

## RELATS-FORO RLT 2017

### EL MODELO ARGENTINO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES $\text{c}$ EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Julia Campos y Luis Campos, Observatorio de Derecho Social-CTA. 2015

**SUMARIO:** **1. Introducción;** **2. Importancia y antecedentes;** 2.1. *Los delegados y las comisiones internas en la historia sindical Argentina;* 2.2. *La presencia actual de delegados sindicales y comisiones internas en los lugares de trabajo;* **3 La regulación de la estructura sindical Argentina;** 3.1 *La libertad sindical en el sistema de la ley 23.551;* 3.2. *Criterios de agrupación, tipo de organización y ámbito geográfico;* 3.3. *Criterio de mayor representatividad;* **4. Representación gremial;** 4.1. *Órganos y canales de representación en los lugares de trabajo;* 4.2. *Integración de los órganos de representación;* 4.3. *Ámbito de representación;* 4.4. *Derechos del delegado;* 4.5. *Estabilidad;* **5. Principales límites y obstáculos que enfrentan las organizaciones sindicales al desplegar su representación en los lugares de trabajo;** 5.1- *Despidos, sanciones y represalias;* 5.2- *Cambios en los procesos de trabajo;* **6. Conclusiones preliminares.**

#### **1. Introducción**

El presente capítulo da cuenta de las características legales de la representación sindical de los trabajadores en los lugares de trabajo en Argentina. Si bien se centra en su marco regulatorio, también avanza además sobre la dinámica actual e histórica que reviste la organización gremial en la empresa y algunos de los principales obstáculos a los que se enfrenta.

La centralidad de analizar estas estructuras radica en el papel que ellas cumplen en las organizaciones obreras en general y en el caso argentino en particular. Se trata justamente de la organización de los trabajadores allí donde se produce la riqueza, allí donde la organización, la dirección y la planificación de la producción son atributo del capital. Todo avance allí es un avance de los trabajadores sobre la prerrogativa del capital privado.

En tal sentido, avanzar sobre las características que asumió en Argentina, esbozar explicaciones posibles, observar la situación actual de estos ámbitos y todo a la luz de una comparación internacional, se presenta como una tarea central.

El texto que presentamos comienza con un apartado sobre la conformación histórica de los ámbitos de representación gremial en el lugar de trabajo, el papel que cumplió en el conflicto obrero y en la negociación colectiva. En el mismo apartado se desarrollan además algunas líneas descriptivas sobre la actualidad de estos órganos de poder sindical en la empresa.

En un segundo momento se presentan las características del marco regulatorio argentino sobre las asociaciones sindicales. En el mismo se enuncian los principales lineamientos del llamado “modelo sindical argentino”.

En tercer lugar se aborda la regulación de la representación sindical en la empresa. Focalizamos en este apartado el desarrollo de las herramientas legales con las que cuentan los delegados gremiales para llevar adelante sus funciones. Se presenta también el criterio de doble representación y el principio de estabilidad del que gozan los delegados.

Finalmente y antes de concluir, presentamos algunos de los obstáculos que encuentran estas organizaciones de base en la práctica. Dentro de ellos desarrollamos las estrategias patronales que tienden a disciplinar y fragmentar al colectivo organizado en el lugar de trabajo.

## **2- Importancia y antecedentes**

### **2.1 Los delegados y las comisiones internas en la historia sindical de Argentina**

La presencia de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo constituye una de las notas típicas del modelo sindical argentino. Luego de décadas de historia, los delegados sindicales se convirtieron en un mecanismo que sirvió, al mismo tiempo, para expandir la organización sindical hacia el conjunto de los trabajadores, para coordinar el conflicto general, pero también para potenciar la participación del conjunto de los trabajadores dentro la estructura sindical. Estas finalidades se mantienen en la actualidad, y son uno de los ejes de los actuales debates que tienen lugar en nuestro país referidos al lugar de las instancias de representación en los lugares de trabajo.

Los orígenes de la presencia sindical a nivel de los establecimientos se remontan a las primeras décadas del siglo XX, incluso mucho antes de que fueran dictadas las primeras normas que regularon la existencia de las organizaciones sindicales.

En un primer momento, los delegados sindicales fueron una herramienta para expandir el movimiento sindical que se venía desarrollando desde fines del siglo XIX. Al mismo tiempo, en contextos más represivos, en particular durante los años '30, constituyeron un mecanismo de organización subterránea y clandestina de aquellos sectores cuya actividad había sido prohibida por el gobierno militar de entonces.

La primera norma sobre organización sindical dictada en el país fue el decreto 23.852, en octubre de 1945, que reconoció numerosos aspectos de la estructura sindical que los trabajadores habían ido conformando a lo largo de las décadas previas. Esta norma, pese a ser muy exhaustiva, llamativamente guardó silencio sobre los delegados en los lugares de trabajo. Aún así, en un contexto de marcado crecimiento sindical, para mediados de los años '50 la presencia de estas instancias de organización en los lugares de trabajo se había generalizado a la gran mayoría de las actividades.

En el período que transcurrió entre mediados de los años '40 y mediados de los años '70 los delegados sindicales y las comisiones internas ocuparon un lugar central en el desarrollo de los procesos organizativos de la clase trabajadora, no solo en el plano de las reivindicaciones económico corporativas, sino también en la articulación de demandas políticas. Durante dichas décadas, y en el marco de una intensificación del ciclo de conflictividad social, las instancias de organización sindical en los lugares de trabajo se transformaron en una de las herramientas más potentes a través de las cuales la clase obrera en Argentina intentó llevar adelante sus reivindicaciones.

En todo este período las quejas de los empleadores por la injerencia de los delegados y las comisiones internas en el día a día del proceso de trabajo fueron constantes. En efecto, los representantes patronales los acusaban de debilitar la disciplina dentro de los establecimientos, de oponerse a la introducción de mecanismos de innovación técnica y organizativa y, en definitiva, de limitar los incrementos sostenidos de la productividad. En consecuencia, los empleadores intentaron limitar la actuación de los delegados y las comisiones internas por diversas vías, que incluyeron tanto el reclamo de un mayor

control y represión estatal (que se plasmó en el accionar represivo de las fuerzas de seguridad en el marco de conflictos colectivos de trabajo), como el intento de negociar con las organizaciones sindicales la imposición de obstáculos a dichos órganos de representación, muchas veces a cambio de reconocer otros reclamos sindicales.

Esta dinámica de funcionamiento de las relaciones laborales se modificó drásticamente a partir del golpe de estado de 1976, y en particular de las características de la política represiva del gobierno militar, quien focalizó la aplicación de la fuerza estatal y paraestatal sobre los representantes sindicales y activistas en los lugares de trabajo. La magnitud de dicha represión<sup>1</sup> debilitó significativamente la presencia sindical en los lugares de trabajo, situación que se agravó a partir de la implementación de políticas de corte neoliberal en las décadas siguientes, que implicaron, entre otras consecuencias, un fuerte crecimiento del desempleo y la precarización laboral y, por ende, de la magnitud del ejército de reserva.

Si la situación de la clase obrera en Argentina fue de una postura netamente defensiva a partir de 1976, los hechos de rebelión que se desarrollaron a fines de 2001 abrieron una nueva etapa, en la que los trabajadores volvieron a utilizar a sus ámbitos de representación en los lugares de trabajo como una herramienta central para llevar adelante sus reivindicaciones. Se trata de un proceso abierto, cuyas características esbozaremos a continuación, y que da cuenta tanto del retroceso que implicó el período 1976 – 2001, como también de la vitalidad y potencia que siguen manteniendo los delegados y las comisiones internas, que al mismo tiempo continúan operando como un factor de dinamismo sindical en todos los niveles de la estructura organizativa.

## **2.2 La presencia actual de delegados sindicales y comisiones internas en los lugares de trabajo**

Los niveles actuales de presencia de instancias de organización en los lugares de trabajo permiten dar cuenta de los efectos que el proceso político y económico abierto con el golpe de estado de marzo de 1976 tuvo sobre la estructura organizativa del movimiento obrero en nuestro país. En efecto, tanto la política represiva del gobierno militar como la

---

<sup>1</sup> Se estima que dos tercios de los 30.000 detenidos desaparecidos durante la dictadura militar entre 1976 y 1983 participaban en algún tipo de ámbito organizativo sindical en los lugares de trabajo)

reestructuración productiva desarrollada a partir de entonces apuntaron a debilitar la presencia sindical a nivel de los establecimientos, que había operado en las décadas previas como base de sustentación del conjunto de la estructura sindical en nuestro país.

Para caracterizar el estado actual de la organización en los lugares de trabajo contamos con un importante obstáculo: la deficiencia, y en algunos casos la inexistencia de datos confiables. La información más reciente proviene de la sistematización de la Encuesta de Indicadores Laborales y de la Encuesta a Trabajadores en Empresas del Ministerio de Trabajo de la Nación, correspondientes al año 2006 y 2005 respectivamente<sup>2</sup>.

De acuerdo a dichas fuentes, la presencia de instancias organizativas en los lugares de trabajo es sumamente débil: sólo en el 15% de las empresas existe al menos un delegado de los trabajadores.

La ausencia de representantes se concentra principalmente en las empresas de menor tamaño, pero, también es significativa en establecimientos medianos y grandes. En el 7,5% de las empresas de menos de 50 trabajadores se registra al menos un delegado.

Por su parte en las empresas medianas de entre 50 y 200 trabajadores esta cifra asciende al 31%. Finalmente en las grandes empresas de más de 200 trabajadores, sólo el 61% registra al menos un delegado.

Una observación similar puede hacerse al analizar la cantidad de trabajadores que no han designado delegados y comisiones internas. En efecto, el 61% de los trabajadores se desempeña en empresas que no poseen instancias de representación en el lugar de trabajo.

Al desagregar esta variable según el tamaño de la empresa, se obtienen los siguientes resultados: hasta 50 trabajadores: 87%; de 51 a 200 trabajadores: 64%; de 201 a 500 trabajadores: 48%; y más de 500 trabajadores: 39%.

---

<sup>2</sup> En ambos casos, se trata de información correspondiente a trabajadores registrados del sector privado, por lo que las observaciones realizadas deben ser interpretadas a partir de la existencia de esta limitación en su alcance.

| Tamaño de la empresa         | Trabajadores con delegados <sup>3</sup> | Empresas con delegados <sup>4</sup> |
|------------------------------|---|-------------------------------------|
| Entre 10 y 50 trabajadores   | 13%                                     | 7,5%                                |
| Entre 51 y 200 trabajadores  | 36%                                     | 31%                                 |
| Entre 201 y 500 trabajadores | 52%                                     | 61%                                 |
| Más de 500 trabajadores      | 61%                                     |                                     |
| Total                        | 39%                                     | 15%                                 |

Finalmente, también existen fuertes disparidades sectoriales en términos de la ausencia de instancias de representación en los lugares de trabajo, de las que da cuenta el siguiente cuadro.

**Cuadro nº 3: Porcentaje de trabajadores en empresas que no poseen delegados**

| Actividad                               | Trabajadores con delegados |
|---|----------------------------|
| Industria manufacturera                 | 58,5%                      |
| Construcción                            | 25%                        |
| Comercio, restaurantes y hoteles        | 31%                        |
| Transporte, almacenaje y comunicaciones | 68,2%                      |
| Servicios financieros y a las empresas  | 18,5%                      |
| Educación (sector privado)              | 12%                        |
| Salud (sector privado)                  | 46,8%                      |

---

<sup>3</sup> Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta a Trabajadores en Empresas (2005).

<sup>4</sup> Fuente: Ministerio de Trabajo. Encuesta de Indicadores Laborales (2006).

En todos los casos cabe destacar que, aun a pesar del retroceso que experimentó la presencia de instancias de organización en los lugares de trabajo entre 1976 y 2001, ello no ha implicado su desaparición, permaneciendo en niveles muy superiores a los existentes en otros países de la región. En cierta medida, se trata de una muestra de la capacidad de resistencia que los trabajadores opusieron a los intentos desarticular dichas formas de organización sindical durante casi tres décadas.

### **3. La regulación de la estructura sindical en Argentina**

En la actualidad, la actividad de las organizaciones sindicales en Argentina está regulada por la ley 23.551 de asociaciones profesionales y su decreto reglamentario 467/88. Este conjunto de leyes conforma el llamado “modelo sindical argentino”, cuyos orígenes se remontan al año 1945 (decreto 23.852/45). Si bien desde entonces han existido modificaciones en la regulación normativa de la estructura sindical, los pilares fundamentales del modelo institucionalizado a mediados de los '40 se han mantenido intactos.

La persistencia de dichos pilares, al menos en el plano normativo, ha sido puesta en cuestión en los últimos años, principalmente como consecuencia de las transformaciones operadas en el sistema de fuentes luego de la reforma constitucional de 1994<sup>5</sup>, y a partir del desarrollo jurisprudencial realizado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación referido a los vínculos existentes entre la legislación local y los tratados y convenios internacionales suscriptos por nuestro país.

---

<sup>5</sup> La reforma constitucional de 1994 modificó el sistema de fuentes a partir de la incorporación de los tratados internacionales de derechos humanos al texto constitucional. A partir de entonces, los tratados enumerados en el artículo 75 inciso 22 de la CN poseen jerarquía constitucional, y aquellos que no han sido incorporados expresamente, se encuentran en un plano inferior a la CN, pero por encima del resto de las leyes. A los fines de este trabajo resulta especialmente importante señalar que dentro de este grupo se encuentran el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por cuanto dentro de sus disposiciones ambos tratados han incorporado el texto del Convenio n° 87 de la OIT (artículos 22.3 del PIDCP y 8.3 del PIDESC). De esta manera, puede afirmarse que dicho convenio de la OIT posee en la Argentina jerarquía constitucional, de conformidad con el texto del artículo 75 inciso 22 de la CN.

### **3.1 La libertad sindical en el sistema de la ley 23.551**

La Constitución Nacional reconoce en el artículo 14 bis el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente en forma libre y democrática, con el único requisito de inscribirse en un registro especial. Esta norma debe interpretarse con el complemento de las disposiciones del Convenio n° 87 de la OIT y de las disposiciones sobre libertad sindical contenidas en otros tratados internacionales de derechos humanos que en nuestro país poseen jerarquía constitucional<sup>6</sup>.

Nuestro país también ha ratificado otros convenios de la OIT que se vinculan con el ejercicio de los derechos sindicales, tales como los convenios n° 98 sobre sindicación y negociación colectiva, n° 135 sobre representantes de los trabajadores, y n° 154 sobre negociación colectiva, por lo que si bien se trata de normas infraconstitucionales, en todos los casos poseen jerarquía superior a las leyes, en las condiciones de su vigencia en el ámbito internacional.

En cuanto a la legislación local, la estructura sindical se encuentra regulada en la ley 23.551, que reconoce la libertad sindical tanto en su dimensión individual y colectiva, y en términos positivos y negativos. Aún así, antes de adentrarse en el contenido de esta ley es necesario aclarar que desde el año 2008 la Corte Suprema de Justicia de la Nación viene sosteniendo que algunas de sus disposiciones son contrarias al Convenio n° 87 de la OIT, y por ende inconstitucionales<sup>7</sup>. En consecuencia, el análisis de la regulación de la actividad sindical en el país no puede limitarse a las disposiciones de la ley local, sino que esta debe hacerse todo el tiempo a la luz de su relación con el Convenio n° 87 de la OIT y los pronunciamientos de la Corte.

En particular, el artículo 4 de la ley 23.551 reconoce el derecho de los trabajadores a constituir asociaciones sindicales libremente y sin necesidad de autorización previa; a afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse; a reunirse y desarrollar

---

<sup>6</sup> En particular, deben destacarse los artículos 8 del PIDESC, 22 del PIDCP y 8 del Protocolo de San Salvador. Esta es la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que en la última década se plasmó en la aplicación directa a casos internos de estándares del derecho internacional, muchos de ellos provenientes de la tarea de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

<sup>7</sup> Fallos "Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) c. Ministerio de Trabajo" (2008), "Rossi c. Hospital Naval" (2009) y "Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) c. Municipalidad de Salta" (2013).

actividades sindicales; a peticionar ante las autoridades y los empleadores; y a participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

Por su parte, el artículo 5 de la ley enumera los derechos generales de las asociaciones sindicales, entre los que se encuentran: la determinación de su nombre, objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial; la adopción del tipo de organización que estimen apropiado; la aprobación de sus estatutos; la constitución de asociaciones de grado superior, o la posibilidad de afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse; y la formulación de un programa de acción, que incluye la realización de todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, este artículo reconoce el derecho de las asociaciones sindicales de ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

Si bien estos artículos reconocen el derecho a la libertad sindical en términos muy amplios, como veremos posteriormente existe un conjunto de reglamentaciones, dentro del sistema de la ley 23.551, que restringe en gran medida la posibilidad de ejercer efectivamente estos derechos, tanto respecto de grupos de trabajadores en particular (autónomos, no registrados, desocupados, entre otros) como de ciertas asociaciones sindicales (en particular, aquellas que no cuentan con la personería gremial y que sólo poseen la simple inscripción en un registro especial).

En este sentido, estas dos dimensiones constituyen el eje de los principales debates que actualmente tienen lugar en la Argentina referidos a la regulación del ejercicio de los derechos sindicales. Por un lado, los cuestionamientos que desde distintos actores sociales (principalmente desde la Central de Trabajadores de la Argentina) se le formulan a las normas que circunscriben el ejercicio de la libertad sindical a los “trabajadores formales en relación de dependencia”; por el otro, las críticas que recibe el sistema de la ley 23.551 por cuanto se sostiene que el conjunto de derechos cuyo ejercicio se confiere en forma exclusiva a las organizaciones más representativas resulta excesivo, y por ende contrario a la libertad sindical.

### **3.2 Criterios de agrupación, tipo de organización y ámbito geográfico**

La ley 23.551 posibilitaba la conformación de organizaciones sindicales constituidas por trabajadores de una misma actividad o actividades afines, del mismo oficio, profesión o categoría, o por su pertenencia a una misma empresa (artículo 10).

Estos sindicatos y uniones (cuando son de carácter nacional), u organizaciones de primer grado, pueden constituir federaciones de segundo grado, que continúan signadas por la actividad como vector de organización, organizando bajo su órbita a las estructuras de primer grado locales. Por último, tanto las estructuras de primer grado como las de segundo, pueden confluir en centrales sindicales que aglutinen diferentes actividades y sectores.

En cuanto a los vínculos entre sindicatos de base y federaciones, la regulación garantiza la plena libertad de las organizaciones de grado inferior para afiliarse o desafiliarse de las federaciones y confederaciones (artículo 5 decreto 467/88). Asimismo, estas últimas pueden intervenir a los sindicatos de base cuando dicha facultad se encuentre receptada expresamente en sus estatutos.

En cuanto al sujeto sindicalizable, la legislación argentina establece un criterio restrictivo, ya que no todo trabajador puede formar parte de una estructura sindical.

En primer lugar, el artículo 1º del decreto 467/88 entiende por trabajador a quien se desempeña una actividad lícita que se presta en favor de quien tiene facultad de dirigirla. Esta primera reglamentación impide la sindicalización de los trabajadores desempleados (el artículo 6 de dicho decreto establece que los desocupados podrán conservar su afiliación por seis meses luego de la ruptura de la relación laboral) y de los trabajadores autónomos o integrantes de cooperativas de trabajo. Los cuentapropistas y los trabajadores desempleados representan, en conjunto aproximadamente un cuarto de la totalidad de la población económicamente activa del país.

Asimismo, la resolución 36/98 del Ministerio de Trabajo impone obstáculos a la afiliación de los trabajadores no registrados, que en entre los años 2008 y 2013 han representado a aproximadamente un tercio del total de asalariados.

Finalmente, una práctica empresarial extendida a partir de los años '90 fue categorizar a una parte de sus dependientes (principalmente personal jerárquico o profesionales) como trabajadores fuera de convenio, impidiendo su sindicalización y desarticulando así a la organización colectiva en el plano de la empresa.

### **3.3 Criterio de mayor representatividad**

Si bien la legislación vigente en Argentina reconoce la posibilidad de constituir sindicatos libremente, y de afiliarse o desafiliarse a voluntad de los trabajadores de los preexistentes. Establece, al mismo tiempo, un sistema de mayor representatividad que distingue dos tipos de sindicatos: por un lado, los sindicatos con personería gremial, que reciben tal reconocimiento por parte del Estado en virtud de poseer la mayor cantidad de afiliados cotizantes; por el otro, los sindicatos simplemente inscriptos.

A fin de acceder a la personería gremial, un sindicato debe acreditar que posee, en su ámbito de actuación, más del 20% de los trabajadores que aspira a representar, debiendo haber actuado por un lapso mínimo de 6 meses (artículo 25 de la ley 23.551).

Asimismo, la ley prevé un mecanismo de desplazamiento de la personería gremial para el caso que un sindicato simplemente inscripto alegue que es más representativo que el sindicato preexistente. A tales efectos, el sindicato peticionante debe acreditar un universo de afiliados cotizantes que supere en un 10%, por un lapso ininterrumpido de seis meses, a la organización con personería gremial (artículo 28 de la ley 23.551 y 21 del decreto 467/88).

Se habilita, así, la superposición de más de un sindicato en un mismo ámbito de actuación, pero al mismo tiempo se otorga una serie de derechos exclusivos a favor de aquél que hubiera obtenido la personería gremial.

Al respecto, el artículo 31 enumera los siguientes derechos exclusivos de los sindicatos con personería gremial:

- Defender y representar los intereses individuales y colectivos de los trabajadores.
- Participar en las instituciones de planificación y control.
- Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.

- Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores.
- Constituir patrimonios de afectación con los mismos derechos que cooperativas y mutuales.
- Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.
- Contar con estabilidad en el empleo para los trabajadores que ocuparan cargos electivos o representativos en las asociaciones sindicales con personería gremial, durante el tiempo que durase el mandato y un año más, derecho extensivo a los delegados de personal y a los miembros de comisiones internas de sindicatos con personería gremial (artículos 48 y 52) .
- Exigir a los empleadores que actuaran como agentes de retención de las cotizaciones o contribuciones que se establecieran a su favor, y no se impusieron límites a la posibilidad de pactar, en los convenios colectivos de trabajo, contribuciones a cargo de los trabajadores no afiliados a la organización sindical (artículo 38).

Por su parte, los derechos compartidos entre los sindicatos con personería gremial y las asociaciones simplemente inscriptas eran los siguientes (artículo 23):

- Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados.
- Promover la formación de sociedades cooperativas y mutuales, el perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad social, y la educación general y la formación profesional de los trabajadores.
- Imponer cotizaciones a sus afiliados.
- Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.

Con relación a los intereses colectivos, estos sólo pueden ser representados por los sindicatos simplemente inscriptos en el supuesto de inexistencia en el mismo ámbito de una asociación con personería gremial. En este sentido, cabe destacar que se trata de un supuesto teórico, por cuando no existe, en la práctica, ningún sector de actividad en donde no se desempeñe una organización sindical con personería gremial. Como ya hemos señalado, esta exclusividad fue declarada inconstitucional por la Corte Suprema

de Justicia de la Nación en el fallo “ATE c. Municipalidad de Salta” en el mes de junio de 2013.

Esta diferenciación de atribuciones y derechos constituye una estructura de unicidad de la representación. Esto es, pueden coexistir varios sindicatos, pero sólo uno tiene garantizado por ley el ejercicio exclusivo de los derechos ante mencionados.

El sistema de personería gremial se extiende a los sindicatos de segundo y tercer grado (federaciones y confederaciones). En tal sentido, ellas pueden acceder a la personería gremial en términos similares a los previstos para las organizaciones de primer grado. A su vez, los límites de su actuación están dados por sus propios estatutos (artículos 33 y 34).

Finalmente, debemos señalar que se trata de un sistema fuertemente estatalista, y el Ministerio de Trabajo, en tanto autoridad de aplicación, cuenta, entre otras, con las siguientes facultades: otorgar personerías gremiales (con el consiguiente arbitrio en los conflictos sindicales por representación), dictar las normas reglamentarias de las leyes que regulan la actividad sindical, llevar un registro especial ante el cual deben inscribirse las organizaciones sindicales, supervisar y resolver como alzada en conflictos inter e intrasindicales, homologar los convenios colectivos de trabajo celebrados entre organizaciones sindicales y organizaciones patronales.

#### **4. La regulación de la representación gremial en los lugares de trabajo**

La inexistencia de legislación durante la mayor parte de la historia del movimiento obrero argentino, no fue un obstáculo para que las organizaciones sindicales promovieran la presencia de delegados en los lugares de trabajo, que funcionaban colectivamente denominándose cuerpos de delegados o comisiones internas. En muchos casos, dicha presencia era reconocida por los empleadores a través de la negociación colectiva, donde se establecían algunas pautas para su funcionamiento, tales como su cantidad, y ciertos procedimientos de reclamo.

Las primeras normas que alcanzaron a la representación sindical en los lugares de trabajo se limitaron a reconocer su existencia y a establecer mecanismos para la elección de los

delegados, por lo que siguió siendo privativo de cada organización sindical la determinación de las funciones de estos delegados.

Recién en el año 1988 la ley de asociaciones sindicales reguló con mayor nivel de detalle la actuación de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo, reconociendo jurídicamente un dato típico y paradigmático: el doble canal de representación. En efecto, tal como veremos a continuación, en Argentina los delegados de los trabajadores en los lugares de trabajo son representantes, al mismo tiempo, de los trabajadores y del sindicato frente al empleador, pero también entre sindicato y trabajadores, incluso si ellos presentan intereses no necesariamente coincidentes. Si bien ello ha generado no pocos conflictos intrasindicales, no se ha planteado como un problema a nivel legislativo.

Por el contrario, en los últimos años sí se han registrado debates muy importantes en torno a la determinación de qué sindicato tiene el derecho de impulsar la designación de delegados en los lugares de trabajo, al punto que ello ha motivado tres fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación donde se reconoció a los sindicatos simplemente inscriptos la posibilidad de ejercer derechos que la ley le asigna en forma exclusiva a los sindicatos con personería gremial, a partir de la aplicación directa de la doctrina de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo. Estos fallos han puesto en discusión gran parte de la legislación sobre asociaciones sindicales, y en estos debates la representación sindical en los lugares de trabajo ocupa un papel central.

#### **4.1 Órganos y canales de representación en los lugares de trabajo**

En el sistema de la ley 23.551 los delegados en los lugares de trabajo poseen un doble canal de representación (artículo 40), asumiendo simultáneamente la representación de:

- Los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo y la asociación sindical; y
- La asociación sindical ante el empleador y los trabajadores.

De esta manera, el delegado del personal tiene el mandato legal de representar a dos instancias de la organización que no necesariamente poseen intereses comunes en forma permanente. En efecto, en tanto y en cuanto la voluntad de la asociación sindical es

expresada por sus órganos directivos, es claro que ello significa una fuerte limitación para los delegados que no responden a la conducción de la organización.

Aún así, esta pertenencia institucional garantiza la posibilidad de que la representación de los trabajadores a nivel de los establecimientos no se plantee como una competencia frente a la organización sindical. En otras palabras, no existe la posibilidad, en el modelo sindical argentino, de una disputa entre instancias de representación sindical y no sindical en los lugares de trabajo.

#### **4.2 Integración de los órganos de representación**

En cuanto a los requisitos para ejercer las funciones de delegado del personal, la ley 23.551 establece que deben estar afiliados a la organización sindical con personería gremial, contar con una antigüedad mínima de un año en la afiliación y haber revistado al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección. La duración del mandato no puede exceder de dos años con posibilidad de reelección indefinida. Por último, dispone que la organización de la elección esté a cargo del sindicato con personería gremial, y que en ella participan la totalidad de los trabajadores del establecimiento (artículos 41 y 42 de la ley, y 25 del decreto 467/88).

Asimismo, la ley 23.551 reconoce la posibilidad de revocar el mandato de los delegados, ya sea por la asamblea convocada por la organización sindical a pedido del 10% del total de los representados, ya sea por la determinación votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical respectiva. En ambos casos el delegado tendrá derecho a ejercer su defensa (artículo 42).

En el año 2008 la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo “ATE c. Ministerio de Trabajo” declaró la inconstitucionalidad de parte el artículo 41 inciso a de la ley 23551. Éste inciso establece que para ejercer las funciones de delegado de personal se requiere estar afiliado a la asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas.

Al respecto, la Corte sostuvo que el hecho de que las asociaciones sindicales con simple inscripción no pudieran convocar a elecciones de delegados en los lugares de trabajo, y que sus afiliados no pudieran postularse, constituía una violación a la libertad sindical, en

los términos consagrados en el Convenio nº 87 de la OIT.

En este sentido, si bien los efectos del fallo sólo se aplican en forma directa al caso en concreto, sus efectos se proyectan en términos generales, por lo que en la actualidad las organizaciones sindicales simplemente inscriptas y los trabajadores afiliados a ellas pueden participar en los procesos de designación de delegados en los lugares de trabajo, invocando los fundamentos expresados por la Corte en el fallo "ATE c. Ministerio de Trabajo".

En relación a la cantidad de delegados por establecimiento, la ley 23.551 establece que si el convenio colectivo de trabajo respectivo nada dice, el número mínimo de representantes por establecimiento es (artículo 45):

- De 10 a 50 trabajadores: 1 representante.
- De 51 a 100 trabajadores: 2 representantes.
- De 101 trabajadores en adelante: 1 representante más por cada 100 trabajadores.
- En caso de existir turnos de trabajo, como mínimo 1 delegado por cada turno.

Asimismo, en el caso de que existan tres o más delegados, la ley dispone que deberán funcionar como un cuerpo colegiado. En tal sentido, los estatutos sindicales suelen diferenciar entre el cuerpo de delegados, conformado por la totalidad de los delegados del establecimiento, y la comisión interna de reclamos, cuyas funciones son definidas por los propios estatutos y está conformada por un grupo más reducido elegido de entre el conjunto de los delegados (ver entre otros los artículos 23 del estatuto de la Unión Obrera Metalúrgica y 97 del estatuto del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor).

Finalmente, cabe destacar que si bien las elecciones para designar representantes en los lugares de trabajo son organizadas habitualmente por los sindicatos locales, dichos actos también pueden ser promovidos por las federaciones, en tanto el artículo 34 de la ley 23.551 reconoce que las federaciones podrán ejercer los mismos derechos que la ley acuerda a las asociaciones de primer grado, con las limitaciones que en relación los respectivos sindicatos y federaciones establezcan sus estatutos de las mismas.

### **4.3 Ámbito de representación**

En cuanto al ámbito donde se desarrolla la representación, el artículo 40 de la ley 23.551 establece que dicha función se realiza en la sede de la empresa o el establecimiento donde los trabajadores están afectados.

Al respecto, la ley de asociaciones sindicales no brinda ninguna definición sobre los alcances de los conceptos “empresa” y “establecimiento”, por lo que para dar cuenta de ello debemos recurrir a las definiciones genéricas contenidas en la ley de contrato de trabajo (nº 20.744).

Al respecto, el artículo 5 de la ley 20.744 define el concepto “empresa” como la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A su vez, el artículo 6 define a “establecimiento” como la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

De esta manera, si bien el concepto “empresa” parece de mayor alcance que el “establecimiento”, puesto que una “empresa” puede contar con varios “establecimientos”, también es cierto que dentro de un mismo “establecimiento” pueden encontrarse una o varias “empresas”.

En tal sentido, el criterio para la atribución del ámbito de representación de los delegados viene dado más por el ámbito de actuación de la organización sindical a la que pertenecen que por la delimitación que pueda establecerse entre los límites de la “empresa” o “establecimiento” al que estén afectados.

Al respecto, resulta necesario realizar una serie de precisiones.

En primer lugar, si una “empresa” posee más de un “establecimiento”, los delegados del personal son elegidos, en principio, en cada uno de estos, sin que la ley prevea instancias de coordinación entre los representantes de los distintos establecimientos de una misma empresa, aunque nada obsta a que este espacio sea reconocido a través de la negociación colectiva, o por medio del propio impulso de la organización sindical.

Una situación más compleja se presenta en el caso de que en un mismo “establecimiento” coexistan varias “empresas”. Se trata de un fenómeno derivado de la tercerización de partes del proceso productivo que se realizan dentro del mismo establecimiento<sup>8</sup>.

Esta situación no ha sido contemplada expresamente por la legislación, y su resolución se da a partir de definir el encuadramiento sindical correspondiente a los trabajadores de cada una de las empresas presentes en el establecimiento, es decir, la determinación de la organización sindical en cuyo ámbito de actuación están comprendidos los trabajadores en cuestión.

Este encuadramiento es una función de la actividad principal de cada una de las empresas individualmente consideradas, independientemente de las características y actividades que se desarrollen en el establecimiento donde todas ellas coexisten.

De esta manera, será la actividad principal de cada empresa la que determine el sindicato que representa a sus trabajadores, y será esta organización la que, de acuerdo al sistema previsto en la ley 23.551 ponga en marcha el sistema de representación en el lugar de trabajo<sup>9</sup>.

En consecuencia, será posible encontrar dentro de cada establecimiento tantas representaciones sindicales como empresas con actividades principales diferenciadas existan, e idéntica situación se verifica cuando exista personal jerárquico o de supervisión y dirección que esté encuadrado en otra organización sindical.

---

<sup>8</sup> Ejemplos clásicos de esta modalidad de organización empresarial son la tercerización de las tareas de limpieza y maestranza, seguridad, la administración del comedor, la logística y distribución. Por cierto que ellos no agotan las posibilidades, y pueden encontrarse ejemplos que alcanzan a casi cualquier segmento del proceso productivo. Incluso esta situación puede hallarse en casos de tercerización de otros procesos que habitualmente se deslocalizan (tareas de contabilidad y administración, procesos de diseño, etc), pero que también pueden mantenerse dentro del “establecimiento”.

<sup>9</sup> A partir de este sistema, sería posible encontrar dentro de cada establecimiento tantas representaciones sindicales como empresas con actividades principales diferenciadas existan. Idéntica situación se verifica cuando exista personal jerárquico o de supervisión y dirección que esté encuadrado en otra organización sindical.

Con relación a este supuesto la legislación tampoco prevé instancias de coordinación entre las distintas representaciones sindicales que coexisten en un mismo establecimiento.

#### **4.4 Derechos del delegado**

Adicionalmente, la ley 23.551 también enumeró las funciones de los delegados del personal que, hasta entonces, habían quedado sujetas a la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores. Al respecto, dispuso que los delegados tenían derecho a verificar la aplicación de las normas legales y convencionales, a participar como veedores en las inspecciones laborales, a reunirse periódicamente con el empleador o su representante y a presentar las reclamaciones de los trabajadores previa autorización de la asociación sindical respectiva (artículos 43 de la ley 23.551 y 26 del decreto 467/88).

Como contrapartida de este proceso, la ley estableció la obligación de los empleadores de facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal, de concretar las reuniones periódicas, y de conceder a cada delegado un crédito de horas mensuales remuneradas para ejercer su función de representación (artículo 44).

Estos derechos y obligaciones se especifican vía convenios colectivos de trabajo junto con otros derechos/restricciones que los delegados adquieren vía su inclusión y especificación en los convenios colectivos de trabajo. En los mismos se regula principalmente lo concerniente a las formas de comunicación de los delegados con el resto de los trabajadores (carteleros gremiales), las formas que deben asumir las reuniones o asambleas, las restricciones a la utilización del crédito horario, etc.

El artículo 44.c de la ley 23.551 delega expresamente en los convenios colectivos la regulación del crédito mensual de horas para el ejercicio de funciones gremiales. Analizando los convenios colectivos de trabajo homologados entre los años 2006 y 2008, puede señalarse, en términos generales, que esta regulación se realiza en forma restrictiva, tanto en la cuantía del crédito horario (el 70% de los convenios otorga, en promedio, menos de una hora diaria), los pasos para su otorgamiento (habitualmente están supeditados a la autorización de la organización sindical respectiva, y deben ser tramitados con antelación ante el superior jerárquico), la forma de su utilización (en

muchos casos sólo pueden usarse para desarrollar actividades gremiales fuera del lugar de trabajo).<sup>10</sup>

La regulación de los mecanismos de información y difusión de acciones o actividades en los lugares de trabajo responde al mismo patrón, y se plasma en la reglamentación del uso de carteleras y vitrinas. En relación a esto podemos caracterizar dos problemas: por un lado, en relación a la posesión de la cartelera, los convenios colectivos suelen requerir la venia de las autoridades de la organización sindical que se encuentran fuera del establecimiento, llegando en algunos casos a regular que la llave de la cartelera estará en poder de dichas autoridades, limitando su utilización por parte de los representantes en el lugar de trabajo; por el otro, en relación a las características de los materiales que pueden/no pueden colgarse, las cláusulas analizadas establecen limitaciones al dictaminar que todos ellos deben tener membrete de la organización sindical o la firma del secretariado general, y disponiendo prohibiciones sobre su contenido. Incluso se destaca en algunos convenios la imposición de que los materiales sean entregados con antelación a la gerencia de Recursos Humanos. Estas regulaciones se complementan con la prohibición de difundir otros materiales o información por canales distintos de la cartelera.

Otro elemento que aparece con frecuencia en los convenios colectivos es la regulación de la relación del trabajador individual con el delegado mediante la regulación de los mecanismos de reclamo. En ellos aparece con frecuencia que la canalización de disconformidad debe ser con el supervisor directo y no con el delegado. Así, el mecanismo presente en los convenios para realizar el procedimiento de quejas inhabilita a los representantes de los trabajadores y a la organización en el plano de la empresa ya que imposibilita visualizar demandas colectivas. Todo caso se convierte, de esta manera, en un caso individual.

En cuanto a la participación en las negociaciones colectivas, la ley 25.877, sancionada en el año 2004, estableció que en los convenios colectivos celebrados en el ámbito de la empresa la representación de los trabajadores estará a cargo del sindicato con personería gremial, y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda

---

<sup>10</sup> Para más información ver *“La regulación de la actividad de los delegados y comisiones internas en los convenios colectivos de trabajo homologados en los años 2006 – 2008”* en [www.obderechosocial.org.ar](http://www.obderechosocial.org.ar)

la representación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 23.551 hasta un máximo de cuatro representantes.

Al respecto, la ley no estableció sanción alguna frente a la falta de participación de los delegados en los convenios colectivos celebrados por empresa, y en muchos casos estos son homologados por el Ministerio de Trabajo aún a pesar de la oposición de los representantes de los trabajadores en la empresa.

En términos generales, esta disposición sólo se cumple en aproximadamente el 45% de los convenios, aunque en muchos casos ello se debe a la inexistencia de delegados de los trabajadores en una gran cantidad de establecimientos.

#### **4.5 Estabilidad**

La ley de asociaciones profesionales establece un conjunto de mecanismos para tutelar la acción sindical en los lugares de trabajo.

En términos genéricos, el artículo 47 de la ley 23.551 prevé una acción judicial sumarísima para lograr el cese inmediato de un comportamiento antisindical, que podrá ser iniciada por todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical.

Sin embargo, la jurisprudencia en forma casi unánime interpreta que esta tutela no resulta idónea para cuestionar decisiones de la patronal que impliquen el despido, la suspensión o la modificación de las condiciones de trabajo de los representantes de los trabajadores, por cuanto para dichas afectaciones a la libertad sindical la ley contempla remedios específicos, en los términos de los artículos 48 a 52 de la ley 23.551.

En efecto, los artículos 48 y 52 de la ley 23.551 disponen que los representantes de los sindicatos con personería gremial no podrán ser despedidos, suspendidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo durante el lapso que dure el mandado, y un año más, sin que exista justa causa, que deberá ser declarada judicialmente mediante una acción de exclusión de tutela.

A su vez, en el caso que el empleador afecte esta garantía, la ley establece un procedimiento sumarísimo para lograr la reinstalación en el puesto de trabajo o el restablecimiento de las condiciones laborales.

Finalmente, el artículo 50 de la ley 23.551 extiende esta tutela, por un plazo de seis meses, a los candidatos no electos que hayan obtenido como mínimo el 5% de los votos.

Sin embargo, la ley distingue taxativamente entre los dirigentes de organizaciones con personería gremial, de aquellos que desarrollan su actividad en sindicatos simplemente inscriptos, estableciendo que sólo aquellos gozarán de estos mecanismos de tutela.

En este sentido, las acciones promovidas por los representantes en los lugares de trabajo de las organizaciones con personería gremial resultan eficaces, ya que permiten suspender los efectos de tales medidas, a través de la reinstalación o el restablecimiento de las condiciones de trabajo, en un plazo relativamente breve.

Por el contrario, los representantes de sindicatos simplemente inscriptos o de hecho, encuentran en el marco normativo un obstáculo muy serio para defenderse frente a la adopción de represalias patronales como consecuencia de su actividad sindical, ya que carecen de toda protección especial.

En los últimos años los tribunales laborales han comenzado a aceptar reclamos presentados por dirigentes y/o activistas sindicales, víctimas de represalias patronales, que no contaban con la protección específica del artículo 52 de la ley 23.551<sup>11</sup>. Dichas resoluciones se fundaron, mayoritariamente, en otras normas generales, como la ley antidiscriminatoria (ley 23.592), o a la aplicación de los tratados internacionales de jerarquía constitucional (Convenios 87 y 98 OIT, PIDESC, CADH), evitando extender el sistema de protección previsto en la ley 23.551 a otros sujetos no contemplados expresamente en sus disposiciones.

---

<sup>11</sup> Ver entre otros “Balaguer c. Pepsico de Argentina SRL”, CNAT, Sala VI, sentencia del 10 de marzo de 2004; “Greppi c. Telefónica de Argentina SA”, CNAT, Sala IX, sentencia del 31 de mayo de 2005; “Parra Vera c. San Timoteo SA”, CNAT, Sala V, sentencia del 14 de junio de 2006. Estos criterios fueron posteriormente ratificados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Alvarez c. Cencosud”, dictado en diciembre de 2010.

Si bien constituyen avances significativos, estos mecanismos no son de ningún modo comparables al denominado “fuero sindical”, previsto en el artículo 52, porque éste constituye un mecanismo “preventivo”, es decir que se anticipa a las hipotéticas injerencias antisindicales del empleador, impidiéndolas. Este mecanismo “preventivo” impide “ex ante” los despidos y suspensiones disciplinarias, obligando al empleador a iniciar previamente una acción judicial y en ella probar la existencia de justa causa para que proceda la respectiva medida expulsiva o disciplinaria.

Por el contrario, la corriente jurisprudencial referida anteriormente conforma un recurso judicial “ex post”, es decir, que se activa luego del hecho consumado del despido o la modificación de condiciones o el acto discriminatorio y obliga al trabajador o sindicato afectado a interponer una acción judicial soportando la carga probatoria.

Finalmente, cabe destacar que en el año 2009 la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Rossi c. Hospital Naval” ha declarado la inconstitucionalidad del sistema de tutela previsto en los artículos 48 y 52, en tanto excluye de sus disposiciones a los representantes de las organizaciones sindicales simplemente inscriptas.

Si bien en dicho caso se trataba de la secretaria general de una asociación sindical, los argumentos de la Corte se proyectan hacia el conjunto de los representantes de los trabajadores, y complementan los principios sentados un año antes en el caso “ATE c. Ministerio de Trabajo”.

De esta manera, en la actualidad los sindicatos simplemente inscriptos y los trabajadores afiliados a ellos pueden instar y participar en la elección de los delegados en los lugares de trabajo (doctrina del fallo “ATE c. Ministerio de Trabajo”), y en caso de resultar electos gozarán de los mecanismos de tutela establecidos en los artículos 48 y 52 de la ley 23.551 (doctrina del fallo “Rossi c. Hospital Naval”).

## **5- Principales límites y obstáculos que enfrentan las organizaciones sindicales al desplegar su representación en los lugares de trabajo**

En los apartados anteriores desarrollamos las características jurídicas de la representación gremial de los trabajadores al interior de las empresas; el papel histórico

de esta forma de organización para la clase obrera argentina; incluso abordamos su dinamismo dentro de la estructura sindical. Todo ello, no obstante, se enfrentó y aún se enfrenta a límites impuestos por las patronales sobre estas estructuras que cuestionan el sistema en su espacio más sensible: allí donde se produce la ganancia.

Efectivamente, la organización en el lugar de trabajo constituye un freno para la organización del proceso de trabajo bajo el arbitrio absoluto del empresario. La misma constituye un anclaje de control sindical en pleno territorio fabril. Así, los trabajadores cuentan, si detentan delegados sindicales, con la voz y los ojos de su organización colectiva en pleno lugar de trabajo.

Esta situación, de por sí, es un avance obrero sobre las prerrogativas de la patronal y, en tanto tal, puede volverse peligrosa para quienes detentan el dominio absoluto de la producción y el ámbito laboral. Es por ello que, desde que se originaron estas estructuras obreras de base las patronales han intentado limitar su accionar. Para ello, han utilizado básicamente dos formas específicas.

La primera refiere a estrategias clásicas de coacción y coerción sobre los delegados y activistas de base que genera, a su vez, un efecto disciplinador sobre el resto de los trabajadores. Tal es el caso de los despidos, sanciones, y demás represalias contra los trabajadores organizados.

La segunda, refiere a mecanismos más actuales, propios de este momento del desarrollo capitalista que modifican directamente la forma en que se lleva adelante el proceso productivo y por ello mismo dificultan la tarea organizativa en los lugares de trabajo. Se trata en este caso de estrategias que desdibujan el espacio laboral mediante la tercerización de sectores enteros de la producción o la deslocalización de una parte o más del proceso productivo, la introducción de distintas modalidades de contratación en un mismo espacio de trabajo, o la promoción de nuevas formas de organización y distribución de las tareas como por ejemplo el teletrabajo.

### **5.1- Despidos, sanciones y represalias**

Cómo decíamos anteriormente, la regulación argentina protege a los delegados sindicales en el lugar de trabajo mediante una tutela gremial específica. Sin embargo, esta herramienta dista de ser lo suficientemente efectiva para hacer frente a toda la batería de

represalias que la empresa utiliza para desmoralizar o neutralizar a los activistas gremiales.

El fuero gremial actúa como límite al despido del delegado, pero como efecto disciplinador las empresas pueden optar por desvincular a ex delegados, a activistas, o a delegados de organizaciones gremiales simplemente inscriptas. Todos estos trabajadores poseen, según la ley de asociaciones profesionales una protección genérica en los términos del artículo 47. Sin embargo, en la práctica esta tutela genérica no es efectiva. Por un lado por los tiempos que insume una acción judicial, que puede demorar estos casos por años y resolverlos cuando la organización gremial ya se encuentra disuelta. Por otro lado, porque aún cuando la justicia resuelve, si el empleador se niega a cumplir esa orden, no existen mecanismos eficaces que lo obliguen a hacerlo.

En este último caso, ante el incumplimiento de la orden judicial de reinstalación, los jueces pueden ampararse en el art. 666 bis del Código Civil y multar a la empresa que incumple. Esta multa generalmente se pauta en montos irrisorios que las empresas aceptan pagar para no reinstalar. Al mismo tiempo estas multas son dictadas discrecionalmente. Es el juez quien decide cuándo y cómo se aplica<sup>12</sup>.

En la ley de asociaciones profesionales también se detallan diferentes prácticas desleales que las empresas pueden realizar contra la organización de los trabajadores. Particularmente afectan a la representación en el lugar de trabajo aquellas que suponen: la realización de represalias contra los trabajadores por su participación en alguna medida de acción directa; el despido, suspensión o modificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores con el objetivo de limitar la organización gremial. Estas prácticas desleales son penadas con multas que establece el Ministerio de Trabajo conforme el art. 4 de la ley 18.694 de infracciones a las leyes de trabajo. Estas multas, también aplicadas discrecionalmente, resultan ser irrisorias para las empresas que llevan adelante estas prácticas.

---

<sup>12</sup> Tal es el caso del juicio por reinstalación de la delegada de un sindicato simplemente inscripto en una de las instituciones de salud privada más grande del País, Paula Becerra Duo, La empresa GALENO, en este caso prefiere pagar mensualmente la multa (lo lleva haciendo por más de un año al momento de elaborar este trabajo) y sostener la no reincorporación.

## 5.2- Cambios en los procesos de trabajo

La forma en que se organiza el proceso de trabajo en un espacio concreto determina la forma de organización obrera que los trabajadores llevarán adelante. Efectivamente, debe buscarse una forma organizativa potente para determinadas condiciones de producción.

En Argentina, la representación sindical en el lugar de trabajo se configuró en el marco de un proceso de industrialización creciente, que tenía como resultante la presencia de grandes empresas que integraban el conjunto del proceso productivo. De ello data, en parte, el poder de fuego que estas estructuras condensaron desde sus orígenes.

A mediados de los 70, se dan yuxtapuestamente una importante alza de la organización y los conflictos obreros y al mismo tiempo la posibilidad técnica de fragmentar algunos procesos de trabajo. La fragmentación del proceso de trabajo de estas grandes empresas se realizó manteniendo la identidad de la firma mediante procesos de deslocalización, o diversificando tareas en otras empresas mediante tercerización.

Ambos casos, se combinaron en nuestro país con un proceso masivo de pérdida de estabilidad laboral que se expresó con claridad en cambios en las formas de contratación laboral. La rotación posibilitada legalmente por los contratos a prueba, los contratos temporales y a plazo fijo, se combinó con una proliferación de mecanismos de fraude laboral (falsos autónomos, trabajadores no registrados en el sistema de seguridad social, etc). La permanencia temporal de los trabajadores en las empresas y la precarización de su relación contractual impusieron nuevos obstáculos a la acción de las organizaciones sindicales, cuyas estrategias colectivas habían sido desarrolladas sobre la base de cierta estabilidad en el empleo y de una gran cantidad de trabajadores presentes en el mismo establecimiento y dependientes del mismo empleador.

- *Multiplicidad de sindicatos en una misma empresa: Tercerización interna:*

En este caso, los trabajadores se enfrentan a la existencia de diferentes sindicatos reunidos en un establecimiento. La organización sindical por actividad propia de la regulación argentina, se enfrenta a la existencia de muchas empresas (cada una de las cuales correspondiente a una actividad) conviviendo en un mismo espacio físico. Tal es el caso de la tercerización de los servicios de limpieza, vigilancia, logística, etc.

La solidaridad entre los trabajadores se encuentra velada por un fuerte proceso de fragmentación salarial, patronal, contractual, que impide actuar como colectivo para desarrollar medidas de fuerza. Ello también impacta en las instancias de representación en los lugares de trabajo, ya que la tradicional representación conjunta (mediante una comisión interna o un cuerpo de delegados) ahora ha mutado en múltiples representaciones, una por cada actividad formalmente presente en el establecimiento. Frente a ello, los trabajadores han ensayado (aún muy acotadamente) cláusulas en los Convenios Colectivos de Trabajo que limiten estas prácticas empresarias.

#### *Fragmentación de un establecimiento:*

Otro obstáculo que enfrentan las organizaciones obreras es la deslocalización de parte del proceso productivo (tanto dentro del país como fuera del mismo). La deslocalización puede obedecer a la existencia de ventajas económicas en lo que refiere a la contratación de mano de obra, planes gubernamentales que fomenten la actividad, costo de materias primas, etc. Todo ello redundaría en mayores límites para la organización obrera, ya que requiere comenzar de cero allí donde la industria se deslocaliza cuando se trata de deslocalización interna y articulación con otros sindicatos y otros marcos regulatorios cuando se trata de deslocalización en otros países.

Pero la deslocalización no siempre obedece a ventajas tan inmediatas. En Argentina algunas experiencias de deslocalización fueron impulsadas abiertamente para evadir la organización de los trabajadores en el lugar de trabajo. Tal es el caso de la deslocalización de las principales empresas de call center a la provincia de Córdoba luego de un conflicto por encuadramiento y garantías organizativas iniciado en los establecimientos de Buenos Aires.

#### *Fragmentación contractual*

La existencia de diferentes formas contractuales con mayor o menor componente de precariedad también se ha expresado como un límite para la organización en el lugar de trabajo. Las formas contractuales más flexibles posibilitan rotación permanente de trabajadores y éste ha sido un mecanismo utilizado por las empresas para obstaculizar la organización gremial. Por un lado se da el cambio constante de compañeros de trabajo y la transitoriedad de los mismos. Por el otro, se da un proceso de disciplinamiento sobre el trabajador producto de una situación cada vez más precaria. Un ejemplo de ello es la

renovación del contrato como prebenda para el no involucramiento en actividades gremiales.

## **6. Conclusiones**

En los últimos años las organizaciones sindicales experimentaron un crecimiento muy importante, que puede observarse tanto en un incremento en la cantidad de afiliados como en la capacidad de intervención a través del conflicto y la negociación colectiva.

Uno de los espacios más sensibles donde se expresan los nuevos desafíos del movimiento obrero es en las instancias de representación en los lugares de trabajo. Allí se han sumado miles de trabajadores jóvenes, muchos de ellos en su primera experiencia en el mercado formal de trabajo, que han impulsado una parte importante de los conflictos laborales de la última década.

En este marco, los trabajadores han recuperado a los cuerpos de delegados y a las comisiones internas como un ámbito dinámico de organización, que al mismo tiempo fortalece a los sindicatos y les pone límites a los márgenes de acción de las direcciones sindicales. En efecto, una parte importante de la mayor capacidad de acción de los sindicatos se debe al fortalecimiento de las instancias de representación en los lugares de trabajo. Sin embargo, en paralelo, el mayor activismo de delegados y comisiones internas limita la capacidad de decisión de las direcciones sindicales, quienes se enfrentan a posibles cuestionamientos provenientes de sus propias bases. Se trata de una de las notas distintivas de la estructura sindical argentina, en tanto los representantes en el lugar de trabajo no sólo representan a los trabajadores frente a los sindicatos y a los empleadores, sino también a los sindicatos frente a los trabajadores y a los empleadores.

Estas tensiones no son nuevas en la historia del movimiento obrero argentino. Por el contrario, han sido una característica histórica de la organización obrera en Argentina, cuya resolución no necesariamente se canalizó a través de la regulación estatal, sino más bien a través de los equilibrios de poder en el interior de las organizaciones sindicales y, a partir de 1976, mediante un avance represivo de las fuerzas de seguridad estatal contra los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Aún así, en los últimos años se han producido transformaciones muy relevantes a nivel jurisprudencial que tienen proyecciones muy importantes sobre la organización sindical en los lugares de trabajo y, en particular, sobre la acción de los delegados y comisiones internas. Estos cambios han alcanzado, entre otros, a la tutela sindical frente a represalias de los empleadores, aunque todavía existen, dentro del Poder Judicial, instancias que ponen dudas sobre el sostenimiento en el tiempo de esta corriente jurisprudencial.

En paralelo, la regulación sobre el conjunto de la estructura sindical, y con ella la de la representación sindical en los lugares de trabajo, ha comenzado a ser discutida en múltiples ámbitos, que incluyen a las distintas representaciones del movimiento obrero. Se trata, pues, de un proceso abierto, donde se combinarán tanto los debates sobre los mecanismos de regulación como las propias estrategias organizativas que se dan los trabajadores. Todo ello en un contexto donde las organizaciones sindicales han vuelto a ocupar un lugar estratégico y clave en la definición de los procesos sociales, políticos y económicos que atraviesa nuestro país.