



Observatorio del DERECHO SOCIAL

Dilemas y conflictos en torno a la representación directa en el lugar de trabajo

Dilemas y conflictos en torno a la representación directa en el lugar de trabajo*

1. Presentación

Las discusiones sobre las características que asume el “modelo sindical” en la Argentina han sido una de las principales preocupaciones de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) desde su misma creación.

En este sentido, los diversos caminos para lograr un sistema en el que los trabajadores puedan ejercitar plenamente su libertad y democracia sindical constituyen un eje que convoca a la acción y al debate permanentemente.

La discusión sobre el “modelo”, mayoritariamente centrada en una dilemática cuestión relativa a la Personería Gremial, ha opacado otras vías de desarrollo de exigibilidad de la libertad sindical vinculadas con la necesaria, cotidiana y permanente acción sindical en el lugar de trabajo. Si bien la representación de los trabajadores en el espacio real y concreto de la prestación de trabajo puede visualizarse “desde el sindicato”, y entonces ligarse con las estructuras ya conformadas y existentes, con lo que la cuestión se reconduce nuevamente a la discusión sobre el modelo, también es posible propiciar una mirada “desde el colectivo”, y por ende desde el propio lugar de trabajo, explorando estrategias que, aún desde la vigencia de aquél, pueden generar otra efectividad en la representación o, más radicalmente, intentar una reformulación del sistema recreando la misma institución de los delegados de personal o miembros de comisión interna.

La representación directa de los trabajadores en el lugar donde desempeñan sus tareas puede analizarse, entonces, desde dos puntos vista. Por un lado, a partir de la caracterización que esta institución ha tenido, y tiene, en la conformación estructural del movimiento obrero en nuestro país; por el otro, a partir de su consideración a la par de fenómenos de mayor extensión, y que se vinculan con la evolución de las relaciones laborales en particular, y del sistema de producción capitalista en general.

En este sentido, entendemos que en la actualidad se observan un conjunto de fenómenos que permiten dar cuenta de una crisis en los mecanismos de representación directa. Estos fenómenos pueden vincularse tanto a aspectos específicos de dicha dimensión en

* Documento elaborado por Marcos Ambruso, Julia Campos, Luis Campos, Guillermo Gianibelli, Javier Izaguirre, Horacio Meguir y Verónica Quinteros, integrantes del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).

nuestro país, como así también a la evolución del sistema capitalista en general, y a la organización de la empresa en particular.

De esta manera, entre las causas del déficit en el sistema de representación directa pueden encontrarse tanto la conformación particular de la estructura sindical, y su relación con distintos acontecimientos que hacen a su evolución histórica (características del patrón de acumulación del capital, resultado de conflictos puntuales con avances o retrocesos pronunciados, etc), como la dinámica de la organización del capital, donde cobran relevancia fenómenos tales como la transnacionalización de las empresas y la externalización parcial o total del proceso productivo.

A su vez, la caracterización de estos procesos permite sugerir diversos cursos de acción, que pueden desarrollarse en distintas dimensiones, tanto a partir de la definición de estrategias sindicales, como por intermedio de modificaciones en el orden normativo que regula la actividad y promoción de los órganos de representación directa.

En tal sentido, este trabajo hará hincapié en la caracterización del estado actual de la representación directa en la Argentina, y en las implicancias que posee el sistema normativo tanto en los mecanismos de designación como en la actuación de los delegados y comisiones internas. Al respecto, entendemos que estas consideraciones, si bien referidas específicamente a la situación en nuestro país, podrán constituir un insumo para la discusión de idénticos fenómenos en otros contextos nacionales y, asimismo, contribuirán para generar un debate de carácter general en torno a las mejores herramientas que podrán utilizar los trabajadores en el marco de los conflictos entre capital y trabajo.

En cuanto al abordaje expositivo, en el primer apartado realizaremos una aproximación a los desarrollos teóricos referidos a la organización de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Seguidamente, destacaremos las características que han asumido la actividad y la regulación de los órganos de representación directa en nuestro país a partir de la institucionalización normativa de los sindicatos, a mediados de la década del '40.

En tercer término, daremos cuenta de la situación actual, a partir de una sistematización de las estadísticas generales que permiten describir las características que asume, hoy en día, la sindicalización y la existencia de delegados y comisiones internas.

Este primer apartado concluirá con una descripción en detalle de un conjunto de conflictos en los que el eje central fue la participación y creación de instancias organizativas de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

Finalmente, el segundo apartado de este trabajo estará conformado por una discusión en detalle sobre los alcances de la regulación normativa de los órganos de representación directa de los trabajadores en nuestro país (ley 23.551 y su decreto reglamentario), y las alternativas que, desde el derecho, podrían adoptarse para potenciar los cursos de acción de los trabajadores. A su vez, señalaremos algunas herramientas que, a la luz de la caracterización efectuada en el primer apartado, permitirían abordar los nuevos desafíos abiertos como consecuencia de los procesos de transnacionalización y externalización de los procesos productivos.

Apartado 1: La representación directa como una necesidad. Apuntes teóricos, históricos y de coyuntura

1. ¿Por qué es importante pensar en representación directa?

La organización de los trabajadores transitó, desde sus comienzos, una tensión, que es su límite y su potencia: la organización en los lugares de trabajo, preponderantemente por mejorar las condiciones del mismo.

El nucleamiento de trabajadores en un mismo espacio físico, bajo una planificación, control y dirección unificados, fue la forma preponderante que encontró el capitalista para organizar la producción y maximizarla. Este proceso es posible porque la coordinación mediante la cooperación de los trabajadores aumenta la productividad que cada uno de ellos obtendría por su trabajo individual. Al unificar a los trabajadores en un mismo espacio físico, al planificar, dirigir y controlar la producción, el capitalista ahorra procesos de formación de cada trabajador individual, tiempos ociosos, costos de maquinaria antes multiplicados por cada taller. De este proceso, comienzo empírico y conceptual del capitalismo, surge una expropiación mayor de plus trabajo producto de la especialización que supone para cada trabajador el hacerse cargo ininterrumpidamente, a lo largo de toda la jornada laboral, de sólo una parte de la producción de la mercancía.

Este proceso, que deriva en la línea de montaje y en los grandes establecimientos fabriles de finales del siglo XIX y el siglo XX, genera grandes estructuras productivas que reúnen a cientos de trabajadores. La posibilidad que abre esta organización del trabajo inherente al sistema capitalista redundaba en un beneficio claro y medible para el capitalista individual. Como contra-cara, este beneficio, se expresa, para los trabajadores, como una potencia.

Surge aquí un doble proceso, por un lado la expropiación paulatina del conocimiento de los trabajadores sobre la producción de mercancías, producto de la división técnica del proceso de trabajo y la centralización de su planificación y dirección en manos del capitalista. Este proceso conlleva a la desnaturalización de la relación entre el trabajador y el producto de su trabajo. Ya no es posible, en la inmediatez, que el trabajador se perciba como productor y así como transformador de la naturaleza y sus relaciones.

Sin embargo, las propias condiciones en que se da la enajenación del producto de su trabajo, lo enfrenta a otros trabajadores que realizan en un mismo espacio y tiempo su misma tarea. El obrero, se ve reflejado en otro obrero y se ve a sí mismo en ese reflejo.

La explotación del otro es su explotación. Es el capital quien los organiza colectivamente para el trabajo y en esa organización colectiva se constituye el obrero colectivo y cristaliza la fuerza que posee. No es extraño, entonces, que las primeras luchas reivindicativas estén acotadas localmente al ámbito de trabajo (Holloway, 1994).

La construcción de la identidad de la clase obrera, requiere entonces, como condición de posibilidad, la cotidianeidad, los lazos y la confianza que se generan en el lugar de trabajo, donde muchas veces la vida de un trabajador está en manos de otro trabajador. Sin embargo, estas luchas encuentran como principal techo en el logro de esas reivindicaciones, la fuerza limitada que contiene toda organización local.

La necesidad, entonces, de articular experiencias y espacios de lucha se evidencia en la propia práctica y hace que los trabajadores de una fábrica determinada se sientan parte del colectivo que integra ese sector y luego de la totalidad de los sectores como miembro de una misma clase. Este proceso impulsa, dentro del movimiento obrero, formas de organización cada vez más complejas. Asimismo, posee un doble carácter: por un lado, a partir de la conformación de órganos que permitan superar los reclamos sectoriales y reivindicativos, con la creación de centrales; por el otro, en virtud de la necesidad de adaptar los mecanismos de acción y representación a las cambiantes formas que asume la organización del capital.

La representación directa en el lugar de trabajo cumple entonces, una doble función. Por un lado potencia y fortalece al movimiento general, ya que posibilita la articulación de los trabajadores en instancias más amplias de coordinación y determinación de estrategias. Por otro lado, y al mismo tiempo, son expresión de las necesidades de las bases, y se constituyen como un límite a la burocratización de las cúpulas. *“Para el trabajador, el órgano sindical en la empresa es su contacto directo, primario [...] con el universo sindical. Para el patrono significa un cuestionamiento in situ, corpóreo, de su poder irrestricto”* (Abos, 1983). Es por esto que la fortaleza de las organizaciones de trabajadores se encuentra no sólo en las estrategias de negociación y conflicto, sino principalmente en la solidez de la representación en los lugares de trabajo.

La representación “legal” en la empresa, o también denominada representación “unitaria”, en tanto participan en su conformación la totalidad de los trabajadores, independientemente del vínculo asociativo expreso al sujeto sindical con actuación o representación en dicha empresa, ha tenido una larga y a veces contradictoria expresión en el derecho comparado. La institución de los comités de empresa, al menos para el

ámbito europeo, se generalizó y consolidó con posterioridad a los sindicatos, con una concepción diferente no homogénea en sus manifestaciones institucionales y con raíces ideológicas también heterogéneas (Vida Soria y Monereo Pérez, 2006). Así participaron de esta institución los Consejos de Empresa postulados por la Constitución de Weimar, luego colonizados por el nacional socialismo; como los Comités de Empresa del derecho francés; o los Consejos de Fábrica del régimen comunista yugoslavo; etc.

Es particularmente rica la experiencia al respecto del sistema italiano. La expresión más tradicional de la estructura representativa a nivel empresarial han sido las comisiones internas, que tuvieron un notable desarrollo a punto de conformar en los años '20 del siglo pasado la conocida práctica de los Consejos de Fábrica, adquiriendo una función estrictamente revolucionaria, sobre todo en la elaboración que de ella hizo el grupo "Ordine Nuovo" de Antonio Gramsci en Turín. No por nada esta institución fue abolida por el fascismo. Posteriormente, en el curso de los años 1968 y 69 en el movimiento sindical italiano se verifica una novedad que sienta las premisas para un radical cambio institucional: el nacimiento y la progresiva afirmación de nuevas estructuras representativas unitarias de todos los trabajadores en la empresa, con independencia de su afiliación o no a las asociaciones sindicales. Las primeras manifestaciones de estas nuevas estructuras comienzan a funcionar de una manera un tanto problemática con los sindicatos tradicionales, dándose una larga historia de conflictos e intentos de articulación con los mismos. Lo más rescatable, por todo, es que la estructura de estos organismos, por haber nacido de la realidad viva de los conflictos en el lugar de trabajo, y expresando a los mismos, no han estado atados a formas organizativas rígidas o elaboradas en abstracto, siendo que su fluidez y adaptación ha estado siempre en función de la eficacia en la representación (Giugni, 1980).

Por lo tanto, a partir de la consolidación de la institución en experiencias insospechadas como las de Francia (leyes Auroux) e Italia de fines de los '60, la representación unitaria fue adquiriendo una relevancia mayor que se proyecta en el derecho europeo en los "Comités de Empresa Europeo" (Directiva 94/45, de 1994), para las empresas y grupos de dimensión comunitaria, con garantía de los derechos de información y consulta en dicho ámbito.

De tal forma que, a la representación estrictamente sindical, con sus propias estructuras e incluso con su proyección sobre la empresa (sección sindical en el sistema español) se la completa –aún con las variaciones y diversidades que se asumen según el criterio de iniciativa, selección y postulación que se adopte, particularidades de cada sistema- con

la participación y representación directa de los trabajadores de la empresa-lugar de trabajo. Esta tensión entre el sujeto sindical extenso – que abarca como es natural a más de una unidad productiva – y la representación directa de los trabajadores, con conexión o no con el sujeto sindical, resulta problemática y, según los sistemas y los momentos históricos, puede ser administrada con mayor sindicalización, y por ende mayor institucionalización o, por el contrario, con más representación directa a través de fórmulas de participación regular – elección por la totalidad de los trabajadores, afiliados o no al o los sindicatos actuantes, asambleas, referendums, etc. -. En cada caso, más allá de fórmulas estrictas, habría que vislumbrar qué supuestos y qué sistema, promueve o desarrolla formas más efectivas de ejercicio de la libertad sindical que, a la vez, se arbitren como más efectivas para la acción de contrapoder de los trabajadores frente al empleador.

En dicha tensión, además, se juega buena parte del posible caudal democrático, o por contrario su déficit, en la conformación del sistema sindical. La matriz electiva, reconocida por la participación del conjunto de los trabajadores, no sólo le da una legitimación que la estructura sindical extensa no confiere sino que le otorga un título fundamentalmente democrático de naturaleza política (Mariucci, 1996).

Asimismo, el análisis de estas tensiones requiere ser complementado con la consideración de un conjunto de obstáculos que los empleadores imponen en la búsqueda de una mayor explotación y de un incremento en el control y dominación de los trabajadores (Cifarelli y Martínez, 2004).

Dentro de estos obstáculos, Cifarelli y Martínez destacan tres grandes grupos:

a) Diferenciación y dispersión de los trabajadores:

Esta categoría está conformada por un conjunto de estrategias empresariales, que incluyen la flexibilización de la contratación, la precariedad laboral, y los procesos de subcontratación de empresas.

En este sentido, la noción de contrato de trabajo ha estado fuertemente afectada por un doble fenómeno, según la diferenciación se analice a partir de la posición del trabajador o el empleador. Por un lado, la segmentación del colectivo a partir de la introducción de modalidades flexibles de contratación, que ha originado el surgimiento de diversas categorías de trabajadores (dependientes, autónomos, precarizados, tercerizados, pasantes, etc). Por el otro, la fragmentación jurídica de la empresa, que ha provocado la disociación del empleador real del empleador formal.

En esta segunda dimensión se encuentran, entre otras manifestaciones específicas de la configuración jurídica de la empresa en la actualidad, los grupos de empresas, las empresas en red, y las cadenas de subcontratación.

Este último aspecto se corresponde, en el plano supranacional, al proceso de internacionalización de los procesos productivos, con su correlato de transnacionalización y externalización de las empresas.

En tal sentido, la caracterización de los procesos productivos a nivel internacional excede al objetivo de este trabajo. Sin embargo, no podemos dejar de señalar, como una línea sobre la cual será necesario profundizar en futuras investigaciones, las tensiones que las modificaciones en el funcionamiento del capitalismo a nivel global proyectarán sobre los mecanismos de representación directa de los trabajadores¹.

b) Intensificación del trabajo:

Esta segunda dimensión refiere a un conjunto de herramientas que, vía intensificación del trabajo, apuntan a limitar las posibilidades de organización de los trabajadores en el seno de la empresa.

Aquí se encuentran tanto las modificaciones en el proceso productivo implementadas a partir de reingenierías de proceso y de nuevas tecnologías informatizadas, como también la posibilidad de imponer condiciones menos favorables para los trabajadores derivada de un incremento en el ejército industrial de reserva.

Por un lado, la introducción de reingenierías de proceso e innovaciones tecnológicas informatizadas tiende a obstaculizar la identificación de los trabajadores en su lugar de trabajo, como consecuencia de una creciente diferenciación, y por ende individualización, de los vínculos.

Por el otro, la caída del paradigma del pleno empleo ha consolidado, al menos en una parte importante de los países occidentales, niveles de desempleo que, en términos históricos, pueden ser calificados como muy elevados. De esta manera, la

¹ Al respecto, puede consultarse Gianibelli, G. Empresas transnacionales, mecanismos de regulación y exigibilidad de derechos. Análisis crítico de la responsabilidad social empresaria a la luz de la experiencia reciente en Argentina. Ponencia presentada en el coloquio «De l'irresponsabilité à la responsabilité des entreprises transnationales dans la globalisation de l'économie?», Universidad Montesquieu Bordeaux IV, marzo de 2007.

posibilidad de organizarse en el lugar de trabajo y desarrollar canales de representación directa se encuentra con una dificultad adicional, derivada de una situación de debilidad estructural, por cierto ajena al propio mecanismo de representación.

c) Control y dominación de los trabajadores:

El tercer grupo se vincula estrictamente a aquellos mecanismos internos que tienden a fortalecer el control y la dominación sobre el conjunto de los trabajadores.

Aquí se encuentran desde la propaganda interna implementada por la empresa hasta la implementación de trabajo en equipos y círculos de calidad. En ambos casos, se trata de iniciativas patronales que apuntan a provocar, por un lado, una identificación de los trabajadores con la suerte de la empresa y, por el otro, un incremento de la competencia entre los propios trabajadores dentro del lugar de trabajo.

De esta manera, el desarrollo de mecanismos de representación directa se enfrentará a dificultades adicionales derivadas de las tensiones que, como consecuencia de estas estrategias empresariales, puedan emerger entre los propios trabajadores.

Adicionalmente, creemos necesario incorporar dos dimensiones, vinculadas en mayor o menor medida con los obstáculos descritos anteriormente.

En primer lugar, la existencia de potenciales divergencias entre las nociones de representatividad, en tanto aptitud legal de ciertos actores sociales para participar en el proceso de creación de normas autónomas, y representación efectiva, en tanto actividad tendiente a canalizar y organizar las inquietudes e intereses de un conjunto determinado de trabajadores.

En segundo lugar, la persistencia de una fuerte ligazón entre la representación directa y la noción de contractualidad, por medio de la cual la existencia de un contrato de trabajo en relación de dependencia con la empresa formal aún hoy, en el contexto de una creciente precarización de los vínculos laborales y de dispersión de los empleadores en el plano formal, continúa siendo un requisito indispensable, al menos en el plano normativo, para el ejercicio de funciones representativas en el lugar de trabajo.

Se trata, en efecto, de un conjunto de dimensiones que plantean nuevos desafíos para la representación directa de los trabajadores. En este sentido, los cambios derivados de las distintas herramientas empresariales reseñadas son tan acelerados, que sólo pueden ser detectados allí donde se producen, y ello potencia la necesidad de contar con instancias directas de representación.

Por cierto que el análisis de las implicancias que cada uno de estos interrogantes posee sobre las estrategias de las organizaciones de trabajadores en general, y sobre los mecanismos de representación directa en particular, exceden los marcos de este trabajo. Nos basta, por el momento, con dejar plasmados estos interrogantes.

En este sentido, en el primer apartado de este trabajo describiremos la evolución histórica de la representación directa en nuestro país y de las características que asume en la actualidad.

Posteriormente, en el segundo apartado, daremos cuenta del marco normativo específico que regula esta cuestión en la Argentina, y las distintas alternativas que, con mayor o menor nivel de profundidad, podrían implementarse a fin de potenciar los mecanismos de representación directa en el lugar de trabajo.

En ambos casos, el objetivo inmediato de este documento apunta a caracterizar los dilemas que enfrenta la representación directa en nuestro país. Sin embargo, nuestra aspiración se dirige a potenciar la discusión general, en tanto los desafíos de los trabajadores, sus organizaciones y estrategias, resultan comunes, y trascienden los escuetos límites del Estado Nación.

2. Antecedentes de la representación directa en Argentina: el rol de las comisiones internas en la estructura de las organizaciones sindicales

La dificultad para analizar las características de la representación directa de los trabajadores en nuestro país radica en la imposibilidad de contar con estadísticas oficiales sobre las comisiones internas o los delegados por fábrica. Asimismo, los estudios sobre el movimiento obrero y las estructuras sindicales han enfatizado la descripción de las direcciones centrales de las organizaciones sindicales y su relación

con el peronismo, por sobre las estructuras de fábrica que las legitimaron y condicionaron sus posibilidades de movimiento².

En este contexto, entendemos que los antecedentes de este trabajo deben buscarse en dos dimensiones de la evolución de la trayectoria y estrategia del movimiento obrero. Por un lado, el vínculo entre la regulación normativa y la conformación estructural de la organización sindical; por el otro, la relación existente entre el conflicto y la actuación de las estructuras de base, ya que es allí donde se observa la forma de intervención de los representantes directos.

En tal sentido, es posible detectar tres grandes etapas que permitirán dar cuenta de las particulares características que asumieron, en la segunda mitad del siglo XX, estas dos dimensiones: a) La conformación inicial, desarrollada durante los primeros gobiernos peronistas (1945 – 1955); b) La extensión y consolidación estructural (1955 – 1976); c) La reconfiguración de la organización sindical original (1976 – 2001).

2.1 La conformación estructural de las organizaciones de los trabajadores durante los gobiernos peronistas (1945 – 1955)

Los antecedentes normativos del “modelo sindical” argentino reconocen su origen en la sanción del decreto 23.852, en el año 1945. A partir de entonces, se consolidó una estructura sindical caracterizada por la existencia de organizaciones sindicales verticales (uniones y federaciones), en su mayoría con ámbito de actuación de alcance nacional, y la presencia de representantes sindicales directos en los establecimientos.

En cuanto a la regulación de la actividad de estos representantes, el decreto 23.852/45 sólo se refería a los miembros de organismos directivos de las organizaciones sindicales, sin realizar mención alguna a la representación directa en el lugar de trabajo.

Ante la inexistencia de normas legales referidas a las comisiones internas, los sindicatos basaban su presencia directa en las plantas en las disposiciones del artículo 49 del decreto ley 23.852/45, que expresaba: “A los efectos de la defensa individual o colectiva de sus intereses profesionales, son derechos esenciales de los trabajadores (...)
b) Elegir libremente a sus representantes” (Doyon, 1984).

² La bibliografía referida al movimiento obrero en nuestro país, y su relación con el peronismo, posee una gran extensión. Tan sólo por referirnos a obras ya clásicas, podemos mencionar a Germani, 1977; Baily, 1985; Torre, 2004; McGuire, 1997. Por el contrario, referencias sobre la presencia de representantes sindicales en los lugares de trabajo pueden hallarse, entre otros, en los trabajos de Abos, 1983; Brennan, 1994; Doyon, 2006; James, 2006; Paulon et al, 1999; Schneider, 2006.

De esta manera, las organizaciones sindicales desarrollaron una política activa de inserción en los establecimientos, a partir de la designación de delegados y comisiones internas, que cumplían la función de garantizar la aplicación del convenio colectivo de trabajo en cada empresa y de servir como canal de transmisión entre los intereses de los trabajadores y los dirigentes sindicales. Estos representantes directos posibilitaron un fortalecimiento de las organizaciones sindicales ya que, además de dichas funciones, eran un órgano central para la organización de los conflictos laborales. Asimismo, los delegados y las comisiones internas ocuparon una creciente importancia en la definición de las características del proceso productivo, actuando como una valla para los intentos patronales de profundizar la explotación laboral por vía de un incremento en la intensidad del trabajo.

Por su parte, los representantes directos se beneficiaban con la existencia de grandes organizaciones sindicales, ya que estas garantizaban la posibilidad de establecer negociaciones colectivas y de diseñar estrategias que fueran más allá de los límites de cada establecimiento.

Sin embargo, las características particulares de esta estructura fueron fuente de gran parte de los conflictos sindicales desarrollados en este período. En efecto, las tensiones entre las estrategias de las direcciones sindicales y los órganos de base de la estructura sindical fueron in crescendo en la primera mitad de la década de 1950, y se explayaron con toda intensidad con motivo del Congreso de la Productividad, celebrado en marzo de 1955³.

2.2 El crecimiento del conflicto y la participación de los órganos de representación directa: 1955 – 1976

Luego del derrocamiento del gobierno peronista en 1955 los órganos de representación directa constituyeron la retaguardia para un conjunto de dirigentes que eran perseguidos y reprimidos por su participación sindical durante los años anteriores⁴. En este contexto, la política sindical del gobierno militar de Aramburu promovió una represión indiscriminada contra las organizaciones obreras, facilitando, de esta manera, la

³ Para un análisis de las tensiones existentes dentro de la estructura sindical con motivo del Congreso de la Productividad de 1955, ver Doyon, 2006.

⁴ Entre otras medidas, el gobierno militar dispuso la inhabilidad para ejercer cargos gremiales a quienes hubieran ocupado cargos directivos o representativos de la CGT o de las asociaciones profesionales con personería gremial entre el 1º de febrero de 1952 y el 16 de septiembre de 1955.

confluencia entre los intereses de los dirigentes de los sindicatos y los representantes directos en los establecimientos.

Como consecuencia del fracaso de la política sindical de Aramburu, el gobierno desarrollista de Frondizi encaró un intento de regular el funcionamiento de los órganos de representación directa en la empresa. En efecto, si bien la ley 14.455, dictada en 1958, no contenía disposiciones expresas sobre dichos representantes, el análisis de las negociaciones colectivas desarrolladas entre los años 1959 y 1960 da cuenta de una ofensiva del capital tendiente a limitar las funciones de los delegados y las comisiones internas. El caso paradigmático lo constituyó el convenio de la actividad metalúrgica (CCT n° 55/60), cuyo artículo 83 establecía: “(...) la UOM y/o sus delegados en los distintos establecimientos no podrán oponerse a la revisión de los sistemas vigentes cuando la incidencia que en ellos pueden ejercer los salarios, los métodos de trabajo, la renovación y modernización de las máquinas y/o cambios técnicos (...) los haga antieconómicos o desnaturalice el superior propósito de incentivar razonablemente la producción que debe presidirlos”.

A partir de la inclusión de este tipo de cláusulas las comisiones internas sufrieron un fuerte recorte en sus atribuciones. En este sentido, “la campaña por la mayor productividad apuntaba fundamentalmente al ámbito del trabajo y no estaba asociada a una política contra el sindicalismo como tal” (Torre, 2004).

Los antecedentes de esta limitación de la actividad de las comisiones internas dentro del establecimiento tenían como origen los reclamos patronales, que desde hacía años encontraban en estos órganos los obstáculos para introducir modificaciones en los procesos productivos tendientes a obtener mayores incrementos en la productividad⁵.

Por entonces, la regulación de los órganos de representación directa estaba circunscripta a los convenios colectivos de trabajo y a los estatutos sindicales. En efecto, la primera norma heterónoma que avanzó sobre este aspecto fue el decreto 969/66, dictado por el gobierno de Illia en febrero de 1966. Si bien su vigencia fue suspendida temporalmente por el gobierno de Onganía en agosto de 1966, sus efectos fueron reestablecidos a partir

⁵ Al respecto, a mediados del año 1959 el diario La Nación publicaba que “desde hace años la Federación Argentina de la Industria Metalúrgica trata de normalizar las funciones de las comisiones internas, y la propia Unión Obrera Metalúrgica se comprometió ya en 1952 a reglamentar los deberes y derechos de sus delegados en las fábricas (...) Tales compromisos no se han concretado hasta ahora. Se mantiene así una situación que en muchos casos ocasionó serios perjuicios a la producción, pues existen en cada establecimiento una comisión interna y un cuerpo de delegados que actúan sin ninguna norma reguladora” (La Nación, 19 de agosto de 1959, citado por Schneider, 2006).

de marzo de 1967, luego de una huelga general convocada por la CGT. En este contexto, entre 1967 y mediados de 1970 el decreto 969/66 constituyó una herramienta central de la política sindical del gobierno de facto.

Acerca de los alcances de este decreto es necesario señalar dos aspectos. Por un lado, se trató de la primera norma heterónoma destinada a regular el procedimiento de designación de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo, aunque no avanzó sobre la reglamentación de las funciones de los delegados y comisiones internas en la empresa⁶. Por el otro, hasta entonces la representación directa en los establecimientos era un órgano puro de la estructura sindical, y la designación de los trabajadores que cumplían tal función podía recaer tanto en la autoridad central de la organización como en los trabajadores afiliados que se desempeñaran en el establecimiento en cuestión. Por el contrario, a partir del dictado de este decreto la elección de los representantes directos quedó a cargo de los trabajadores cuya representación estaba en juego, independientemente de estar o no afiliados a la organización con personería gremial (López, 1980).

En líneas generales, la regulación de la actividad de los delegados y las comisiones internas se mantuvo sin mayores modificaciones hasta el golpe de estado de 1976⁷. Sin embargo, en dicho período la intervención de los órganos de representación directa en la conflictividad social tuvo una participación creciente, trascendiendo los límites de los reclamos sectoriales.

Este ascenso explicita, en el conflicto, la tensión existente entre los diferentes niveles del modelo sindical. Hitos de este proceso son los levantamientos como el “Cordobazo” en 1969, el “Villazo” en 1974-1975 o la reacción contra el “Rodrigazo” en 1975. Las

⁶ El decreto 969/66 disponía que la elección de los delegados del personal se realice en el lugar de trabajo, por votación directa y secreta de todos los trabajadores del establecimiento. Para desempeñar dichos cargos, exigía que el trabajador esté afiliado al sindicato con personería gremial, cuente con una antigüedad en la empresa de un año, y no haya sido objeto de condena penal. Finalmente, establecía que el mandato de los delegados no puede ser menor a un año ni exceder los dos años, y no existen límites a la reelección. En cuanto a la cantidad de representantes por establecimiento, si el convenio colectivo nada decía, el número máximo era el siguiente: a) De 5 a 15 trabajadores: 1 representante; b) De 16 a 40 trabajadores: 2 representantes; c) De 41 a 70 trabajadores: 3 representantes; d) De 71 trabajadores en adelante: 1 representante más por cada 50 trabajadores.

⁷ Sin perjuicio de ello, la sanción de la ley 20.615 y su decreto reglamentario 1.045/74 en el año 1974 importó un reforzamiento de las direcciones centrales de las organizaciones sindicales, ya que la reglamentación de los mecanismos y requisitos para llevar adelante la elección de delegados y comisiones internas quedó supeditada a las disposiciones respectivas de los estatutos, aplicándose en forma supletoria la reglamentación normativa.

contradicciones inherentes al modelo sindical, que le dan su potencia y su límite, se expresan claramente en el desarrollo de estos tres conflictos.

El Cordobazo es el desenlace de una serie de conflictos, manifiestos o latentes que venían desarrollándose desde la asunción de Onganía. En el plano gremial, los motivos del conflicto se relacionaban con las quitas zonales que habilitaban a la patronal a realizar reducciones salariales para determinadas provincias sobre lo pactado en el Convenio Colectivo nacionalmente. A esto se sumó la derogación del sábado inglés en cinco provincias a partir del 12 de mayo. Desde entonces, la provincia de Córdoba se vio sacudida por una sucesión de medidas de fuerza, que culminaron con la jornada del 29 de mayo.

A partir de entonces, la diferencia entablada entre sindicatos clasistas y reformistas quedó instalada intrasindicalmente e intersindicalmente. Así, durante la etapa se suceden elecciones de comisiones internas opositoras a las conducciones gremiales nacionales. Entre los más importantes casos podemos citar a la dirección de la FIAT en enero de 1970; la comisión interna de la petroquímica PASA (Gran Rosario); la pérdida de varias comisiones internas para la conducción del SMATA -Chrysler, Peugeot, Citroën-; entre otros.

Otro de los casos paradigmáticos de este proceso es el que se sucede en Villa Constitución, donde la conformación de la lista Marrón, opositora a la conducción nacional, gana la comisión interna de Acindar en noviembre de 1974.

Las posibilidades de que el mismo agrupamiento se alzara contra la conducción de la seccional y la venciera en los comicios, obligó a la UOM a suspender el llamado a elecciones, generando uno de los principales núcleos del primer conflicto en Villa Constitución. Sin embargo, el triunfo de la lista marrón en las elecciones de seccional generó su intervención por parte de la conducción nacional, apoyada por el gobierno y las fuerzas de seguridad.

En marzo de 1975 se produce la detención y encarcelamiento de 200 obreros activistas, entre ellos toda la comisión interna de Acindar y los integrantes de la comisión directiva de la Seccional Villa Constitución de la UOM.

La externalización del conflicto sumó al pueblo mediante fondos de huelga y manifestaciones a lo largo de los dos meses que se prolongó la huelga.

El último caso, cristalizó el trabajo conjunto que venían realizando las coordinadoras de fábrica en diferentes zonas industriales del país. Allí, la aplicación del plan del ministro de economía Celestino Rodrigo y la pérdida consecuente del valor adquisitivo del salario, generó una ola de movilizaciones que comenzó desde las comisiones internas y sus coordinadoras zonales y culminó con la tracción de la CGT y el llamado a paro general.

Al respecto, es necesario señalar que por entonces algunos sindicatos se encontraban con seccionales intervenidas por previos triunfos de listas opositoras (tal es el caso de SMATA Córdoba y UOM Villa Constitución). Sin embargo, fueron las comisiones internas de estas seccionales –que no habían sido intervenidas-, y las comisiones internas opositoras del resto del país las que comenzaron, a partir de junio, a desarrollar diversas mediadas repudiadas por las conducciones nacionales. En un comunicado de prensa en el diario La Opinión, el Secretario General de la CGT, Casildo Herrera, sostuvo que *“Aquellas actitudes aisladas, espontáneas –aunque puedan ser comprendidas- no favorecen la acción conjunta del movimiento obrero y pueden servir, aún involuntariamente, como caldo de cultivo para los intereses antipopulares. Por eso nosotros propugnamos porque cualquier inquietud se canalice orgánicamente”*⁸.

La caracterización de las comisiones y los cuerpos de delegados que realizaba la clase dominante se evidencia en los discursos que se reproducen en los medios de prensa masivos. En este sentido, A. Alsogaray declaraba *“hay soviet en las fábricas”*, luego seguía su discurso diciendo que existían cuatro factores que incidían en la crisis económica del país, el tercero de estos factores era *“la existencia de soviet instalados en las fábricas que desconocían a los dirigentes gremiales y al gobierno”*. Por su lado, Balbín sostenía *“la represión al terrorismo no es pareja, creo fundamentalmente que la guerrilla está en las fábricas y que es muy difícil que esté en el campo”*⁹.

Uno de los elementos que permite evaluar el alcance de estas declaraciones es la desaparición y asesinato de muchos de los dirigentes de base por parte de la dictadura militar instaurada meses después.

⁸ Diario La Opinión, 19 de junio de 1975.

⁹ Diario La Prensa, 10 de mayo de 1975.

2.3 La dictadura militar y los cambios en la representación directa

Las modificaciones estructurales producidas a partir del golpe de estado de 1976 impactaron directamente en las organizaciones de trabajadores, principalmente a partir de la represión selectiva desarrollada contra los órganos de representación directa de los trabajadores en los establecimientos.

En efecto, si bien las primeras medidas impulsadas por el gobierno militar se dirigieron a prohibir toda actividad sindical (decreto 9/76, ley 21.400, entre otras), los mayores niveles de represión tuvieron como objetivo a los delegados de personal y miembros de comisiones internas.

Al respecto, en la denuncia presentada en marzo de 1998 ante el Juzgado Central de Instrucción N° 5 de la Audiencia General de Madrid, la CTA sostuvo que “la dictadura puso en marcha un dispositivo económico, político e ideológico destinado a conformar un nuevo tipo de organización sindical, reforzando las tendencias burocráticas más negativas de la experiencia sindical argentina”, y que para ello utilizó mecanismos tales como la “supresión física (desaparición y/o asesinato), detención, exilio o despido de los cuadros dirigentes (...) y de comisiones gremiales internas cuyas prácticas en el espacio sindical suponían la confrontación con el Estado Terrorista”.

Al respecto, “las investigaciones existentes demuestran que el 67% del total de detenidos – desaparecidos reconocen extracción gremial y son en su gran mayoría cuadros intermedios o de base enfrentados con la conducción de su sindicato. Este hecho demuestra el claro intento de fracturar la estructura sindical, rompiendo la cadena de delegados y referencias intermedias que posibilitaban la enorme riqueza y capacidad de reacción del movimiento sindical argentino. Asimismo, esto permitía aislar a las conducciones nacionales a efectos de transformarlas en más permeables para el proceso de cooptación que se puso en marcha. Demoler la resistencia y romper la estructura sindical fueron dos objetivos centrales del accionar represivo” (Central de Trabajadores de la Argentina, 2007).

Por cierto que este objetivo de modificar estructuralmente la conformación de las organizaciones del movimiento obrero requería de un correlato en las estrategias desarrolladas por la patronal en el interior de los establecimientos. En este sentido, una investigación desarrollada por Victoria Basualdo, sobre la base de relevar la situación en seis grandes empresas industriales (Acindar, Astarsa, Dálmine Siderca, Ford, Ledesma y Mercedes Benz), demuestra la existencia de un “patrón común de

funcionamiento” con las siguientes características: colaboración de las distintas empresas con las fuerzas represivas mediante la provisión de vehículos, infraestructura, dinero y/o personal, otorgamiento de libre acceso a las plantas y la remoción de cualquier obstáculo al accionar de las fuerzas armadas, contratación de personal encubierto para vigilar a los trabajadores y recibir informes de inteligencia sobre sus acciones (Basualdo, V. 2006).

Por último, la complicidad de la patronal con las fuerzas represivas contó, en algunas ocasiones, con la colaboración de las propias organizaciones sindicales, tal como fuera demostrado por Gaby Weber respecto a la participación de la dirección del SMATA en la desaparición de parte de la comisión interna de la empresa Mercedes Benz (Weber, 2003).

Paralelamente, la desarticulación de la organización fabril a partir de la modificación del patrón de acumulación del capital desarrollada a partir de mediados de los '70 importó una reestructuración de los establecimientos industriales, mediante la concentración y la centralización del capital, y una reducción de la cantidad de puestos de trabajo empleados en la industria¹⁰.

De esta manera, los cambios experimentados durante la dictadura militar, tanto en términos represivos como respecto de la estructura productiva, posibilitaron que, luego de la recuperación de los sindicatos a comienzos de los '80, los órganos de representación directa de los trabajadores se encontraran en una situación de extrema debilidad.

Las posibilidades de estos órganos para recuperar un lugar de importancia en el marco de las estrategias del movimiento obrero se encontraron, durante los años '80, con dos obstáculos que, a la postre, resultarían insalvables.

Por un lado, la creciente precarización del mercado de trabajo, derivada de los cambios en la estructura productiva, preparó el terreno para la constitución, en la década de los '90, de un ejército de reserva de magnitudes desconocidas en la historia de nuestro país.

Por el otro, los efectos disciplinadores de la hiperinflación de 1989 sobre el conjunto de los sectores populares y la asunción de un gobierno peronista en dicho año sentaron las

¹⁰ Para un análisis de las modificaciones estructurales en el sistema productivo durante la dictadura militar ver Basualdo, E. 2006.

bases para dificultar cualquier estrategia que apuntara a desandar los procesos de reforma que serían encarados durante los '90.

En efecto, recién en la segunda mitad de dicha década los niveles de conflictividad del movimiento obrero volvieron a asumir una senda creciente, que desembocaría en un cuestionamiento abierto del régimen imperante en los sucesos de diciembre de 2001.

En términos de la legislación referida a la actividad de los órganos de representación directa, a fines de la década de los '80 fue sancionada la ley 23.551 que, por primera vez en cuarenta años, avanzó no sólo sobre las modalidades y requisitos para la elección de delegados y miembros de comisiones internas, sino también respecto de los canales de representación y funciones de dichos representantes. Sobre los alcances de esta legislación volveremos con mayor nivel de detalle al analizar los ejes que podrían sustentar una modificación en la regulación actual de los órganos de representación directa en la empresa.

3. El estado actual de la representación directa en la empresa

El análisis del estado actual de la representación directa en los lugares de trabajo requiere ser analizado a partir de la consideración de tres dimensiones particulares.

Por un lado, la existencia de una estructura material sobre la que se asienta el accionar de los delegados y comisiones internas, derivada de la evolución del mercado de trabajo y el sector productivo entre los años 2002 y 2007.

En segundo lugar, el marco legislativo que reglamenta el mecanismo de elección y los requisitos que deben cumplir los trabajadores para integrar los órganos de representación directa en los lugares de trabajo¹¹.

Finalmente, el punto de partida estructural del estado de la representación directa, al que se ha arribado como consecuencia del debilitamiento de los delegados sindicales y las comisiones internas durante el período 1976 – 2001.

¹¹ Sobre este aspecto volveremos en el segundo apartado de este documento.

3.1 La estructura material sobre la que se sustenta la representación directa en la actualidad

Las condiciones materiales en las que se desarrolla la actividad sindical en la actualidad se encuentran fuertemente influenciadas por la magnitud del crecimiento del producto bruto interno experimentado a partir de la salida del régimen de convertibilidad. En efecto, entre el año 2002 y el año 2006 el PBI aumentó un 40,5%, y superó, en este último año en un 14,7% al punto más alto registrado durante la vigencia de la convertibilidad, en el año 1998.

Este contexto económico permite explicar la mejora de la totalidad de los indicadores del mercado de trabajo experimentada en los últimos cinco años. Sin embargo, la evolución de cada uno de ellos permite observar una dinámica específica, que da cuenta del impacto diferencial del proceso económico: mientras el desempleo y el subempleo tienden a retroceder con gran velocidad, los niveles salariales, la distribución del ingreso y la cantidad de trabajo no registrado presentan un avance muy inferior en términos relativos.

Por un lado, los niveles de desempleo y subempleo retrocedieron desde sus máximos históricos en el año 2002 (21,5% y 18,6% respectivamente), a tasas similares a las existentes a comienzos de la década de los '90 (8,5% y 10% al segundo trimestre de 2007), provocando que en algunos sectores demandantes de personal altamente calificado se esté operando en condiciones de un virtual pleno empleo.

Por el contrario, los indicadores referidos a nivel salarial, distribución del ingreso y trabajo no registrado dan cuenta de magnitudes similares o aún peores a las existentes con anterioridad a la crisis de 2001, que en todos los casos implican un deterioro de las condiciones laborales en comparación con las existentes durante la década del '90.

De esta manera, podemos señalar que el proceso económico iniciado a fines del año 2002 permitió reducir los niveles de desempleo y subempleo a niveles no sólo inferiores a los existentes en el pico de la crisis económica, sino que también se trata de registros bajos en comparación con la década de los '90, aunque continúan siendo altos en la serie histórica.

Sin embargo, la dinámica del crecimiento económico y el conflicto social no ha sido capaz, aún, de modificar sustancialmente el escenario de precariedad laboral instalado como variable estructural del mercado de trabajo durante la década anterior.

Se trata de un contexto cuya materialidad, caracterizada por la reducción de los niveles de desempleo, el crecimiento de la actividad económica y la subsistencia de altos niveles de precariedad laboral, contribuye a dotar de una gran potencialidad a la acción sindical en la empresa. Es aquí donde se inserta la actuación de los órganos de representación directa y donde, a la luz de las experiencias históricas, se visualiza la importancia de recuperar las instancias de participación y presión de los trabajadores en el seno de la empresa.

3.2 Delegados y comisiones internas: debilidad actual de la sindicalización y la representación directa

Los niveles actuales de sindicalización y de representación directa permiten dar cuenta, por un lado, de los efectos que el proceso político y económico abierto en marzo de 1976 tuvo sobre la estructura del movimiento obrero y, por el otro, de la magnitud de la tarea a encarar desde el conjunto de las organizaciones de los trabajadores.

En términos de conflicto en el lugar de trabajo, incluso en aquellos extendidos territorialmente, no es determinante en su desenvolvimiento la sindicalización de los trabajadores que lo desatan ni la conformación de representaciones en el lugar de trabajo. Sin embargo, estas características constituyen el principal reaseguro para los trabajadores que emprenden una medida de fuerza

En tal sentido, en este acápite relevaremos los estudios actuales que han sistematizado la información existente, ya que a partir de ellos es posible reconstruir un mapa sobre la presencia de la organización de los trabajadores en la empresa.

Las fuentes secundarias que utilizaremos para ello serán dos estudios realizados por distintas áreas del Ministerio de Trabajo de la Nación durante el año 2005, a saber: a) La Encuesta de Indicadores Laborales; y b) La Encuesta de Trabajadores en Empresas¹².

¹² Las fuentes consultadas fueron: a) La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET por David Trajtemberg, Fabián Berhó, Paula Atoréis y Walter Lauphan, integrantes del Equipo EIL del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y b) La Encuesta a Trabajadores en Empresas. Estudio realizado por Eliana Aspiazú, Sebastián Waisgrais y Cecilia Senén González, en base a los resultados de la Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE) realizada entre octubre y noviembre de 2005, en *Trabajo, ocupación y empleo. Dimensiones del trabajo en el nuevo modelo económico y social*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, febrero de 2007. 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.

3.2.1 La sindicalización de los trabajadores en el contexto de la salida de la convertibilidad

La sindicalización de los trabajadores en tanto herramienta primaria de organización, ha variado conforme ha variado la forma en que se reproduce la vida social –precariedad, flexibilización, inestabilidad-.

La dificultad de contar con mediciones comparables en el tiempo, obstaculiza el análisis de la evolución de estas variables¹³. En las encuestas antes mencionadas se registra una tasa de sindicalización que ronda el 37%¹⁴.

Los niveles de afiliación detectados por estas encuestas pueden ser reexaminados a la luz de las características particulares que presenta la estructura ocupacional en nuestro país a la salida de la convertibilidad.

En efecto, el universo de entrevistados en ambas encuestas sólo permite realizar un análisis sesgado de la tasa de afiliación sindical, ya que, en ambos casos, se excluyó a los trabajadores no registrados, que en el segundo semestre de 2005 ascendían al 45,8% de los asalariados.

¹³ El análisis de las especificidades que deben ser tenidas en cuenta en un análisis histórico de la afiliación sindical excede el marco de este trabajo. Sin embargo, sí es necesario señalar aquí que en nuestro país la nota de voluntariedad de la afiliación sindical ha coexistido con el otorgamiento de facultades legales a las organizaciones sindicales para imponer aportes solidarios obligatorios para el conjunto de los trabajadores comprendidos en el ámbito de un convenio colectivo determinado. Este tipo de contribuciones, en sus inicios, estaba circunscripto a un aporte único, que solía vincularse a las conquistas salariales plasmadas en la firma del convenio colectivo. Por el contrario, a partir del año 2002 la imposición de aportes obligatorios al sindicato por parte de los trabajadores afiliados y no afiliados no sólo se extendió virtualmente a la totalidad de las actividades, sino que importó una modificación cualitativa cuyos efectos pueden proyectarse hacia el análisis de la afiliación sindical. En efecto, desde entonces estas contribuciones son calculadas, en su gran mayoría, sobre la base de un porcentaje determinado de la masa salarial, y no poseen límites temporales en su extensión. De esta manera, en ciertos sectores de actividad podrían estar sustituyendo, como fuente principal del financiamiento de las organizaciones sindicales, a los propios aportes de los trabajadores afiliados a la organización, con el riesgo consecuente de desalentar la afiliación sindical. Al respecto, pueden consultarse los informes elaborados por el Observatorio del Derecho Social de la CTA en www.observatoriocta.org.ar. Por el contrario, existen autores que postulan que este tipo de aportes contribuyen a incrementar los niveles de afiliación sindical, ya que los trabajadores percibirían que el costo adicional para afiliarse sería mínimo (Marshall y Perelman, 2004).

¹⁴ Las diferencias entre ambas encuestas son mínimas, puesto que de la EIL se desprende una tasa de sindicalización del 37,2%, mientras que en la ETE asciende al 37,6%. Por el contrario, Marshall y Perelman (2004) afirman que la tasa de afiliación sindical ascendió en el año 2001 al 64% para el total urbano y al 62% para el GBA. Sin embargo, la fuente de información de dicho estudio es la Encuesta de Condiciones de Vida, donde los respondientes suelen confundir cuota de afiliación sindical con cuota de solidaridad (aportes obligatorios).

En consecuencia, el recálculo de la tasa de afiliación en el sector privado, considerando el total de los asalariados, registrados y no registrados, da cuenta de un nivel de afiliación del orden del 20,4%¹⁵.

En cuanto a la distribución sectorial de los niveles de afiliación, se destaca una mayor sindicalización en la industria manufacturera y en transporte, almacenaje y comunicaciones, presentando ambas encuestas diferencias significativas en ciertas actividades, principalmente construcción y comercio, restaurantes y hoteles:

Cuadro n° 1: Tasa de sindicalización según actividad económica

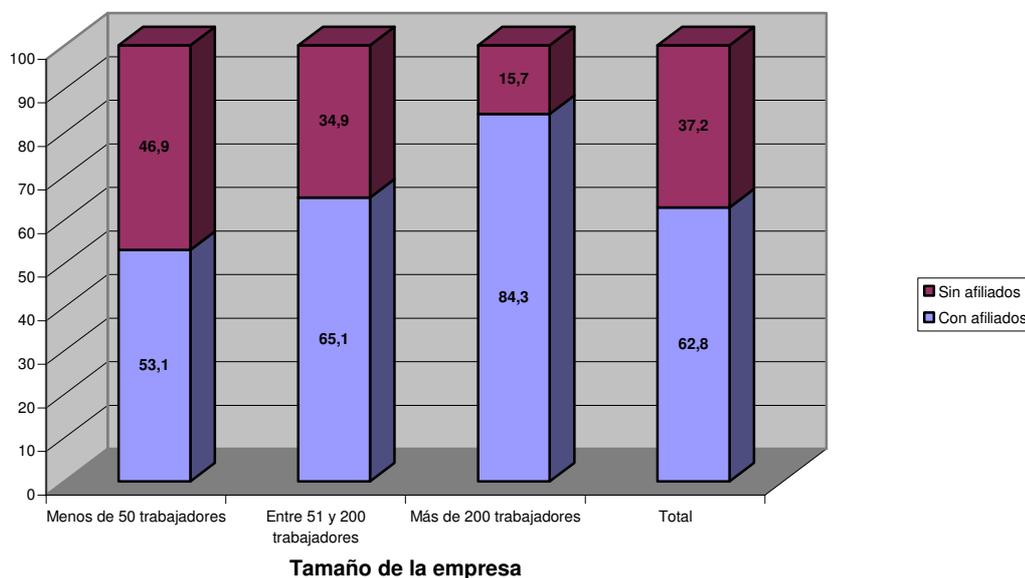
Actividad	EIL (%)	ETE (%)
Industria manufacturera	47,2	45
Construcción	49,2	36
Comercio, restaurantes y hoteles	34,5	46
Transporte, almacenaje y comunicaciones	54,9	48
Servicios financieros y a las empresas	30,6	25
Servicios comunales, sociales y personales (sector privado)	24,2	Salud: 42 Educación: 12

Finalmente, la EIL también da cuenta que en el 43,8% de las empresas encuestadas ningún trabajador está afiliado a una organización sindical, proporción que asciende al 49,3% en el GBA y se reduce al 28,1% en el resto de las provincias relevadas.

Como es de esperar, existe una relación directa entre el menor tamaño de las empresas y la inexistencia de afiliados sindicales. En aquellas de menos de 50 empleados, alcanza al 46,9%; en las medianas, que cuentan entre 50 y 200 empleados, esta proporción desciende al 34,9%; por último, en las empresas de más de 200 empleados, el 15,7% afirma no tener afiliados sindicales (ver gráfico n° 1).

¹⁵ La dificultad para contar con series confiables de sindicalización impide realizar comparaciones históricas en términos concluyentes. Aún así, puede citarse el trabajo de Orsatti y Lamadrid, 1991, que detallan las tasas de afiliación para 1954 (48%), 1963 (40%), 1974 (43%), 1979 (42%), 1982 – 83 (41%) y 1989 (44%). En todos los casos, se observan niveles de sindicalización muy superiores a los detectados, para el año 2005.

Gráfico n° 1: Presencia de trabajadores sindicalizados en las empresas según el tamaño de la empresa (% de empresas)



3.2.2 El estado de la representación directa y la debilidad de la acción sindical en la empresa

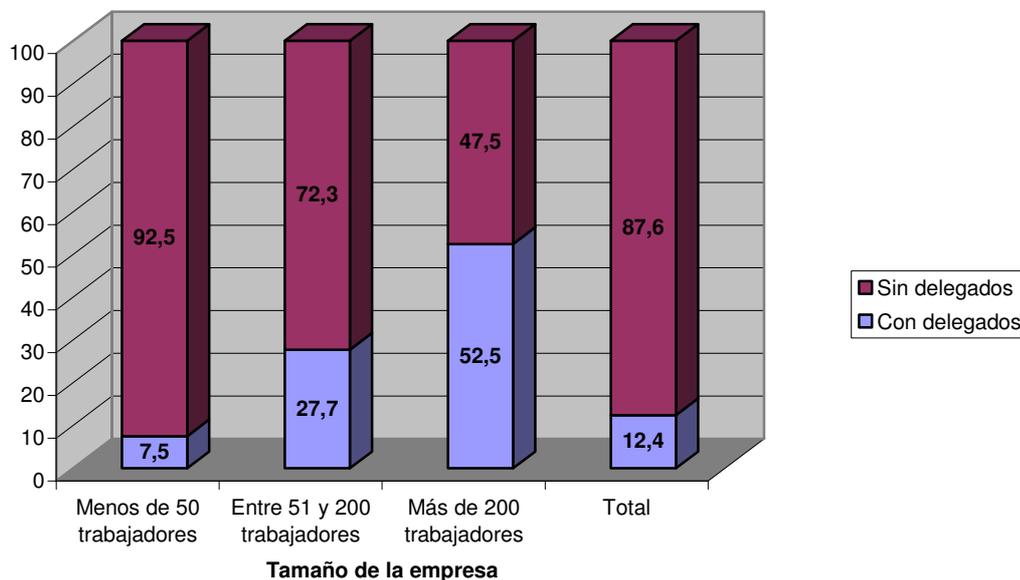
La debilidad en los niveles de afiliación se complementa con una muy reducida presencia sindical en los lugares de trabajo. Este fenómeno puede ser analizado tanto desde el punto de vista de los establecimientos que no cuentan con instancias de representación directa de sus trabajadores, como también desde la perspectiva del colectivo de trabajadores que no han designado delegados y comisiones internas.

De acuerdo a la información proveniente de las encuestas elaboradas en el Ministerio de Trabajo, en aproximadamente el 85% de las empresas no existe ninguna instancia de representación directa de los trabajadores¹⁶.

Desagregado según el tamaño del establecimiento, la inexistencia de delegados alcanza al 92,5% en aquellos de menos de 50 empleados; al 72,3% en los establecimientos de 50 a 200 trabajadores; y al 47,5% en aquellos de más de 200 trabajadores (ver gráfico n° 2).

¹⁶ De acuerdo a la EIL el porcentaje de empresas sin ningún tipo de instancia de representación directa de los trabajadores asciende al 87,6%. Por su parte, la ETE ubica esta magnitud en el 84,4%.

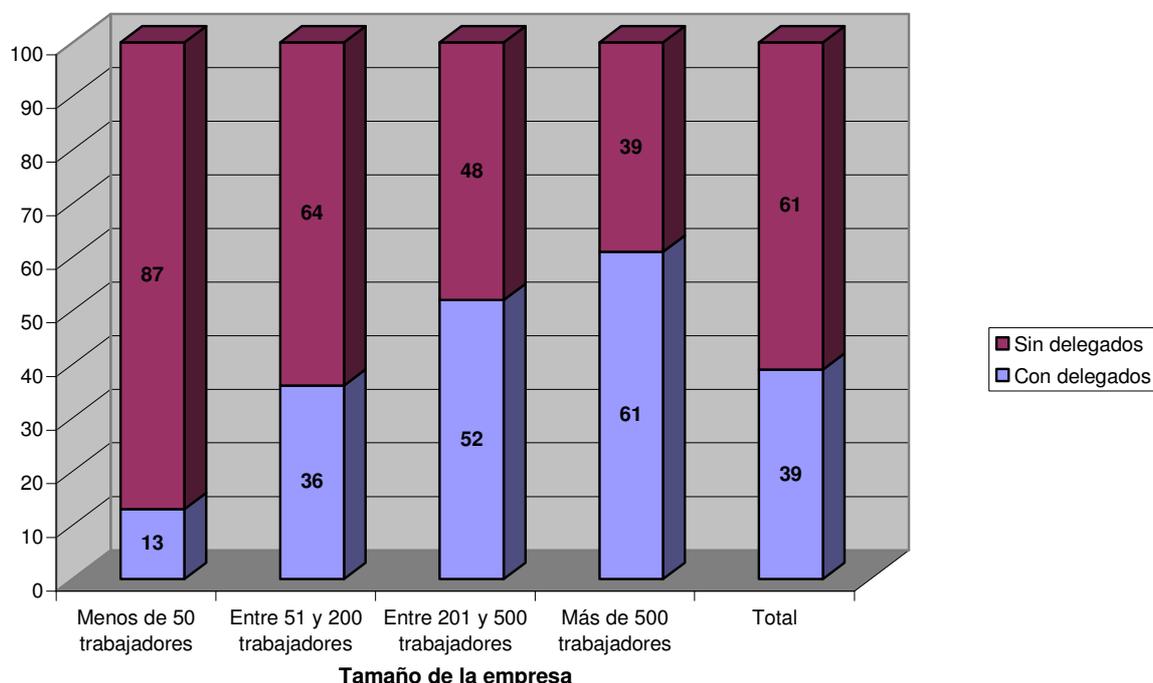
Gráfico nº 2: Presencia de delegados según el tamaño de las empresas (% de empresas)



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 directa.

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% (ver gráfico nº 3).

Gráfico n° 3: Trabajadores con delegados según el tamaño de las empresas (% de trabajadores)



En los distintos sectores de actividad, los trabajadores que no poseen representación directa representan las siguientes proporciones:

Cuadro n° 2: Porcentaje de trabajadores en empresas que no poseen delegados

Actividad	ETE (%)
Industria manufacturera	41,5
Construcción	75
Comercio, restaurantes y hoteles	69
Transporte, almacenaje y comunicaciones	31,8
Servicios financieros y a las empresas	81,5
Educación (sector privado)	88
Salud (sector privado)	53,2

Otro indicador que permite dar cuenta de las debilidades de los mecanismos de representación directa es la proporción de conflictos que son canalizados a través del delegado sindical. En efecto, sólo una pequeña parte de los reclamos se plantea por medio del órgano sindical en la empresa, mientras que una amplia mayoría de los trabajadores recurre a su supervisor o jefe.

Cuadro n° 3: Canales de transmisión de los reclamos laborales dentro de la empresa (Fuente: ETE)

	Supervisor Jefe (%)	Delegado sindical (%)
Situaciones de peligro de pérdida de empleo	75,9	11,3
Demandas salariales no satisfechas	79,1	7,8
Situaciones de traslados reiterados de puesto de trabajo	84,7	7,1
Modificaciones injustificadas del tiempo de trabajo y de descanso	87,3	4,7
Problemas operativos reiterados	86,7	0,9

Finalmente, la debilidad de la presencia sindical en la empresa tiene como correlato una limitada participación de la representación directa en los procesos de negociación colectiva.

Por un lado, la EIL da cuenta que sólo el 2,8% de las empresas desarrollaron negociaciones colectivas “no formales” al interior de las firmas con delegados gremiales o comisiones internas (GBA: 2,9%; Interior: 2,6%).

Esta situación también se verifica en las negociaciones colectivas que se realizan a nivel de empresa, en donde, según el artículo 18 de la ley 25.877, la representación de los trabajadores está a cargo del sindicato con personería gremial y de los delegados del personal.

Sin embargo, el grado de cumplimiento de esta obligación legal ha sido, hasta la actualidad, muy precario. Sólo el 37% de las negociaciones por empresa homologadas entre 2006 y 2007 ha contado con la participación de los representantes directos de los trabajadores, por lo que la mayoría de las negociaciones siguen siendo desarrolladas exclusivamente por el sindicato con personería gremial de nivel superior (federaciones y uniones), aún en muchas de las empresas de mayor tamaño de la economía nacional¹⁷.

4. Breve aproximación a casos concretos: las comisiones internas y la conflictividad laboral

La insuficiencia de información disponible, impide analizar exhaustivamente la forma que adquiere la organización y el conflicto en planta, en el lugar de trabajo o en su

¹⁷ Al respecto, puede consultarse la información detallada en forma trimestral en los informes periódicos de coyuntura elaborados por el Observatorio del Derecho Social de la CTA, en www.observatoriocta.org.ar.

territorio. Sin embargo, en los últimos años se han suscitado diferentes experiencias que dejan traslucir esta forma.

El objetivo de este apartado es avanzar en la descripción de las principales características que asume en la actualidad la representación directa. Para el análisis y la construcción de la tipología se ha trabajado un conjunto de casos que, si bien no constituyen una muestra exhaustiva, abarcan la mayoría de los elementos presentes en las formas que ha asumido la organización de los trabajadores en estos años.

Los casos han sido seleccionados en relación al conflicto que estas experiencias llevan adelante. La decisión de focalizar allí el análisis, se asienta en la concepción de estos momentos disruptivos como espacios que acentúan las contradicciones y permiten observar el movimiento desplegando todas sus determinaciones.

Se busca, entonces, comenzar a delinear una tipología de experiencias que permitan acumular conocimiento sobre los diversos caminos que los trabajadores emprenden para lograr sus reivindicaciones a partir de la organización en su lugar de trabajo.

Se han distinguido cuatro dimensiones que condicionan la organización y le imprimen, a su vez, características determinadas. Advertimos, asimismo, que la decisión de entrar al problema a través del conflicto puede generar, y de hecho lo hace, dimensiones yuxtapuestas en un mismo caso.

La primera dimensión remite a la organización de los trabajadores allí donde no existía representación directa previa. La segunda agrupa experiencias de trabajadores que se organizan en oposición a la conducción existente en la estructura sindical. La tercera, describe experiencias de organización de trabajadores que, debido a la regulación existente en nuestro país sobre encuadramiento y a las estrategias empresariales de tercerización, fragmentación y subcontratación, han visto modificado el ámbito de representación que, en el plano formal, poseen distintas organizaciones sindicales intervinientes.

Dentro de cada tipo buscamos analizar la relación que establece cada experiencia con la organización sindical, con la patronal y con el Estado. Al mismo tiempo intentamos dar cuenta de algunos mecanismos que posibilitan su desarrollo, su sostenimiento en el tiempo y, en algunos de los casos, su éxito.

Los casos sobre los que hemos desarrollado esta sección están constituidos por la organización de los trabajadores de las siguientes empresas o actividades: a) Casino de Buenos Aires; b) Mensajistas, cadetes, delivery, etc; c) Lavadero Virasoro; d) Subterráneos de Buenos Aires (Metrovías); e) Banco Ciudad de Buenos Aires; f) Motosierristas de Misiones (Alto Paraná); g) Pasantes de Telefónica y Telecom; h) Trabajadores que percibían planes asistenciales en la Municipalidad de Santa Rosa, La Pampa; i) Fileteros de Mar del Plata; j) Pasantes del Gobierno de la Ciudad Autónoma Buenos Aires; y k) Stani.

4.1 Creación de comisiones internas allí donde no había representación directa

La falta de comisiones internas en los lugares de trabajo se debe básicamente a dos factores que aparecen, en algunos casos, yuxtapuestos. El primero remite a actividades nuevas dentro de la economía que aún no poseen representación por sector, por lo cual hay poca o nula tradición de organización gremial. Estas áreas, fundamentalmente asociadas al sector servicios, se caracterizan por poseer trabajadores jóvenes con distintos niveles de calificación y sin ningún tipo de experiencia gremial

El segundo factor se debe a la aplicación, por parte de la empresa, de diversos mecanismos que limitan y obstaculizan la conformación de comisiones internas. Se trata de grandes empresas, nuevas o tradicionales, que tienen como política negociar directamente con el sindicato limitando al máximo la organización de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Dentro de la primera categoría se encuentra el caso del SIMECA. Si bien la forma que asume aquí la organización de los trabajadores es un sindicato, es necesario remarcar que, precisamente por tratarse de una actividad nueva, los trabajadores deben emprender la doble tarea de organizarse en su lugar de trabajo y constituir una estructura sindical que los habilite para actuar representando al colectivo ante la ley y los proteja, al mismo tiempo, de los embates de la patronal.

La organización en el lugar de trabajo, en esta experiencia, estuvo fuertemente ligada a esta necesidad de construir una herramienta gremial. Las características de la tarea que realizan posibilitan, por un lado, encuentros informales cotidianos de los trabajadores de distintas empresas, por otro lado posibilita que los activistas puedan realizar acciones de formación y agitación en diferentes empresas a causa del alto nivel de rotación en los puestos de trabajo. Como contraparte, esta rotación dificulta la conformación de cuerpos de delegados estables.

La relación de la patronal con la incipiente organización de este sector fue variada. Las grandes empresas recurrieron a despidos mientras que empresas de delivery, principalmente del interior, la confundieron con una cámara empresarial y buscaron afiliarse.

En cuanto al Estado, se da una situación muy particular, ya que las dilaciones durante el trámite de la personería gremial posibilitaron la creación de un sindicato que disputa el mismo ámbito de representación. Ello originó la apertura de un proceso para acreditar cual de las dos organizaciones es la más representativa, prolongando aún más el proceso¹⁸. Las dificultades de estas dilaciones se evidencian no solo en la imposibilidad de representar al colectivo de trabajadores, sino en la desprotección jurídica de quienes se involucran en estas organizaciones, siendo objeto de represalias promovidas por los empleadores.

Es posible que la percepción de la vulnerabilidad a la que están sujetos, haya contribuido para que, aún sin la personería gremial, este sindicato se haya adherido a estructuras sindicales de tercer grado.

Dentro de la segunda categoría, se contemplan las experiencias que conforman una comisión interna en aquellos lugares de trabajo que carecían de representación directa, pero no así de representatividad sindical. Este es el caso de la comisión interna de Casino de Buenos Aires¹⁹, enmarcado dentro de ALEARA²⁰ y la comisión interna de Lavaderos Virasoro enmarcada en el Sindicato de Químicos y Petroquímicos²¹ de Rosario.

Ambas experiencias organizativas se inician a partir de la organización de grupos de trabajadores que luchan por mejores condiciones de trabajo. En el caso de Casino de

¹⁸ El sindicato de Mensajeros agrupa a trabajadores mensajeros o repartidores. Al considerarse la inexistencia en el sector de un sindicato con personería gremial preexistente, y al ser solicitada por dos sindicatos simplemente inscriptos, corresponde realizar un cotejo en los términos del artículo 28 de la ley 23.551.

¹⁹ La actividad de casinos ha tenido un importante crecimiento a partir de fines de la década de los 90, con la habilitación de las máquinas de juego electrónico. En la Ciudad de Buenos Aires, además de los buques, se habilitó el permiso en el Hipódromo de Palermo. Esta actividad ha generado una importante demanda de trabajadores, en general, jóvenes que realizan sus primeras experiencias laborales.

²⁰ Actualmente esta representación se disputa entre ALEARA y el SOMU.

²¹ La representación por actividad correspondía originariamente a la Unión Obrera de Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos quien, ante la solicitud de afiliación masiva de los trabajadores del Lavadero Virasoro, 400 en total, dilató su respuesta, y originó que días después comenzaran a llegar los telegramas de despido.

Buenos Aires, el detonante se produce con las condiciones de trabajo en días de fiestas (navidad y año nuevo) y en el caso de Lavadero Virasoro debido a diferentes reclamos que derivaron en el despido de 60 trabajadores. Estos detonantes han devenido en conflictos de larga duración principalmente por la estrategia llevada adelante por la empresa y las trabas a la resolución impuestas por el Estado. Esta prolongación del conflicto cohesionó la acción de los trabajadores y profundizó los reclamos y las estrategias de organización.

En tal sentido el papel de las empresas ha sido marcadamente confrontativo. En el caso de Casino de Buenos Aires ha apelado a despidos represalias, modificaciones de las condiciones de trabajo de algunos trabajadores, incluso en “virtud de la imposibilidad de operar sin dotación marítima por cuestiones de seguridad”, los casinos se encuentran paralizados, situación que los trabajadores denuncian como un virtual “lock out patronal”. En el caso de Lavaderos Virasoro, los mecanismos no han variado, despidos represalias, intentos de vaciamiento de la empresa y negativas reiteradas a concurrir a la Secretaría de trabajo provincial. Así mismo, los trabajadores de Lavadero han sufrido agresiones directas por parte de “patotas” anónimas.

En ambos casos se trata de empresas que pertenecen a grupos económicos que cuentan con más empresas en el rubro. Otro elemento común es la gran cantidad de trabajadores que emplean²².

El papel del Estado en estos conflictos ha cobrado un rol central. Las principales actuaciones estuvieron en manos del Ministerio del Interior y del Ministerio de Trabajo. En el primer caso, ha desplegado contra los trabajadores diferentes estrategias represivas personificadas por personal de la policía federal, provincial, gendarmería y prefectura. La represión ha culminado en ambos casos con procesos de criminalización de la protesta. Por su parte, el MTSS ha dictado conciliación obligatoria²³, ha convocado diferentes reuniones con mayor o menor formalidad y ha evidenciado incapacidad para hacer cumplir sus propias resoluciones.

²² Casinos de Buenos Aires consta en la actualidad de dos buques que ocupan alrededor de 2700 trabajadores sindicalizados en distintos gremios, como juegos de azar, gastronómicos y marítimos. La recaudación estimada de los dos buques en funcionamiento se estima en 2 millones de pesos por día. Lavaderos Virasoro, por su parte cuenta solo en Rosario con dos Lavaderos en los cuales trabajan algo más de 400 trabajadores.

²³ En el caso de Casino de Buenos Aires, la intervención del Ministerio de Trabajo, dictando la Conciliación Obligatoria, logró que la empresa diera marcha atrás con los despidos y los trabajadores pudieron elegir sus representantes sindicales. Al respecto, el Secretario General de ALEARA, Daniel Amoroso, expresó que la medida de fuerza se produjo por *"el despido de tres trabajadores que reclamaban elecciones para delegados, sin ser avalados por la organización gremial"*.

Frente a estos embates, un elemento central en el éxito de estas experiencias ha sido la solidaridad mantenida entre los trabajadores al interior de la empresa y a lo largo de todo el conflicto tanto en Casino de Buenos Aires²⁴ como en Lavaderos Virasoro. Los trabajadores han sostenido unificadamente paros, piquetes y acampes que continúan en la actualidad. Aunque en la mayoría de los casos las pérdidas en términos salariales han sido considerables, los trabajadores han resistido el conflicto durante meses. La conformación de la comisión interna y la forma en que se organizan los trabajadores adentro de la empresa permitió, en la experiencia de Casino, generar un plan de acción efectivo para resistir el conflicto de encuadramiento que surge a principios del año 2007 entre ALEARA y SOMU y que aún continúa abierto.

La solidaridad no ha quedado circunscripta al ámbito de la empresa, y en ambos casos se ha apelado a otros trabajadores organizados y a la comunidad en general. Por otra parte, la participación, en el conflicto, de los organismos de segundo o tercer grado no es homogénea. Finalmente, la dificultad para difundir la experiencia y así masificarla, ha encontrado como salida la circulación vía medios alternativos de información, que han seguido el conflicto y alertado en los momentos álgidos.

4.2 Comisiones internas opositoras a la línea política del sindicato con personería gremial

La posibilidad de conformar comisiones internas opositoras a la conducción del sindicato que ostenta la personería gremial encuentra diversos obstáculos derivados, entre otras causas, de las disposiciones de la ley 23.551²⁵.

Esta categoría remite a aquellos casos en los que los trabajadores optaron por disputar la conducción de comisiones internas preexistentes en sus lugares de trabajo, a través de

²⁴ En el mes de Marzo, y en el marco de la discusión salarial, la empresa ordenó al personal de seguridad que no permitiera la entrada de aproximadamente 30 empleados del turno noche. El resto, en solidaridad, tampoco trabajó, por lo que la empresa amplió los despidos a más de cien. Según un comunicado de la empresa, *"Ante la insistencia de un grupo de trabajadores en el ejercicio de prácticas ilegales e ilegítimas, que incluyeron recientemente faltas gravísimas como el abandono de los puestos de trabajo y de las mesas de juego (...), Casino Buenos Aires S.A. comunica que ha resuelto el despido de ese conjunto de empleados que no se encuadran dentro de las mínimas normas de convivencia laboral"*.

²⁵ En el apartado dos de este trabajo se describen en forma detallada los obstáculos que podrían derivarse de la ley 23.551 respecto del accionar de los delegados y/o las comisiones internas cuando ellos no responden a la línea política del sindicato que detenta la personería gremial (entre otras, monopolio para la convocatoria a elecciones para designar delegados, posibilidad de revocación del mandato por parte de los órganos que determina el estatuto sindical, obligación de mantener la afiliación al sindicato con personería gremial para poder mantener la representación).

los mecanismos de democracia sindical establecidos estatutariamente²⁶. Aquí se trata de disputar con el oficialismo de la estructura sindical, que ha perdido la representación en ese lugar de trabajo particular. En esta categoría se enmarca la comisión interna de los trabajadores de subterráneos, cuya representación sindical está bajo la Unión Tranviarios Automotor (UTA), la comisión interna de los trabajadores del Banco Ciudad bajo el ámbito de La Bancaria²⁷ y la comisión interna de Stani bajo el ámbito de representación del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación.

La relación con el conflicto en esta categoría no es directa. Mientras en el caso de la comisión interna del Banco Ciudad y de Stani, el mismo se desarrolla principalmente con el sindicato de primer grado (La Bancaria y STIA), en Subterráneos revistió, además, una confrontación directa con la empresa y el Estado.

Dentro de estos casos se encuentran experiencias donde las comisiones internas opositoras mantienen estructuras de funcionamiento y organización previas²⁸, en otros casos, como el de subterráneos, se pone en cuestionamiento la forma general de la representación y el sujeto representado. Así, un elemento central de las luchas ha sido la incorporación al convenio colectivo de trabajadores antes excluidos.

En relación a la participación de la empresa en el conflicto, en el caso del cuerpo de delegados del subterráneo se instrumentó, por parte de la empresa, un complejo de tácticas contra la organización de los trabajadores. Desde acusaciones por sabotaje a campañas públicas de desprestigio. Incluso, en el marco de la incorporación de 400 trabajadores nuevos, se recurrió a un acuerdo entre la UTA y Metrovías mediante el cual ingresaban a la empresa representantes del sindicato con personería gremial con el fin de debilitar la organización gremial interna.

²⁶ Hemos, como en otros puntos, apartado los casos de comisiones internas opositoras en sectores de representación que permiten la pluralidad por considerar que la complejidad de su análisis excede a este informe. Las características del modelo germinal en el sector público serán abordadas en trabajos subsiguientes. No queremos dejar de señalar, sin embargo, que muchas de las comisiones internas opositoras de este sector enfrentan similares problemas de los que describiremos. Sólo a efectos enunciativos, consideramos relevante mencionar a la experiencia organizativa de La compañía de danza contemporánea del Teatro San Martín y de los trabajadores de la Dirección de Protección del Trabajo del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Estas experiencias contemplan a colectivos de trabajadores que se han organizado en asambleas generales para mejorar sus condiciones de trabajo. El resultado de ambos procesos de organización ha sido el pase masivo de SUTECBA a ATE.

²⁷ Tomamos el caso de la comisión interna del Banco Ciudad por ser representativa de varias experiencias similares que se dan en ámbito de La Bancaria, entre ellas: la comisión interna de CABAL, comisión interna del BCRA, comisión interna del Banco Nación, entre otras.

²⁸ Pueden apelar a la democratización, la mayor participación de los trabajadores en las decisiones y presionar al sindicato en la firma o rechazo de determinadas cláusulas negociadas.

El Estado tuvo en estos casos comportamientos disímiles. En el caso de subterráneos las figuras intervinientes fueron tanto el Ministerio del Interior como el Ministerio de Trabajo. Al igual que en los casos antes descriptos se recurrió a la represión de la protesta y su posterior criminalización. Por su parte, el Ministerio de Trabajo, mantuvo una postura ambigua, que incluyó el reconocimiento del cuerpo de delegados como sujeto de representación en algunos momentos, y su negación en otros²⁹. La agudización del conflicto cristalizó a la UTA como único actor en el último proceso negocial y la descalificación pública del cuerpo de delegados por parte de funcionarios del propio MTSS³⁰.

La relación entre estas experiencias y los sindicatos a los que pertenecen varía de la tensión a la confrontación plena, principalmente relacionado con el grado de conflictividad por el que pasa el sector y por la profundidad de la disputa. Así, la UTA inició un proceso para la expulsar a los delegados de subterráneos, quitándoles automáticamente la tutela gremial y dejándolos sin protección ante despidos o suspensiones por parte de la empresa; desconoció públicamente la representación de los delegados del subte; incorporó como trabajadores miembros de su conducción para intervenir el proceso de organización interna.

Los trabajadores de bancarios, por su parte, se enfrentaron a diversos conflictos derivados de las tensiones existentes con la organización sindical con personería gremial. Este sentido, puede destacarse, por un lado, la firma de un acuerdo colectivo entre La Bancaria y la patronal que, entre otras cuestiones, impuso un aporte obligatorio a favor de la organización, aún a pesar de la oposición de los trabajadores. La impugnación de este hecho llevó a la comisión interna del Banco Ciudad de Buenos Aires a judicializar el tema, logrando una medida cautelar que suspendió los efectos de dicho pacto. Asimismo, La Bancaria incurrió en numerosas dilaciones para evitar convocar a elecciones de delegados en el Banco Ciudad, imposibilitando de esta manera que los trabajadores designen a sus representantes directos en el lugar de trabajo. Durante este período, los anteriores miembros de la comisión interna, han venido ejerciendo la representación de facto, en virtud de la existencia de consenso y legitimidad entre sus compañeros de trabajo. Sin embargo, el accionar de la

²⁹ La fuerza objetiva que posee la organización de los trabajadores en subterráneos, fuerza a la empresa y al MTSS a tenerlos como únicos interlocutores válidos en la negociación colectiva.

³⁰ La viceministra del MTSS, Noemí Rial, afirmó que los inconvenientes registrados en las diferentes líneas del subte y el Premetro desde mediados de agosto “tienen que ver con cuatro delegados que están en conflicto con la Unión Tranviarios Automotor (UTA)” (...) “Estas personas, quienes fueron denunciadas por la empresa ante la Justicia, son las que impiden la salida de formaciones mediante actos de sabotaje, como cortar cables y pintar los parabrisas de los vagones” (Diario Perfil, 11/08/07).

organización titular de la personería gremial los expone a posibles represalias por parte de la patronal, ya que, hasta tanto no renueven su mandato como delegados, carecen de toda protección legal.

La organización de los trabajadores en la comisión interna de Stani comienza con el rechazo de los trabajadores de la planta por la firma de un convenio a la baja. Los trabajadores eligieron una nueva comisión interna que debió enfrentar presiones por parte del sindicato e incluso la implantación de una comisión interna paralela.

La solidaridad interna mantenida por los trabajadores en esta experiencia es condición de posibilidad. En el caso de los trabajadores de subterráneos, la misma se manifestó internamente en cada acto de resistencia ante el conflicto. Pero, además, la misma se evidencia en la lucha por la inclusión de trabajadores tercerizados dentro del CCT. La externalización del conflicto por parte de los medios de comunicación, la empresa y el propio MTSS tuvo como contrapartida la externalización del conflicto por parte de los trabajadores, que al igual que el caso de los trabajadores de Casino Buenos Aires, abordaron diversas estrategias a tal efecto³¹.

4.3 Formas de contratación y organización en los lugares de trabajo.

Una tercera dimensión refiere a aquellas experiencias que contemplan colectivos de trabajadores que no están comprendidos en la representación formal existente dentro del lugar de trabajo. Estos casos se deben principalmente a las diversas formas de contratación que han asumido las empresas a partir de la década del '90: tercerización, pasantías, becas, contratos temporarios, monotributos, etc. Todas ellas situaciones contractuales que esconden en mayor o menor medida relaciones laborales. Hemos agrupado al abanico de casos que se inserta en esta tipología, en función de la relación que mantienen estas experiencias con las formas de representación preexistentes. Por un lado analizamos los casos que han cuestionado la forma de contratación y reclamado la aplicación del CCT manteniendo la unidad de los trabajadores de planta con los precarizados. Por otro lado, analizamos las experiencias que comienzan con la organización de los precarizados y luego reciben el apoyo o confrontación de la estructura de representación.

³¹ Los trabajadores del Subte comenzaron un proyecto editorial que difunde diferentes luchas de trabajadores y la propia y han asistido a diferentes jornadas y paneles para masificar el conflicto. Parte de esta difusión se realizó mediante la utilización de videos que fueron difundidos por Internet sobre el precario mantenimiento de los subterráneos, la construcción de una página web del cuerpo de delegados y la organización de usuarios que apoyan la lucha de los trabajadores del subte.

En el primer caso encontramos a los trabajadores Motosierristas de Misiones³² y a los trabajadores de limpieza y seguridad de Subterráneos. En ambos casos se da una implicación mutua entre las estructuras sindicales preexistentes y los sectores de trabajadores fuera de convenio. En ambos casos también, los sectores tercerizados correspondieron en épocas pasadas al ámbito de representación que ahora los reclama. Otra característica común es que los sectores tercerizados mantienen estructuras representativas acorde a su “nueva actividad”. Al conflicto de inclusión dentro del CCT se suma, entonces, un conflicto de re-encuadramiento que enfrenta a dos organizaciones sindicales.

Estas dos experiencias se caracterizan por haber llevado adelante fuertes conflictos que incluyeron, tomas del lugar de trabajo, suspensión de actividades, piquetes en rutas en el primer caso y vías ferreas en el segundo.

La segunda categoría que pertenece a este apartado es aquella conformada por casos en los que la organización de los trabajadores fuera del ámbito de representación y el sindicato no se da sincrónicamente. A su vez podemos distinguir aquí, un nuevo eje de análisis. Por un lado, aquellas experiencias, en las cuales el sindicato, una vez que se hace presente, apoya la organización y se suma al conflicto. Por otro lado, aquellas experiencias, que mantienen al sindicato como un férreo opositor de la organización o simplemente indiferente al proceso que los trabajadores llevan adelante.

Dentro del primer apartado podemos situar a la experiencia de los pasantes de Telefónica y Telecom y a las diversas estrategias organizativas que se han dado los denominados “trabajadores precarizados” del estado. En el segundo encontramos la experiencia de los trabajadores del pescado de Mar del Plata, y los municipales de Santa Rosa, La Pampa.

La precarización laboral propia del proceso de flexibilización en conjunción con los altos índices de desempleo generó un espacio propicio para formas de contratación, incluso dentro de los trabajadores más calificados, que rondaron ingresos por debajo de la línea de pobreza. Entre ellos, fue extendido el uso de pasantías para la contratación de estudiantes universitarios, por distintas áreas de la esfera pública y privada.

³² Los procesos de tercerización ocurridos principalmente en los '90 se materializaron en la empresa papelera Alto Parana, con la sub-contratación de empresas que se encargan de la tala de árboles. Antes hacheros, hoy motosierristas, los trabajadores que desarrollan sus tareas en este sector pasaron sin mediaciones del SOEP (Sindicato de Obreros y Empleados del Papel) a la UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores) con condiciones de trabajo significativamente desfavorables.

Estos trabajadores están por fuera de la cobertura de convenio colectivo del sector y en su mayoría no han sido acogidos por las estructuras sindicales que ejercen la representación de su lugar de trabajo.

Se ha utilizado para este análisis el caso de los pasantes del sector salud de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y telefónicos. Estos trabajadores se han organizado en asambleas permanentes tendientes a generalizar la participación y discutir temas propios de su condición³³.

La segunda experiencia es llevada adelante por trabajadores fileteros de Mar del Plata³⁴ sin representación gremial por estar, mediante fraude patronal, bajo la forma de cooperativistas³⁵ y por trabajadores precarizados de la Municipalidad de Santa Rosa, La Pampa sin representación gremial producto de la forma de contratación patronal que los excluye de convenio: contratación vía planes sociales³⁶.

³³ El viernes 7 de diciembre de 2001, los trabajadores pasantes de los servicios 19 y 000 de Telefónica de Argentina ocuparon sus lugares de trabajo constituyéndose en Asamblea Permanente. Tras el intento de despido de siete pasantes y la rescisión del contrato de pasantía a una trabajadora embarazada organizaron una lucha por la reincorporación de estos compañeros y por la reivindicación de demandas que alcanzaban al conjunto los trabajadores contratados bajo la forma de pasantías: “Efectivización incondicional de todos los trabajadores involucrados” era la exigencia. A las 14 Hs., horario de cambio de turno, donde se encontraban en los edificios la totalidad de los pasantes, cada uno de ellos se puso una remera negra con inscripciones blancas: en el frente “SI a la efectivización de los pasantes”, en la espalda “NO a los despidos en Telecom”.

³⁴ Las formas de precarización en la contratación, ha dejado a estos colectivos de trabajadores por fuera de los ámbitos de representación gremial. Aunque en los hechos, estos trabajadores realizan las mismas tareas que los afiliados al sindicato. En el caso de los fileteros de Mar del plata el sindicato que debería agruparlos es el SOIP (Sindicato de Obreros e Industria del Pescado), que no los reconoce como comprendidos en su ámbito de representación ya que carecen de relación de dependencia y por ende no pueden ser sindicalizables (art. 1º del decreto 467/88) no obstante compartir la representación ante la autoridad de aplicación.

³⁵ Las llamadas cooperativas no son más que contratistas individuales que por intermedio de la figura de la cooperativa eluden la relación de dependencia generando un modo de sobre-explotación y trabajo no registrado que ha convertido a la actividad en una verdadera patología social.

³⁶ El caso de los municipales de Santa Rosa se enmarca dentro del auge de las políticas sociales de finales de los '90 (planes trabajar) y comienzos del '00 (planes jefes y jefas). Los altos niveles de desocupación y la eminente conflictividad social enfrentaron a las administraciones públicas a la necesidad de desplegar una batería de políticas como paliativo a tal situación. Así, ingresan a realizar diversas tareas dentro de la municipalidad de Santa Rosa, La Pampa, trabajadores que realizaban su tarea como contraprestación de planes asistenciales. La permanencia en el tiempo de los mismos redundó en un precarización permanente de las condiciones de trabajo y una presión a la baja para los trabajadores de planta que realizaban similares tareas.

Estos colectivos se enmarcan en distintas maniobras patronales para abaratar costos vía superexplotación de la mano de obra. Se trata en ambos casos de los últimos eslabones de la cadena productiva que realizan sus tareas con altos grados de precariedad³⁷.

La permanencia en el tiempo de estas formas de contratación, posibles hace unos años por los altos niveles de desocupación y la presión que este realiza sobre los salarios y otras condiciones de trabajo, ya no se condicen con algunas de las condiciones actuales. Es precisamente en medio de una recomposición de las condiciones de trabajo de los trabajadores que se enmarcan estos conflictos.

Aunque realizan tareas en lugares donde hay gremios con personería gremial interviniendo, ninguno de los dos casos cuenta, al momento de realizarse el conflicto, con una organización de primer o segundo grado que los represente. Sin embargo, en ambos casos se encuentran trabajadores afiliados de forma directa a la CTA.

En el caso de los Fileteros, la representación real de los trabajadores en conflicto la ejerce un cuerpo de delegados electo por el voto directo y secreto de los trabajadores de dichas cooperativas. Cabe al respecto mencionar que la elección fue comunicada a cada establecimiento, quienes guardaron silencio ante el temor de que cualquier contestación pudiera ser utilizada para el “blanqueo” o el reconocimiento de la relación de dependencia. También hubo silencio por parte del sindicato con personería gremial, ya que como dijimos no los entiende comprendidos en su ámbito, y carecen de requisitos para afiliarse a la entidad.

Este tercer tipo de experiencias ha mantenido importantes elementos comunes entre si. En relación a las características de las empresas en que estos casos se desarrollan podemos decir que son claves en su territorio por la mano de obra que ocupan³⁸. En los casos de sectores privados se trata de empresas con altas tasas de ganancia.

La participación de la empresa en el conflicto varía según la experiencia. A la confrontación abierta por Metrovías, que incluyó la utilización de los espacios de publicidad del subterráneo para pegar solicitadas responsabilizando a los trabajadores de las limitaciones del servicio, se le opone el accionar de Alto Paraná que se oculta tras

³⁷ Desde jornadas de trabajo de 12 hs. hasta la temporalidad, desde el destajo hasta la insalubridad, el pescado se filetea en talleres clandestinos o semi-clandestinos en condiciones infra-humanas que recuerda las secuencias de la primera revolución industrial.

³⁸ En el caso de la industria del pescado, el colectivo de trabajadores es variable y de acuerdo a las necesidades de la demanda. Pero cálculos de los propios trabajadores entienden que puede haber más diez mil trabajadores en alta temporada que trabajan en estas condiciones.

sus tercerizadas, que no dudan en accionar contra los trabajadores mediante despidos represalias y la imposición, por diversos mecanismos de presión, de la afiliación compulsiva a la UATRE. El caso de las empresas envasadoras de pescado, la reacción incluyó disparos por parte de su personal de seguridad contra un grupo de trabajadores, más de 500 trabajadores cesantes y varios despidos. Los casos de Metrovías y Telefónica configuran, en este sentido, mecanismos paradigmáticos en la incorporación del usuario en el conflicto. Ambas empresas denuncian explícitamente a la organización de los trabajadores como responsables de la falencia del servicio.

Otra característica de estos conflictos es la intervención del Estado mediante la represión de los trabajadores. El Ministerio del Interior interviene con diversas estrategias represivas³⁹. Han sido abiertos, en este sentido, procesos penales contra los principales activistas del conflicto sostenido por los papeleros misioneros y contra algunos delegados de subterráneo. Acusados de obstrucción de la vía pública en el caso de los papeleros y de sabotaje a los segundos.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo intervino con lógicas disímiles en relación al colectivo de trabajadores del que se tratase, y en el caso de la industria papelera actuó favoreciendo la posición patronal y del sindicato que expresa condiciones laborales menos favorables para los trabajadores, aún a pesar de la abierta oposición de estos (Observatorio del Derecho Social de la CTA, 2007b).

En algunos casos, ante la pasividad de la autoridad administrativa, es la empresa la que decide en la práctica el encuadramiento al que están sujetos los trabajadores que en ella cumplen tareas.

Es destacable la utilización de esta “pasividad” en lo referente a ámbito de representación de los servicios de atención telefónica, brindados por empresas contratistas de las compañías de servicio público (call centers). *“Estas empresas aplican a su personal las disposiciones del convenio colectivo de comercio, mientras que el FOETRA Sindicato Buenos Aires sostiene que dichos trabajadores deben encuadrarse en el ámbito del convenio de telefónicos. Para ello, solicitaron en reiteradas ocasiones*

³⁹ El conflicto de fileteros tuvo un pico en la paralización del puerto durante cinco días en el mes de Julio que concluyó en el acta de fecha 1º de agosto. A partir de allí, no obstante que los delegados fueron reconocidos como “representantes de los trabajadores”, se intensificaron las medidas represivas. Persecuciones, allanamientos, lesiones, detenciones y torturas, traslado de los trabajadores presos a otras jurisdicciones, además de iniciar proceso a los principales referentes de los trabajadores en conflicto. Todas las movilizaciones fueron reprimidas con gases, balas de goma, tratando de aislar el conflicto de la sociedad.

que el Ministerio de Trabajo realice inspecciones laborales a fin de determinar el correcto encuadramiento de los trabajadores de los “call centers”. Sin embargo, la autoridad administrativa rechaza los pedidos alegando la insuficiente cantidad de inspectores” (Observatorio del Derecho Social de la CTA, 2007b).

La unidad de los trabajadores en el conflicto ha asumido diferentes formas, del funcionamiento en asambleas permanentes, a la delegación mediante la conformación de cuerpos de delegados, desde la organización clandestina a las votaciones de delegado en urnas y ante escribano público. Si bien algunas experiencias han tenido más éxito que otras en el logro de sus reclamos, es evidente en todos los casos analizados la importancia de mantener la solidaridad interna y la comunicación horizontal entre los trabajadores.

5. A modo de cierre

La situación descrita a lo largo de este primer apartado nos permite realizar, a esta altura de la exposición, un conjunto de apreciaciones que podrán constituir ejes para la discusión sobre los mecanismos de representación directa en el lugar de trabajo.

De esta manera, es necesario reafirmar, por un lado, que la inserción de órganos de representación directa en los lugares de trabajo constituyó un elemento inherente a la conformación estructural de la organización del movimiento obrero en nuestro país. A su vez, el desarrollo y la creciente complejidad que asumían estos órganos fueron interrumpidos abruptamente por la dictadura militar iniciada en marzo de 1976, que tuvo como uno de sus principales objetivos el desmantelamiento de la organización de los trabajadores en los ámbitos de trabajo.

Como consecuencia de ello, la conformación de la estructura organizativa de los trabajadores en el lugar donde desarrollan sus tareas asume, en la actualidad, niveles muy bajos de presencia, y ello se extiende transversalmente a todos los sectores de actividad y a todo tipo de empresa⁴⁰.

Paralelamente, es esta la estructura organizativa que se enfrenta, en la actualidad, a las modificaciones que se experimentan tanto en la organización jurídica de la empresa y como en los procesos productivos.

⁴⁰ Si bien es necesario destacar aquí que existe un sesgo a favor de mayores niveles de organización en las empresas de mayor tamaño y en el sector de la industria manufacturera.

Por ende, los desafíos provenientes de la situación descripta pueden ser abordados a partir de la consideración de dos dimensiones complementarias.

En primer lugar, surge a las claras la urgente necesidad de promover acciones tendientes a recomponer las instancias de organización de los trabajadores, tanto en su lugar de trabajo como así también en ámbitos de coordinación en niveles suprasectoriales. En este sentido, los bajos niveles de sindicalización y de presencia de los órganos de representación directa en los lugares de trabajo están dando cuenta del retroceso experimentado en el período que se abrió como consecuencia del golpe de estado de 1976, y se expresan como limitación y como potencia para el accionar de los trabajadores. Como limitación, ya que difícilmente puedan desarrollarse estrategias exitosas de acción sin contrarrestar este déficit en materia organizativa; como potencia, en tanto aún a pesar de dicha debilidad organizativa los colectivos de trabajadores han sido capaces de promover instancias de organización y conflicto, sorteando todo tipo de obstáculos, provenientes tanto de los empleadores, como del Estado, de las limitaciones provenientes de la regulación normativa y, en algunos casos, de las propias organizaciones sindicales preexistentes.

De esta manera, el desarrollo de una fuerte campaña de sindicalización y de designación de representantes en los lugares de trabajo posee una doble potencialidad. Por un lado, fortalecerá la posición del conjunto de los trabajadores de cara a un contexto socio – económico en el que las luchas reivindicativas, es de prever, continuarán en ascenso; por el otro, permitirá la irrupción de nuevas camadas de trabajadores organizados, entre ellos jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, garantizando de esta manera la transmisión del social histórico de la clase, y posibilitando la apertura de una dinámica de conflicto y organización que, es de esperar, implique un salto cualitativo y cuantitativo en el desarrollo de las luchas del movimiento obrero en nuestro país.

En segundo lugar, si bien no ha constituido el objetivo principal de este trabajo, no podemos dejar de mencionar, al menos para considerar como líneas de investigación a futuro, la importancia que asumen, al analizar los mecanismos de representación directa en el lugar de trabajo, fenómenos derivados de la creciente internacionalización de los procesos productivos, con su correlato de tercerización, sucontratación, deslocalización y externalización.

En este sentido, si bien no existen evidencias que permitan afirmar o rechazar tajantemente la existencia de modificaciones sustanciales en los procesos productivos desarrollados en nuestro país, sí se visualizan indicios de una creciente fragmentación de la empresa, como entidad, y de los propios procesos productivos en ciertos sectores. Ello es evidente en el plano jurídico, con la proliferación de externalizaciones y cadenas de subcontratación, pero también incipiente en actividades con altos niveles de innovación tecnológica, tales como las telecomunicaciones.

Este proceso, a su vez, nos enfrentará a nuevos desafíos en torno al diseño de mecanismos de representación directa de los trabajadores, y sus necesarias instancias de articulación en torno a la definición de estrategias de organización y acción.

Apartado 2: Apuntes para una contribución desde el derecho

1. Introducción

Las relaciones que se establecen entre el derecho y la materialidad de las relaciones sociolaborales condicionan toda reflexión que pueda realizarse sobre un tipo de regulación particular de la actividad sindical en general, y de los mecanismos de representación directa en el lugar de trabajo en particular.

En tal sentido, en el primer apartado de este trabajo describimos las principales características que asume la presencia de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo, y esbozamos una tipología preliminar que podría estar dando cuenta de nuevos obstáculos y estrategias de los trabajadores para garantizar la existencia de instancias de representación directa, y su relación con el conflicto.

En este contexto, el objetivo de este segundo apartado apuntará a analizar en forma pormenorizada la legislación que en nuestro país regula la actividad de los órganos de representación directa en el lugar de trabajo (ley 23.551 y su decreto reglamentario 467/88)⁴¹.

Este análisis nos permitirá, por un lado, esbozar un conjunto de ideas tendientes a ampliar los marcos de discusión sobre las herramientas de representación directa en los lugares de trabajo. En este sentido, entendemos que este debate debe complementarse con la incorporación de dimensiones vinculadas a los procesos de transnacionalización y externalización, las modificaciones en la estructura jurídica de la empresa, la

⁴¹ Al respecto, a lo largo de este apartado nos referiremos exclusivamente a la regulación normativa de los mecanismos de representación directa en el lugar de trabajo vigentes en el sector privado. El sector público, en términos normativos, posee ciertas particularidades que requerirían un estudio específico. En efecto, la representación directa en este sector está regulada por la resolución 255/03 del Ministerio de Trabajo, que consolidó un sistema de pluralidad sindical en el ámbito público, por medio del cual pueden coexistir sindicatos con personería gremial con ámbitos superpuestos, sin que se efectúe entre ellos ningún tipo de cotejo. Con relación a la designación de delegados, dicha resolución se limitó a establecer que “el número de delegados elegidos por cada asociación sindical, será directamente proporcional a los afiliados cotizantes que posea, siempre que mantengan un mínimo del diez por ciento (10%) de afiliados, con relación al total de los trabajadores a representar”. Sin embargo, no existen en dicha norma disposiciones que regulen los mecanismos de elección y de actuación conjunta de los citados representantes. Por ende, se conforma un sistema mixto que proyecta la pluralidad sindical a la pluralidad en la representación directa en el lugar de trabajo. De esta manera, se abren nuevas discusiones, tales como la posibilidad de conformar múltiples comisiones internas en cada lugar de trabajo, sus impactos sobre la fragmentación de la representación directa, la redefinición de los mecanismos de designación de los representantes y las relaciones de estos con los sindicatos, entre otras. Como hemos señalado, el análisis de las implicancias de este sistema excede el marco de este trabajo, aunque debe ser tenido en cuenta al momento de considerar los límites y potencialidades que se expresan en la regulación de la representación directa en el sector privado.

existencia de tensiones entre representación y representatividad, y la ruptura de la noción de contractualidad como elemento condicionante de la idea de representación.

De esta manera, intentaremos aportar ideas a debates que, en la conformación actual del sistema productivo, tienden a trascender crecientemente los espacios de actuación nacionales, y resultan necesarios de cara a la implementación de estrategias por parte de los trabajadores para fortalecer su posición en el marco de conflictos que, tal como puede preverse, irán adoptando formas y modalidades cada vez más novedosas.

En segundo lugar, señalaremos un conjunto de modificaciones que, sin necesidad de trastocar integralmente las bases del modelo sindical existente en nuestro país, podrían contribuir a potenciar la intervención de los órganos de representación directa. Se trata, en efecto, de objetivos de mínima, que abarcan cuestiones elementales en materia de promoción y protección de la actividad de delegados y comisiones internas.

En este sentido, sostendremos que se trata de un conjunto de modificaciones normativas que no sólo permitirán potenciar el accionar de los trabajadores en sus lugares de trabajo, sino que también resultan obligatorias, a fin de plasmar en el ordenamiento infraconstitucional el modelo social consagrado en la Constitución Nacional (artículo 14 bis) y en los convenios de OIT que tutelan la actividad sindical en general, y de los representantes de los trabajadores en particular (convenios 87, 98 y 135 entre otros).

Al respecto, el artículo 1º del Convenio 135, ratificado por Argentina el 23 de noviembre de 2006, establece que “Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor”.

Esta disposición se complementa con el artículo 3 que entiende comprendidos dentro de la expresión “representantes de los trabajadores” tanto a los representantes sindicales como a los representantes electos por los trabajadores de la empresa⁴².

⁴² “A los efectos de este Convenio, la expresión *representantes de los trabajadores* comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los

Finalmente, es necesario culminar esta introducción señalando que entendemos al derecho como la cristalización de relaciones de fuerzas sociales en un momento determinado. Ello no importa una percepción estática, sino que, por el contrario, esta cristalización se proyecta hacia el futuro con un doble efecto: simultáneamente, condiciona y potencia los márgenes de acción de los actores sociales.

De esta manera, las características que asume la legislación sobre los órganos de representación directa influirán sobre las posibilidades de los trabajadores para diseñar estrategias de intervención en el lugar de trabajo, condicionándolas y potenciándolas al mismo tiempo.

En tal sentido, las propuestas que pondremos en consideración apuntarán a remover los condicionantes actuales, y a fortalecer tanto la promoción como el accionar de los órganos de representación directa en los lugares de trabajo.

Por cierto que ello importará establecer nuevos condicionantes a los órganos de representación directa, que necesariamente deberán ser cuestionados posteriormente. Se trata, en este sentido, de superar los condicionantes “actuales”, abriendo nuevas vías de acción para que los trabajadores y sus organizaciones maximicen sus potencialidades y estrategias.

2. Organización del trabajo y representación sindical directa

El análisis de las experiencias descritas en el primer apartado de este trabajo tanto como la situación estructural en la cual se insertan nos obliga a cuestionarnos qué implicancias han tenido sobre la organización sindical los cambios operados en el proceso de trabajo, y como ellos se reflejan en la legislación actual sobre representación directa. De esta manera, adelantaremos aquí algunos ejes para la discusión, y luego nos adentraremos en los aspectos referidos a la reglamentación que la ley 23.551 realiza sobre los órganos de representación directa en el lugar de trabajo.

En efecto, entendemos que el análisis de los cambios objetivos en el proceso de trabajo permite dar cuenta de las condiciones materiales de existencia donde se asienta el

contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos”.

conflicto, y por ende se constituye como un importante determinante de la organización, imprimiéndole su potencialidad y sus límites.

En este sentido, el incremento explosivo del desempleo, del subempleo y del trabajo no registrado, acompañó la estrategia del capital tendiente a la descentralizar la estructura productiva, y ello se tradujo en una segmentación del mercado de trabajo y una profunda dualización social entre un reducido sector constituido por trabajadores con empleo relativamente estable, y el ingente conjunto de trabajadores desempleados o vinculados por contratos precarios, con altísima rotación y escasa cobertura social.

Es aquí donde la legislación contribuye simultáneamente a condicionar y potenciar las formas de organización y conflicto que desarrollan los colectivos de trabajadores.

En nuestro país, durante la década de los '90 la regulación jurídica laboral acompañó el señalado marco económico social, flexibilizando la relación salarial y reduciendo los espacios de imperatividad en favor de una mayor disponibilidad de las normas legales. La seguridad social, a la vez, redujo regresivamente su función casi a límites de negación del derecho.

Este proceso se verificó a la par de una modificación en la estrategia del capital, que impulsó una fragmentación jurídica creciente de las empresas, promoviendo un proceso de disociación entre el empleador formal y el empleador real. La utilización de figuras tales como la tercerización, la subcontratación y la deslocalización se ha instalado como un componente estructural en la conformación jurídica de las empresas actuales.

De esta manera, el capital avanzó en su intento de fragmentar el colectivo de trabajadores, introduciendo divergencias no sólo en términos de la existencia de vínculos contractuales con distintos empleadores, sino también a partir de la reconsideración de las actividades principales de las empresas, y de los impactos que ello ha tenido en materia de encuadramiento y de la inserción de los trabajadores en cuestión en las distintas organizaciones sindicales preexistentes.

Por el contrario, la legislación no ha dado cuenta de esta transformación en las estrategias empresariales, por lo que, aún en la actualidad, opera como fuente de numerosos conflictos, en cuyo trasfondo se encuentra la tensión estructural de un orden

normativo cuya coherencia interna se ha visto resentida por las transformaciones operadas en dicho período⁴³.

Surgen aquí un conjunto de interrogantes: ¿Es la estructura sindical tradicional viable en este nuevo proceso? ¿Existe una creciente divergencia entre el sistema de representación sindical y las estructuras socio-productivas?

Sin contar aún con elementos suficientes como para saldar estos interrogantes, podemos decir que el desconocimiento de derechos, las trabas legales impuestas a las nuevas asociaciones sindicales, la carencia de representación en los “lugares de trabajo”, generan que estos sujetos no cuenten con un eficaz reconocimiento formal o institucional, que posibilite el ejercicio de los derechos laborales en su faz colectiva.

Por otra parte, frente a los nuevos desafíos impuestos como consecuencia de tales estrategias empresariales, surge la necesidad de repensar aspectos vinculados, entre otras, a las siguientes dimensiones:

- Frente a la creciente internacionalización de los procesos productivos y transnacionalización de las empresas, resulta necesario considerar la posibilidad de promover herramientas normativas de promoción y fomento del establecimiento de mecanismos de representación directa en ámbitos supranacionales que, al menos, coincidan con las escalas en las que opera el capital a nivel global. Si bien en el ámbito regional se han desarrollado algunas iniciativas en tal sentido, lo cierto es que la internacinonalización de las organizaciones de trabajadores se encuentra, aún, en un estado incipiente.
- La existencia de una tensión entre representación efectiva, como fenómeno social, y representatividad, en tanto aptitud legal para crear disposiciones normativas extensibles a determinados grupos sociales, provoca, a la luz de las transformaciones operadas en los últimos tiempos, la necesidad de repensar herramientas y mecanismos que fortalezcan las instancias de representación, por

⁴³ La manifestación explícita de estas tensiones ha sido la proliferación de conflictos de encuadramiento sindical, donde la fragmentación jurídica de la “empresa” ha originado una multiplicidad de “nuevas empresas” que, al menos en lo formal, se encuentran escindidas de aquella. La subsistencia del ordenamiento jurídico anterior, que no posee herramientas para aprehender este fenómeno, ha provocado que las tensiones emergentes se canalicen exclusivamente a través del conflicto, sin reglas de intermediación. Por cierto que esta inadecuación normativa no es privativa de los conflictos de encuadramiento. En tal sentido, puede destacarse como un ejemplo adicional la insuficiencia de los mecanismos de protección previstos en la ley 23.551 para hacer frente a las represalias patronales por el desarrollo de actividades sindicales. Los numerosos conflictos desarrollados en los últimos años en torno a los representantes de sindicatos simplemente inscriptos, a delegados “de hecho”, o a nuevas formas de representación de los trabajadores, pueden dar cuenta de ello.

sobre la existencia autónoma de vías de representatividad. Dentro de ellas pueden encontrarse el fomento de instancias tales como las asambleas, los mecanismos de consulta, referéndum, etc.

- Como hemos señalado en el primer apartado de este trabajo, actualmente los mecanismos de representación directa en el lugar de trabajo se encuentran estrechamente ligados a la noción de contractualidad. En este sentido, la existencia de un contrato de trabajo formal, enmarcado en el ámbito de una misma empresa, oficio, profesión o actividad, opera como requisito sine qua non para posibilitar tanto el ejercicio de los mecanismos de representación como la designación de los propios representantes. Al respecto, es posible pensar nuevos criterios de articulación de estos mecanismos, que no necesariamente suplantaría a los preexistentes, sino que podrían resultar complementarios, de manera tal que fueran los propios trabajadores quienes decidieran cuál es el criterio de agrupe para conformar los colectivos y su representación directa. La noción de “lugar de trabajo”, entonces, puede transformarse en un eje que permita promover nuevas formas de representación, superando la fragmentación originada en los procesos de tercerización, subcontratación y deslocalización total o parcial de los procesos productivos, y dando respuesta a conformaciones tales como grupos económicos, empresas en red, etc.

3. La representación directa como componente inherente a la libertad y la democracia sindical:

3.1 Representación directa y modelo sindical en la Argentina

La descripción efectuada en el primer apartado de este documento sobre los alcances de la acción y la representación directa en el lugar de trabajo da cuenta de una situación de gran debilidad de la presencia de delegados y comisiones internas allí donde se disputan, directamente, las características y modalidades de los procesos productivos.

A su vez, también hemos señalado que, históricamente el movimiento obrero en la Argentina se caracterizó por la existencia de una estructura dual, conformada por grandes organizaciones con ámbito de actuación nacional y una inserción capilar de los órganos de representación directa a nivel de los establecimientos.

En este contexto, las características que ha asumido el proceso productivo en los últimos años permiten advertir que existe un amplio campo de acción para que el sujeto sindical

revitalice su intervención a través de la potenciación de los órganos de representación directa.

Ahora bien, el debate sobre las mejores herramientas para fortalecer la acción sindical se ha centrado, en los últimos tiempos, en una supuesta tensión entre libertad sindical y democracia sindical⁴⁴. Sin entrar en los alcances y fundamentos de aquella discusión, nos interesa profundizar, en este espacio, una tercera vía no demasiado explorada, circunscripta a la representación “efectiva” en la empresa.

En este sentido, el ejercicio intenso de la representación en el lugar de trabajo permitiría no sólo ampliar las bases de la representatividad, sino que también contribuiría a movilizar la acción sindical en la base e ir construyendo alternativas sindicales que se reconozcan desde un vínculo efectivo de solidaridad gestado en la acción y consolidado en la organización.

Las modificaciones requeridas tendientes a promover este mayor grado de representación directa en los establecimientos importan, necesariamente, una atenuación del monopolio de representación que ejerce el sindicato con personería gremial. En efecto, resulta necesario considerar la existencia de nuevas realidades en la conformación de las distintas herramientas organizativas que utilizan los trabajadores: por un lado, la existencia de una amplia mayoría de establecimientos donde, si bien existe una representación indirecta a partir de la existencia de un sindicato con personería gremial con ámbito de actuación en dicho espacio, ello no se ha traducido en una presencia activa y directa de la organización sindical a partir de la conformación de un órgano de representación directa; en segundo lugar, la presencia de comisiones internas opositoras a la conducción del sindicato con personería gremial; y finalmente, las respuestas frente a la diversidad que asumen las formas de contratación laboral y la fragmentación jurídica de las organizaciones empresariales.

Por cierto que estos cambios no importan ni el desplazamiento ni la exclusión del sujeto sindical como tal, puesto que la actuación en todo caso debe ser desde un sindicato y no desde proyectos individualistas.

⁴⁴ A su vez, los alcances de diversas disposiciones de la ley 23.551 y su decreto reglamentario 467/88 también han sido debatidos en el marco de los mecanismos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes cuestionaron, en reiteradas ocasiones, la incompatibilidad de prescripciones con el Convenio 87 sobre libertad sindical.

Esta tercera vía no se contrapone ni con las exigencias de mayor democracia interna, ni con la necesidad de dotar de garantías a las asociaciones sindicales simplemente inscriptas. Hasta tanto el proceso democrático gane espacios y sin perjuicio de la tutela dirigida a toda organización sindical, en los términos del Convenio 87 de la OIT, la acción sindical en la empresa (o lugar de trabajo, establecimiento, sección, etc.) puede redundar en mayor democracia en la base, tutela de los representantes en tanto delegados o miembros de comisión interna y fortalecimiento de las asociaciones sindicales que no ostenten la mayor representación.

A su vez, la constitución de nuevas organizaciones sindicales, que van estructurando su acción con la directa e inmediata representación que ejercen sus dirigentes en el seno de las empresas, pero cuyo ámbito representativo registra las coordenadas reales de la organización productiva, acompañando la representación sindical con la distribución del poder, irá madurando un nuevo sistema sindical que reconozca los nuevos sujetos representativos.

Finalmente, es necesario destacar que por sobre este ejercicio directo de representación, sustentado en la agregación de intereses homogéneos – condición de la solidaridad del grupo -, y por sobre las posibles modificaciones al régimen normativo, se requerirá la articulación con la representación extensa, que recoja luego las huellas de la fragmentación y de la exclusión recurrente, unificando ahora bajo la condición de clase. La pertenencia al grupo o categoría y la fortaleza de la acción sindical en su seno no garantiza la permanencia y protección en el plano individual ante las discontinuidades propias del actual sistema productivo y del mercado de trabajo. Por lo tanto, aún con la mayor eficacia en el plano local, se requiere una conjunción de la representación ligada a la organización productiva/empresaria con la representación total de la clase trabajadora, única en condiciones de agregar y sintetizar aquellos intereses divergentes y aquel itinerario impuesto por el mercado.

3.2 Propuestas de cara a una nueva reglamentación de la representación sindical en la empresa

La ley que actualmente regula la actividad de las organizaciones sindicales (ley 23.551) fue sancionada en 1988, y en comparación con sus predecesoras, incorporó mayores disposiciones referidas a los órganos de representación directa en la empresa.

La sanción de esta ley implicó, a su vez, la confirmación de las facultades de las direcciones centrales de las organizaciones sindicales para controlar el proceso de

designación de los representantes directos de los trabajadores en los lugares de trabajo. En efecto, el actual sistema de representación en la empresa (arts. 40 y sgtes. Ley 23.551) se presenta de la siguiente manera:

- a) intenta la unificación de dos formas representativas: la representación unitaria de los trabajadores y la representación sindical en la empresa.
- b) para ello establece la representación y elección de y por todos los trabajadores (afiliados y no afiliados)⁴⁵.
- c) ello a través de una representación totalizadora y mediante un procedimiento democrático.

Sin embargo el sistema presenta tensiones derivadas de:

- a) la condición de afiliado al sindicato más representativo (con personería gremial) para ser candidato (art. 41.a);
- b) que quien convoca es la asociación sindical con personería gremial (art. 41.a);
- c) que el mandato puede ser revocado por el órgano asambleario del sindicato (art. 42);
- d) que los delegados deben contar con la autorización del sindicato para presentar reclamos al empleador (art. 43.c).

Tales requisitos colisionan con el principio de libertad sindical negativa en tanto fuerza a que la representación se ejerza a través de un único sindicato y obligando a la afiliación al mismo para la postulación como candidato a delegado de personal.

A su vez determinan que la representación extensa aparezca mediatizada por una representación más tenue en representatividad y menos intensa en representación.

Cuáles serían las vías de adecuación, ante el desajuste funcional y ante la contrariedad constitucional del sistema:

- **De derecho “exclusivo” a derecho “compartido”**

De lo que se trata es de abrir la representación en la empresa de manera que:

- a. para ser candidato a delegado de personal se requiera estar afiliado a una asociación sindical con ámbito en la empresa (tenga o no personería gremial en dicho ámbito).

⁴⁵ Como señalamos en el primer apartado de este trabajo, la introducción de este sistema en nuestro país data de 1966. Con anterioridad, los mecanismos de elección de los representantes directos variaban según los distintos sindicatos, y podían recaer en la propia organización sindical, en los trabajadores afiliados o en el conjunto de los trabajadores, independientemente de su condición de afiliación.

- b. que la convocatoria a elecciones de delegados provenga de la asociación sindical con personería gremial (ASPG) o, en su caso, de una asociación sindical simplemente inscripta (ASSI).
- c. que la revocatoria del mandato del delegado sólo pueda efectuarse mediante asamblea de sus mandantes.
- d. que la comisión interna o los delegados puedan actuar sin requerir autorización de las asociaciones sindicales a las que pertenezcan, dando mayor autonomía a la representación en la empresa, sin perjuicio del funcionamiento interno estatutario de cada sindicato en relación a sus miembros.

- **Las modificaciones normativas necesarias**

La única modificación esencial necesaria sería la del art. 41 inciso a) de la ley 23.551 eliminando la referencia a “personería gremial” de la asociación sindical a la que debe estar afiliado el candidato a delegado.

Las otras modificaciones son de adecuación y en algunos casos, al establecerse el criterio general de participación de la ASPG como de la ASSI, hasta resultan intrascendentes. Veamos:

- a. La convocatoria a la elección no deja de ser también derecho de la ASPG, y ante su inacción o mora en convocar puede hacerlo la ASSI. Por lo tanto la referencia en el primer párrafo del art. 41.a) no resulta excluyente. Sin embargo, convendría adecuarse el texto, eliminándose también aquí la referencia a la personería gremial y estableciéndose por vía reglamentaria un procedimiento para la convocatoria cuando en la empresa coexisten varias asociaciones sindicales y para el control de la elección, u otro mecanismo alternativo que garantice la elección de representantes de acuerdo a la voluntad de los trabajadores.
- b. Podría eliminarse el tercer párrafo del art. 41.a) al adecuarse el primero.
- c. La revocatoria de mandatos convendría circunscribirla a la asamblea de los mismos mandantes, en línea con el reforzamiento y autonomía de la representación en la empresa y con la mayor pluralidad en la representación. Sin embargo, el art. 42 podría hasta quedar en su actual redacción en tanto la revocatoria de mandato por la asamblea del sindicato sólo podría alcanzar al delegado perteneciente a ese sindicato más no al postulado por otro de los que participaron en la elección. Sólo cabría adecuar la facultad de convocatoria a la asamblea del personal para la revocación del mandato por parte de los propios mandantes.

- d. El art. 43, en tanto requiere de la autorización de la asociación sindical para las reclamaciones de los delegados a su empleador, tampoco requeriría imprescindiblemente modificación por cuanto dicha autorización sería para cada delegado y respecto de su propio sindicato. No obstante, manteniendo el criterio esbozado de mayor autonomía de la representación sindical en la empresa, convendría eliminar el requisito de autorización sindical.
- e. Obsérvese que todas estas normas no llevan, en su redacción actual, el aditamento de “personería gremial” por lo que cada referencia que hace la ley podría entenderse formulada respecto de cualquier asociación sindical.
- f. Igual procedimiento regiría para la postulación y comunicación del carácter de candidato (art. 50). Cada asociación sindical resuelve sobre la oficialización de sus propios afiliados y cada una comunica al empleador dicha postulación.
- g. En cuanto al decreto reglamentario (467/88), debería atenderse a lo siguiente: adecuación respecto de la convocatoria (art. 25); adecuación respecto del procedimiento de reclamación (art. 27); sobre el procedimiento de oficialización (art. 29) ver lo indicado en el punto f) precedente.

- **Una nueva normativa en relación al proceso electoral:**

La modificación propuesta requeriría ir acompañada de una regulación del proceso electoral en la empresa. La pérdida de monopolio en la convocatoria y control de la elección por parte de la ASPG y el “derecho compartido” ahora con la ASSI determinan la necesidad de que se regulen las circunstancias relativas a cómo se comparte el derecho a la convocatoria, cuándo se asume por una de las asociaciones por inacción de la/s otra/s, cómo se determina/acuerda el número de delegados, qué sectores, turnos o demás circunstancias que hagan a la organización de la explotación o del servicio (art. 46 ley 23.551) se considerarán, cómo se verifica la condición de afiliado respecto de otra organización sindical, etc.

Del mismo modo resultará necesario regular el proceso electoral, estableciendo un órgano encargado de la fiscalización con facultades para la proclamación de los candidatos electos y de resolución, en su caso, de las impugnaciones que se formulen.

Por último, se requerirá la reglamentación del funcionamiento del órgano de representación cuando el mismo sea de más de un delegado.

Las alternativas respecto de la fiscalización y control podrían ser: desde la creación de un instituto intersectorial, por acuerdo de igual tipo entre las organizaciones sindicales,

pasando por la intervención directa de la autoridad de aplicación, única o participando en un instituto tripartito, hasta la residual o inmediata actuación judicial.

- **Las adecuaciones indirectas que el nuevo sistema determinaría**

Indirectamente, con la sola apertura de la representación sindical en la empresa, se resolvería parte de la ausencia de tutela de los representantes de las ASSI. La condición de delegado de personal, ahora desde la pertenencia también a una ASSI, determina la inmediata tutela establecida en el art. 52 de la ley. Esto posibilitaría la organización sindical sobre la base de las garantías de actuación para los delegados, quienes a su vez podrían ser los dirigentes del sindicato y viceversa.

Conferiría protagonismo a la ASSI, aún sin modificarse el régimen de la personería gremial, por la directa representación que ejercería en el lugar de trabajo, por la posibilidad de articular entre los distintos órganos de representación de empresas dentro de su ámbito de actuación y por la participación también directa ya establecida en la negociación del convenio colectivo de empresa (art. 17 ley 14.250, conf. Ley 25.877).

- **Las proyecciones de un sistema como el propuesto**

Los efectos dinamizadores respecto de la participación sindical, ahora sobre su involucramiento en el lugar de trabajo, deberían generar una mayor eficacia representativa, un control sobre el sujeto sindical actuante y una mayor capacidad selectiva entre los distintos sindicatos con participación en la empresa.

La disputa de la efectiva representatividad se iría debatiendo en relación directa con la acción sindical y con la confianza que los propios representantes vayan generando en sus representados. El cotejo diario y permanente de estas variables será el mejor mecanismo para ello.

La oxigenación que supondrá la mayor participación, la que debería ahondarse con un habitual recurso al debate y discusión en asamblea, debería prefigurar las condiciones para un mayor ejercicio del poder sindical en la empresa y equilibrar el desbalance que en tal sentido supuso la política laboral de los '90 y las condiciones sociales de desempleo y exclusión.

La actuación en la empresa y las tutelas añadidas para los representantes de ASSI podrán ir gestando nuevas estructuras sindicales, más acordes con la nueva conformación productiva las que, consolidadas, podrán luego disputar la mayor

representación con las ASPG en ámbitos diversos que no se superpondrán exactamente con los de éstas.

Entre estos nuevos ámbitos de representación, afirmados en la acción sindical en la empresa pero proyectados en su articulación con otras empresas y coordinados por la asociación sindical que los contiene, se podrían contar los de grupo de empresas o los propios de la descentralización o externalización, con lo que se estaría ordenando el poder sindical en los espacios que la organización empresaria ha constituido precisamente para eludirlo o debilitarlo.

- **Cómo se superan algunas de las objeciones posibles**

Las relativas a la atomización o debilitamiento sindical se responden sencillamente por cuanto no hay una modificación respecto de la posición del sindicato más representativo sino solamente una apertura en el nivel de representación en la empresa.

Por otra parte, en todo caso se garantiza que dicha apertura sea sindical. Esto es, que el requisito para la postulación sea la pertenencia al sujeto sindical y no se admita la participación por fuera del mismo.

Desde el sector empleador no se podrá argumentar que el cambio afecte su organización por cuanto no se altera el número de delegados y por tanto tampoco quienes son susceptibles de tutela. No hay una mayor carga de la representación sindical en la empresa para el empleador, sólo una diversidad en los posibles representantes.

La mayor complejidad en la convocatoria, elección y proclamación de los candidatos a la representación sindical en la empresa sería abordable desde las propias organizaciones sindicales conjuntamente con la autoridad estatal.

En todo caso, y en el plano de esta propuesta, sin descartar otras de las vías indicadas, debería seguirse reflexionando y debatiendo sobre cómo recuperar espacios de acción sindical en el seno de la empresa y en el sistema global.

Bibliografía consultada:

- Abós, A; “La columna vertebral. Sindicatos y peronismo”, Editorial Legasa, Buenos Aires, 1983.
- Aspiazu, E. Waisgrais, S. y Senén González, C; “La Encuesta a Trabajadores en Empresas”, en Trabajo, ocupación y empleo. Dimensiones del trabajo en el nuevo modelo económico y social. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, febrero de 2007.
- Baily, S; “Movimiento obrero, nacionalismo y política en Argentina”, Hyspamérica, Buenos Aires, 1985.
- Basualdo, E; “Estudios de historia económica argentina. Desde mediados del siglo XX a la actualidad”, Buenos Aires, Siglo XXI, 2006.
- Basualdo, V; “Complicidad patronal – militar en la última dictadura argentina. Los casos de Acindar, Astarsa, Dálmine Siderca, Ford, Ledesma y Mercedes Benz”, en Suplemento Especial de Engranajes, Publicación de la Federación de Trabajadores de la Industria y Afines de la CTA, Buenos Aires, 2006.
- Brennan, J; “El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba, 1955- 1976”, Sudamericana, Buenos Aires, 1996.
- Central de Trabajadores de la Argentina; “La resistencia obrera a la dictadura, 1976 – 1983”, documento editado por la Cátedra Libre “Historia del Movimiento Obrero”, 2007.
- Cifarelli, V. y Martínez, M; “La lucha en el lugar de trabajo”, en De eso no se habla. Organización y lucha en el lugar de trabajo, Cuadernos del TEL, Taller de Estudios Laborales, Buenos Aires, 2004.
- Doyon, L; “La organización del movimiento sindical peronista 1946 – 1955”, en Desarrollo Económico N° 94, Buenos Aires, 1984.
- Doyon, L; “Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955”, Siglo XXI Editores Argentina 2006.
- Esquivel, V. Grosso, A. y Lorusso, C. et al; Trabajo y formación: el caso de las pasantías educativas, ponencia presentada en las jornadas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, 2007.
- Germani, G; “De la sociedad tradicional a la participación total en América Latina”, en Política y sociedad en una época de transición. De la sociedad tradicional a la sociedad de masas, Paidós, Buenos Aires, 1977.
- Gianibelli, G; “Empresas transnacionales, mecanismos de regulación y exigibilidad de derechos. Análisis crítico de la responsabilidad social empresaria a la luz de la experiencia reciente en Argentina”, Ponencia presentada en el coloquio «De l’irresponsabilité à la responsabilité des entreprises transnationales dans la globalisation de l’économie?», Universidad Montesquieu Bordeaux IV, marzo de 2007.
- Giugni, G; “Diritto sindacale”, Bari, 1980.
- Holloway, J; “Marxismo, Estado y Capital”, Cuadernos del Sur, 1994.
- James, D; “Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946 – 1976”, Siglo XXI, Buenos Aires, 2006.
- Lamadrid, A. y Orsatti, A; “Una Revisión de las medidas sobre la tasa de sindicalización en Argentina”, Estudios del trabajo N° 2, ASET, Buenos Aires, 1991.

- López, J; “El nuevo régimen de asociaciones profesionales de trabajadores”, ADLA XXXIX – D, Buenos Aires, 1980.
- López Gulla, J. y Baylos, A. “Sobre el actual modelo de representación (una conversación particular)”, en Revista de Derecho Social N° 22, 2003.
- Mariucci, L; “Poteri dell’imprenditore, rappresentanze sindacali unitarie y contratti collettivi”, en Associazione Italiana del lavoro e della sicurezza sociale, Anuario di Diritto del Lavoro, nro. 29, 1996
- Marshall, A. y Perelman, L; “Sindicalización: Incentivos en la normativa sociolaboral”, Cuadernos del Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires, agosto de 2004
- McGuire, J; “Peronism without Perón: Unions, Parties and Democracy in Argentina”, Standford University Press, Standford, 1997.
- Observatorio del Derecho Social de la CTA, Conflictividad laboral y negociación colectiva, Informe de coyuntura trimestral (varios períodos).
- Observatorio del Derecho Social de la CTA, “Modelo sindical y aportes obligatorios. Un análisis de las cláusulas de solidaridad y de las contribuciones patronales incorporadas en los convenios colectivos de trabajo en Argentina (2002 – 2006)”, Buenos Aires, 2007a.
- Observatorio del Derecho Social, “Libertad sindical y mecanismos institucionales de tutela: un análisis crítico a la luz de su eficacia como garantía de los derechos sindicales”, Documento presentado en el Seminario “El Derecho de Acceso a la Justicia en el campo de las Políticas Sociales”, organizado por la Universidad de San Andrés, 2007b.
- Paulón, V. Porcu, A. Gallitelli, B. Cangiano, M. Rodríguez, E. y Videla, O. (comp.); “El Villazo. La experiencia de una ciudad y su movimiento obrero”, Villa Constitución, 1999.
- Schneider, A; “Los compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo. 1955/1973”, Editorial Imago Mundo. Buenos Aires, 2006.
- Torre, J. “El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973 – 1976”, Siglo XXI Argentina Editores, 2004.
- Trajtemberg, D. Berhó, F. Atoréis, P. y Lauphan, W; “La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)”, ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET, 2005.
- Vida Soria, J. y Monereo Pérez, J; “Manual de Derecho Sindical”, Editorial Comares, 2006.
- Weber, G; “Milagros no hay. Los desaparecidos de Mercedes Benz” Documental filmico color, 2003.