representación del personal del establecimiento ante el empleador, el Estado y la asociación sindical por un lado y la del sindicato ante la empresa y las y los trabajadores por el otro (LAS, Art. 40). Para que haya comisión interna y delegados, el lugar de trabajo debe tener diez o más empleados y la cantidad varía según el total de trabajadores en el establecimiento (LAS, Art. 45); la elección tiene que ser convocada por el sindicato con personería de la actividad o categoría; los candidatos deben estar afiliados al sindicato convocante y pueden votar todos los trabajadores del establecimiento estén o no afiliados sindicalmente (LAS, Art. 41); el mandato dura dos años como máximo y puede ser revocado por asamblea de sus mandantes convocada por el sindicato o por el 10% de los trabajadores (LAS, Art. 42). Las y los candidatos a delegados, desde su postulación y luego de ser elegidos con estos requisitos, tienen tutela sindical y por lo tanto no pueden ser despedidos, suspendidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo mientras que los candidatos no electos mantienen su protección por seis meses (LAS, Arts. 48, 50 y 52). Las y los delegados y miembros de comisión interna tienen derecho a verificar que se cumplan las normas legales y convencionales, participar en inspecciones de la autoridad administrativa del trabajo, reunirse con la patronal o los representantes de la misma y presentar ante la empresa reclamos y pedidos de sus representados previa autorización del sindicato (LAS, Art. 43). Mas allá de estos derechos, los delegados tienen la función propia de representar a los trabajadores del establecimiento y al sindicato, es decir, informar a los trabajadores sobre cualquier cuestión sindical (o no) que consideren necesaria, llevar adelante planes de acción o medidas de fuerza convocadas o acordadas con el sindicato, comunicar al sindicato de cualquier inquietud, necesidad, duda o situación en el establecimiento, asesorarse y asesorar a sus representados, realizar asambleas informativas y resolutivas de todo el personal o de algún sector o turno y negociar con la patronal cuestiones que no estén contempladas en la ley o en el convenio.

Para la ley, como vimos, las y los delegados y las comisiones internas tienen una representación dual. Esta dualidad para algunos autores puede generar conflictos, ya que por un lado las y los delegados representan a las y los trabajadores del establecimiento que son quienes los elijen con su voto directo, y por el otro, representan a la conducción sindical y muchas veces, los tiempos, métodos, tácticas y estrategias de ambas partes no son los

mismos (Campos y Campos, 2015; García, 2009; Gianibelli, 2014). Para otros autores, esta particularidad, por el contrario, si está bien desarrollada y se contemplan los principios de libertad sindical y democracia sindical potencia la acción sindical colectiva y la solidaridad entre trabajadores.

Como dijimos previamente, esta instancia de organización y representación de las y los trabajadores, es considerada una de las claves del poderío del movimiento obrero de nuestro país (Basualdo, 2008; Doyon, 1984; Gilly, 1985).

La organización en el lugar de trabajo en si es de suma importancia: en primer lugar porque se sitúa en el mismo espacio donde el capital se desarrolla y extrae sus ganancias. Las comisiones internas, en cierto sentido, disputan la rentabilidad de las patronales en el lugar donde se genera (Gilly, 1985; Cifarelli y Martínez, 2007). Además, el lugar de trabajo constituye el ámbito donde se relacionan las y los trabajadores, surge la necesidad de luchar y se hace posible la construcción de la identidad obrera como clase (Cifarelli y Martínez, 2007). Los delegados son trabajadores del establecimiento; surgen, están y tienen los problemas de todas las personas que trabajan en la fábrica y son elegidos por sus pares, lo cual puede generar vínculos muy fuertes de unidad e identidad (Arecco, Cabaña y Vega, 2009). La particularidad de Argentina es que estos delegados elegidos por sus compañeros de fábrica en elecciones convocadas por el sindicato con personería gremial, representan también al sindicato. Esta doble representación o representación dual, como dijimos, es contradictoria y puede generar conflictos o roces. Sin embargo, más allá de casos minoritarios, en la amplia mayoría de los casos, por el contrario, esta doble función impulsa la organización sindical de las y los trabajadores comprendida como un todo con distintas partes en las que se encuentran los trabajadores de base, las conducciones sindicales y esta representación dual haciendo de nexo que fortalece la totalidad para enfrentar a la patronal individual y a las patronales de la rama. La importancia y poder del movimiento obrero organizado en Argentina se lo otorgan estas organizaciones de base, pero no en abstracto sino como articuladores que potencian la organización. Debido a que esta acción articuladora que fortalece e impulsa el todo es difícil de comprender por su complejidad, nos parece útil reflexionar acerca de distintos modelos de representación de trabajadores en las empresas, para finalmente analizar el nuestro.

Antes que nada, anticipamos que consideramos que la clave del gremialismo es construir relaciones basadas en la confianza, la solidaridad y la identificación. A partir de la profesionalización de las organizaciones sindicales y del cumplimiento de roles específicos de algunos de sus miembros, es posible que se generen dudas o desconfianza en el colectivo, que las patronales por intermedio de los medios de comunicación fomentan. Si pudiésemos separar (sólo para su estudio esquemático ya que consideramos a la organización sindical como una totalidad) las partes de la organización sindical diríamos que por un lado tenemos a las y los trabajadores y por otro a las conducciones sindicales. Si los representantes en el establecimiento no tuviesen esta representación dual, podrían ser representantes de la asociación elegidos por ésta, o representantes de los trabajadores sin necesidad de nexo con el sindicato con personería gremial.

En el caso del modelo donde los representantes serían elegidos por la conducción de la asociación, lógicamente sería muy fuerte la desconfianza de las bases a la conducción y a su representante, ya que la conducción del sindicato es quien lo elige para que lo represente ante las y los trabajadores. Los trabajadores prácticamente no tienen una vía de confianza para realizar reclamos a la asociación. El delegado o delegada tendría que “representar bien” a la conducción porque es quien lo elige. En este modelo, es difícil construir relaciones de confianza y solidaridad. En el segundo modelo, el delegado representa a los trabajadores de base, sin intervención del sindicato con personería gremial, como sugiere el fallo “ATE1” de la CSJN. En este caso, estas instancias son autónomas del sindicato con personería. Es decir, puede haber tantos delegados como asociaciones simplemente inscriptas, e incluso delegados autoconvocados que no pertenecen a ninguna asociación (porque según la CSJN a ningún trabajador se le puede “constreñir” su derecho a ser delegado), o que son de una asociación de simple inscripción que sólo se encuentra en esa empresa. Si este modelo se combina con el de representación dual, tendríamos al interior de los establecimientos delegados que representan sólo a grupos de trabajadores y delegados que tienen la representación dual. En algunos casos directamente tendríamos células autónomas de grupos en cada fábrica, posiblemente sin contacto entre sí. Si agregamos a esto que, siguiendo el fallo “ATE2”, no hay exclusividad para la representación colectiva del sindicato mayoritario, se generaría sin dudas una peligrosa fragmentación-debilitamiento de las y los trabajadores. Evidentemente en este modelo se limita la posibilidad de generar una identidad y prácticas solidarias. Al no estar inter-vinculados mediante una organización y ni siquiera un convenio de actividad u oficio, sino por acuerdos internos y sectoriales que negocia cada núcleo en su lugar de trabajo, estos representantes están más sometidos al disciplinamiento del empleador y lógicamente, en inferioridad de condiciones para enfrentarlo. Estos delegados o este tipo de organización favorecería (de forma similar a lo que vimos en los casos de sindicatos de empresas) a los trabajadores que están en empresas con altas tasas de ganancia y por lo tanto pueden negociar mejoras laborales para ellos, creando una aristocracia obrera y sin motivar lazos de solidaridad y de reconocimiento e identidad con otros trabajadores.

En Argentina, lo que diferencia a las y los delegados de los otros modelos es justamente ese rol dual. Principalmente porque en esa aparente contradicción está la clave. Es lógico que las y los trabajadores de base elijan a un compañero suyo, de su confianza, para que los represente ante la conducción del sindicato. Lo que no es lógico, y aquí radica la novedad, es que los trabajadores de base elijan a su compañero de confianza para que represente ante ellos mismos a la conducción del sindicato de la cual ellos pueden, por la distancia y los roles, desconfiar. Con este mecanismo complejo de representación dual se intenta disminuir al máximo posible la desconfianza fomentando la comunicación bases-delegados-conducción, generando en su dialéctica una identidad muy potente, lazos solidarios, unidad en la empresa para enfrentar a la patronal y unidad en la rama para contrarrestar el poder de las patronales y en caso que sea necesario, solidariamente recurrir al resto de los trabajadores de base interconectados con la conducción por las comisiones internas. Mediante los delegados, el

sindicato tiene conocimiento de primera mano del funcionamiento de la empresa, la forma de organizar el trabajo, los sectores sensibles, etc. Los trabajadores, por su parte, saben que cuentan con los recursos de la organización para asesoramiento legal, movilización, contactos, etc.

Cuando el sistema está en funcionamiento, por un lado, las y los delegados transmiten a las bases las tácticas y estrategias del sindicato y por el otro, transmiten al sindicato las necesidades y exigencias de las bases. Las y los delegados, además de esta función de articulación entre las partes de la organización sindical, controlan la organización del trabajo en la empresa y que la patronal cumpla con la ley, los CCT y acuerdos, pero también controlan a la cúpula del sindicato. Como dice Álvaro Abós, este sistema es el mejor antídoto contra la burocratización de la conducción gremial. Además, la y el delegado, al ser parte de la estructura del sindicato, participa en cursos, capacitaciones, eventos y encuentros con otros delegados donde se interioriza de otros conflictos, prácticas y resultados siendo una verdadera escuela de cuadros sindicales (Abós, 1983).

Con este mecanismo de representación dual, como otra de las características del MSA, se potencia la confianza, la identidad y la solidaridad, y también, la capacidad de acción de las y los trabajadores y el sindicato que como dijimos, saliendo del esquema para el análisis, son una totalidad.

Amplitud de objetivos

El tercer grupo de aspectos característico del MSA es la amplitud de objetivos y fines de las asociaciones sindicales y su protagonismo político activo.

Los sindicatos en Argentina tienen como objeto la defensa de los intereses de los trabajadores (LAS, Art. 2), entendiendo por intereses de los trabajadores todo lo que esté relacionado con las condiciones de vida y de trabajo (LAS, Art. 3). A partir de esta libertad sindical, en Argentina, las asociaciones participan activa y legalmente en actividades políticas y sociales y no sólo en las estrictamente gremiales.

Desde sus orígenes el movimiento obrero argentino comprendió que sus condiciones de trabajo y de vida no mejoran sólo con pelear y conseguir reivindicaciones gremiales sino que éstas están subordinadas a cuestiones políticas y sociales. A fines de 1800 e inicios de 1900 algunas organizaciones sindicales se destacaban por el desarrollo de bibliotecas, actividades culturales y educativas, y un fuerte compromiso con ideologías políticas y propuestas de cambios reformistas o revolucionarios en el sistema social.

La movilización del 17 de octubre de 1945 potenció esta característica y desde entonces y hasta el día de hoy las organizaciones sindicales en general están íntimamente relacionadas al peronismo y los postulados de justicia social, independencia económica y soberanía política. Esta relación no implica (y no debería implicar) que la asociación sindical participe en la política partidaria (en sentido estricto) o sea parte de un partido sino en la acción reivindicativa a partir de la política. Lógicamente el pilar de libertad sindical del MSA, como vimos

previamente, impide que las organizaciones nieguen la afiliación o el derecho de ser elegido a trabajadores por pertenecer a corrientes ideológicas o políticas distintas; y a lo largo de la historia se dieron casos de dirigentes de distintas tradiciones políticas e ideológicas que confluyeron o coincidieron en organizaciones de primer, segundo y tercer grado o en seccionales regionales.

La lucha política y social, como acción reivindicativa de las y los trabajadores, implica participar y luchar no sólo por lo estrictamente gremial sino intervenir en los debates por planes económicos y sociales que beneficien a las y los trabajadores y al pueblo, que protejan a los desocupados, jubilados, pasivos y los sectores más desprotegidos de la sociedad, que defiendan la educación y la salud pública e impulsen planes de vivienda, entre otras cosas. En Argentina, desde la década del '40, el sindicalismo tuvo un papel protagónico llevando adelante luchas por todas estas reivindicaciones lo que lo llevó en muchos momentos, a ser un bastión de oposición de los gobiernos dictatoriales y pseudodemocráticos que, como veremos en el apartado del desarrollo de la normativa, intentaron prohibir que las organizaciones sindicales participen en acciones no gremiales.

En la actualidad, las asociaciones sindicales tienen instituciones de salud a partir de las obras sociales (clínicas, consultorios, etc.), deportivas y recreativas (hoteles y campings), formativas y educativas (institutos de formación profesional, escuelas de formación para adultos, escuelas primarias, secundarias y universidades), culturales (teatros, publicaciones), entre otras.

Resumidamente, podemos cerrar este apartado sobre el MSA diciendo que el movimiento obrero argentino, sobre la base de este modelo sindical, logró construir asociaciones de trabajadoras y trabajadores con capacidad de conflicto y negociación para incidir no sólo en la mejora de las condiciones laborales sino también (en coalición con otros sectores sociales y políticos) en cuestiones económicas y políticas enfrentando gobiernos que intentaron diezmarlo para aplicar planes favorables a los grupos dominantes nacionales y extranjeros (Recalde M., 2017). Hasta el día de la fecha, en tiempos de globalización y ofensiva neoliberal a nivel mundial, el movimiento obrero organizado argentino (con sus diferencias tácticas y estratégicas en su interior) sigue siendo un factor fundamental de intervención en defensa de los intereses de las y los trabajadores y el pueblo en general.

3) El artículo 14 bis, las recomendaciones de la OIT y los fallos de la Corte Suprema

La constituyente de 1957, como veremos en el apartado sobre el desarrollo de la regulación, incorporó a la Constitución Nacional (CN) el artículo 14 bis. Este artículo, desde entonces, es el único que menciona los derechos de las y los trabajadores en su forma individual, colectiva y de la seguridad social. En lo concerniente a nuestro texto, el artículo garantiza a los trabajadores la protección necesaria para la “...*organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*” (CN, Art. 14 bis). Además

expresa: *“Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.”* (CN, Art. 14 bis). Es decir, garantiza a los trabajadores el derecho a crear organizaciones gremiales de forma libre y que éstas deben ser reconocidas por la simple inscripción en un registro. A pesar de lo que dicen distintos autores (Cremonte, 2015; Galindez, 2019; Sánchez, 2017; Gutiérrez Vargas, 2018), este texto no se contradice con los principios y las características principales que vimos del MSA.

En 1994 hubo una nueva constituyente que reformó la Constitución e incorporó con carácter constitucional y supralegal, en su artículo 75, distintos tratados y acuerdos internacionales (CN, Art. 75, inciso 22). Desde entonces, si alguno de estos tratados contiene aspectos relativos a las asociaciones sindicales o a relaciones laborales, tienen jerarquía constitucional o jerarquía superior a la legislación. Muchos de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encuentran en estas situaciones. Como estos convenios tienen carácter constitucional o supralegal, si la LAS, como normativa inferior en nuestro ordenamiento jurídico, tuviese contradicciones con éstas, debería adaptarse o modificarse.

La OIT, como organismo internacional tripartito (Estados, trabajadores y empleadores), elabora normas, convenios y recomendaciones para establecer principios y derechos en materia de relaciones laborales. Entre los convenios más importantes (para nuestro análisis) de la OIT están el 87, el 98, el 154 y el 135, que regulan el derecho a la libertad sindical, a la sindicalización, a la negociación colectiva, a la representación de las y los trabajadores en los lugares de trabajo, entre otros. Este organismo internacional, por intermedio de su Comisión de Expertos y de Libertad Sindical, en distintos momentos, realizó comentarios que podrían contemplarse para el análisis del MSA y la LAS N°23551. Como vimos en el apartado sobre las características principales del MSA, lo principal del modelo argentino es su reglamentarismo legal, la promoción de la concentración a partir del régimen de personería gremial para la organización más representativa y la amplitud de objetivos.

En la referente al reglamentarismo legal, la OIT planteó que sería violatorio de la libertad sindical que los Estados exigiesen a los trabajadores que quieren crear una organización sindical *“...alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. (...) si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. (...) el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargada de la inscripción goce del derecho discrecional de denegarla conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa.”* (OIT, 2006, pp.61). En el mismo informe, despejando todo tipo de duda que podría haber sobre la constitucionalidad del reglamentarismo legal del MSA, la Comisión planteó que *“...«los Estados quedan libres para fijar en su legislación las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal*

de las organizaciones profesionales». Por consiguiente, las formalidades prescritas en las reglamentaciones nacionales acerca de la constitución y del funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores son compatibles con las disposiciones del Convenio, a condición, claro está, de que esas disposiciones reglamentarias no se hallen en contradicción con las garantías previstas por el Convenio núm. 87.” (OIT, 2006, pp.62).

Sobre el régimen de personería para las organizaciones mayoritarias, como aclara el especialista Carlos Alberto Etala, la Comisión de la OIT no cuestionó el hecho de que en un régimen sindical exista una distinción entre asociaciones con personería gremial (la más representativa) y otras simplemente inscriptas, ni tampoco que la que tiene la personería gremial goce de ciertos privilegios por sobre las restantes. Lo que planteó la Comisión es que los criterios para distinguir las asociación más representativa del resto “...*tienen que ser de carácter objetivo y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso.*” (OIT, 2006, pp.78). Según la OIT: “*Deben existir en la legislación criterios objetivos, precisos y previamente establecidos para determinar la representatividad de una organización de empleadores o de trabajadores, y dicha apreciación no podría dejarse a la discreción de los gobiernos.*” (OIT, 2006, pp.78). En el mismo documento aclaró que “*Los Convenios núms. 87 y 98 son compatibles tanto con los sistemas que prevén un sistema de representación sindical para ejercer los derechos sindicales colectivos que se basan en el grado de afiliación sindical con que cuentan los sindicatos como con los sistemas que prevén que dicha representación sindical surja de elecciones generales entre los trabajadores o funcionarios, o los que establecen una combinación de ambos sistemas.*” (OIT, 2006, pp.78-79).

En relación a los privilegios de las asociaciones más representativas, la Comisión planteó que las mismas no pueden exceder “...*de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales. En otras palabras, tal distinción no debería tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87.*” (OIT, 2006, pp.78). En síntesis, el Comité de la OIT consideró que puede haber sistemas que otorguen exclusividad de negociación colectiva al sindicato mayoritario siempre que esto se base en criterios objetivos y no niegue la posibilidad de que existan otros sindicatos con derecho a ser los voceros, entre otras cosas, de sus afiliados. Es decir, opinó que “...*un sistema de registro introducido por una ley, que otorga el derecho exclusivo de negociación a los sindicatos registrados no sería incompatible con los principios de la libertad sindical siempre que el registro se base en criterios objetivos y preestablecidos. Sin embargo, acordar derechos exclusivos a la organización más representativa no debería significar la prohibición de la existencia de otros sindicatos a los que ciertos trabajadores interesados desearían afiliarse. (...) Las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben*

poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual.” (OIT, 2006, pp.80-81).

Sobre la amplitud de objetivos de las asociaciones sindicales en Argentina, la Comisión de Expertos explicó que *“Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores y sus organizaciones defienden abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores. (...) No cabe limitar estrictamente la acción de las organizaciones sindicales a la sola esfera profesional. En efecto, la elección de una política general, particularmente en el terreno económico, acarrea consecuencias que repercuten sobre la situación de los asalariados (remuneración, vacaciones, condiciones de trabajo).”* (OIT, 2006, pp.12).

En síntesis, ninguna de las tres características principales del MSA se contradice con los postulados constitucionales y supraleales que emanan de la Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales que gozan de esa jerarquía (Recalde M., 2017). Es posible que algunas cuestiones de la LAS deban ser estudiadas y posiblemente modificadas, aunque no sean el núcleo central de nuestro modelo, como por ejemplo la tutela de candidatos y representantes de asociaciones simplemente inscriptas (LAS, Arts. 48, 50 y 52), el descuento por recibo de las cuotas sindicales de afiliados a esas organizaciones (LAS, Art. 38), las exenciones impositivas (LAS, Art. 39), etc.

En relación a la Corte Suprema (CSJN), los fallos “ATE c/Ministerio de Trabajo” (“ATE1”) de 2008, “Rossi c/Estado Nacional-Armada Argentina” de 2009 (“Rossi”) y “ATE s/Acción de inconstitucionalidad” de 2013 (“ATE2”), cuestionaron aspectos del MSA y de la LAS. Por el contrario, el fallo “ADEMUS y otros c/Municipalidad de Salta” de 2020 (“ADEMUS”) ratificó el modelo. En el caso “ATE1” la CSJN declaró inconstitucional el inciso a) del artículo 41 de la LAS que exige que para ser candidato a delegado o miembro de comisión interna en la empresa hay que estar afiliado a la asociación con personería gremial y que es esta organización la que convoca a elecciones. Según la Corte, la exigencia de afiliación a la asociación mayoritaria para poder ser candidato viola *“la libertad de los trabajadores individualmente considerados que deseen postularse como candidatos, pues los constriñe, siquiera indirectamente, a adherirse a la asociación sindical con personería gremial, no obstante la existencia, en el ámbito, de otra simplemente inscripta.”* (CSJN, Fallo “ATE1”, Consid. 9). Por otro lado, la exclusividad de la asociación con personería gremial de convocar a elecciones, según la CSJN viola la libertad de las asociaciones simplemente inscriptas *“al impedirles el despliegue de su actividad en uno de los aspectos y finalidades más elementales para el que fueron creadas.”* (CSJN, Fallo “ATE1”, Consid. 9). Para los miembros de la Corte *“la restricción excede, y con holgura, el acotado marco que podría justificar la dispensa de una facultad exclusiva a los gremios más representativos, del que ya se ha hecho referencia.”* (CSJN, Fallo “ATE1”, Consid. 9).

En el fallo “Rossi”, la Corte cuestionó que la LAS otorga tutela sindical, en los artículos 48 y 52, sólo a representantes de organizaciones con personería gremial. Los supremos, tomando los mismos argumentos del fallo “ATE1”, plantearon que *“el diferente grado de tutela reconocido a los representantes gremiales, según provengan de sindicatos simplemente inscriptos, por un lado, o con personería gremial, por el otro, mortifica dicha libertad respecto de los primeros y de los trabajadores en general, en las dos vertientes, individual y social (...) puesto que el distingo constriñe, siquiera indirectamente, a los trabajadores individualmente considerados que se dispongan a actuar como representantes gremiales, a adherirse a la entidad con personería gremial, no obstante la existencia, en el mismo ámbito, de otra simplemente inscripta (...) Y, en segundo término, ataca la libertad de los sindicatos simplemente inscriptos y la de sus representantes, al protegerlos de manera menor que si se tratara de asociaciones con personería gremial...”* (CSJN, Fallo “Rossi”, Consid. 5).

Por último, entre los fallos que cuestionan el MSA en “ATE2” la CSJN planteó que el inciso a) artículo 31 de la mencionada ley, es anticonstitucional porque sólo permite que las asociaciones con personería gremial defiendan y representen intereses individuales y colectivos. En esta resolución de 2013, los miembros de la CSJN dijeron que las normas con jerarquía constitucional son incompatibles con el artículo 31 a) de la LAS *“...en la medida en que los privilegios que en esta materia otorga a las asociaciones con personería gremial, en desmedro de las simplemente inscriptas, exceden el margen autorizado por las primeras.”* (CSJN, Fallo “ATE2”, Consid. 5).

Estos tres fallos de la Suprema Corte sólo se remiten a cuestionar la LAS y no a plantear alternativas. Además, aunque los tres corresponden a casos del sector público donde rigen normativas distintas (como la posibilidad de múltiples personerías gremiales mencionados al inicio de este trabajo) a las del sector privado analizadas en este texto, los fallos se remiten a la ley en general (Cremonte, 2015; Pérez Crespo, 2008). Teniendo en cuenta la complejidad de los fallos y que no es objetivo de este trabajo realizar un análisis en profundidad de los mismos sólo diremos que, como planteamos anteriormente, nos parece que la tutela sindical (tratada en el caso “Rossi”) para todos los representantes gremiales sean de una asociación con personería gremial o simple inscripción es un derecho fundamental. Incluso se debería discutir, como plantean diversos autores, la estabilidad en el empleo y la protección de todos los trabajadores contra el despido arbitrario ya que el mismo siempre es una forma de disciplinamiento de las patronales (Capón Filas, 2013; Ciampa y Recalde M., 2005; Duarte, 2014; Meik, 2017). Por el contrario, habilitar a las organizaciones minoritarias a representar intereses colectivos (caso “ATE2”) y a convocar elecciones de delegados de establecimientos y que los candidatos a delegados no tengan que estar afiliados a la asociación con personería gremial (caso “ATE1”) choca directamente con el MSA, rompe la concentración sindical y merecería una rediscusión de todo el articulado normativo que, como dijimos al comienzo de este texto, es un sistema complejo donde las partes están interrelacionadas.

La inquietud principal generada por estos fallos podría ser qué sucede con el efecto *erga omnes*, que surge de los acuerdos colectivos con eficacia general obligatoria. Qué efecto genera la representación de asociación que no es la más representativa en los trabajadores no afiliados a ninguna asociación sindical, en los afiliados a otra que

tampoco es la más representativa, en los afiliados de la organización más representativa y en las patronales que tampoco participaron en el acuerdo.

En el 2020, en un fallo que para muchos especialistas se contradecía con la línea de los tres mencionados precedentemente, la CSJN planteó en “ADEMUS” que el inciso c) del artículo 31 no viola la constitución resolviendo que corresponde a las organizaciones con personería gremial intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social.

Finalmente, estos fallos (que hasta ahora tuvieron más impacto mediático que efectivo en las relaciones laborales) merecen su estudio porque pueden tener efectos positivos o negativos sobre las y los trabajadores, sus asociaciones y su capacidad de contrarrestar el poder del capital cada vez más concentrado.

4) Desarrollo de la regulación sindical

Las características principales del MSA, como dijimos al inicio de este trabajo, comenzaron a establecerse en 1945 con el Decreto N°23852, y se consolidaron en 1988 con la sanción de la Ley de Asociaciones Sindicales N°23551. Durante los años que transcurrieron entre 1945 y 1988 fueron muchos los cambios, impugnaciones, anulaciones, modificaciones, ampliaciones, etc. de algunas o todas las especificidades que hacen al modelo. Sin embargo, cuando se habla del MSA se suele decir que el mismo tiene más de 70 años de vigencia lo cual es erróneo ya que en realidad, como veremos, fueron muchos los años de lucha por la vigencia sin condicionamientos externos del modelo que los de su propio funcionamiento pleno. Por este motivo, realizaremos una breve descripción histórica de la normativa sindical en nuestro país.

Antes de 1945 las relaciones laborales y la organización sindical en Argentina tuvieron un recorrido marcado más por la violencia que por la regulación. En esos años, el Estado tuvo una actitud prohibitiva implementando leyes represivas (Ley de Residencia N°4144 en 1902, Ley de Defensa Social N°7029 en 1910, Estado de Sitio en varias oportunidades) y acciones antisindicales como las represiones de la semana roja, la semana trágica, los fusilamientos de la Patagonia, la masacre a los trabajadores de la Forestal, etc. en las que fueron asesinados miles de obreros por reclamar y hacer cumplir derechos y acuerdos laborales.

Mientras tanto, aunque de forma minoritaria, algunas organizaciones como los marmoleros en 1901 o los gráficos en 1906, en base a su organización y capacidad de lucha, lograron firmar convenios colectivos de trabajo en los cuales, además de obtener sus demandas laborales, consiguieron que se reconozca a la asociación obrera como parte de la negociación y el derecho de vigilar mediante comisiones mixtas o tripartitas el cumplimiento de lo acordado e intervenir ante dificultades en el cumplimiento de lo pactado (Marotta, 1960).

En lo propiamente referido a la organización sindical y las relaciones entre las partes del capital y el trabajo en 1907, por decreto del presidente, se creó el Departamento Nacional del Trabajo que tenía como tarea principal

recoger y publicar información referida a las relaciones laborales. En 1912, el Congreso sancionó la Ley N°8999 que amplió las funciones del Departamento otorgándole la posibilidad de inspeccionar y vigilar el cumplimiento de las leyes y mediar en los conflictos entre el capital y el trabajo. Esta función permite interpretar que se reconocía al colectivo obrero, gremio o sindicato como un actor de las relaciones laborales pero en ningún lugar estaba regulado su funcionamiento (Recalde M., 2017).

En 1938, el presidente Ortiz, presentó un proyecto de asociaciones sindicales. El mismo planteaba que las asociaciones de trabajadores debían confeccionar su estatuto en el cual se debía indicar su finalidad socialmente útil y se excluía taxativamente a las organizaciones gremiales de la posibilidad de participar en cuestiones políticas, religiosas u orientadas por ideologías contrarias a la Constitución (Matsushita, 2014; Senén González y Bosoer, 2012). Además, aclaraba que el estatuto tenía que exceptuar la acción directa como un método de lucha gremial (Senén González y Bosoer, 2012). Las principales organizaciones se opusieron al proyecto y la propuesta no prosperó.

En julio de 1943, el gobierno de Ramírez firmó el decreto de Asociaciones Profesionales N°2669/43. Al igual que el proyecto de 1938, contenía cláusulas que restringían el accionar del movimiento obrero organizado. Prohibía a las organizaciones gremiales la participación y acción política, la adhesión a corrientes ideológicas contrarias a la nacionalidad y planteaba que sólo un tercio de los cargos directivos de las asociaciones podían ser ocupados por extranjeros. Este decreto también generó todo tipo de críticas y resistencias (Matsushita, 2014).

En noviembre del '43 el Departamento de Trabajo se convirtió en Secretaria y el 2 de diciembre Juan Domingo Perón fue nombrado el primer titular de la institución. El nuevo Secretario, a los tres días de haber asumido y cinco meses después de la sanción del decreto N°2669, suspendió su aplicación con el decreto 15581/43 (Matsushita, 2014).

El 2 de octubre de 1945, se sancionó el decreto 23852/45 que reglamentó el funcionamiento interno de las organizaciones sindicales (con las que serían a partir de entonces las principales características del MSA que vimos en el apartado inicial) propiciando un claro reglamentarismo legal, la promoción de la concentración (personería gremial a la asociación mayoritaria y simple inscripción a las minoritarias, agrupamiento profesional, estructura piramidal, unidad de negociación) y la amplitud de objetivos (especialmente la posibilidad de los sindicatos de participar en política) (Etala, 2011). En 1946, el decreto 23852 se convirtió en Ley (Abós, 1983).

La normativa del gobierno peronista fue reforzada años después con la Constitución de 1949 que, en su artículo 37, garantizaba a los trabajadores el derecho de agremiarse libremente y de participar en actividades lícitas para la defensa de los intereses profesionales. Además, aclaraba que la sociedad debía respetar y proteger este derecho de los trabajadores reprimiendo toda acción que intente impedirlo o dificultarlo (CN de 1949, Art. 39).

En 1953, con la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo N°14250, se terminó de constituir el modelo. En la misma se estableció que las cláusulas de un convenio colectivo de trabajo firmado con los recaudos de la ley (sindicato con personería gremial, representación patronal y homologación del Estado) tienen carácter de norma

judicial, no pueden ser modificadas por contratos individuales en perjuicio de los trabajadores, y son irrenunciables y obligatorias para las partes, estén o no afiliadas (*erga omnes*) a las organizaciones firmantes (patronales o trabajadores) (Moreno, 2012; Recalde M., 2017; Senén González y Bosoer, 2012).

Es importante recordar que hasta este momento no existía un marco jurídico o régimen legal que definiera el status y el alcance de la negociación colectiva y de los acuerdos logrados por las partes. El respeto y la aplicación de los mismos se cumplían por la buena fe de los empleadores y, más que nada, por la fuerza de la organización de los trabajadores que la habían firmado a partir de la relación de fuerzas (Bunel, 1992). Con la implementación de estas tres herramientas legales (Constitución Nacional, Ley Asociaciones Profesionales y Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo) quedó instaurado el MSA a partir de la libertad sindical, democracia sindical y concentración sindical promocionando la unidad para efectivizar las reivindicaciones de los trabajadores, impulsando la solidaridad con los más desprotegidos, con derechos vía convenios colectivos obligatorios para la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo a partir de la regulación del Estado.

El golpe de Estado del 16 de septiembre de 1955 anuló la constitución democrática del '49 y reinstaló la de 1853. A los pocos meses del golpe, junto a los fusilamientos y las detenciones, se prohibió cualquier alusión al justicialismo y/o peronismo, el uso de sus símbolos, marchas, imágenes y la mención a Perón y Evita. En lo propiamente gremial, la dictadura intervino la CGT y muchos sindicatos; declaró caducos los mandatos de los dirigentes sindicales de los gremios intervenidos, inhabilitó a los que tuvieron cargos en la CGT, en sus seccionales y en los sindicatos intervenidos a ocupar cargos sindicales e interrumpió todos los convenios colectivos vigentes (Moreno, 2012; Schneider, 2006; Senén González y Bosoer, 2012). Además, declaró disueltas y carentes de representación a todas las comisiones internas y delegados de establecimientos (lo que habilitó el despido de cientos de delegados), los cuales desde entonces fueron elegidos por el propio ministerio de trabajo. Meses después, el ministerio dejó de asignar a los delegados, pero esta función paso a estar en manos de los interventores de los sindicatos (Díaz, 2010; James, 1999; Schneider, 2006).

El 23 de mayo de 1956, los golpistas dictaron el decreto N°9270/56 con el que se intentó romper la unidad de los trabajadores a partir de la premisa liberal e individualista de garantizar la democracia y libertad sindical. El decreto daba iguales derechos a todos los sindicatos constituidos más allá de cual era el más representativo fomentando la pluralidad (fragmentación) sindical y prohibiendo a las asociaciones participar en actividades políticas (Recalde M., 2017). El decreto buscó destruir las bases del MSA que los trabajadores habían construido con tantos años de lucha. Quienes derrocaron un gobierno democrático con bombardeos, fusilamientos, persecuciones y detenciones, limitaron y prohibieron el accionar de los sindicatos y los delegados de fábrica y empeoraron las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y el pueblo, decían que querían implementar un régimen sindical para que los trabajadores puedan elegir democrática y libremente a sus dirigentes sin ataduras políticas.

Dos años después del golpe del '55, el gobierno dictatorial llamó a elecciones constituyentes para la reforma de la Constitución del '53. De esa elección constituyente, donde triunfó el voto en blanco del peronismo proscripto, salió el artículo 14 bis de la CN, como agregado a la de 1953. Este artículo, como vimos anteriormente, es el único de la Constitución Argentina que menciona los derechos de los trabajadores en su forma individual, colectiva y de la seguridad social. El 14 bis garantiza a los trabajadores la protección necesaria para la organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Los gremios, por su parte, tienen garantizado concertar convenios colectivos de trabajo y el derecho de huelga, y los dirigentes gremiales lo necesario para cumplir su gestión y estabilidad en el empleo (CN, Art. 14 bis).

Como dice Carlos Alberto Etala, en la norma constitucional agregada en la reforma de 1957, se evidencia que la Convención Constituyente sesionó sin la participación del peronismo que estaba proscripto por la dictadura militar y que reivindicaba el MSA. Según el autor, los constituyentes tenían presente el modelo sindical europeo en el cual no sólo hay libertad para crear sindicatos (igual que en el MSA) sino que además los sindicatos registrados pueden representar unitariamente a sus afiliados y estipular contratos colectivos con eficacia obligatoria para los que el contrato se refiere (Etala, 2011). Este hecho, lógicamente planteó cierta ambigüedad que permite distintas interpretaciones. Sin embargo, no se contradice con los principios y las características principales, que describimos en este trabajo, del MSA.

En 1958, luego del acuerdo electoral entre Frondizi y Perón que posibilitó al primero llegar a la presidencia argentina, se sancionó Ley de Asociaciones Profesionales N°14455. Esta ley recuperó el régimen de personería gremial del decreto 23852/45 pero prohibió la actuación política partidaria a los sindicatos (Senén González y Bosoer, 2012). Con la recuperación de la vigencia del sistema de personería gremial y, por lo tanto, de la potestad de los sindicatos mayoritarios de negociar en cada rama, actividad o industria, se derrotó el intento de implementar el modelo de negociación multisindical. La nueva ley dispuso que los empleadores sean los agentes de retención de los importes de cuotas sindicales de los trabajadores para los sindicatos con personería (James, 1999; Schneider, 2006). Esta ley fue la primera que reguló la protección de los miembros de comisión interna y/o delegados de establecimientos frente a los despidos y los abusos de las patronales aunque nada decía de su función, forma de elección, etc. (Abós, 1983).

En febrero de 1966, el gobierno de Illia dictó el decreto N°969/66 que reglamentó la ley del gobierno de Frondizi con algunos cambios, con el claro y antiguo objetivo de debilitar al movimiento obrero y a las asociaciones por rama, atacando la financiación de las organizaciones generales (posibilitó que las seccionales puedan cobrar cuotas sindicales) e impulsando la existencia de sindicatos de empresa. Por otra parte, mantenía la prohibición de todo tipo de actividad política (Schneider, 2006).

Luego del golpe contra Illia en junio de 1966, el nuevo gobierno dictatorial suspendió por 120 días la normativa con el decreto 635/66 (Basualdo, 2008), implementó aumentos por decreto e impidió la negociación colectiva (Moreno, 2012).

En 1973, con la llegada del peronista Héctor Cámpora a la presidencia, se implementó una nueva Ley de Asociaciones Profesionales. La ley N°20615 recuperó los principios del MSA del '45: reglamentarismo legal, concentración a partir de régimen de personería gremial y objetivos amplios, a diferencia de la N°14455 de 1958, que prohibía la participación política de los gremios. Junto a los principios del MSA, la nueva reglamentación especificó algunas cuestiones como el procedimiento para realizar asambleas en los lugares de trabajo, la potestad por sobre las comisiones internas de fábrica de las directivas de los sindicatos, la posibilidad de que una organización de segundo grado intervenga un sindicato de primer grado, entre otras, fortaleciendo el poder de las cúpulas por sobre las bases (Bunel, 1992; Senén González y Bosoer, 2012). Esta ley avanzó en la regulación de los mecanismos para elegir delegados de fábrica y miembros de comisión interna y fijó la cantidad de delegados según el total de trabajadores del establecimiento, que podía ser mejorado por convenios colectivos. La cantidad de delegados partía de uno, para fábricas con cinco a quince trabajadores, dos si había entre dieciséis y cuarenta, tres en los lugares que contaban entre cuarenta y uno y setenta y a partir de los setenta y un trabajadores un delegado más cada cincuenta (Abós, 1983; Gianibelli, 2014). Además, se sancionó la Ley de Contrato de Trabajo N°20744 que garantizó el derecho de huelga entre otros artículos favorables a los trabajadores (Mason, 2007).

Este proceso democrático y de normalización del MSA duró poco tiempo y el golpe cívico-militar-patronal del 24 de marzo de 1976 volvió a interrumpirlo. La dictadura, para implementar el modelo económico basado en lo financiero y destruir el proceso de industrialización por sustitución de importaciones, necesitó destruir el poder del movimiento obrero y su modelo de organización sindical. Apenas sucedido el golpe se intervino la CGT (y muchos sindicatos), es decir la organización de tercer grado en la que confluían la mayoría de los gremios de primero y segundo grado de la estructura piramidal básica del MSA. El modelo represivo produjo desapariciones, secuestros y torturas de trabajadores, muchos de ellos dirigentes y delegados sindicales, con la complicidad y/o listas confeccionadas por las propias patronales (Basualdo, 2008; Díaz, 2010; Mason, 2007).

El mismo 24 de marzo, la Junta Militar sancionó el decreto 21261 con el que suspendió el derecho de huelga y todo tipo de medida de fuerza de los trabajadores y las asociaciones que pudiera disminuir o interrumpir la producción. Paralelamente quedó sin efecto el fuero gremial de los representantes en todos sus niveles. A los pocos días del golpe, sancionó la ley N°21297 que eliminó veintisiete artículos y modificó noventa y nueve de la Ley de Contrato de Trabajo de 1974. Con la mutilación de esta ley en perjuicio de los trabajadores, se eliminaron cuestiones referidas al derecho de huelga, se suprimió el principio de *in dubio pro operario* y la prevalencia de los usos y costumbres más favorables a los trabajadores o de acuerdos en los lugares de trabajo por encima de convenios de rama o leyes (Recalde H., 2013).

Con el decreto 9/76 y la ley N°21476 se suspendió toda actividad sindical, la vigencia de la ley N°14250 y se autorizó a los empleadores a revisar y eliminar contenidos de negociaciones colectivas (Mason, 2007; Moreno, 2012). En julio del mismo año se sancionó la ley N°21307 que prohibió la negociación colectiva. El mismo mes

se dispuso la ley N°21371, que prohibió la realización de asambleas, congresos y elecciones en las asociaciones gremiales, facultó al Ministerio de Trabajo a revocar mandatos de delegados de fábrica y a designar interventores en los sindicatos. En septiembre, con la Ley N°21400, se declaró delito con penas de seis a diez años de prisión, la realización de huelgas y cualquier medida de acción directa o su instigación y se dispuso que si un representante sindical estaba a disposición del Poder Ejecutivo la patronal podía despedirlo sin indemnización alguna (Mason, 2007 y Recalde H., 2013).

En febrero de 1977, los golpistas, con el decreto 385/77, dispusieron que todas las afiliaciones a asociaciones gremiales quedaran canceladas y los trabajadores que así lo quisieran debían reafiliarse. Contrariamente a lo que suponían los militares, en medio de un contexto de desapariciones, represión y despidos, las afiliaciones de los sindicatos superaron el número de sindicalizados previo (Recalde H., 2013).

A mediados de noviembre de 1979, se sancionó la Ley de Asociaciones Gremiales de Trabajadores N°22105. Esta ley impidió que una organización gremial tenga un ámbito mayor a una provincia, se limitó las actuaciones regionales de las organizaciones de segundo grado y se eliminó la existencia de organizaciones de tercer grado como por ejemplo la CGT o cualquier otra de este nivel. Limitó la reelección de cargos sindicales a un sólo mandato y dispuso que para que tenga validez una elección de representantes en el lugar de trabajo debía votar más del 50% del personal. Además, anuló la posibilidad de organización conjunta de personal jerárquico con los que no lo eran y dotó al Ministerio de Trabajo de la de capacidad de cancelar la inscripción o personería gremial, inhabilitar a representantes sindicales y nombrar autoridades de los sindicatos intervenidos. Nuevamente, la intención de los golpistas era atomizar la fuerza sindical. A su vez, prohibió a las asociaciones gremiales participar directa o indirectamente en actividades políticas y limitó sus objetivos a los netamente laborales (Abós, 1983; Recalde H., 2013). En lo referente a la organización en el lugar de trabajo (además de lo mencionado para que la elección tenga validez) redujo la cantidad de delegados poniendo un mínimo de diez trabajadores en el establecimiento para que haya un delegado y otro más cada cien empleados (Gianibelli, 2014), y prohibió que esta cantidad pueda ser modificada por convenios colectivos (Recalde M., 2017). Con la ley N°22269 se derogó la ley sobre obras sociales N°18610 y se eliminó toda vinculación con los sindicatos que le dieron origen (Mason, 2007).

Al concluir la dictadura en 1983, la industria nacional estaba destruida y se había implementado un modelo económico que fomentaba la especulación financiera y beneficiaba a los grupos económicos concentrados. El movimiento obrero quedó debilitado por la muerte, desaparición y el exilio de muchos de sus cuadros, delegados y activistas producto del terrorismo de Estado.

El gobierno de Alfonsín intentó implementar una nueva Ley de Asociaciones Profesionales. El proyecto alfonsinista, conocido como la Ley Mucci (por el ministro de trabajo de entonces), fue rechazado por el sindicalismo peronista en las calles y en el senado (por dos votos), el 14 de marzo de 1984 (Díaz, 2010; Senén González y Bosoer, 2012).

Luego de la derrota de la Ley Mucci, en 1988 el Congreso votó una nueva Ley de Asociaciones Profesionales, respetando el modelo sindical elegido por el movimiento obrero argentino basado en la libertad, democracia y concentración sindical para poder-hacer. La LAS N°23551 fue resultado del consenso de las fuerzas políticas del país y se aprobó con el apoyo del movimiento obrero organizado y casi por unanimidad en ambas cámaras legislativas (Tomada, 2001). A fines de ese mismo año, el Congreso sancionó la Ley N° 23660 para restituir las Obras Sociales a los sindicatos que las habían creado (Bunel, 1992).

Al poco tiempo de la implementación de la LAS N°23551, el proceso neoliberal que había comenzado con el golpe de Estado de 1976 se profundizó, pero esta vez sin golpe militar. En este periodo, nuevamente fue grande la ofensiva contra el movimiento obrero y el MSA, restringiendo una vez más algunos mecanismos de la negociación colectiva. En 1991, por intermedio del decreto N°1334/91, se limitó el margen de la negociación colectiva, prohibiendo aumentos que no sean por productividad (Díaz, 2010; Recalde M., 2017). Dos años después, con el decreto 470/93, se autorizó que la negociación colectiva de un ámbito menor pueda remplazar a la de ámbito mayor intentando imponer la negociación de convenios por empresa y no por ramas, y se ratificó el condicionamiento de la homologación de convenios a acuerdos por productividad. En este contexto, marcado por la ofensiva del capital sobre las conquistas del movimiento obrero a escala mundial y en Argentina en particular, se reformó la constitución en 1994 que incorporó los tratados y acuerdos internacionales que analizamos previamente.

El cambio de gobierno en 1999, con el triunfo de la Alianza que llevó al radical De La Rúa a la presidencia del país, mantuvo la ofensiva contra las y los trabajadores. En el año 2000, la ley N°25250 (conocida como la Ley Banelco) derogó la ultraactividad de los convenios colectivos de trabajo, permitió que un convenio pueda desplazar una ley (aunque perjudique al trabajador), dispuso que ya no prevalecía la disposición del convenio más favorable al trabajador sino que primaba el de ámbito menor y que un nuevo convenio dejaba sin efecto todas las cláusulas del anterior. Estos cambios en la normativa generaron que la negociación colectiva se redujera completamente. En los años que van hasta el 2004 casi no hubo negociaciones y muchas de las que se realizaron fueron a la baja (*in pejus*) de los trabajadores (Recalde M., 2017).

En el 2004, durante la presidencia de Néstor Kirchner, con la derogación de la Ley Banelco y la sanción de la ley N°25877, se reestablecieron derechos individuales y colectivos de los trabajadores y sus organizaciones como la ultraactividad de los convenios colectivos y el reconocimiento de la norma más favorable para el trabajador (Díaz, 2010). Desde entonces se modificó la tendencia a la descentralización de la negociación colectiva del periodo neoliberal batiendo *records* en cantidad de convenios colectivos firmados.

Como síntesis de este apartado sobre el desarrollo de la normativa, debemos decir que el MSA, con sus características principales desde su implementación en 1945, tuvo muchos años donde no funcionó libremente. Esta imposibilidad no fue debido a trabas del propio modelo sindical sino por un combate feroz de los sectores dominantes junto a los militares y políticos de turno. Desde el golpe fusilador del '55 hasta la sanción de la LAS

en 1988, el derecho a la negociación colectiva, característica importantísima del MSA, sólo fue aplicado durante nueve años (Bunel, 1992). Desde el '88 hasta la actualidad, contemplando los decretos del periodo neoliberal que prohibieron aumentos salariales que no sean por productividad, se aplicó sólo diecisiete años. Es decir, en sesenta y cinco años sólo hubo negociación colectiva por actividad en veintiséis años. A su vez, durante estos setenta años del MSA, fueron muchos los asesinatos, encarcelamientos, desapariciones de trabajadores, activistas y dirigentes sindicales y las intervenciones de sindicatos y de la CGT (organización de tercer grado en la que confluían la mayoría de los gremios de primero y segundo grado de la estructura piramidal del MSA) que impidieron su normal desarrollo. Por todo esto, concluimos que, en Argentina responsabilizar al MSA, a las y los trabajadores o a las asociaciones sindicales de los problemas del país, es una opción muy parcial o malintencionada con claros sesgos clasistas.

5) Orígenes y consolidación de la organización de las y los trabajadores en las empresas

En nuestro país, como mencionamos previamente, la organización de las y los trabajadores en los lugares de trabajo es una de las características principales del modelo sindical. Esta particularidad se consolidó de hecho a mediados de 1940 pero como vimos, se reglamentó mucho tiempo después. Aunque no hay registros de sus orígenes, constan investigaciones históricas donde aparecen este tipo de organizaciones entre 1900 y 1920 (Abós, 1983; Marotta, 1960).

Las primeras comisiones internas estaban integradas al sindicato que buscaba el reconocimiento de las patronales y el Estado mediante la firma de acuerdos. El objetivo de estos organismos era la representación de las y los trabajadores ante la empresa para el control y la mejora de las condiciones laborales, y sus integrantes se elegían mediante asamblea de los trabajadores del establecimiento (Ceruso, 2010; Schiavi, 2013).

Con la llegada de Perón al Departamento de Trabajo (Secretaria desde Noviembre de 1943) y posteriormente a la presidencia, estas instancias de representación en el lugar de trabajo se multiplicaron extendiendo su poder (Basualdo, 2008; Schneider, 2013). Desde entonces, los CCT firmados entre las representaciones patronales y obreras con el reconocimiento del Estado incorporaron cláusulas y artículos que garantizaron la conformación de las comisiones internas de fábricas (Basualdo, 2008; James, 1981).

Estas instancias de representación en los lugares de trabajo fueron claves en: a) el proceso de afiliación masivo de los trabajadores a los sindicatos reconocidos por el Estado; b) la aplicación efectiva de la nueva legislación laboral y los CCT; c) la relación entre patrones, jefes y trabajadores, ya que los delegados estaban en el establecimiento protegidos ante despidos o represalias; d) conseguir la participación del conjunto de los trabajadores en los conflictos y medidas de acción directa convocadas por la conducción sindical y también por las propias instancias de base (Basualdo, 2008).

A principios de la década del '50, ante la compleja situación económica y la búsqueda de aumentar la productividad, se profundizó la ofensiva patronal contra las comisiones internas. Esto se expresó claramente en el Congreso de la Industria de 1953, el Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo en 1954 y el Congreso de la Productividad y el Bienestar Social (CNP) de 1955, donde uno de los puntos más importantes que se plantearon como impedimento para el crecimiento productivo fue la existencia de las comisiones internas y los delegados de sector (Basualdo, 2008; Bitrán, 1994; James 1981).

El Golpe de Estado que derrocó a Perón meses después del último de estos congresos, demostró que los sectores del capital estaban dispuestos a imponer por la fuerza lo que no pudieron bajo un supuesto consenso. Muchas de las cuestiones discutidas en el CNP se aplicaron de hecho a partir de la violencia y con decretos de los fusiladores (Bitrán, 1994; James, 1981). En el período que comienza con el golpe, el movimiento obrero se encontró entre intervenciones, prohibición, persecución, etc. de sus dirigentes, sindicatos y CGT. Los ataques al movimiento obrero y a las comisiones internas no lograron neutralizar las acciones de los trabajadores de base y sus organismos. En los lugares de trabajo, al principio de forma desorganizada, espontánea, clandestina o semiclandestina, se fueron desarrollando formas de protesta (paros relámpago, trabajo a desgano, trabajo a tristeza, quites de colaboración, manifestaciones, ocupaciones de fábricas, boicot y sabotaje) que afectaron duramente a los golpistas y a las patronales impidiendo los intentos de normalización de la vía seudodemocrática con la proscripción de la fuerza política mayoritaria y la profundización de los planes empresarios de racionalización y avance sobre conquistas obreras (Basualdo, 2008; Schneider, 2006; Schneider, 2013). En este período, que llega hasta el golpe de 1976, las instancias de base irrumpieron en la escena pública con métodos democráticos y posiciones antiburocráticas, antidictadura y, en algunos casos minoritarios, clasistas o revolucionarias (Duval, 2013; Gordillo, 2003; Lobbe, 2009; Schneider, 2013; Torre, 2014).

El desarrollo de la crisis económica bajo el gobierno de María Estela Martínez de Perón profundizó el ajuste y la respuesta de los trabajadores fue cualitativa y cuantitativa. La experiencia de las coordinadoras interfabriles e intersindicales del conurbano bonaerense, del gran La Plata y del gran Rosario que se opusieron a las políticas económicas de Martínez de Perón y Celestino Rodrigo en junio-julio de 1975 y al Plan Mondelli a inicios del 76 (Basualdo, 2008; Ceruti y Resels, 2016; Dawyd y Lenguita, 2013; Lobbe, 2009; Werner y Aguirre, 2009) fueron claros ejemplos de colectivos de trabajadores que, una vez más a partir de su organización de base, lograron trascender el espacio fabril sin esperar autorización de la normativa o de las conducciones sindicales.

El plan sistemático represivo ejecutado por las fuerzas militares a partir del golpe de 1976, con la participación de las patronales que confeccionaron listas de activistas y delegados y que incluso facilitaron sus propios espacios laborales para que funcionen como campos de concentración, logró diezmar la resistencia obrera (Basualdo, 2008; Giorgetti, 2016). Los asesinatos, encarcelamientos, persecuciones, despidos, intervenciones a sindicatos y fundamentalmente, las desapariciones, hicieron posible, a pesar de las luchas que dieron los

trabajadores especialmente en sus lugares de trabajo, las reformas financieras, económicas, sociales, industriales y laborales que cambiaron radicalmente la estructura del país.

Los años posteriores al fin de la dictadura no lograron rearticular el tejido social, y la década del 90 trajo un proceso de profundización de los cambios neoliberales iniciados en 1976. A pesar de su crisis, producto del cambio en la estructura productiva del país y de la represión, los sindicatos y las organizaciones de base de las y los trabajadores se mantuvieron en la memoria de los asalariados y a partir de la reactivación económica e industrial posterior al estallido del 2001, comenzaron un lento camino de recuperación de la lucha sindical y reaparición en el centro de la escena nacional.

Resumidamente podemos decir que a pesar de las patronales, que en todos los momentos buscaron impedir la organización de las y los trabajadores, y los gobiernos que (salvo excepciones) fueron cómplices de las patronales e incluso en algunos períodos su brazo represivo hacia los trabajadores, es importante mencionar que en Argentina las y los trabajadores en general y los organismos de base en particular, no necesitaron una normativa que autorice su creación, funcionamiento y acción. Por lo tanto, si hasta la fecha (fallos de la CSJN mediante) no se desarrollan comisiones internas al margen de los sindicatos con personería gremial, es porque las y los trabajadores valoran la unidad y no porque estén esperando una ley que los autorice. Es decir, parafraseando al ex Ministro de Trabajo Carlos Tomada, en Argentina, los trabajadores, aunque en algunos casos no les guste o no quieran a sus dirigentes o a la conducción de su sindicato, siguen eligiendo el sindicato único y la concentración para contrarrestar al capital cada vez más concentrado (Tomada, 2001).

6) Obstáculos, desafíos y propuestas

A partir de la reactivación económica e industrial posterior al 2003 y el resurgimiento de la cuestión sindical, retornaron los debates sobre el rol de los sindicatos, las comisiones internas, su potencial, su debilidad relativa, etc. Los fallos de la CSJN profundizaron las discusiones. Las patronales, desde entonces, intentan aprovechar estos debates para debilitar a las y los trabajadores fragmentándolos, rompiendo sus organizaciones y reformando la legislación laboral en un claro carácter regresivo como se procuró en el 2017 bajo el gobierno de Mauricio Macri.

Entre las y los trabajadores y el campo popular en general, también se dan estos debates. Para algunos, el MSA debilita al movimiento obrero argentino porque funciona como un *corset* que impide su desarrollo y expansión (Cremonte, 2015). Plantean que muchos sindicatos tienen un funcionamiento antidemocrático y estatutos “trampa” que obstaculizan la participación de los trabajadores (Gianibelli, 2005). Además, agregamos nosotros, hay sindicatos con conducciones burocráticas, y en algunos casos corruptas y cómplices de las patronales. Sobre las comisiones internas, quienes critican el modelo consideran que no hay en más lugares de trabajo porque los

sindicatos con personería gremial no convocan a elecciones y si cualquier asociación con simple inscripción pudiese convocarlas las mismas se multiplicarían (Cremonte, 2013).

Por el contrario, la respuesta a esta debilidad relativa es la relación de fuerzas de las clases, resultado de la ofensiva del capital en el mundo a partir de la crisis de la década del '70, que en Argentina cristalizó en la derrota del campo popular desde la dictadura de 1976 y su profundización neoliberal de los 90's. El avance de la globalización y los cambios tecnológicos posibilitaron profundas modificaciones en los procesos de trabajo y una nueva división internacional del trabajo a partir de la deslocalización de las empresas y la tercerización, flexibilización, subcontratación, etc., dificultando mundialmente la identidad obrera.

En nuestro país, las altas tasas de desempleo y trabajo no registrado que existen desde la década del '90 actúan como un disciplinador para contrarrestar la potencia de las y los trabajadores. En estos años, las empresas desarrollaron técnicas y prácticas para debilitar la organización sindical que pueden ir desde acciones ilegales (despedir activistas, amenazar con el cierre de la empresa si se sindicalizan, impedir el contacto de trabajadores con el sindicato, inscribirse en rubros que no son los propios de la actividad, sacar al personal de convenio, ofrecer beneficios -como por ejemplo prepagas- si no están afiliados al sindicato), otras de dudosa legalidad (impulsar la fragmentación del colectivo obrero contratando falsos autónomos, tercerizando o subcontratando tareas habituales, otorgar premios individuales por resultados) y otras legales (como dar participación en los llamados *círculos de calidad* a trabajadores para opinar y mejorar los procedimientos internos, dar premios o reconocimientos a quienes aportan ideas, deslocalizar las instalaciones, realizar actividades familiares como los festejos por el día del niño o de la primavera o actividades comunitarias-voluntarias como ir a pintar una escuela vecina) con el propósito claro de reducir la identidad obrera y remplazarla por una identidad de empresa. Todo esto es acompañado por una gran campaña de los medios de comunicación hegemónicos que permanentemente divide la sociedad entre exitosos y fracasados a partir de la meritocracia e impulsando el individualismo y denigra la organización colectiva.

El panorama mundial y nacional descripto dejó secuelas en la clase obrera, por lo que la solución no radica en crear mayor cantidad de sindicatos sino en recuperar, entre las y los trabajadores, la solidaridad y la conciencia de que es posible contrarrestar el poder de las patronales, reincorporar despedidos y mejorar las condiciones de trabajo y de vida.

Es al interior de los sindicatos donde se debe discutir e implementar mecanismos (asambleas generales, reuniones de intercambio, plenarios de delegados, encuentros abiertos) para lograr la participación de las y los afiliados y fortalecer la democracia sindical. La multiplicación de sindicatos no garantiza que no se repitan dirigencias corruptas o burocráticas que no representan los intereses genuinos de las y los trabajadores. Es decir, la conformación de sindicatos paralelos debe ser una opción para casos extremos donde sea imposible la convivencia al interior del sindicato con personería y la participación de las bases en la vida interna de la organización sea imposibilitada radicalmente por la conducción.

El Estado, por su parte, debe poner especial atención controlando que los estatutos no sean un obstáculo para la sindicalización y que el régimen electoral de cada asociación no sea restrictivo de las minorías y respete los cupos de género. Además, se debe garantizar la protección contra despidos de miembros de agrupaciones y corrientes internas de los gremios ya que no puede ser más fácil armar un sindicato con simple inscripción que presentar una agrupación interna.

En lo que respecta a la organización en los lugares de trabajo, a pesar de la ofensiva contra estos organismos, nuestro país mantiene una importante presencia de estas instancias de representación que alcanza el 39% de las y los trabajadores en empresas con más de diez empleados (cantidad que exige la ley desde la última dictadura para tener esta representación, y que también se debería rediscutir). Este porcentaje es muy superior al del resto de los países de la región y comparable con países de Europa (Beneyto y Orsatti, 2016; Orsatti y Trajtemberg, 2018). Al desglosar estos índices por tamaño de establecimiento, queda en evidencia que en Argentina hay una gran dificultad para organizarse en empresas de menor cantidad de trabajadores ya que sólo el 17% de los ocupados en establecimientos de diez a diecinueve empleados tiene delegados. Posiblemente en establecimientos pequeños las relaciones de cercanía con los patrones, la rotación del personal, el contexto precario, la dificultad para generar contactos anónimos con el sindicato y la persecución a activistas sean motivos de esta dificultad. En Europa, los índices de representación en establecimientos pequeños ronda el 26% y además tienen representación en microestablecimientos de cinco a nueve trabajadores donde alcanzan el 17% (Orsatti y Trajtemberg, 2018; Trajtemberg, Senén González, Borroni y Pontoni, 2009). Por lo expuesto, resulta en primer lugar necesario contrarrestar las prácticas antisindicales de las patronales, por lo que son muy importantes los fallos de reincorporación de activistas contra prácticas discriminatorias y antisindicales (Balaguer c/PepsiCo, Parra Vera c/San Timoteo, Arecco c/Praxair, Quispe Quispe c/Compañía Argentina de Indumentaria, entre otros). Además, se debería avanzar en la confección de un registro (entre el ministerio y los sindicatos) de empresas que impiden el ingreso del sindicato y realizan prácticas antisindicales con el fin de poder aplicar sanciones y estudiar la posibilidad de otorgar, a partir de este registro, protección a las y los trabajadores de esas empresas. Paralelamente, se deben implementar mecanismos para que en los lugares donde no existe representación, las y los propios trabajadores puedan autoconvocar elecciones en el mismo acto que notifican al ministerio y al sindicato. Lógicamente, quienes realicen la auto-convocatoria deben obtener protección ante represalias y despidos. Junto con esto se tendría que volver al requisito de la ley de 1973 que exigía un mínimo de cinco trabajadores en el establecimiento y no diez como es actualmente. También se debería contemplar, para los establecimientos que no llegan al mínimo de trabajadores requeridos para tener representación en el lugar de trabajo, la existencia de delegadas y delegados rotativos zonales que representen a las y los trabajadores de establecimientos vecinos de la misma rama. Estas y estos representantes deberían tener la facultad de ingresar a los establecimientos de los que son representantes más allá de que no sean su lugar de trabajo. Posibilitar que los sindicatos con simple inscripción o un grupo de auto-convocados puedan llamar a elecciones de representantes

en los lugares de trabajo no va a generar delegados en donde no los hay, sino que va a hacer que se multipliquen estos organismos en las empresas donde ya existen, debido a que son las patronales, y no el MSA, quienes retomando palabras de la CSJN, “construyen” el derecho de las y los trabajadores a ser representantes y/o a tener representantes.

Por último, teniendo en cuenta el proceso de concentración y centralización del capital a nivel mundial es necesario implementar coordinadoras inter-sindicales nacionales y si es posible internacionales de representantes de establecimientos del mismo grupo económico o de la misma corporación multinacional.

Resumidamente, la tarea del movimiento obrero argentino en estos tiempos es la de recuperar la identidad obrera y los lazos de solidaridad de clase para lo cual debe ubicarse nuevamente como referente de todos los trabajadores y el pueblo en sentido amplio. Debe instalar en la agenda política y económica las cuestiones como la educación y la salud pública, la pobreza, la desocupación, el trabajo no registrado, el trabajo precario y todos los tipos de fraude laboral, el cumplimiento de la constitución especialmente en lo referido al salario mínimo, vital y móvil, la igualdad salarial ante igual tarea (especialmente por cuestiones de género) y la participación de las y los trabajadores en las ganancias de las empresas con control de la producción, la conformación (de acuerdo a la OIT) de los comités mixtos de salud para que dejen de morir trabajadores todos los días en sus puestos laborales, la reducción de la jornada laboral, entre otros derechos. Todo lo mencionado sólo es posible con unidad, y no con fragmentación, del movimiento obrero en sindicatos fuertes que confluyan en una central nacional más fuerte aún.

7) A manera de palabras finales

En este artículo se analizaron las singularidades del modelo sindical argentino en general y de la representación en los lugares de trabajo en particular.

Para comprender este modelo, se realizó una extensa descripción de sus características, el desarrollo histórico de la normativa que lo regula, los aportes de la OIT y los fallos recientes de la CSJN.

Posteriormente, a partir de un breve repaso histórico, se describió cómo surgieron los organismos de representación de las y los trabajadores en las empresas, caracterizados por muchos investigadores como una de las particularidades distintivas del movimiento obrero argentino.

Al analizar los organismos de representación de las y los trabajadores en las empresas se observó que los mismos contienen una representación dual que, a pesar de lo que dicen algunos autores, sirve para potenciar la sindicalización. Además, un porcentaje importante de trabajadores cuenta con representación en su lugar de trabajo en general, pero esta tasa desciende abruptamente en las empresas de menos de veinte trabajadores por lo que resulta imprescindible pensar el porqué de esta situación y posibles propuestas.

Por último, se plantearon distintos obstáculos y desafíos. En lo referente al movimiento obrero en general, hay que profundizar los debates en torno a la democracia sindical y el rol de las organizaciones en esta etapa de crisis global. Con respecto a los lugares de trabajo, es muy importante reflexionar acerca de la vinculación y el devenir de la relación entre las y los trabajadores, los organismos de representación y la conducción sindical ya que en ese vínculo complejo es posible que radique el potencial del movimiento obrero para enfrentar la ofensiva patronal.

8) Bibliografía

- Abós, Álvaro (1983), *La columna vertebral, sindicatos y peronismo*, Buenos Aires, Ed. Hyspamerica.
- Arecco, Cabaña y Vega (2009), *Nuestra comisión interna: la organización de los trabajadores de Praxair*, Buenos Aires, TEL.
- Basualdo, Victoria (2008), “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina”, en *Cuadernos de Formación de la FETIA*, Buenos Aires, CEFS.
- Beneyto, Pere y Orsatti, Álvaro (2016), “Representación en el lugar de trabajo: Modelos europeos y Latinoamericanos”, en *I Congreso Iberoamericano de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, Sevilla. Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/11.BI.BeneytoOrsatti.pdf>
- Bitrán, Rafael (1994), *El Congreso de la Productividad*, Buenos Aires, Ed. El Bloque.
- Bunel, Jean (1992), *Pactos y agresiones*, Buenos Aires, FCE.
- Camarero, Hernán (2007), *A la conquista de la clase obrera. Los comunistas y el mundo del trabajo en la Argentina, 1920-1935*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Capón Filas, Rodolfo (2013), “Nulidad del despido sin causa. ‘O callas o a la calle’”, en *SAIJ*. Disponible en: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130119-capon_filas-nulidad_despido_sin_causa.htm
- Campos, Luis (director) (2013), *Manual de negociación colectiva*, Bs. As., Ed. ODS-CTA.
- Campos, Luis y Campos Julia (2015), “El modelo argentino de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo”, ODS-CTA. Disponible en: <http://relats.org/documentos/11.ALC.ArgentinaCamposCampos.pdf>
- Ceruso, Diego (2010), *Comisiones internas de fábrica*, Bs. As., Ed. PIMSA-Dialektik.
- Ceruti, Leónidas y Resels, Mariano (2016), *Democracia directa y gestión obrera. El SOEPU, la intersindical de San Lorenzo y la coordinadora de gremios. 1962-1976*, Santa Fe, Ed. Del Castillo.
- Ciampa, Gustavo Adrián (2010), “La representación sindical y el fallo ‘ATE’”, en *Colección Temas de Derecho Laboral: Representación sindical en la Empresa*, Ed. Errepar, Buenos Aires, pp89 y ss.
- Ciampa, Gustavo Adrián y Recalde, Mariano (2005), “Algunas reflexiones sobre el modelo sindical argentino”, en *Revista La Causa Laboral*, Bs. As., Ed. AAL, pp. 42-45.
- Cifarelli, Viviana y Martínez, Oscar (2007), “La lucha en el lugar de trabajo”, en *Taller de Estudios Laborales, De eso no se habla*, Bs. As., Ed. TEL, pp. 17-53.
- Ciudad, Adolfo (2006), “Ponencia desgrabada”, en Lucena (coord.), *Las relaciones laborales en América Latina*, XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo, Lima-Perú, pp. 241-265. Disponible en: <https://papers.uab.cat/article/view/v86-lucena/pdf-es>
- Constitución de la Nación Argentina (2017), en *Constitución de la Nación Argentina*, Buenos Aires, EDUNPAZ, pp. 44-45.

- Constitución de la Nación Argentina de 1949 (2017), en *Constitución de la Nación Argentina*, Buenos Aires, EDUNPAZ, pp. 325-358.
- Corte, Néstor T. (1994), *El modelo sindical argentino*, Santa Fe, Ed. Rubinzal-Culzoni.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) (2008), Fallo ATE c/Ministerio de Trabajo (“ATE1”).
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) (2009), Fallo Rossi c/Estado Nacional-Armada Argentina (“Rossi”).
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) (2013), Fallo ATE s/Acción de inconstitucionalidad (“ATE2”).
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) (2020), Fallo ADEMUS y otros c/Municipalidad de la Ciudad de Salta – y otro s/ amparo sindical (“ADEMUS”).
- Cremonte, Matías (2013), “Democracia en la fábrica: la madre de todas las batallas”, en *Agencia CTA*. Disponible en: <http://www.agenciacta.org/spip.php?article10982>
- Cremonte, Matías (2015), “La doctrina de la Corte en materia de libertad sindical: un punto de partida”, en Formaro (dirección), *Jurisprudencia laboral*, Buenos Aires, Ed. Hammurabi.
- Dawid, Darío y Lenguita, Paula (2013), “Los setenta en Argentina: autoritarismo y sindicalismo de base”, en *Revista Contemporánea*, Año 3, N°3, verano 2013, pp. 56-75.
- Díaz, Claudio (2010), *El movimiento obrero argentino*, Buenos Aires, Ed. Fabro.
- Doyon, Louise (1984), “La organización del movimiento sindical peronista, 1946-1955”, en *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 24, N°94, Buenos Aires, IDES, pp. 204-234.
- Duarte, David (2014), “La protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en el empleo”, en *Revista Derecho del Trabajo*, Año III, N° 8, Ed. Infojus. pp. 23-84.
- Duval, Natalia (2013), *Los sindicatos clasistas: SITRAC (1970-1971)*, Bs. As., Ed. RyR.
- Etala, Carlos (2011), “Libertad sindical y negociación colectiva. Aportes para un debate doctrinal”, en Etchemendy, Santella, Danani y Palomino, *El modelo sindical en debate*, Buenos Aires, Ed. Fundación Friedrich Ebert Stiftung/Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Galindez, Lorenzo Vicente (2019), “La necesidad de la reforma del modelo sindical argentino”, en *Revista IDEIDES*, N°31, Buenos Aires, Ed UNTREF. Disponible en: <http://revista-ideides.com/la-necesidad-de-la-reforma-del-modelo-sindical-argentino/>
- Gianibelli, Guillermo (2005), “Fricciones en el sistema sindical”, en *Revista La Causa Laboral*, Bs. As., Ed. AAL, pp. 36-41.
- Gianibelli, Guillermo (director) (2014), *Manual del delegado*, Bs. As., Ed. ODS-CTA.
- García, Héctor Omar (2009), “Actualidad sobre la representación sindical en la Argentina”, en *XVI Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Colonia del Sacramento, Uruguay, AUDTSS-AADTSS. Disponible en: <https://papers.uab.cat/article/view/v86-lucena/pdf-es>

- Gilly, Adolfo (1985), “La anomalía Argentina (Estado, corporaciones y trabajadores)”, en González Casanova, Pablo, *El Estado en América Latina: teoría y práctica*, México, Ed. Siglo XXI, pp. 187-213.
- Giorgetti, Daniel (2016), “Un golpe contra el movimiento obrero”, en *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales-UBA*, N°90, marzo 2016, Buenos Aires, pp. 20-27.
- Gordillo, Mónica (2003), “Protesta, rebelión y movilización: de la resistencia a la lucha armada, 1955-1973”, en James, Daniel, *Violencia, proscripción y autoritarismo (1955-1976)*, Colección Nueva Historia Argentina, Tomo IX, Buenos Aires, Ed. Sudamericana, pp. 330-380.
- Gordillo, Mónica (2014), “Pasado y presente de la autonomía obrera”, en Schmucler, Malecki y Gordillo, *El obrerismo de Pasado y Presente*, Córdoba, EDUVIM, pp. 39-51.
- Gutiérrez Vargas, María Alejandra (2018), “Hecho a medida. El modelo sindical argentino”, en El Aromo, N°101. Disponible en: <https://razonyrevolucion.org/hecho-a-medida-el-modelo-sindical-argentino/>
- James, Daniel (1981), “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”, en *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 21, N°83, octubre-diciembre de 1981, Buenos Aires, IDES, pp. 321-349.
- James, Daniel (1999), *Resistencia e integración*, Buenos Aires, Ed. Sudamericana.
- Ley de Asociaciones Sindicales N° 23551 (1988) y Decreto Reglamentario N° 467/88 (1988), en *Leyes de Trabajo*, Buenos Aires., Ed. Del País, pp. 247-265.
- Ley de Convenciones Colectivas del Trabajo N° 14250 (2004), en *Leyes de Trabajo*, Buenos Aires., Ed. Del País, pp. 225-228.
- Lobbe, Héctor (2009), *La guerrilla fabril: clase obrera e izquierda en la Coordinadora de Zona Norte del Gran Buenos Aires: 1975-1976*, Buenos Aires, Ed. RyR.
- Lucena, Héctor (2006), “Ponencia desgrabada”, en Lucena (coord.), *Las relaciones laborales en América Latina*, XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo, Lima-Perú, pp. 241-265. Disponible en: <https://papers.uab.cat/article/view/v86-lucena/pdf-es>
- Macia, Leandro (2018), “Un marco conceptual de la estructura sindical”, en Gambacorta, Mario (director), *La estructura de la Negociación Colectiva como proyección del modelo sindical vigente*, Ed. UMSA, Buenos Aires.
- Marotta, Sebastián (1960), *El movimiento sindical argentino*, Tomo 1, Buenos Aires, Ed. Lacio.
- Mason, Alfredo (2007), *Sindicalismo y dictadura: una historia poco contada (1976-1983)*, Buenos Aires, Ed. Biblos.
- Matsushita, Hiroshi (2014), *Movimiento obrero argentino*, Buenos Aires, Ed. RyR.
- Meik, Moisés (2017), “Y la nave va”, en *Revista La Defensa*, Año 1, N°8, Buenos Aires, Ed. IDEL-FACA. Disponible en: <http://www.ladefensa.com.ar/La%20Defensa%208/y-la-nave-va,-colaboracion-de-mois-es-meik.html>

- Moreno, Claudio (2012), “La negociación colectiva en el derecho colectivo del trabajo”, en Perez Van Morlegan, Luis y Ayala, Juan Carlos (coord.), *La gestión moderna en recursos humanos*, Buenos Aires, EUDEBA, pp. 81-112.
- Morgado, Emilio (2006), “Ponencia desgrabada”, en Lucena (coord.), *Las relaciones laborales en América Latina*, XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo, Lima-Perú, pp. 241-265. Disponible en: <https://papers.uab.cat/article/view/v86-lucena/pdf-es>
- OIT (2006), *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, quinta edición, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Orsatti, Álvaro y Trajtenberg, David (2018), “Representación en el lugar de trabajo en Argentina: imágenes contrapuestas sobre su tamaño”, en *Documentos Relats*, Ed. Relats. Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/RLT.OrsattiTrajtenberg.pdf>
- Pérez Crespo, Guillermo (2008), “ATE c/Ministerio de Trabajo. Algunas precisiones sobre los alcances del fallo de la Corte, Buenos Aires, TEL. Disponible en: <http://www.tel.org.ar/spip/legales/gpcfalloatemt.pdf>
- Recalde, Héctor (2013), “Supresión de los derechos de los trabajadores”, en Verbitsky y Bohoslavsky (editores), *Cuentas pendientes*, Buenos Aires, Ed. Siglo XXI, pp. 255-272.
- Recalde, Mariano (2017), *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires, EDUNPAZ.
- Sánchez, Juan Manuel (2017), “El modelo sindical argentino, en *Tu espacio jurídico Revista Jurídica*. Disponible en: <https://tuespaciojuridico.com.ar/tudocrina/2017/05/31/el-modelo-sindical-argentino/>
- Schiavi, Marcos (2013), “Conflicto y organización sindical en los orígenes del peronismo: la conformación de la Asociación Obrera Textil, en *Revista Archivos*, Año 1, N°2, marzo de 2013, Buenos Aires, pp. 9-32.
- Schneider, Alejandro (2006), *Los compañeros*, Bs. As. Ed. Imago Mundi.
- Schneider, Alejandro (2013), “Una lectura sobre las organizaciones de base del movimiento obrero argentino: 1955-1973”, en *Revista Archivos*, Año 1, N°2, marzo de 2013, Buenos Aires, pp. 33-54.
- Senén González, Santiago y Bosoer, Fabián (2012), *La lucha continúa... 200 años de historia sindical en Argentina*, Buenos Aires, Ed. Vergara.
- Tomada, Carlos (2001), “La libertad sindical en Argentina y el modelo normativo actual de la OIT”, en *Revista Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ed. La Ley.
- Torre, Juan Carlos (2014), “En torno a una experiencia intelectual y política”, en Schmucler, Malecki y Gordillo, *El obrerismo de Pasado y Presente*, Córdoba, EDUVIM, pp. 13-27.
- Trajtemberg, Senén González, Borroni y Pontoni (2009), “Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones Laborales”, en *Revista Trabajo*, Buenos Aires, Ed. MTESS.
- Werner, Ruth y Aguirre, Facundo (2009), *Insurgencia obrera en Argentina 1969-1976*, Buenos Aires, Ed. IPS.