



escenarios

para un nuevo contrato social

MODELO SINDICAL: Un ejemplo permanente de democracia participativa

Año 20 - N°55 - Abril 2022

EDICIÓN ESPECIAL

Ya podés descargar las nuevas
**APPS DE ACCORD SALUD
Y UNIÓN PERSONAL**

para hacer tus trámites
más simples



Descargala de  

ÍNDICE

DIRECCIÓN

Dr. Omar Alfredo Auton

SECRETARÍA DE REDACCIÓN

Javier Liaño

CONSEJO DE REDACCIÓN

Cecilia Cascante - Patricia Cuesta
Mateo Fusalba - Liliana Alfaya
Darío Costa - Néstor Balích
Andrea Induni

COLABORAN EN ESTE NÚMERO

Mario Luis Gambacorta
Francisco Pestanha
Fernando Adrián Barrera
Mariano Keena - Amalia Villarroel
Alberto "Pepe" Robles
Rubén Cortina - Matías Barroetaveña
Luis Roa - Federico Dávila
Damián Descalzo - Eva Cardozo
Juan Manuel Martínez Chas
Oscar Cuartango - Raúl Ferrara
Juan Facundo Besson
José Ignacio Agostini
Abel N. De Manuele

EDITOR

Prof. Ludmila Centurión Girola

Colaboradores de Edición

Lic. Santiago Carreño Gazari
Lic. Jessica Gindre

FOTOGRAFÍA

David Ameneiros

DISEÑO ORIGINAL DE TAPA

Lic. Nadia Auton - Lic. Julia Rayeb

DISEÑO

DG. Paula Caia Zotes

DISEÑO, ARMADO E IMPRESIÓN

Secretaría de Publicaciones y Prensa
Seccional Trabajador@s Públicos
Nacionales y del Gobierno de la Ciudad
de Buenos Aires

SECRETARÍA DE PROFESIONALES

Seccional Trabajador@s Públicos
Nacionales y del Gobierno de la
Ciudad de Buenos Aires

Misiones 55, 1° Piso • (1083) • CABA
(5411) 4866-2210/2212 • Int. 1005
profesionales@upcntpngcba.org
www.upcndigital.org

ISSN 1668 - 2106
PORPIEDAD INTELECTUAL EN TRÁMITE

PRÓLOGO

/ 5

01

MODELO SINDICAL: Un ejemplo permanente de democracia participativa

- Una contextualización para la democracia sindical
por Mario Luis Gambacorta. / 8
- El modelo sindical argentino: democracia
más participación orgánica
por Francisco Pestanha. / 16
- La democracia sindical
en el modelo sindical argentino
por Fernando Adrián Barrera. / 21
- Organización, Simpleza, Estabilidad y Perfectibilidad
en el ejercicio de la Democracia Sindical
por Mariano Keena. / 28
- Modelo Sindical en el Sector Público
por Amalia Villarroel. / 35
- Triángulo organizacional
y pentágono de la representación sindical
por Alberto "Pepe" Robles. / 40
- Democracia y libertad sindical
por Rubén Cortina. / 44
- La democracia y el sistema sindical argentino
por Matías Barroetaveña. / 47
- Algunas apostillas sobre
la Democracia Sindical
por Luis Roa. / 52
- Sindicalismo: última barrera
al capitalismo salvaje.
Libertad sindical,
democracia y participación
por Federico Dávila. / 56
- Unidad y justicia:
el espíritu democrático
del modelo sindical argentino
por Mg. Damián Descalzo. / 65



ANDRÉS RODRÍGUEZ

Secretario General
Consejo Directivo Nacional

FELIPE CARRILLO

Secretario Adjunto
*Seccional Trabajador@s Públicos
Nacionales y del Gobierno de la Ciudad
de Buenos Aires*

OMAR AUTON

Secretario de Profesionales
*Seccional Trabajador@s Públicos
Nacionales y del Gobierno de la Ciudad
de Buenos Aires*

LETICIA MANAUTA

Secretaria de Cultura y Capacitación
*Seccional Trabajador@s Públicos
Nacionales y del Gobierno de la Ciudad
de Buenos Aires*

REVISTA ESCENARIOS

Misiones 55, PB • (1083) • CABA
(5411) 4866-2210/2212 • Int. 1105
profesionales@upcntpngcba.org
www.upcndigital.org

LAS NOTAS FIRMADAS NO
REFLEJAN NECESARIAMENTE
LA OPINIÓN EDITORIAL DE LA
REVISTA Y SUS CONTENIDOS
SON RESPONSABILIDAD
EXCLUSIVA DE LOS AUTORES

Sindicatos: Democracia y Justicia Social <i>por Juan Manuel Martínez Chas.</i>	/ 69
Movimiento obrero organizado y democracia <i>por Oscar Cuartango y Raúl Ferrara.</i>	/ 74
La "autorreforma sindical" como espejo de la democracia sindical <i>por Juan Facundo Besson.</i>	/ 78
Democracia Sindical <i>por Ab. Prof. Eva Cardozo.</i>	/ 84
Perspectiva de Género: El Desafío del Movimiento Obrero Argentino para la Democracia Sindical <i>por Prof. José Ignacio Agostini.</i>	/ 89
El Modelo Sindical Argentino. Un aporte a la democracia <i>por Abel N. De Manuele.</i>	/ 93

Compañeras y compañeros, ésta, como su nombre lo indica, es una edición especial de nuestra revista Escenarios, lo es porque rompe la habitualidad de nuestra publicación cuatrimestral pero, en particular porque vamos a adentrarnos en el análisis de una cuestión central del modelo sindical argentino y que forma parte de su alma misma: su carácter profundamente democrático.

Pero es necesario precisar por qué, cuando pensamos en su título, a la idea de democracia, nos permitimos adjetivarla y agregarle la idea de “participativa”. El concepto de democracia es muy antiguo y no creemos que haga falta adentrarnos en su sentido y significado, sin embargo en el siglo pasado fue naciendo una corriente de pensamiento que pretende llevar un paso más allá la idea de esta institución política.

Así se diferencia de la llamada democracia “delegativa”, en la que el pueblo la ejerce eligiendo a sus representantes y luego sale de la escena quedando la deliberación, el debate y el gobierno en manos de esos elegidos, se les entrega un mandato y éstos sólo rinden cuentas al final de su período de ejercicio. En esta nueva visión, la democracia participativa es aquella en que los pueblos, no sólo eligen a sus representantes sino que participan en el gobierno a través de sus organizaciones sin menoscabo de los partidos políticos.

Estas ideas que están en el núcleo del constitucionalismo social y que en Argentina se encarnaron en el peronismo y su propuesta de Comunidad Organizada, interpelan el espíritu liberal clásico de nuestra

Constitución que expresa que: “El pueblo no delibera ni gobierna sino a través de sus representantes” y fue por ello rápida y maliciosamente asimilada a formas autoritarias como el fascismo, por un lado, o tildadas de ahistóricas ya que en las grandes urbes o en las naciones no era viable, y que sólo pudo ser posible en las ciudades estado de la antigua Grecia.

Sin embargo, lejos se estaba de proponer que los ciudadanos participaran individualmente, en interés propio, lo que conduciría a la anarquía y al individualismo más cerril. Simplemente reconocía que los seres humanos, desde sus más lejanas expresiones, son seres gregarios, tienden a conformar grupos por intereses profesionales, por necesidades comunes, por vecindad de residencia, y esos grupos u organizaciones son expresión de la voluntad popular al igual que los partidos políticos.

El General Perón en su “Modelo Argentino Para el Proyecto Nacional” lo propone claramente como uno de los objetivos de una reforma constitucional, no propone reemplazar los partidos políticos sino ampliar y mejorar la representación popular a través de las organizaciones libres del pueblo.

En este marco, los sindicatos son una de esas representaciones sectoriales, una de las más importantes, porque además encarnan en sí mismas esa democracia representativa, los trabajadores no son parte solamente a la hora de emitir un voto para elegir sus representantes, (cosa que, por otra parte, hacen con una frecuencia única en estas organizaciones ya que cada dos años eligen a sus delegados y cada cuatro a

las conducciones de sus sindicatos, lo hacen a través del voto secreto y de la totalidad de los trabajadores, afiliados o no, en un caso y de la totalidad de los afiliados en la otra) sino que además son parte activa y decisoria en las políticas y acciones de su organización día a día.

Cada dirigente gremial desde el día siguiente de su elección dialoga, debate y construye el accionar cotidiano del sindicato con sus compañeros, los escucha, les habla, en una escuela de espíritu democrático basado en el respeto de la opinión mayoritaria, en la elaboración de consensos, en encontrar los denominadores comunes que fortalezcan esa construcción colectiva, tanto así que su mandato puede ser revocado en cualquier momento si así lo deciden sus compañeros.

Mientras que los representantes políticos son elegidos y luego actúan sin rendir cuentas cotidianamente a sus representados, esto es imposible en la vida sindical ya que esa relación de ida y vuelta permanente, cara a cara con los afiliados es al mismo tiempo el núcleo de su fuerza y de su capacidad de representación. No es el resultado de un acto de un día, es algo vivo y que crece, madura y se desarrolla en el día a día.

Volviendo al tema electoral, algunas voces reclaman por la existencia de “listas únicas” en lugar de diversas ofertas electorales, trasladando equivocadamente la realidad de la política a la vida sindical, en una democracia de partidos. Éstos, como su nombre lo indica representan “partes” de la sociedad, no el conjunto y expresan distintas formas de proponer la organización de la misma, hay distintas ideologías acerca del “bien común”, entonces resulta natural que haya distintos partidos y distintas listas en las elecciones. En una elección sindical el bien común es uno solo: la defensa y ampliación de los derechos de los trabajadores, por

ende nada obsta a que en la misma lista haya, por ejemplo, peronistas, radicales y/o socialistas, estas diferencias se basan en temas exorbitantes a este interés común, deben postergarse en aras del conjunto de los trabajadores.

Es esta misma idea la que llevó a ir conformando el llamado “Modelo Sindical Argentino”, otro de cuyos pilares lo constituye el instituto del sindicato único por actividad, la idea es si todos trabajamos en una misma actividad el eje del debate debe ser el bienestar de todos, con independencia si uno es operario, administrativo o profesional, más allá de reconocer y asumir los diferentes reclamos y visiones. Si las ideologías individuales no pueden dividir a los militantes y delegados mucho menos prohiar una atomización de la representación que sólo debilita al movimiento sindical. El poder de los trabajadores se basa y así ha sido siempre en la unidad colectiva.

En el sector estatal, además de que la afiliación no es obligatoria, al igual que en el sector privado, no se aplica el concepto anterior lo que conllevó a la existencia de dos grandes sindicatos nacionales, UPCN y ATE, y además sindicatos de sectores (en PAMI, ANSES, INTA) y hasta de oficios (Fesprosa en Salud y Apumag en Agricultura y SENASA), por lo que, y más allá de lo positivo o negativo que nos parezca esta realidad, cada trabajador elige afiliarse o no a un sindicato y en el primer caso tiene una oferta variada para hacerlo.

Esta última realidad incorpora en nuestro ámbito un nuevo elemento, la elección de representantes y autoridades del gremio por el voto directo y secreto (no obligatorio) adquiere un valor más grande que en otros sectores, es la señal de la fortaleza y sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización que han elegido, es una expresión de identidad colectiva y es un mensaje a los

demás trabajadores y a los representantes del Estado empleador.

Este modelo sindical ha atravesado permanentes intentos de destrucción, leyes de dictaduras, proyectos de leyes en gobiernos democráticos, incluso en plena dictadura se nos obligó a concurrir individualmente a las oficinas de personal, tanto en el sector público como en el privado, para ratificar si queríamos seguir siendo afiliados al sindicato o desafiliamos, vale consignar que el resultado fue que no sólo los trabajadores ratificaron su afiliación en forma multitudinaria sino que hasta hubo afiliaciones de quienes no lo estaban hasta ese momento.

El sistema de asociaciones profesionales de la Argentina no sólo goza de muy buena salud y constituye un poder real y gravitante en los destinos de la patria sino que es reconocido y estudiado en las cátedras y en las organizaciones de toda América Latina, como una alternativa para revertir la atomización y división que, lamentablemente, predomina en los países hermanos.

Los artículos que van a encontrar en esta revista abordan desde distintos enfoques las características descriptas, su valor estratégico, la necesidad de su defensa y profundización, contribuirá, no lo dudamos, no solo a convertir el 2 de junio en un día de movilización colectiva, militante, esperanzado y alegre sino a consolidar aún más la conciencia de la importancia estratégica de cada elección y de la participación.

Nos estaremos viendo y dialogando en cada acto, reunión o debate de esta campaña y saldremos más fuertes y comprometidos en la defensa de la democracia sindical.

Un gran abrazo.

La Dirección

Una contextualización para la democracia sindical

Mario Luis Gambacorta*

1 . La democracia sindical como regla de aplicación de la libertad sindical

Mucho se habla sobre la democracia sindical, pero a menudo se lo hace en forma descontextualizada. El propósito de este artículo es, precisamente, en línea con lo que venimos expresando en trabajos anteriores, dar un marco para el análisis, la delimitación y proyecciones de la democracia sindical; es decir acercarnos a una más clara contextualización, de y en torno a este concepto.

En vista de lo anterior, sostengo que, la democracia sindical es parte de la libertad sindical. Es un elemento esencial y constitutivo de la misma pero no el único. Así lo he expresado en un trabajo académico

en cuanto a que es una de sus reglas de aplicación.¹ La democracia sindical es un elemento constitutivo de la libertad sindical; junto con la autonomía, la tutela estatal, la negociación colectiva y el derecho de huelga. Es parte de una integralidad mayor que configura la libertad sindical. Se trata de una integralidad en la que, no se puede prescindir de ninguno de estos elementos pero que, tampoco puede quedar anclada en uno de ellos en particular.

A lo mencionado anteriormente, en Argentina se agrega un elemento constitutivo y característico que, no se limita ni agota en las reglas de aplicación de la libertad sindical; sino que se proyecta y las proyecta, a la realidad gremial, política y social. Me refiero concretamente al modelo sindical

* Abogado. Docente-Investigador. Doctor en Ciencias Jurídicas. Docente de grado y postgrado

¹ Gambacorta, Mario L. Poder de policía y resguardo de la libertad sindical como principio rector del derecho colectivo del trabajo. Derecho del Trabajo. Año LXXV, Nro. 6. Junio 2015.

argentino. Tan relevante en términos de estructura y proyección estratégica para nuestro movimiento obrero organizado, pero que, a la vez, suele sufrir tantos embates con argumentaciones diversas. Uno de ellos suele ser los alcances y aplicación de algunos de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En tal sentido, suelo señalar que, las responsabilidades internacionales que conlleva, por ejemplo, la ratificación del Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical, no deberían acotarse en determinados elementos constitutivos; sino más bien, priorizar, en forma integral e integrada, las proyecciones de este derecho humano fundamental que es la libertad sindical.

No escapa, a lo expuesto en el párrafo anterior, la democracia sindical. Más aún, vale recordar que, no se encuentra explícitamente mencionada en el convenio indicado. Algo similar ocurre con el derecho de huelga, tampoco nominado explícitamente en el articulado del referido convenio.

Ahora bien, colijo que, no se puede entender, como el Grupo empleador hizo en 2012 en la Comisión de Normas de la OIT que; por ello, no está reconocido; y que solo estaría garantizado -el ejercicio del derecho de huelga- si estuviera contemplado en la legislación nacional; inclusive y especialmente en lo que hace a este debate, para países que hubieren ratificado dicho Convenio 87 de la OIT. ²

Si tal razonamiento fuera correcto -y no lo creo- se podría sostener algo similar para la democracia sindical, ya que ésta tampoco se encuentra explícitamente mencionada en el Convenio 87 de la OIT.

¿Entonces estarían garantizados estos derechos sólo si estuvieran contemplados en la normativa vigente en el país? ¿De lo contrario no lo estarían?

Estos cuestionamientos (tanto para la huelga como para la democracia sindical) no se sostienen en un análisis sistémico. La no mención expresa no puede llevar a negar su existencia y su emergencia desde el Convenio 87. Son inseparables de la idea y caracterización que merece la libertad sindical.

Paradójicamente, a mi criterio, tampoco la agotan. No podríamos decir que solo con democracia sindical hemos alcanzado la plena libertad sindical.

Las organizaciones sindicales necesitan autonomía, derecho a la negociación colectiva y tutela estatal; ello, para llevar adelante la defensa de los intereses de las y los trabajadores por ellas representados. Y esto, obviamente, lo hacen también con democracia sindical y derecho de huelga.

Especial y prioritariamente, afirmo y destaco que, no hay libertad sindical si no hay negociación colectiva. Una organización puede maximizar la defensa y mejora de

² Ver en tal sentido: Ruiz, Álvaro D., Gambacorta, Mario L. Denis, Martín. Los límites de las facultades de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la pretendida ausencia de reconocimiento del derecho de huelga en el marco de la OIT, Revista Derecho del Trabajo, La Ley, Año LXXIII, Número 5, mayo 2013.

las condiciones de vida y de trabajo de sus representados, cuando logra potenciar su acción externa -particularmente a través de la negociación colectiva-; avanzando en la autorregulación junto con su contraparte empleadora, en un marco reglamentario pertinente para las denominadas relaciones laborales.

Por su parte, y en cuanto concierne a las representaciones sindicales en el sector público, esto también es verificable. Por ejemplo, en los avances logrados para pasar de las vías estatutarias, reguladas unilateralmente por el Estado (sea nacional, provincial o municipal), a relaciones laborales con una más amplia participación e incidencia de las representaciones sindicales. Esto, conforme los mecanismos que se establecen, en el marco de las relaciones colectivas laborales del sector público; donde la intervención tutelar del Estado, vale decirlo, tampoco, necesariamente, implica una afectación o limitación de la libertad sindical; o más precisamente, de una de sus reglas de aplicación como es la autonomía sindical; claramente relacionable con la autonomía negocial.

Es a partir de esa intervención tutelar estatal que, particularmente en Argentina, se ha logrado el reconocimiento de estos derechos; los cuales, se reflejan en la dinámica de las relaciones laborales, en general; y del sector público, en particular.

2.- Democracia sindical, tutela estatal y modelo sindical argentino

Llegados a esta instancia, vemos que es ineludible analizar y debatir en torno a la tutela estatal. Más precisamente lo que desde *un enfoque crítico tutelar de las relaciones laborales*, ya he categorizado como, intervención tutelar del Estado.³

Desde esta categoría de análisis, que denominé *enfoque crítico tutelar de las relaciones laborales*; diferencio la categoría de intervención tutelar estatal, la cual puede proyectarse en tutelas y garantías para la democracia sindical; de otra categoría, como es la injerencia indebida por parte del Estado; y más precisamente, en cuanto a competencias específicas, de la autoridad administrativa laboral.

En el derecho del trabajo, así como en el que nos gusta denominar *derecho laboral del sector público*, que lo integra, la regulación por parte del Estado debe ser en un sentido tutelar. Se busca así, garantizar los derechos sociales reconocidos hoy, en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional; y previamente, en un sentido más sistémico, en términos de constitucionalismo social, en la Constitución Nacional de 1949.

La democracia sindical también se relaciona con todo lo expuesto precedentemente. Por ello, tampoco puede desvincularse

³Gambacorta, Mario L. Un Enfoque Crítico Tutelar para las Relaciones Laborales: categoría de análisis a modo de manifiesto. Jornadas de Relaciones del Trabajo. Carrera de Relaciones del Trabajo UBA. Noviembre 2020. <http://relacionesdeltrabajo sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/21/2020/09/un-enfoque-cri%CC%81tico-tutelar-para-las-relaciones-laborales-1.pdf>

del modelo sindical argentino; pues debe contribuir, no solo a facilitar la participación sino también a fortalecerla en beneficio de las organizaciones que tienen que actuar en la defensa de los intereses de las y los trabajadores.

Es por ello que, en su momento, planteamos junto a un grupo de colegas con basta experiencia, tanto teórica como práctica, en materia de relaciones laborales, en general, y de derecho sindical, en particular; la redacción de un proyecto de código electoral sindical.⁴ Esto, en vista a fortalecer la participación, a partir de clarificar ciertas etapas del proceso sindical que, pueden dar lugar a conflictos o cuestionamientos, más o menos fundados.

En esta instancia del trabajo que vengo formulando, es necesario dejar en claro que tal propuesta fue estructurada desde la defensa, valorización y reconocimiento de la relevancia del modelo sindical argentino. Especialmente, en cuanto a la salvaguarda de su estructura sindical, la cual, a partir de la concentración y la unicidad, han permitido al movimiento obrero organizado de nuestro país, ser uno de los más relevantes en el plano sindical comparado; a menudo, citado como un ejemplo de fortaleza organizacional en cuanto hace a la acción político-gremial.

Continúo señalando que, también se estructuró, dicha propuesta de código electoral sindical, en función de superar lo que se

postulaba -sobre todo en la década de 1990 y durante la primera década del siglo XXI-, desde algunos sectores sindicales. Éstos plantearon una visión que, apoyándose en una particular idea de democracia sindical, buscaba proyectar un cuestionamiento a la representatividad del modelo sindical y a las organizaciones que lo suscriben.

Este planteo fue articulado, en los cuestionamientos que formulaban, desde la democracia sindical como casi una totalidad abarcadora y excluyente de la libertad sindical. Dejándose de lado las otras reglas de aplicación que he referido previamente.

Lamentablemente, a nuestro juicio, algunas de las manifestaciones de estos temperamentos se ramificaron; sobre todo, en ámbitos académicos (en el marco de coincidencias, paradójicamente, de docentes cercanos a algunos de esos sindicatos, y otros, a entidades empresariales); así como por mucho activismo de quienes sostenían esta visión, y poco de otros que, decían defender el modelo sindical, pero no lo estructuraron ni articularon suficientemente.

Así, las cosas, se llegaron a fundamentar, con la lógica de esos planteos, sentencias que, aunque no han logrado poner en crisis el modelo sindical argentino, pueden afectar su sistematicidad.

Si no se vio más dañado, como consecuencia de lo anterior, fue sobre todo, por el

⁴Ver en tal sentido: Ruiz, Álvaro D.; Gambacorta, Mario L.; Otaola, Elena; Guida, Hugo; et. al. Código Electoral Sindical. Consideraciones y valoraciones para su redacción. Infojus, 2013.

sostenimiento y la convicción mayoritaria, en términos de organizaciones y militancia sindical, de la relevancia y proyección estratégica del modelo sindical argentino.

Me veo en la obligación de señalar que, lo expuesto en este trabajo, es sin desconocer la posibilidad de existencia de situaciones en que la participación se pueda ver afectada o dificultada. Sin embargo, los procesos electorales sindicales, se realizan, en términos generales, cumpliendo las regulaciones vigentes.

Vale destacar que, al presente, el modelo sindical argentino es aún más reivindicado todavía por las y los trabajadores organizados, y sus entidades sindicales.

A esto, han contribuido modestamente, también los debates e investigaciones que algunos hemos promovido;⁵ así como, la complejidad y dificultades, cuando no hostigamiento, que los sindicatos sufrieron en el período de tiempo que va, desde 2015 a 2019. Lapsó éste, en que se prestó menos atención a problemáticas referenciadas en la democracia sindical, en virtud de aquéllas que afectaban, limitaban, o buscaban hacerlo, a la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga.

3.- Contextualizar la democracia sindical para fortalecer la organización y la acción gremial

En línea con lo que vengo sosteniendo desde hace varios años, entiendo que se evidencia mejor que la libertad sindical se nutre de una integralidad, a la cual, desde ya, la democracia sindical no es ajena; pero cuya proyección más importante, reitero, se halla en la negociación colectiva, y su producto más relevante -como me gusta expresarlo-, el convenio colectivo de trabajo.

Por eso, suelo investigar y remarcar tanto, la importancia estratégica de una estructura sindical como la que garantiza el modelo sindical argentino. Y eso es consecuencia de una intervención tutelar estatal, como la que formuló Juan Domingo Perón al impulsar este modelo sindical.

“La concentración sindical se proyecta y fortalece en una negociación colectiva centralizada y articulada; dirigida a evitar la atomización de los colectivos laborales y la fragmentación que conllevaría la descentralización de la negociación; la cual, redundaría en una menor protección del trabajo, desatendiéndose a la vez el mandato constitucional de protegerlo en sus diversas formas.”

⁵Gambacorta, Mario L. (Director). La estructura de la negociación colectiva como proyección del modelo sindical vigente. Editorial UMSA, 2018



Dicha estructura sindical se proyecta sobre la estructura de la negociación colectiva. No es entonces casualidad que, si en nuestro modelo prevalece el sindicato por actividad, la negociación colectiva también sea por actividad.

La concentración sindical se proyecta y fortalece en una negociación colectiva centralizada y articulada; dirigida a evitar la atomización de los colectivos laborales y la fragmentación que conllevaría la descentralización de la negociación; la cual, redundaría en una menor protección del trabajo, desatendiéndose a la vez el man-

dato constitucional de protegerlo en sus diversas formas.

Es la centralidad del trabajo dependiente y tutelado, como me gusta categorizarlo desde un *enfoque crítico tutelar de las relaciones laborales*, un elemento que debe ser puesto en valor frente a heterogeneidades laborales que; si bien deben ser reconocidas y atendidas, no deberían dar lugar a confusiones como las que genera, por ejemplo, la figura del emprendedurismo.⁶ A este último, lo señalo como una punta de lanza para deslaborizar el trabajo y potenciar su autonomización desprotectoria.

⁶Gambacorta, Mario L. El emprendedurismo y la ley de apoyo al capital emprendedor: otro paradigma de la prevalencia financiera". En el libro El trabajo en el Conurbano Bonaerense: Actores, instituciones y sentidos. Nora Goren, Paula Isacovich (compiladoras). EDUNPAZ, Editorial universitaria. José C. Paz, 2018

“Descontextualizar la democracia sindical puede llevar a confusiones como vincularla con un asambleísmo cuasi-permanente que, debilite lo colectivo y su institucionalización; especialmente, en el marco de organizaciones sindicales como las que se dan todavía en Argentina.”

Por eso, y a modo de categoría, hablo de una hegemonía deslaborizadora que, impulsa tales desregulaciones desprotectorias. Respecto de las cuales, no podemos permitirnos ser seducidos; pues probablemente harían sucumbir las instituciones tutelares del derecho del trabajo.

Lo aquí expuesto, es desde ya, un intento de avanzar en la siempre incompleta síntesis de los complejos contextos en los que se da la democracia sindical. Pese lo cual, se la vuelve, de tanto en tanto, o recurrentemente, a tratar en forma aislada, micro, sesgada; en síntesis, descontextualizadamente.

Descontextualizar la democracia sindical puede llevar a confusiones como vincularla con un asambleísmo cuasi-permanente que, debilite lo colectivo y su institucionalización; especialmente, en el marco de organizaciones sindicales como las que se dan todavía en Argentina.

También se puede confundir la pluralidad sindical -más facilitadora de la atomización de los colectivos laborales que la unidad sindical- con pluralismo democrático. O confundir la unidad sindical con la idea de un supuesto “menos pluralismo” -terminología de por sí equívoca en materia de derecho sindical-.

O hablar de un sindicato único que, cabe recordarlo, no es el caso de Argentina.

Al modelo sindical argentino no se le pueden ni deben adosar los errores de algunos representantes sindicales que han sido funcionales para tratar de hacer tabla rasa con él. En especial, cuando la mayoría de los dirigentes, de las miles de organizaciones sin-

dicales que existen en Argentina, cumplen sus funciones con dedicación, cuando no con riesgos, ante el denominado law fare antisindical.

Este último, evidencia prácticas desleales, antisindicales; y debe llevar a las autoridades judiciales a investigar los eventuales delitos configurados, por un accionar articulado entre algunos de los funcionarios de una determinada gestión estatal y determinados empresarios.

Debería ser el poder judicial quien investigue, y esperemos, sancione con todo el peso de la ley a quienes se verifique, proponen con palabras y acciones, una sociedad sin sindicatos, recordando términos vinculados con un régimen político como el nazi, que vale reiterar, atacó y avasalló la actividad sindical.

4.- Concluyendo: instrumentalidad de la democracia sindical, concentración de la representación, y acción externa de las organizaciones

Vemos entonces que, la democracia sindical es una herramienta sustancial para fortalecer un modelo de organización sindical que, por su fuerte concentración, requiere a la vez, una importante participación en la vida

de las organizaciones y sus bases. Pero no se debería valerse de ella, para estructurar elementos tendientes a una desconfiguración institucional que, probablemente, se dirigiría a la prevalencia, en vez de sindicatos de actividad, de los de empresa.

De este modo, se limitarían los alcances de las representaciones y, consecuentemente, la cobertura convencional. Eso también es una forma de precarizar, atomizar y favorecer una lógica de maximización de ganancias que, suele olvidarse o desconoce que,

la libertad sindical es un derecho humano fundamental, reconocido por diversos tratados internacionales.

Una regla de aplicación de la libertad sindical como la democracia sindical, es instrumental, desde la vida interna de las organizaciones, para llevar a cabo una acción externa que sirva al cumplimiento de sus fines sindicales, sociales y políticos. Fines que se vinculan con un modelo sindical, un modelo de relaciones laborales y un modelo de Nación⁷ ●

⁷Conforme lo expresado en la actividad "Modelo sindical, modelos de relaciones laborales y modelo de Nación. Organizado por el Cefas (Centro de Estudios, Formación y Animación Social). Buenos Aires. 2 de noviembre de 2021. <https://www.youtube.com/watch?v=pmZgkto4AmQ>

El modelo sindical argentino: democracia más participación orgánica

Por Francisco Pestanha*

“La política no se aprende, se comprende”

Juan Domingo Perón

Las revoluciones burguesas acontecidas particularmente en Europa a partir del siglo XVIII, produjeron una transformación sustancial en el sistema de medios de producción económica, colocando el capital en un papel primordial en el desarrollo de las economías. Las burguesías, como es sabido, habían acumulado ese capital y partir de dicho proceso comenzarán a exigir mayor

participación en los estamentos decisorios de los poderes del Estado en detrimento del antiguo sistema nobiliario.

La centralidad del capital no solo pudo observarse con claridad en el desarrollo histórico y económico, sino además en las producciones de tipo científico; y esto es lógico, ya que si las burguesías que lo detentaban (el capital) aspiraban a amplificar su poder, debían que justificar teóricamente

* Francisco J. Pestanha es escritor y ensayista, director del Departamento de Planificación y Políticas Públicas de la UNLa y coordinador académico del Observatorio Malvinas en esa universidad.

“La Argentina justicialista será fundada sobre los principios teóricos de la comunidad organizada, de las organizaciones libres del pueblo y de una particular y revolucionaria teorización sobre la conducción político sindical.”

su centralidad y en tanto, gran parte de la economía liberal clásica se concentrara en tal justificación.

En el caso de la Argentina, por su parte, hay varias cuestiones a destacar. Aquí no existieron revoluciones burguesas. La Argentina, posterior a la batalla de Caseros es, sobre todo, un estado agro exportador, donde los sectores hegemónicos lo constituyen las clases terratenientes que son las que concentran grandes extensiones de tierra, y si bien, ya a fines del siglo XIX, a principios del siglo XX y sobre todo a partir de las dos guerras mundiales, comenzará a surgir una incipiente clase industrial al calor de la sustitución de importaciones, de ninguna manera puede considerársela como burguesa. Los comerciantes vernáculos tampoco adquirirán el *ethos* burgués de sus pares europeos. Resumiendo; los procesos históricos en Europa y Argentina fueron absolutamente diferentes, no pudiendo afirmarse bajo ningún concepto que en la Argentina se desarrolló una clase burguesa con capacidad transformadora.

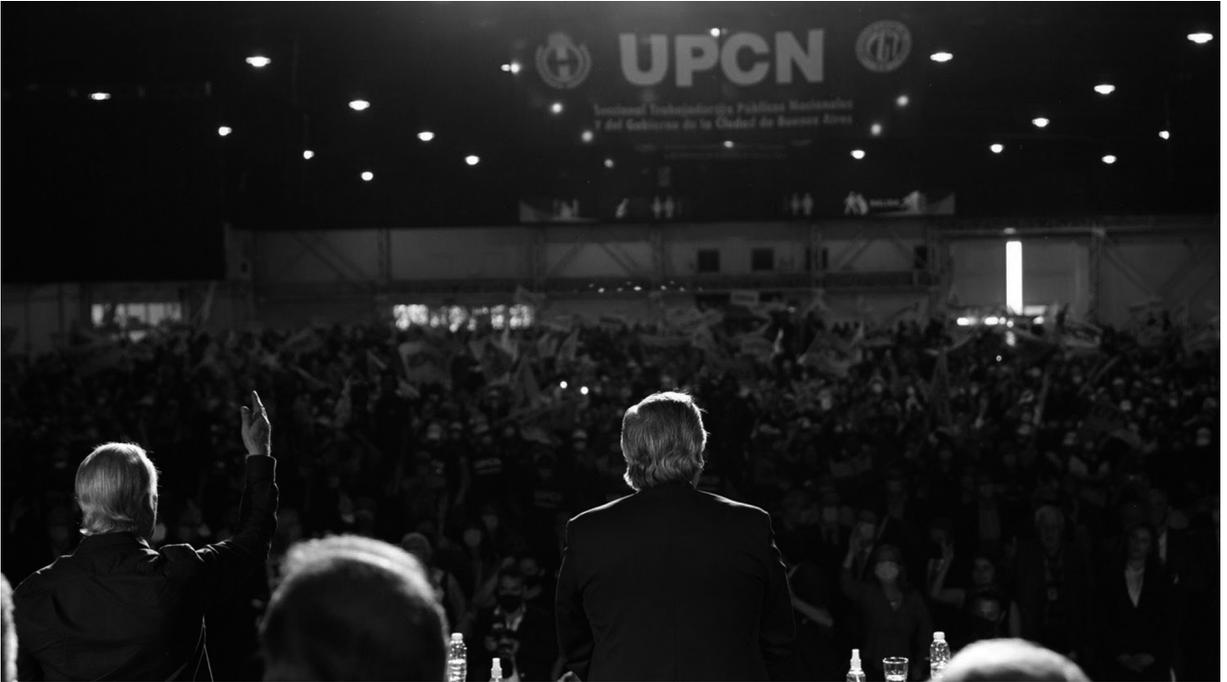
Cuando a principios de la década del 40 empieza a concebirse esa nueva Argentina que corporizará el primer peronismo, la idea de que es el capital el que genera el trabajo como predicaban los teóricos del capitalismo será cuestionada duramente desde la periferia. Se sostendrá contrariamente a los teóricos de la “economía clásica” que es el

trabajo, tanto en su aspecto físico como creativo, el auténtico promotor del capital. De esta forma un primer peronismo, no-burgués, impulsará una revolución vinculada a estamentos del Estado

y a la clase trabajadora. El trabajo adquirirá en este período una centralidad sustancial en el proceso de industrialización argentino y, obviamente, para que ese rol del trabajo pudiera garantizarse, había que organizar la fuerza de trabajo.

De allí que, una de las labores filosófico-políticas más importante del peronismo en el período 1943/46, consistirá en aglutinar la fuerza de trabajo para garantizar la producción de un *capital genuino* sustentado en el trabajo humano, circunstancia a la que pocas veces se hace referencia en los textos académicos, pero que desde el punto de vista práctico resulta muy clara. Para certificar lo afirmado, puede remitirse a los principales pensadores de la época, incluso a Perón como tal, y darse cuenta de que **en la Argentina justicialista el trabajo va a adquirir una centralidad por sobre el capital.**

En síntesis, para generar un proceso de capitalización genuino, debía aglutinarse primero la fuerza de trabajo. Perón no se dedica en solitario a esta labor. Convocará entre otros a Domingo Mercante, Ángel Borlenghi y Juan Bramuglia, quienes provenían directa o indirectamente de ese mundo del trabajo. Para lograr los fines anhelados, las organizaciones sindicales requerían adoptar una serie de características diferenciales a las organizaciones de tipo clasista erigidas



bajo el modelo europeo, entre ellas, una forma específica de participación y de selección de sus dirigentes, es decir, de sus conducciones. Durante el primer peronismo y a los efectos de la reconfiguración de las organizaciones sindicales, no se hablará ni de liderazgo ni de jefatura, sino de conducción. Tal reconfiguración irá acompañada por una nueva organización económica y social sustentada en el trabajo como promotor originario del capital. La argentina justicialista será fundada sobre los principios teóricos de la comunidad organizada, de las organizaciones libres del pueblo y de una particular y revolucionaria teorización sobre la conducción político sindical. En palabras de Ana Jaramillo —rectora de la Universidad Nacional de Lanús— se desarrollará así «un modelo de sustitución de importación de ideas».)

La idea de una conducción orgánica —donde quien conduce formará parte indisociada de lo conducido— implicará una proposición de la conducción como dialógica y rizomática en el sentido de que ella no deviene de un actos de imposición desde arriba hacia abajo, no se legitima por un simple acto eleccionario indirecto, sino que resulta del desarrollo de una actividad permanente que requiere un intercambio constante y que se enriquece a partir del diálogo continuo. Esta concepción de conducción tensionará obviamente con el de una democracia formal, que limitaba el ejercicio de la ciudadanía en todos sus aspectos a la elección indirecta de sus representantes.

Por el contrario, en el seno de las organizaciones sindicales modeladas al calor de

“El modelo sindical argentino requiere, dentro de las organizaciones un proceso de democracia consultiva permanente, vital para poder llevar adelante el rol y misión liberadora que el sindicalismo argentino asumió.”

la revolución nacional, el ejercicio de la conducción constituirá una acción, una práctica de consulta y diálogo permanente. De allí la importancia de las asambleas, la relevancia de las delegaciones y de los nucleamientos de base. **El modelo sindical —impulsado en el primer peronismo— tendrá diferencias con los modelos sindicales europeos en función que primará la idea de que el trabajo organizado es matriz germinal del capital y en tanto ya no será necesaria la sobreprotección del capital y de la propiedad privada —como lo proponía el liberalismo clásico en las constituciones—, sino de la ultraprotección del trabajo, consagrada legítimamente en la Constitución de 1949.**

Resumiendo; el modelo de desarrollo impulsado por el primer peronismo será radicalmente diferente al modelo clásico del liberalismo europeo, donde la acción del ciudadano resultara pasiva y se limitará fundamentalmente a lo eleccionario. Para la teoría peronista de la conducción, existe un compromiso indisoluble entre conductores y conducidos, que forman parte de un todo orgánico que no encuentra origen en la contractualidad, sino en proximidad. En el caso del trabajo es la proximidad la que determina las características específicas de la conducción.

El modelo sindical argentino es un modelo

sumamente original y único, no se encuentran antecedentes análogos en otros países del mundo, no se puede asimilar a modelos semejantes en el continente europeo, ya que

aquél se modeló a la usanza de una tensión entre el capital y el trabajo, producido a partir de la propia historicidad del viejo mundo, y que tendrá relación con el proceso de acumulación primaria de aquellas primitivas burguesías.

Para el justicialismo primará la idea de cooperación entre fuerzas, pudiendo mencionarse como uno de los textos liminares, el de José Figuerola, *La colaboración social en Hispanoamérica*, un libro revelador que plantea una alternativa diferente surgida en respuesta a las opciones binarias que proponía el mundo de la posguerra: el capitalismo explotador o el comunismo insectificante. **El modelo sindical peronista emergerá en un clima de época en el que se planteaban opciones excluyentes entre sí y donde tal lógica de opuestos será considerada antinatural. El justicialismo se aproximará entonces a la idea de complejidad que entiende al sistema de relaciones sociales, políticas, económicas y de producción como complejo, asumiendo el desafío de integrarlas virtuosamente.**

El modelo sindical argentino requiere, dentro de las organizaciones un proceso de democracia consultiva permanente, vital para poder llevar adelante el rol y misión liberadora que el sindicalismo argentino asumió y, esperamos, siga asumiendo frente a los desafíos que vienen.

A veces se confunde —suspicias mediante— la permanencia de ciertas conducciones sindicales a lo largo del tiempo con la ausencia de democracia. Ello no puede ni debe prestarnos a confusiones. Más allá de alguna que otra contingencia, dentro de las organizaciones sindicales puede constatar-se hoy un sistema dialógico de representaciones sumamente democrático. El modelo sindical argentino funciona a partir de un sistema de toma de decisiones, de consulta, donde lo multidualógico adquiere palmaria fluidez y el intercambio democrático se da a un nivel directo, presente y humanizante.

Un delegado gremial tiene contacto periódico con sus bases y asiduo con sus dirigentes, los que a partir de allí conocen sus necesidades y renuevan permanentemente sus obligaciones mientras que, en la

representación democrática tradicional indirecta, luego del contacto de índole electoral, resulta dificultoso entablar una aproximación directa con quien resultara electo por este sistema.

Finalmente, cabe el siguiente interrogante: ¿qué sistema termina siendo más democrático si vinculamos este concepto con la participación activa?

Para quien les escribe, los sindicatos reaparecen en la actualidad a la vida pública como verdaderos organismos de diálogo, de participación y de ejercicio democrático permanente. La dinámica de sus orígenes los remite cotidianamente a la más pura tradición asamblearia, en contraposición con un electoralismo desvanecido que no ha podido resolver siquiera la cuestión de una participación efectiva y conducente ●

La democracia sindical en el modelo sindical argentino

Fernando Adrián Barrera*

Si bien es cierto que la Constitución Nacional de 1949 había incorporado una mención a la democracia en su artículo 15 cuando indicaba que “El Estado no reconoce organizaciones nacionales o internacionales cualesquiera sean sus fines, que sustenten principios opuestos a las libertades individuales reconocidas en esta Constitución o atentatorias al sistema democrático en que esta se inspira.”, es realmente significativo que el vocablo “democrática”, derivado de la palabra democracia se haya incorporado por primera vez al texto constitucional argentino de 1853, a partir de la introducción del art. 14

bis, que, como es sabido, fue incorporado por la contrarreforma de 1957 a los efectos de implantar los reconocidos “derechos sociales”.

Dice el Artículo 14 bis, en su parte pertinente, que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

Hasta entonces, según manifiesta Etala en su artículo “La democracia sindical”, la Constitución no había incluido en su texto el vocablo “democracia” o “democrático”, pues-

* Abogado, Dirigente sindical UPCN, Presidente de la Agrupación Peronista Blanca UPCN, Actualmente Director del Ente Único Regulador de Servicios Públicos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.



to que los legisladores constituyentes habían preferido utilizar las palabras “república”, “republicano” o “republicana” interpretando, según lo indican algunos constitucionalistas, que dicho concepto se encontraba implícito en la “forma representativa republicana federal” de gobierno adoptada por la Constitución en el art. 1°.

Mas allá del debate jurídico constitucional, resulta anecdótico, que el concepto democracia esté atado en la constitución a la organización de los trabajadores a través de sus representaciones sindicales.

Ahora bien, ¿qué queremos referir al mencionar una “organización sindical libre y democrática”? o bien, ¿qué alcance tiene el concepto de democracia sindical?

Para responder estas preguntas es funda-

mental avanzar reconociendo al concepto de “Democracia sindical” como uno de los principios fundantes del “Modelo Sindical Argentino”, instrumentado por el sistema legal vigente y en los hechos, por el accionar permanente de las organizaciones sindicales como sujetos de representación de los trabajadores, sus intereses y su representación política.

En su libro “El modelo sindical argentino: régimen jurídico” Recalde expresa que: “(...) el Modelo Sindical Argentino, es pues la denominación con la que se describe el específico modo de organización que se ha dado el movimiento obrero en esta región a partir de 1945 y que presenta características propias que lo distinguen de otros tipos organizativos del resto del mundo.” Es que el fenómeno sindical argentino, como

señala Monzón, presenta una acentuada “sensibilidad nacional” muchas veces difícil de comprender a partir de paradigmas construidos en otras latitudes.

Desde el punto de vista legal, el concepto de democracia sindical está integrado por dos elementos claramente diferenciados y profundamente ligados entre sí: a) un aspecto formal y b) un aspecto sustancial.

El aspecto formal de la democracia sindical –como el de toda democracia- está constituido por un elemento cuantitativo consistente en el respeto de la voluntad de la mayoría, en este caso, de la mayoría de los afiliados al sindicato, y en ocasiones de la mayoría de los trabajadores, sean estos afiliados o no. Este aspecto está consagrado más concretamente por dos normas de la ley 23.551. El art. 17 exige que los integrantes del órgano directivo sean “elegidos en forma que asegure la voluntad de la mayoría de los afiliados o delegados congresales mediante el voto directo y secreto”. Por su parte, el art. 41 inc. a) de la misma ley prescribe como requisito para ejercer los cargos de “delegado del personal” o miembro de las “comisiones internas”, ser elegido “por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer”.

Así aparece como un rasgo reconocido del llamado “modelo sindical argentino”, el “delegado del personal”, como representante sindical en la empresa. Si bien debe estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial, es elegido por “los trabajadores” y no sólo por los afiliados al sindicato.

Ahora desde su aspecto sustancial, la democracia sindical, tiene diversas manifestacio-

nes expresadas en principios y valores, pero también en mecanismos de acción que de alguna manera garantizan la fortaleza de las organizaciones sindicales, como verdaderos instrumentos de representación de la comunidad social y de constitución del andamiaje político de la Nación.

En primer lugar, el Principio de trato igual y no discriminación. El art. 7° de la ley 23.551 dispone que “las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados”. Corolario ineludible de esta exigencia, es la consagración del principio de libre afiliación (art. 12, ley 23.551). Estas disposiciones representan la aplicación del principio de trato igual y no discriminación al ámbito interno de las organizaciones de trabajadores, cuya observancia se encuentra garantizada tanto por el amparo de la libertad sindical a que se refiere el art. 47 de la ley 23.551 como por el art. 1° de la ley 23.592 que, como es sabido, prescribe, en su párrafo primero que: “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”.

Por otra parte, el Pluralismo interno consiste en el reconocimiento y respeto debido a las distintas corrientes de opinión que coexisten en el mismo sindicato, expresado en el régimen electoral que admite, desde

“Ahora desde su aspecto sustancial, la democracia sindical, tiene diversas manifestaciones expresadas en principios y valores, pero también en mecanismos de acción que de alguna manera garantizan la fortaleza de las organizaciones sindicales, como verdaderos instrumentos de representación de la comunidad social y de constitución del andamiaje político de la Nación.”

luego, la presentación de diversas listas (art. 16, inc. g, ley 23.551 y art. 15 del decreto reglamentario 467/88). Un recaudo que la ley impone, a fin de garantizar la vigencia de este principio, es que los estatutos no contengan como exigencia para presentar listas de candidatos órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados. Los avales son los apoyos brindados por los afiliados con su firma para la presentación de las listas de candidatos y que numerosos estatutos sindicales contienen como exigencia en un número determinado, generalmente como un porcentaje de firmas de afiliados, para la oficialización de cada una de las listas.

Mucho se ha hablado acerca de las listas de unidad en los gremios, e incluso algunos han manifestado que esa práctica es consecuencia de la ausencia de pluralidad o la imposición de listas únicas por la conducción, sin embargo, la realidad ha demostrado absolutamente lo contrario.

En muchísimas entidades sindicales se presenta más de una lista, e incluso, esto demanda afianzar los esquemas de repre-

sentación de todas las corrientes internas de una misma organización.

Sin perjuicio de ello generalmente las listas únicas en los procesos de elecciones internas de los sindicatos, ya sea en cuanto a la designación de los correspondientes cuerpos de delegados/as, como de los órganos

de conducción, son consecuencia de un amplio y profundo ejercicio de debate, discusión y participación de los/las trabajadores/as y sus dirigentes para encontrar acuerdos y síntesis que superen las posibles diferencias e incluso ideologías de sus miembros, anteponiendo los intereses comunes y generales por sobre las discrepancias en particular.

Es un ejercicio de construcción colectiva de unidad a partir de la diversidad, reconociendo en muchos casos el liderazgo y la conducción de los cuadros intermedios y superiores de la organización, reflejando un sistema de representatividad propio de una orgánica vertical y horizontal a la vez, contenedora de todas las expresiones formadas por los trabajadores y las trabajadoras.

Quizás resulta difícil de interpretar este espíritu de unidad propio de los y las trabajadoras en términos de las experiencias políticas de los espacios partidarios, cuyos procesos de unidad tan fuertemente reclamado por la ciudadanía, no encuentran su correlato en la elaboración de las listas y las alianzas.

Sin embargo, esta amplitud de la representación es la base sustancial del poder

“Es un ejercicio de construcción colectiva de unidad a partir de la diversidad, reconociendo en muchos casos el liderazgo y la conducción de los cuadros intermedios y superiores de la organización, reflejando un sistema de representatividad propio de una orgánica vertical y horizontal a la vez, contenedora de todas las expresiones formadas por los trabajadores y las trabajadoras.”

referencial de las organizaciones sindicales argentinas y facilita su permanente oxigenación dirigencial y afianza su importancia social como colectivo político.

Se antepone el interés colectivo de la organización y de los y las trabajadoras por sobre los intereses individuales de sus dirigentes y así también se ve reflejada la representación de las minorías y la participación de afiliados/as y trabajadores/as en la organización. La misma ley 23.551 (art. 8° inc. d) impone una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados: “que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representantes y les informen luego, de su gestión y la efectiva participación de los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales”; asegurando “la debida representación en los cuerpos deliberativos”.

En este sentido, también se refleja el carácter democrático y dinámico de las organizaciones de los/las trabajadores/as.

Generalmente, según el estatuto de cada

organización, cada dos años se somete a elección el cuerpo de delegados y delegadas del personal que va a expresar la representación directa e inmediata de los trabajadores y trabajadoras en sus lugares de trabajo. Éstos van a conformar una representación de doble vía, por un lado, la

representación de los intereses y reclamos de los trabajadores/as hacia su organización sindical y por el otro la presencia y la política institucional del gremio frente a ellos/as, canalizando su organización.

La elección sistemática y directa por las y los trabajadores (más allá de estar afiliados/as o no) de los y las delegadas, moviliza la base de sustentación de las organizaciones sindicales y la actualización permanente de su representación, que se ve alimentada por la continua formación dirigencial que los sindicatos suelen realizar en sus cuadros intermedios.

También, la elección sistemática cada 4 años (en general y según el estatuto) de las autoridades de la organización sindical, elegidos de manera directa, en este caso por las y los afiliados de cada organización o de manera indirecta, mediante los cuerpos orgánicos competentes estatutariamente, somete a las y los dirigentes a un ejercicio de control y ratificación permanente de su liderazgo, conducción y representatividad, que demanda una atención y una cercanía constantes del dirigente con los trabajadores y trabajadoras.

“El peronismo supo afianzar este sistema de representación fortaleciendo el criterio de la organización libre del pueblo a través de sus propios mecanismos de representación, constituyendo cuerpos orgánicos deliberativos y ejecutivos (en este caso representativos de los trabajadores) que reflejen su propia identidad y le den un sentido colectivo al accionar de sus miembros.”

Ésta es la base de la organización del Modelo Sindical Argentino, que de alguna manera pone en valor la representación de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras en la comunidad organizada de nuestra Nación.

El peronismo supo afianzar este sistema de representación fortaleciendo el criterio de la organización libre del pueblo a través de sus propios mecanismos de representación, constituyendo cuerpos orgánicos deliberativos y ejecutivos (en este caso representativos de los trabajadores) que reflejen su propia identidad y le den un sentido colectivo al accionar de sus miembros.

Estos cuerpos orgánicos de representación social que van adquiriendo volumen a partir

de su organización institucional, alcanzando niveles de representación de un colectivo representativo de mayorías populares, son los hacedores, según la doctrina peronista, de la comunidad nacional expresada en la tensión permanente de los legítimos intereses sectoriales, subsumidos al interés general de alcanzar la felicidad del pueblo y la grandeza de la nación.

Por eso en nuestra concepción, la democracia formal reducida a

la simple elección de la representatividad se encuentra interpelada por el principio de la democracia real, donde el poder está en el pueblo organizado y persigue un solo interés, el del pueblo, que se expresa en la interrelación permanente y la tensión de los cuerpos orgánicos (vivos) que lo representan.

El sindicalismo argentino ha nacido y ha crecido en esta identidad nacional, expresando ese interés general de los trabajadores para afianzar un modelo de desarrollo social basado en la soberanía política, la independencia económica y la justicia social ●

Bibliografía

- Etala, Carlos Alberto (2014): “La democracia sindical”, en Revista La Ley. 27 de marzo 2014

- Recalde, Mariano (2015):, 1ª ed Villa María: Eduvim / UNSAM.

- González Arzac, Alberto (2011): “La constitución justicialista de 1949” 1ª ed- Buenos Aires: Fabro.

- Fernández Madrid, Juan Carlos (1989): “Tratado práctico de Derecho del Trabajo”. Buenos Aires: Ed. La Ley S.A.

Organización, Simpleza, Estabilidad y Perfectibilidad en el ejercicio de la Democracia Sindical

Mariano Keena*

“No siempre los países han definido con exactitud la democracia que desean, ni han calificado la democracia en la cual viven. Hemos aprendido que ocultar el tipo de democracia que se quiere, constituye la mejor manera de preservar el tipo de democracia que quieren los demás.

(Perón. Modelo Argentino para el Proyecto Nacional. Pto. 1. Antecedentes históricos)”.

En los párrafos que siguen intentaré acercar al lector una reflexión que pone la luz sobre cómo los preceptos básicos de la “teoría de la organización” formulada por la doctrina justicialista nos sirven de posible parámetro para entender y analizar las formas que adquiere el ejercicio de la democracia sindical en el actual modelo sindical argentino.

Organización

La organización es la cualidad esencial que debe poseer la estructura gremial y que posibilita el ejercicio de la conducción del conjunto hacia el cumplimiento del objetivo y, al mismo tiempo, permite a sus elementos internos (afiliados) la elección de aquellos cargos de la conducción estratégica y de sus estamentos intermedios desplegados a nivel táctico.

* Abogado. Docente. Funcionario judicial en la justicia nacional. Especialista en Derecho Constitucional (UBA) y profesor en Ciencias Jurídicas (USAL).

Objetividad

Ahora bien, tomando como guía la doctrina justicialista, particularmente los preceptos que emanan de la obra *Conducción Política*, para que podamos afirmar que una estructura está organizada, deben verificarse ciertas características que hacen que ese conjunto de partícipes no sean un amontonamiento de personas y secciones dispersas. La primera cualidad orgánica es la "Objetividad". Ello significa que la estructura sindical debe perseguir un solo objetivo: la protección y promoción del trabajador en su esfera individual, profesional y colectiva. Si no está claro el objeto, o por defecto, la organización empieza a perseguir el cumplimiento de otros fines, se corre el riesgo de perderse de vista el interés primordial y, en algunos supuestos, se "subjetivizan" las acciones y fines poniéndose por encima de los bienes sociales, los intereses parciales y mezquinos de alguna minoría interna. En este sentido, la "objetividad" es una garantía de certidumbre para los afiliados al momento de votar a sus delegados y representantes principales, dado que importa la convicción de que el sindicato se erige como un barco con itinerario claro y buen puerto de llegada. En otras palabras: a mayor objetividad, mayor confianza de los afiliados al momento del sufragio.

Simplicidad

Luego de la objetividad, el otro rasgo orgánico que interesa comentar aquí es el de la "Simplicidad". Se entiende por simplicidad toda organización que tiene sus sectores (secretarías, mesas, comisiones, etc.) funciones, competencias y autoridades ordenadas con claridad, sin mediaciones o artificios, dispuestos todos para el cumplimiento directo o indirecto del objetivo del sindicato. En ese sentido, tampoco favorece

"La estructura sindical debe perseguir un solo objetivo: la protección y promoción del trabajador en su esfera individual, profesional y colectiva."

a la simplicidad una organización gremial en donde se superpongan funciones o sectores inventados "a medida" de alguno de sus miembros. De darse este último supuesto, la falta de simplicidad impacta de modo negativo en el afiliado al momento de ejercer su voto, pues verá candidatos que en los hechos de ser elegidos desplegarán sus funciones "en duplicado" con el agravante del dispendio de recursos financieros que dicha distorsión compromete.

Estabilidad y Perfectibilidad

En tercer lugar, hay dos caracteres orgánicos que se interrelacionan de modo particular y que impactan de lleno en el ejercicio de la democracia participativa en el ámbito gremial: son las cualidades de la "estabilidad" y la "perfectibilidad".

La "estabilidad" de una organización está dada por la coordinada espacio-temporal: el primero (espacio), si nos figuramos la estructura gremial como una pirámide (conducción, cuadros auxiliares y base-masa) será el ancho de su base y el segundo (temporal) la estabilidad estará dada por la permanencia de líneas de acción coherentes, asertivas y en cumplimiento del objetivo primordial a lo largo del tiempo. Un sindicato que goza de estabilidad orgánica es aquél que se distingue por su tradición de lucha, modalidad coherente de negociación ante el conflicto individual o colectivo y diálogo ético con los otros actores de los sectores públicos y privados. La estabilidad emerge así como una consecuencia positiva de la unidad de acción que se apoya indefectiblemente en una unidad de concepción.

Por otro lado, aparece la otra cualidad que se interrelaciona con la estabilidad: se trata de que la organización pueda ser “perfectible”. La perfectibilidad es la aptitud que tiene la asociación gremial de mejorar, corregir y redireccionar elementos y funcionamientos internos para que pueda cumplirse con mayor eficiencia y practicidad el objetivo orgánico fundacional. Esa perfectibilidad impone el deber de actualización a efectos de adaptarse a la “evolución” de los tiempos. Es el rasgo dinámico que permite la supervivencia de la organización a partir de su adaptación a los nuevos paradigmas que la realidad impone.

Respecto de estas dos cualidades, Perón entiende que deben darse en una tensión armoniosa y nunca una de ellas de modo absoluto que traiga como efecto adverso la nulidad de la otra. Aplica aquí el consejo sabio del General traído desde el fondo del pensamiento de los presocráticos: *“Todo en su medida y armoniosamente”*.

En otras palabras, no resulta conveniente que una estructura sindical sea tan estable que se cristalice de modo tal que se transforme en una entidad autorreferencial y apegada a tradiciones y formas de acción que generan lo que vulgarmente se denomina “la burocratización”, la cual podríamos definir como la legitimación y justificación errónea de los medios, cargos y procedimientos por encima de los fines (el gobierno de los instrumentos y no la subordinación de ellos a los grandes designios). Es allí que el remedio actuante frente a eso es la “perfectibilidad”, tal como se explica en el párrafo precedente, pero que tampoco debe darse de modo absoluto, dado que una organización gremial que modifica estructuras, criterios formales y sustantivos en plazos de corta duración generan inestabilidad, des-

“Un sindicato que goza de estabilidad orgánica es aquél que se distingue por su tradición de lucha, modalidad coherente de negociación ante el conflicto individual o colectivo y diálogo ético con los otros actores de los sectores públicos y privados.”

orientación, desgaste de recursos en objetivos cambiantes y posible quiebre o fragmentación del conjunto. Aquí, Perón plantea que dichas características deben darse de modo relativo, pues no es conveniente que ninguno de ellos se absolutice y anule al otro.

Así las cosas, pareciera oportuno y necesario reflexionar sobre las condiciones de objetividad, simplicidad y, especialmente en esta tensión armoniosa que debe darse en cuanto a la gravitación relativa del carácter estable y perfectible de la organización.

Demoliberalismo y democracia sindical

Dicho análisis en el marco de un proceso eleccionario, no debe conducir a conclusiones apresuradas. Mucho menos transpolar la perspectiva demoliberal y sus “sacrosantos” principios a la vida orgánica de una asociación sindical. Los gremios han transitado sus propios procesos históricos e institucionales, cuyos orígenes son previos al advenimiento de la democracia moderna en Occidente y posiblemente, trasciendan en su existencia a dicho paradigma. La lógica de representación y vida democrática interna difieren diametralmente al escenario de una democracia republicana de corte liberal. Es allí, donde los partidos políticos nunca encarnan la verdad absoluta de la Nación, sino que la verdad – siempre relativa – se encuentra “partida” en la policromía de los partidos políticos representativos de mayorías

y minorías siempre circunstanciales. Por esta razón, en ese diagrama, se erige como dogma fundamental la necesidad de alternancia en los cargos y la limitación temporal de los mandatos.

Cuando un gremio en su accionar coherente en el tiempo y espacio despliega una defensa eficaz de los intereses del trabajador, su conducción logra con ello el cumplimiento

de su objetivo primordial. Dicho cumplimiento es verificado en los hechos cotidianos y el aval de continuidad está dado por una conducción que permanece en el “éxito” de su cometido esencial. La necesidad de alternancia es un bien relativo subordinado al cumplimiento de la defensa de los intereses profesionales. Es por ello también que la mayoría de las decisiones orgánicas se deciden por consenso, pues dicha modalidad en la toma de decisiones importa no perder de vista que la debilidad en el frente de lucha lleva a la derrota y a la pérdida de derechos laborales.

El sindicato dista a todas luces ser la Nación en su conjunto, tanto en su escala como en sus fines existenciales. Por eso, la conducción actual de un gremio al someterse, tal como lo viene haciendo en los hechos, a un proceso eleccionario ratifica con dicho procedimiento lo actuado y se compromete a futuro, en el caso del apoyo cuantitativo de sus afiliados, a continuar su acción en un nuevo mandato.

La permanente crítica a la supuesta “permanencia” por largos períodos de los secretarios generales pareciera ser un mal antidemocrático del movimiento obrero. La opinión pública, fogueada por parte de la prensa y la Academia, hacen lo suyo para que la acusación al sindicalismo de ser antidemocrático genere tanto ruido que haga sordo el debate de fondo y el análisis

“Cuando un gremio en su accionar coherente en el tiempo y espacio despliega una defensa eficaz de los intereses del trabajador, su conducción logra con ello el cumplimiento de su objetivo primordial. Dicho cumplimiento es verificado en los hechos cotidianos y el aval de continuidad está dado por una conducción que permanece en el “éxito” de su cometido esencial.”

que lleve a distinguir los diferentes modos de sentir y ejercer la democracia. Perón, en el *Modelo Argentino para el Proyecto Nacional* ofrece al país la tesis superadora del liberalismo partidocrático del siglo XIX, incorporando la categoría, propia del nuevo milenio y la evolución: **la construcción de una democracia social, orgánica y directa**. A la luz de este nuevo paradigma, nunca debatido a fondo y puesto en común como pidió Perón como acto de última voluntad política, importa comprender el ejercicio de la democracia sindical como un fenómeno propio y particularizado de una democracia social, orgánica y directa. Ello es así pues su nota “social” está dada por el objetivo primordial de la entidad gremial que no es otro que la realización de la Justicia Social en el ámbito laboral. Su dimensión orgánica se evidencia en el modo de participación puesto que la democracia no se ejerce como un voto atomizado, anónimo y despersonalizado sino como persona humana en condición de afiliado y perteneciente a una regional o sección identificada que participa en diferentes niveles y acciones dentro de la estructura (órganos paritarios, secretarías, recreación y salud). Finalmente, es directa dado que por lo general no hay mediaciones infecundas y cristalizadas entre el representante y representados. Basta poner de ejemplo al delegado de base con quien el trato y conocimiento de su accionar

“Resulta necesario dar publicidad de los actos electivos que de modo periódico y transparente llevan adelante los gremios que actualmente integran la CGT, a efectos de contrarrestar zonceras y picardías de una gran y monocorde maquinaria comunicacional antisindical, antiobrera y, por consiguiente, de corte antipopular; por cuanto no persigue otro interés que la fragmentación y el debilitamiento de la fuerza del movimiento obrero organizado ante los poderes globales del capitalismo financiero.”

es directo para el resto de los trabajadores a quien representa sectorialmente.

Por todo ello, resulta necesario dar publicidad de los actos electivos que de modo periódico y transparente llevan adelante los gremios que

actualmente integran la CGT, a efectos de contrarrestar zonceras y picardías de una gran y monocorde maquinaria comunicacional antisindical, antiobrera y, por consiguiente, de

corte antipopular; por cuanto no persigue otro interés que la fragmentación y el debilitamiento de la fuerza del movimiento obrero organizado ante los poderes globales del capitalismo financiero ●

Nuevo

escenarios

para un nuevo contrato social

Malvinas, Antártida y
Atlántico Sur, una
geopolítica nacional

MALVINAS NOS UNE

*Antártida Argentina, una
política de Estado en
tiempos de pandemia.*

*Sindicalismo y Ambiente,
desafíos y nuevas
esperanzas.*

Año 20 - N° 54 - Febrero 2022

Una revista que se renueva

ESTADO JOVEN MILITANDO CON VOZ



LEGISLATURA

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Declaró de interés para la Comunicación Social



20 AÑOS EN EL AIRE

LA VOZ DE LOS EMPLEADOS ESTATALES

Escuchanos los jueves de 12 a 14



www.larz.com.ar



Producido por **UPCN** Seccional Trabajador@s Públicos Nacionales y del GCBA en su vigésimo aniversario.

Secretaría de Publicaciones y Prensa

Seccional Trabajador@s Públicos Nacionales y del GCBA



Modelo Sindical en el Sector Público

Diferencias y semejanzas con el modelo sindical del sector privado

Amalia Villarroel*

El objeto de la presente colaboración con la revista Escenarios es resaltar semejanzas y diferencias entre los modelos sindicales establecidos en Argentina para la representación sindical en los sectores público y privado, con énfasis en el devenir histórico y la realidad de las relaciones laborales en el Estado, que determinó la definición del modelo de pluralidad sindical o, más bien, de coexistencia de más de una representación sindical en el mismo.

Recién en 1992 se aprueba la Ley N° 24.185 de Negociación Colectiva en la Administración Pública Nacional (LNCAP), que regula las negociaciones colectivas entre la misma y sus empleados en general, con las exclusiones

expresamente indicadas en su artículo 3°: la representación de los empleados públicos, como sujetos de la negociación, está regulada por los artículos 4° y 6° de la LNCAP, que preserva el modelo de representación sindical de dicho sector y mantiene por ello el principio de representación plural de los trabajadores.

Sin embargo, ya existían antecedentes de negociaciones y firma de convenios colectivos en distintos organismos del Estado, según la Ley 14250, reconociendo el mismo principio de no exclusión para la representación sindical: el CCT 305/98 “E” de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS) fue suscripto por cinco sindicatos, y el CCT 697/05 “E” del Instituto Nacional de Servicios Sociales para

* Licenciada en Sociología – Universidad de Buenos Aires. Magíster en Sistemas de Salud y Seguridad Social – Universidad ISALUD

Jubilados y Pensionados (PAMI) fue firmado por cuatro entidades sindicales

UN POCO DE HISTORIA

Como primera afirmación, conviene recordar que los derechos laborales fueron y son producto de las relaciones que se establecen entre el capital y el trabajo, en contextos históricos determinados

Ya a fines del siglo XIX y principios del XX existieron avances en este sentido, con el reconocimiento de derechos a la seguridad social (retiros, salud, muerte) concebidos desde el Estado por la necesidad de lograr la pacificación social, en un marco de revueltas cuyo objetivo último era la caída del sistema, y su reemplazo por Estados socialistas y comunistas.

Este es también el origen del constitucionalismo social, doctrina que sostiene la necesidad de la mayor participación de todos los sectores sociales en la organización de un país, y el reconocimiento de una distribución de la riqueza generada con mayor justicia, con el sentido de evitar revueltas sociales.

En Argentina, este enfoque fue receptado por la Constitución de 1949, que incorpora a la misma los Derechos del Trabajador.

Si bien ésta fue derogada por la dictadura impuesta en 1955, en 1956 se le incorpora el artículo 14 bis que establece derechos y garantías laborales concretas y derechos colectivos como la negociación colectiva, la huelga, el derecho a organizarse, la protección de los representantes sindicales, la estabilidad del empleado público y establece que el trabajo en “sus diversas formas” gozará de la protección de las leyes, incluido el trabajo que se hace en el Estado.

En 1953 se sanciona por primera vez una ley en Argentina que garantiza el derecho a la

negociación colectiva, la ley 14.250, que sigue vigente hoy pero que solamente garantiza el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores del sector privado.

Pero ya existían organizaciones sindicales de trabajadores del Estado: ATE fue fundada en 1925 por trabajadores pertenecientes a las áreas productivas e industriales del Estado, construcciones portuarias, de dragado y balizamiento, fábricas militares y astilleros. Se le otorga personería gremial N° 2, en 1946

En 1948 se otorga también personería gremial, la N° 95 a la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), representativa de los trabajadores de la administración, profesionales y técnicos

Es decir, en el ámbito estatal, existieron dos sindicatos reconocidos, que compartían un mismo ámbito de actuación personal y territorial. Posteriormente se crean otros sindicatos (judiciales, docentes, empleados públicos provinciales y municipales, así como de algunos organismos públicos). Es decir, coexisten dos sindicatos de actividad con ámbito en todo el país, con otras organizaciones sindicales representativas de actividades y sectores más acotados. Esos nuevos sindicatos una vez cumplido el trámite previsto por la ley 23.551 – es decir, demostrando que son los sindicatos más representativos en cada ámbito- se suman y coexisten en el sector que se trate.

En el sector público son los propios actores sociales los que adoptaron el llamado modelo de pluralidad sindical.

Otro antecedente fundamental fue, durante el gobierno de Raúl Alfonsín, la conformación de la Comisión Participativa de Política Salarial y otras Condiciones de Empleo del Sector Público cuya representación gubernamental era ejercida por el Ministerio de Economía y la Secretaría de la Función Pública, siendo



el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la autoridad convocante. Desde el sector sindical participaban como miembros permanentes UPCN y ATE, cuando se pasaba a debatir cuestiones sectoriales se convocaba a las autoridades del organismo o jurisdicción y, de haberlas, a las organizaciones sindicales con ámbito de actuación.

Las organizaciones sindicales con personería gremial del sector público coexisten en el mismo ámbito: cada una elige sus delegados, a todas las organizaciones se les retiene la cuota sindical, son titulares de conflictos colectivos –en ocasiones en forma conjunta, otras por separado-, ejercen la representación colectiva de los trabajadores del Estado y participan de la negociación colectiva, para el logro de un único convenio colectivo general o también sectoriales.

La Resolución MTESS N° 255/03, establece concretamente que “La personería gremial que se otorgue a asociaciones sindicales representativas del sector público no desplazará en el colectivo asignado, las personerías gremiales preexistentes” (art. 1°) y que “En los supuestos previstos en el artículo anterior las asociaciones sindicales, mantendrán los derechos establecidos en los artículos 31, 38 y siguientes de la Ley N° 23.551” (art. 2°).

En sus considerandos, se explayan las razones por las cuales se toma esta Resolución: “Que, el Ministerio ha ratificado el criterio de garantizar la pluralidad sindical en el ámbito de la Administración Pública.- Que se han preservado los derechos a la libertad sindical de las entidades preexistentes, al garantizar a los sindicatos que actúan en el ámbito del

“Las organizaciones sindicales con personería gremial del sector público coexisten en el mismo ámbito: cada una elige sus delegados, a todas las organizaciones se les retiene la cuota sindical, son titulares de conflictos colectivos —en ocasiones en forma conjunta, otras por separado—, ejercen la representación colectiva de los trabajadores del Estado y participan de la negociación colectiva, para el logro de un único convenio colectivo general o también sectoriales.”

Estado Nacional, Provincial o Municipal los derechos que le acuerda la legislación vigente, con relación a la retención de la cuota sindical y la representación del personal dentro de su ámbito de representación personal y territorial.- Que no resultando en definitiva de aplicación en estos supuestos lo previsto en el cuarto párrafo del artículo 28 de la Ley N° 23.551, conforme a lo establecido por los artículos 4° y 6° de la Ley N° 24.185, es pertinente dictar una resolución que consolide el principio de no exclusión, cuando se otorgare la personería gremial a una asociación sindical de ámbito de actuación personal y territorial menor(...).”

Esta Resolución contribuyó a la extensión de la práctica de la negociación colectiva en el sector público en provincias y municipios ya que, al aclarar cuestiones relacionadas, por ejemplo, con la conformación de las representaciones paritarias, facilitó la adopción de la Ley 24.185 en reemplazo de estatutos unilaterales según el modelo de la Ley 22140, aún presentes en tanto marco regulatorio; todas las normas que se dictaron posteriormente en distintos ámbitos públicos receptaron el principio de representación plural de los trabajadores. Es

decir, en las comisiones negociadoras, la parte sindical está integrada por tantos sindicatos con personería gremial como existan en ese ámbito, particularidad incluso receptada en convenciones colectivas negociadas en el marco de la Ley 14.250.

Por otra parte, se expresa este principio de no exclusión en la creación de institutos paritarios que garantizan el carácter permanente de la negociación en temas de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) y la Comisión Permanente de Interpretación del Convenio (COPIC), con la intención de dar solución a problemas concretos presentados por los trabajadores en dichos ámbitos.

Estos tienden a reflejarse en las jurisdicciones provinciales y la CABA, propiciando el debate paritario en ámbitos como la implementación de nuevas tecnologías, la formación y capacitación profesional, el impacto en la salud de las nuevas formas de organización laboral, los mecanismos de evaluación de personal, el desarrollo de los concursos, la igualdad de oportunidades y de trato; el mobbing o acoso laboral; la problemática de las personas con discapacidad; el teletrabajo; los beneficios que puedan ser otorgados a los trabajadores y sus familias; el derecho a la información en lo atinente a innovaciones tecnológicas que puedan impactar en la condición laboral.

Estas instancias de intercambio paritario entre representantes del Estado empleador, UPCN y ATE, que se presentan, en el Sector Público Nacional, a nivel central y en las delegaciones, posibilita el enriquecimiento de la agenda de negociación y la revisión de los contenidos de los CCT incorporando cláusulas que posibilitan la veeduría sindical en los concursos y promociones del personal, así como la participación del sector en el diseño de actividades de capacitación a través del Fondo de Capacitación y Reconversión Laboral creado con tal propósito en el CCT 214/06.

Como vemos, las experiencias de negociación y acuerdos colectivos en el sector público constituyen un ejemplo rico y realista de las relaciones laborales, constituyéndose en inspiración para acciones similares en el sector privado, superando viejos debates acerca ... nada menos... de la condición de trabajadores, y por lo tanto sujetos del derecho colectivo, a quienes se desempeñan en el Estado ●

Triángulo organizacional y pentágono de la representación sindical

Alberto "Pepe" Robles*

Teniendo en cuenta que el fin de sindicato es lograr que el trabajo intervenga como actor en el conflicto laboral, ganando poder de negociación, entonces la organización sindical tiene que apoyarse en tres grandes vértices: A) Representatividad; b) Acción directa; c) Negociación colectiva.

A su vez estos tres grandes pilares quedan reducidos a la nada sin recursos económicos.

La recaudación se convierte así en la base sobre la que se apoya el triángulo organizacional. Nos concentramos en este artículo en el vértice superior del triángulo organizacional del sindicalismo: la representatividad.



La representatividad sindical

¿Por qué representatividad y no representación? El sindicato es una organización repre-

* Alberto "Pepe" Robles es Abogado laborista. Director de Investigaciones del IMT "Julio Godio" de la UNTREF Titular de la cátedra de Organización y Administración Sindical de la Carrera de Relaciones del Trabajo/UBA

sentativa y participativa a la vez. El sindicato representa al trabajo frente al capital y el Estado, es la voz del trabajo (Freeman-Medoff). Pero el sindicato no se limita a representar al colectivo laboral, sino que además organiza a las trabajadoras y trabajadores que lo integran, para **participar personalmente** en la acción directa, principalmente la huelga pero no sólo la huelga, que es la base de su poder.

Por lo tanto el sindicato *representa* al colectivo laboral, pero para ser eficiente en esa *representación* debe ser representativo. La representatividad no es un hecho automático y precisa ser organizada y construida. La representatividad requiere prestar atención a tareas vitales para un sindicato, como la afiliación, la presencia en los lugares de trabajo, la militancia, el conocimiento de los deseos e intereses del colectivo laboral, etc.

La representatividad de clase

Históricamente la representatividad sindical se constituyó como una **representatividad de clase**. Los sindicatos representan a la “clase trabajadora”, es decir representan al factor trabajo en la economía. Recordemos que tradicionalmente la actividad económica tiene tres factores de producción: el trabajo (cuya retribución es el salario), el capital (cuya retribución es la ganancia) y la tierra (cuya retribución es la renta). Pues bien, **los sindicatos representan al factor trabajo**.

Si bien la representatividad sindical está referida a la “clase trabajadora”, en los hechos la mayoría de los modelos sindicales del mundo organizaron la representación laboral por ramas de la economía, por oficios o por empresas, a nivel local, provincial, nacional o global.

De este modo, cada sindicato representa a un sector de la “clase trabajadora”, quedando la representación del conjunto nacional en cabeza de la **central sindical nacional** (o centrales cuando hay más de una), mientras que la representación de los trabajadores y trabajadoras del mundo queda en cabeza de las **dos centrales sindicales mundiales** (CSI y FSM).

La representatividad de clase, sin embargo, ha demostrado no ser suficiente para que un sindicato sea considerablemente representativo. Hace décadas que las trabajadoras mujeres, en consonancia con el movimiento feminista, vienen señalando y reclamando por la escasa presencia de mujeres en los cargos directivos sindicales, y la inadecuada representación por parte de los sindicatos, de los derechos, problemáticas y situaciones específicas de las mujeres trabajadoras. De este modo la representatividad sindical debe medirse a partir de una doble vara: la representatividad de clase y la representatividad de género.

La representatividad de género

La cuestión de la **representatividad de género** ha tomado gran importancia en el sindicalismo actual, con medidas de alto impacto como los cupos femeninos, las secretarías de género, el lenguaje inclusivo, la perspectiva de género y más recientemente los protocolos contra la violencia de género.

La problemática de la representatividad no se agota en la clase y el género, que constituyen la médula de la misma. Los sindicatos suelen prestar atención a otros aspectos de la representatividad, que pueden volverse cruciales, como la edad, promoviendo la afiliación y mi-



litancia sindical de los jóvenes. Aspectos más novedosos de la representatividad tienen que ver con la creciente cantidad de trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios mediante home office, o plataformas digitales, los colectivos LGBT, los trabajadores y trabajadoras migrantes, etc.

Pentágono de la representatividad sindical

El cuidado de la representatividad dentro de una organización sindical puede ser sintetizado en un pentágono de cinco dimensiones esenciales. Ya hemos mencionado la **dimensión de género** y su importancia creciente. Las otras cuatro dimensiones esenciales de la representatividad sindical son: la unidad, la mayoría, la representación y la conducción.

La **unidad sindical** es un proceso que va de la mano con la **solidaridad**. Unir es mucho más que juntar. Unir es transformar a los trabajadores y trabajadoras en un sujeto colectivo, con una voz. Abarca no solo la unidad de los afiliados al sindicato, sino también la unidad del gremio (es decir todos los trabajadores del sector) y la unidad de la clase trabajadora como tal, una tarea que conlleva una fuerte dimensión político-partidaria.

La **representación** exige que los órganos sindicales y el sindicato como tal expresen, *hagan presente* los intereses y la voz del colectivo representado. El modelo sindical argentino reposa sobre un doble mecanismo de representación: la de los trabajadores y las trabajadoras afiliadas expresada en los órganos del sindicato (congreso, consejo directivo,

secretariado, elecciones) y la del personal de las empresas y centros de trabajo, expresada en los delegados y delegadas de personal, elegidos con un promedio de un/a representante cada cien trabajadores.

La regla de mayoría es la regla más conocida para instrumentar el funcionamiento democrático de las organizaciones y los Estados. Sin embargo, “el principio de mayoría es necesario para la democracia, pero no suficiente” (Bobbio). El movimiento sindical, en todos los países del mundo, ha dado prioridad en los hechos a las llamadas “listas de unidad”, poco comprendidas desde afuera del mundo sindical. En realidad las listas de unidad sindicales (que también se usan mucho en el mundo empresarial), tienen dos objetivos: buscar mayor representatividad y evitar las divisiones internas.

Sin **conducción y liderazgo** no hay organización. En el sindicalismo es doblemente importante, debido al hecho de que se trata de una organización diseñada para actuar en la vorágine del conflicto social. El liderazgo sindical (como todo liderazgo) es antes que nada un arte, en el sentido literal del término, que lo diferencia de una técnica. Exige, como todo arte, sensibilidad: sentido del momento, del diferencial de poder en cada momento, de lo que sienten y piensan las personas involucradas, y sobre todo exige dosificar la proporción de conflicto y negociación necesaria en cada momento ●

Democracia y libertad sindical

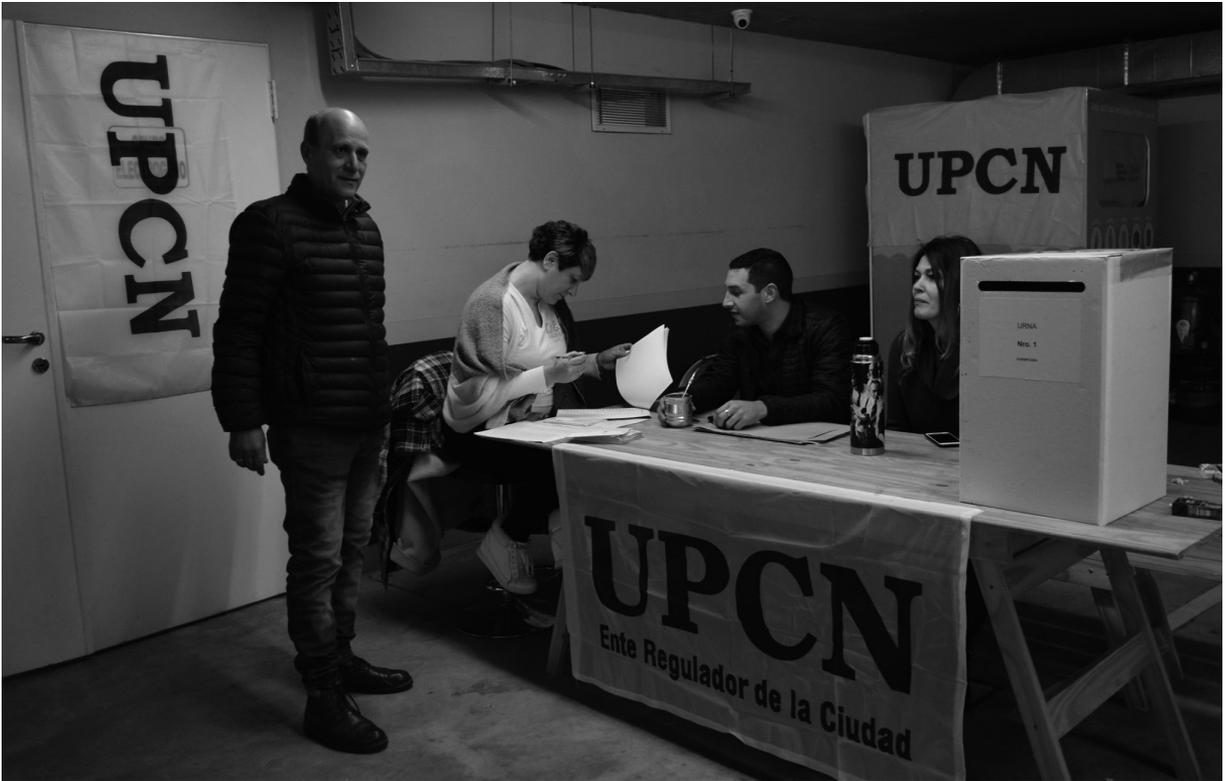
Rubén Cortina*

Desde hace décadas, se propaga constantemente en Argentina, desde medios de comunicación de masas, la idea de que no existe democracia sindical. Ahora, ¿qué debe entenderse por democracia sindical en este país? Sin duda que hay varias acepciones sobre el tema. Concentrémonos en plantear esas acepciones a nivel de empresa. Para la derecha conservadora, “democracia sindical” es atomización sindical. Como hemos dicho, su práctica política concreta ha sido tratar de debilitar o directamente suprimir la acción sindical. La derecha conservadora desearía que desapareciera el derecho colectivo del trabajo y reinstalar la negociación directa entre el trabajador y la empresa. Se trata de una posición política e ideológica de escala mundial, potenciada por las corrientes más neoconservadoras. Para el liberalismo político, democracia sindical es sinónimo de pluralismo

orgánico en la empresa. Para ciertos sectores de izquierda, “democracia sindical” es sinónimo de “asambleísmo” o “democracia directa” en la empresa. Además, existe una tendencia a igualar conceptualmente “democracia sindical” con “democracia política”, tendencia que tiende a confundir esquemáticamente ambos conceptos.

Pero ¿qué es auténticamente la democracia sindical? Ante todo, es que las instituciones sindicales garanticen, a través de sus estatutos libremente acordados, la representación equilibrada entre las corrientes mayoritarias y minoritarias, en todos los niveles de la organización. Sólo fortaleciendo el papel dirigente de las corrientes político-sindicales, que son las que establecen las posiciones laborales y políticas, se puede alcanzar la democracia sindical auténtica. Ahora bien, en este país no sólo los sindicatos, sino también los partidos

* Secretario de Asuntos Internacionales de FAECYS, Presidente Mundial de UNI-Sindicato Global, Director del Instituto del Mundo del Trabajo “Julio Godio” de la UNTREF



políticos y las organizaciones empresarias históricamente han acotado o rechazado el principio de la proporcionalidad.

En todos los sindicatos, sin excepción, los centros sindicales ejecutivos nacionales, provinciales, por seccionales, etc. son elegidos por mayoría preferencial. Lo mismo ocurre en los partidos políticos (Comités Nacionales, Consejos Nacionales, etc.), y en las comisiones directivas de las organizaciones empresarias. Pero, esta forma de construir la hegemonía política hoy ha sido erosionada por el impacto de las transformaciones sociopolíticas del país entre 2001 y 2009 y en los últimos años de crisis económica, pandemia y proceso de desglobalización en ciernes.

Ahora bien, la alternancia sólo puede ser un medio útil para democratizar una institución si está vinculada con la preservación de la unidad del colectivo. En un país donde las identidades colectivas son fuertes, funciona como procedimiento necesario para mantener vivas la democracia y la cohesión colectiva en todas las instituciones de la sociedad civil y la sociedad política. Pero este no es el caso de Argentina, un país que arrastra desde hace décadas profundas divisiones políticas, donde la sociedad civil está disgregada y en la cual los valores de solidaridad han sido erosionados por individualismos darwinistas y discriminaciones diversas. De modo tal que la integración dinámica de las diferentes corrientes en las

instituciones políticas y sociales es un objetivo no sólo sindical sino societario, que va junto con la construcción de una cultura política que potencie los valores de la solidaridad y la comunidad de objetivos.

Así las cosas, si se quiere realmente ampliar los mecanismos participativos de los sindicatos, la controversia principal no pasa por una discusión aislada sobre la ley sindical vigente. Pasa por la necesidad de recrear las instituciones laborales en la unidad de trabajo y desde allí reformular el concepto de unidad sindical en todos los niveles de la pirámide sindical. Se deben promocionar procedimientos de integración, pero como herramientas para fortalecer la unidad en los sindicatos. La Ley 23.551, que como toda ley puede ser mejorada, evidentemente no es un escollo para lograr estos objetivos, que deben ser alcanzados a través de reformas a los estatutos sindicales libremente acordados por los trabajadores en cada sindicato.

El articulado de la ley, que dispone el principio de no-discriminación, la obligación que los estatutos garanticen la efectiva democracia interna, la regulación de un régimen electoral democrático, la obligatoriedad de estructurar las direcciones de las asociaciones sindicales a través de un cuerpo colectivo colegiado renovable periódicamente, las asambleas y congresos como órganos resolutivos máximos

“Así las cosas, si se quiere realmente ampliar los mecanismos participativos de los sindicatos, la controversia principal no pasa por una discusión aislada sobre la ley sindical vigente. Pasa por la necesidad de recrear las instituciones laborales en la unidad de trabajo y desde allí reformular el concepto de unidad sindical en todos los niveles de la pirámide sindical.”

sobre materias privativas y la obligación de convocarlos por la mera solicitud de los afiliados, constituyen un paraguas normativo lo suficientemente amplio para llevar a la práctica el núcleo de reformas estructurales planteado en este documento.

Asimismo, deberán existir ciertos niveles de democracia económica al interior de las empresas, oficinas y unidades productivas para que la democracia sindical se fortifique y la organización sindical sea reflejo de las capacidades de sus liderazgos, atadas a la vida democrática al interior de los lugares de trabajo. La existencia de la Representación Sindical en el lugar de trabajo que existe en la legislación argentina, con la figura del delegado, es un punto de partida importante para la consolidación de un modelo más democrático y participativo. La recreación de ámbitos bipartitos al interior de las unidades de producción y empresas también aportan para una mayor democratización en el mundo del trabajo ●

La democracia y el sistema sindical argentino

Matías Barroetaveña*

En ocasión de celebrarse el Bicentenario de la Independencia, Arturo Fernández, pensador e investigador esencial de los estudios sindicales, publicó un trabajo sobre el sindicalismo argentino y en su apertura nos indica de forma clara y contundente que *“El sindicalismo ha sido y es un movimiento social esencial de las sociedades capitalistas porque constituye una necesaria expresión del conflicto entre el capital y el trabajo y contribuye a limitar los abusos de los propietarios de los medios de producción”* (Fernández, 2010: 83).

El sindicalismo estuvo presente en las principales luchas por el reconocimiento y la ampliación de derechos laborales desde comienzos del siglo XIX, sus luchas se materializaron mediante la asociación y agregado de intereses que impulsaron la representación de la clase obrera,

la creación de partidos políticos, la creación de organismos internacionales y la progresiva universalización del Derecho Laboral.

Las luchas de los asalariados y las organizaciones que los representan, se vieron fortalecidas con cada avance del componente democrático por sobre el liberal, en esa incesante puja que nos llega hasta el día de hoy, la ampliación del sufragio universal, los pactos sociales constitutivos del Estado de Bienestar, las negociaciones por la real puja distributiva entre los empresarios, los sindicatos y el Estado, dieron forma a un país que se incorporaba a la sociedad de masas con una mirada incluyente.

Tras medio siglo, aproximadamente, de avances y retrocesos el sistema político dio cuenta de las demandas acerca de los modos de representación o bien sobre la intermediación de intereses de los sectores asalariados, en tanto, su contraparte, el capital concentrado y

* Legislador Frente de Todos. Presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo en la Legislatura de CABA. Secretario de Empleo de la Nación (2014/2015) Subsecretario de políticas de empleo y formación del Ministerio de Trabajo de la Nación (2007/2014). Presidente de la Auditoría General de la CABA (2003/2007). Vice Presidente de la Asociación Mundial de servicios de empleo AMSPE (2014/2015) Director del CEM (UMET, UNAJ, UNAHUR). Licenciado en Ciencia política UBA. Maestría en políticas públicas y gerenciamiento del desarrollo (Georgetown University, UNSAM) Docente UBA, UNAJ, FLACSO.

“A partir de Perón empezó a haber tres sillas en el Ministerio de Trabajo, hasta ese momento el representante de los trabajadores participaban de pie solían comentar los dirigentes de aquella época.”

sus cámaras, gozaban con anterioridad de la legitimidad ante el Estado (sea por pertenencia o filiación) para la consecución y/o defensa de sus intereses. “A partir de Perón empezó a haber tres sillas en el Ministerio de Trabajo, hasta ese momento el representante de los trabajadores participaban de pie” solían comentar los dirigentes de aquella época.

La manera en que el sistema político incorporó esas demandas de participación se conoció con la categoría de corporativismo¹, término vinculado a experiencias autoritarias europeas en donde el rol del Estado era central y la línea entre lo público y lo privado era difusa. Con el correr de los años, ya pasados los dos conflictos bélicos más importantes del siglo XX, el neocorporativismo “nace de una dinámica social que crea y preserva la autonomía de los actores colectivos; este último es policéntrico y las relaciones entre los actores puede ser consensual pero también legítimamente conflictual” (Marques-Pereira, 1999).

Esta segunda vertiente, es un momento de ampliación de los márgenes de la democracia liberal, principalmente por la imposibilidad de

un ejercicio hegemónico de una clase sobre otra, generando espacios de representación a través del diálogo social, la suma de legitimidades, la representación por

partidos, de esta manera el “conflicto” se trasladada a la disputa por la representación, por la ubicación en la distribución del trabajo y el monopolio de la representación por sector o rama productiva.

Un subtipo a las variantes descriptas, es el propuesto por Guillermo O’Donnell (1973), quien distingue un neocorporativismo incluyente (sistemas políticos en donde el Estado despliega sus recursos para movilizar e incrementar su poder político o bien para mantenerlo) y uno excluyente (el Estado busca reducir el poder de las organizaciones de la clase trabajadora a través de la desmovilización).

La ligazón entre los conceptos que pretenden dar cuenta de la incorporación de demandas agregadas al sistema político bajo el sistema democrático está dada por la categoría proveniente, no ya de la Ciencia Política, sino del ámbito del Derecho. Nos referimos a la libertad sindical, que como sostiene Goldin “la libertad sindical es una condición jurídica, prescriptiva por tanto, y fáctica de legitimidad del marco en que se desenvuelve la acción colectiva (y en el cual debiera desarrollarse el fenómeno corporativo).” (Goldin, 2012: 451).

¹ De acuerdo a Schmitter (1979) el corporativismo es un sistema de representación de intereses en el que las unidades que lo constituyen están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, ordenadas jerárquicamente y funcionalmente diferenciadas y reconocidas o autorizadas (cuando no creadas) por el Estado, a las que se garantiza un determinado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías, a cambio de tolerar la práctica de ciertos controles en la selección de sus dirigentes y en la articulación de peticiones y ayudas

Antes de abordar aspectos actuales del sindicalismo argentino, permítanme, dada la cercanía del Día Nacional de la Memoria por la Verdad y la Justicia, dar cuenta y reconocer del rol de las organizaciones obreras en un contexto político, económico y social represivo como el que intentaron los gobiernos militares para imponer un modelo de desindustrialización, de incremento de la actividad especulativa sobre la productiva, medidas de reducción del salario real junto a procesos inflacionarios, incrementos de deuda en moneda extranjera, medidas que, conjuntas, tuvieron el objetivo de poner fin a un modelo de regulación estatal iniciado y la victoria de la economía de mercado.

Retomando el trabajo de Fernández *“Por lo demás, el golpe clerical-militar tuvo como uno de sus principales objetivos desarticular la estructura sindical que había organizado la movilización popular contra los diversos planes de ajuste entre 1955 y 1976 y en consecuencia atacó la organización obrera a través de tres líneas de acción. La principal fue la intervención de la CGT y de las principales federaciones y sindicatos afiliados a ella, junto a la suspensión de las actividades sindicales y del derecho de huelga, vinculados a la derogación de facto de la Ley de Contrato de Trabajo”* (Fernández, 2010:95).

La violencia represiva descargada por la dictadura de 1976-1983 sobre el movimiento asalariado y sus organizaciones provocó que alrededor de la mitad de los detenidos-desaparecidos proviniese de los trabajadores. Con la recuperación de la democracia, el sindicalismo

con sus prácticas canalizó sus demandas y reclamos respetando las instancias y canales democráticos fortaleciendo el incipiente gobierno.

Saltándonos la década de los 80, marcada por la recuperación del sindicalismo como canal de intermediación de un sector individual, la década del 90, de acompañamiento a reformas estructurales y de escisión del movimiento obrero, el sindicalismo ingresó al nuevo siglo, de la mano de un Estado que se propuso estimular, promover y articular demandas colectivas cristalizadas en prácticas políticas tales como la convocatoria a las paritarias, la implementación del Consejo del Salario, la paritaria nacional docente por poner ejemplos concretos que terminaron incidiendo positivamente en el fortalecimiento de un sindicalismo más plural.

El tiempo presente, para concluir con esta breve reflexión, no da respiro y presenta nuevos y viejos desafíos para el sindicalismo y su ligazón con la democracia. Eventos inesperados, cisnes negros, pandemias sanitarias, fondos buitres, amenazas de default y de espiralización del proceso inflacionario, incertidumbre ante un conflicto bélico que puede volverse nuclear marcan el estado de situación que el sindicalismo deberá afrontar.

La irrupción de la tecnología, exponencialmente impulsada por la pandemia, generó procesos de concentración económica de la mano de las grandes empresas del sector de plataformas² (desde las transnacionales Amazon, Rappi, Glovo, etc, hasta semi-nacionales como Mercado Libre). Estas nuevas formas de organización

² Para más información se puede consultar el informe del CEM N°22 de julio de 2020 “Trabajadores de Apps de delivery en Argentina”. Disponible en <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2020/07/Trabajadores-de-apps-de-delivery-en-Argentina.-La-lucha-en-tiempos-de-pandemia.pdf>

“Un siglo que muestra claros indicios de un proceso de concentración global del capital, y cómo cada vez que eso sucedió la agenda de los medios de comunicación y la batalla por el sentido común tuvieron siempre el mismo objetivo: desmovilizar, retroceder derechos adquiridos, flexibilizar y minar una instancia de intermediación de intereses central para la democracia.”

del trabajo, que nos proponen grandes empresas, requieren acuerdos que sean positivos para todos los actores del sistema, al tiempo que resulta necesario que dichos actores sean protagonistas de la discusión.

La tecnología al alcance de la mano mediante los teléfonos celulares modifica para siempre una dinámica de la acción colectiva y de la construcción sindical acostumbrada a otra dinámica más ordenada y piramidal. El teletrabajo, la deslocalización del trabajador, el constate cuestionamiento de los derechos laborales y

en particular la estigmatización del empleo público son amenazas presentes

Entre los desafíos no tan nuevos, podemos mencionar la internalización del proceso democrático en el movimiento obrero, a través del ejercicio electoral periódico, de la incorporación de la representación de minorías, de género (en cantidad y temática), de las formas de participación. Temas, todos ellos, que parecieran ser números puestos para afrontar un siglo que muestra claros indicios de un proceso de concentración global del capital, y cómo cada vez que eso sucedió la agenda de los medios de comunicación y la batalla por el sentido común tuvieron siempre el mismo objetivo: desmovilizar, retroceder derechos adquiridos, flexibilizar y minar una instancia de intermediación de intereses central para la democracia ●

Bibliografía

- Fernández, Arturo (2010): “El sindicalismo argentino frente al Bicentenario: una reseña histórica”, en Revista de Trabajo. Año 6, Número 8, Enero / Julio 2010
- Goldin, Adrián (2012): “Corporativismo, neo-corporativismo y libertad sindical”, publicado en Derecho Laboral (Montevideo) tomo LV No. 247 pág. 451 y en su versión en inglés “Corporatism, Neo-Corporatism, and Freedom of Association” en Dominic Roux, ed. Collective Autonomy in Labour Law: National and International Perspectives - Essays in Honor of Pierre Verge (Presses de l’Université Laval 2012.
- Marques-Pereira, Berengere (1999): “Corporativismo societal y corporativismo de Estado: Dos modos de intercambio político” en Foro Internacional, Vol. 39 No. 1 (155) (Enero-Marzo 1999) págs. 93-155.
- O’Donnell, Guillermo (1973): Modernización y autoritarismo. Buenos Aires: Paidós.
- Schmitter, Philippe (1979) “Modes of Interest Intermediation and Models of Societal Change in Western Europe” (Philippe C. Schmitter”, en”, in “Trends Toward Corporatist Intermediation”, Contemporary Political sociology Volume I. SAGE Publications, BeverlyHills, London, pages 63-94.

Algunas apostillas sobre la Democracia Sindical

Luis Roa*

Hay un debate que atraviesa el modelo sindical argentino desde hace muchos años, pero particularmente desde la sanción de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales del año 1988, y es el reclamo en torno a la afectación de la libertad sindical. El reclamo temprano se dio apenas promulgada la ley, en junio de 1988 cuando la Unión Industrial Argentina presentó un reclamo - la queja 1455 - ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.

¿Cuál era el fundamento de la impugnación? Que el sistema de representación unificada del interés colectivo, reconocido por la ley, y que se expresa a través de la personería gremial, afecta la libertad sindical, y a su juicio vulnera el pluralismo sindical, y por ende colisiona con los términos del Convenio 87 de la OIT. La cuestión es que este reclamo,

impulsado inicialmente por los sectores empresariales, luego sería tomado en sus puntos centrales por un sector del sindicalismo escindido de la Confederación General del Trabajo - la Central de Trabajadores de la Argentina -, impugnando el modelo sindical ya no desde el contrapoder patronal sino desde el propio movimiento obrero organizado.

El argumento de fondo esgrimido fue la necesidad de modificar el modelo de organización sindical, que performativamente incidiría en la burocratización de los sindicatos y sus dirigentes, quienes en consecuencia dejarían de cumplir el rol para el cual fueron elegidos, erosionando la legitimidad de sus mandatos, perdiendo representatividad, y vaciando la representación que encarnan en la defensa de los derechos e intereses de las y los trabajadores.

* Abogado – Universidad de Buenos Aires, Secretario Académico de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

“Indagar sobre la democracia sindical implica despojarse de los conceptos de la democracia formal. Comprender que no se trata sólo de afianzar y fortalecer los mecanismos de la democracia representativa, sino de construir una democracia participativa. La democracia no es un procedimiento adjetivo que se expresa en la elección de autoridades cada dos o cuatro años, sino la afirmación de un poder sustantivo que se construye desde las bases.”

Claramente el nudo argumental gira alrededor de la impugnación a la estructura gremial de representación unificada de los intereses colectivos, la que determinaría un tipo de acción sindical signada por la burocratización de sus actores. Dicho esto, cabe preguntarse, ¿por qué razón la dirigencia de un sindicato alternativo va a ser menos burocrática que la del sindicato con personería gremial? ¿Qué razones nos impulsan a pensar que un pluralismo de cúpulas per se sería sinónimo de libertad sindical?, ¿la pluralidad de organizaciones generaría una suerte de “competencia” o disputa entre los sindicatos por la adhesión de las bases? Sin dudas estos planteos nos hacen pensar que lo que está en discusión, al menos en este plano, ya no es la polémica en torno a la libertad sindical, sino un principio intrínseco de la acción obrera: la democracia sindical.

Indagar sobre la democracia sindical implica despojarse de los conceptos de la democracia formal. Comprender que no se trata sólo de afianzar y fortalecer los mecanismos de la democracia representativa, sino de construir una democracia participativa. La democracia no es un procedimiento adjetivo que se ex-

presa en la elección de autoridades cada dos o cuatro años, sino la afirmación de un poder sustantivo que se construye desde las bases. No existe verdadera democracia sindical sino se construye desde la capilaridad que expresa la organización en cada lugar de trabajo con los delegados y de-

legadas, y sus comisiones internas. Es allí donde la organización gremial expresa su verdadera potencia democrática: vertebrando una relación dialéctica - de ida y vuelta -, entre la base y la dirigencia; dando cuenta de un pluralismo transversal al interior de la estructura sindical, en que sus representantes se hacen cargo de la diversidad de demandas de la base.

Esa dinámica participativa es la que nutre la vida democrática del sindicato. La organización para realizar sus fines debe tener Poder. Por definición debe ser fuerte y sólida, y la propia praxis de trabajadores y trabajadoras ha hecho de los gremios, estructuras por lo general verticales, concentradas, en las que el principio de unidad sindical es el dato nodal. Necesariamente, por definición, debe ser así, en tanto el sindicato pretende constituirse en un contrapoder del espectro patronal. Pero esta necesidad, a veces, colisiona con la imprescindible fluidez que debe tener la participación de la base, y en la práctica puede afectar la democracia sindical. ¿Es entonces que hay que optar por otro tipo de estructuras? De ningún modo: la concentración y la unidad sindical son tan

esenciales como el concepto de democracia sindical: constituyen el fundamento del poder obrero.

Es que no debemos comprender las distintas dimensiones de la organización como compartimentos estancos: entre la concentración, la unidad y la democracia sindicales no debemos encontrar contradicciones, ni antagonismos, sino un juego de tensiones propio de toda relación social.

No es nueva la demanda democrática al interior del movimiento obrero argentino, ni es exclusiva de nuestras organizaciones autóctonas: lo que sí configura un rasgo particular y distintivo de nuestro país, a diferencia de lo que ocurre en otras latitudes, es el vigor y vigencia de sus organizaciones. También, es necesario señalar, que hay quienes han visto en esta tensión un antagonismo irresoluble que solo se puede saldar con la fragmentación de las estructuras sindicales.

Pero este juego de tensiones, tampoco se agota en estas variables, y se advierten otras que atraviesan la democracia sindical. Pues bien, no es un dato menor que nuestra Ley 23.551 asuma la demanda de democracia sindical en su texto: de hecho su artículo 8) reafirma que las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna, y en el caso los estatutos deberán garantizar una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados (a), que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representantes y rindan cuentas (b), la efectiva participación de las y los afiliados en la vida de la asociación, estableciendo la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales (c), y la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos (d). Estas disposiciones son congruentes

con lo que señala el artículo 16 de la misma norma legal en que impone a los estatutos la obligación de encuadrarse en los términos de dicho artículo 8).

¿Qué significa esto? Que es la ley, es decir el Estado a través de sus normas quien establece las pautas a las cuales han de ceñirse las organizaciones obreras para garantizar la efectiva democracia sindical. Y esto bien podría ser señalado (se ha hecho), como contrario a la autonomía sindical y señal de una desbordante injerencia del Estado en la vida interna de los gremios.

Algunas reglamentaciones han llegado aún más lejos como las exorbitantes disposiciones de la derogada regla estatal de facto 22.105, que virtualmente imponían un código electoral sindical. De hecho la Ley 23.071 de 1984, coetáneamente a la fallida Ley Mucci, en los primeros años de la post dictadura lo fue. Esto, sin dudas, entra en tensión con el principio de autonomía sindical, pero el Estado democrático asumió esta mirada, no como un antagonismo.

Hasta acá, sumariamente hemos balbuceado algunas cuestiones sobre las cuales es necesario reflexionar. Forma parte de nuestras tradiciones obreras la comprensión profunda que las y los trabajadores deben organizarse, y que para ello no se les puede imponer la estructura de un sindicato único, sino que deben contar con la libertad de constituir todas las organizaciones que estimen convenientes. Pero es bien sabido por las y los propios protagonistas, que la pluralidad de organizaciones conspira contra la necesaria unidad que debe tener la clase obrera y es allí donde se estructuran, ya no alrededor del sindicato único o el pluralismo sindical, sino a través del sindicato más representativo que no es otro que al cual se

afilia mayoritariamente la base. Ahora bien, como dije antes, esa estructura que representa de modo unificado el interés colectivo, expresa un sesgo concentrado y vertical de la organización que bien puede ser mirado como restrictivo de la democracia sindical; y allí es donde aparece el Estado garantizando con algunas disposiciones esa democracia interna, dado lo cual se le puede imputar una alteración a la autonomía sindical. ¿Son todas estas dimensiones contradicciones del modelo?

De ningún modo. Los sindicatos deben ser libres en su constitución, fuertes, concentrados, unidos, democráticos y autónomos.

Todo ello y a la vez. No como antagonismos, sino como tensiones complejas que se dan en todas las organizaciones sociales, y más aún en aquellas que actúan sobre el conflicto vertebral de nuestra sociedad: el conflicto capital - trabajo.

En ello la punta del ovillo siempre es la misma: pluralismo al interior de la organización, democracia sustantiva y no meramente un juego de formas; más construcción desde la base, dentro de la estructura, en un juego dialéctico con la dirigencia, o dicho en los términos del Martín Fierro, “el fuego, pa’ calentar, debe ir siempre por abajo” ●

Sindicalismo: última barrera al capitalismo salvaje. Libertad sindical, democracia y participación

Federico Dávila*

“La verdadera democracia es aquella en la que el gobierno hace lo que el pueblo quiere y defiende sólo un interés: el del pueblo”

J.D Perón

S INDICALISMO: ÚLTIMA BARRERA AL CAPITALISMO SALVAJE

El último congreso mundial de la ISP (Ginebra 2017) se celebró bajo el lema “Los pueblos por encima del lucro”. Consig-

na que expresa claramente una lucha que se viene llevando desde hace largo tiempo entre los pueblos y, al decir del Papa Francisco, el “capitalismo salvaje” Lucha que, a pesar de los cambios de los contextos producto del desarrollo tecnológico, la crisis en la relación del hombre con la naturaleza,

* Lic. en Comercio Internacional (UNLU). Especialista en Relaciones Internacionales (UNINTER). Diplomado en Economía Política Argentina (UNLU/FLACSO). Subsecretario de RRH de Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). Vicepresidente de la Internacional de Servicios Públicos (ISP). Director de la Maestría en Administración Pública de la Universidad del Salvador (USAL)

la pandemia, la guerra, el orden mundial inestable, por mencionar los más significativos, continúa siendo la misma: la lucha por el poder. Unos con el propósito de dominar, de acaparar, de explotar al prójimo y otros persiguiendo justicia social, trabajo digno, una mejor distribución del ingreso y una mejor calidad de vida, entre otros anhelos.

Al respecto, podemos afirmar que ambos contendientes, ambos bandos, están muy bien definidos: por un lado la oligarquía financiera internacional constituida de alguna manera en una plutocracia (gobierno de los ricos) y, por el otro, los pueblos y sus organizaciones.

Obviamente, en este escenario, hay una multiplicidad de actores: gobiernos, empresas transnacionales, instituciones financieras internacionales (IFIs), ONGs, movimientos sociales y, por supuesto, organizaciones gremiales, etc. que adoptan posiciones funcionales a uno u otro contendiente según cada circunstancia.

Es decir, un escenario muy complejo y cambiante que debemos observar con atención para una adecuada toma de decisiones.

En ese sentido queremos agregar que la plutocracia, a que hacemos referencia en el párrafo anterior, en los últimos años no ha encontrado grandes resistencias a sus

apetitos de incrementar sus ganancias desmesuradamente aumentando irremediablemente la pobreza, el hambre y a la exclusión de millones de seres humanos. Por otra parte vemos como dichos plutócratas, se han disfrazado, a través de un sistema propagandístico enorme y cuantiosos recursos financieros, de benefactores de la humanidad. Vemos sorprendentemente que las agendas de los grupos de Bilderberg¹, Davos², por mencionar los más representativos, aparecen como progresistas en temas como: ambiente, género, etnias, aborto, entre otros, y financian a través de mecanismos varios, gobiernos y ONGs³.

Por otro lado, grupos que hasta hace poco tiempo se decían revolucionario o anti-sistema, progresistas, socialistas, comunistas, etc. parecen estar tan desorientados que, incluso al menos en sus discursos, han abandonado hasta la lucha de clases y comparten las mismas agendas, y en muchos casos desde la misma óptica y por consiguiente llegan a las mismas conclusiones.

Así es que daría la impresión de que estamos en presencia de una suerte de “neoliberalismo progresista” y un “neoprogresismo liberal” funcionales unos a los otros.

Por lo expuesto anteriormente, entendemos que sólo los pueblos, a través de sus orga-

¹ Club Bilderberg (130 miembros, “los más influyentes del mundo”) una suerte de “mesa chica” de Davos, cuyos socios activos son “líderes globales”, miembros de la realeza, del sector financiero, dueños de grandes medios de comunicación y representantes de servicios de inteligencia, entre otros.

² Foro Económico Mundial (Davos, 3000 invitados, 1000 empresas más grandes del mundo) que actualmente trabaja con una agenda increíblemente “progresista”. Davos son invitados adicionalmente presidentes, empresarios, miembros organismos internacionales, representantes de ONGs. y “líderes sociales” generalmente funcionales a quienes los invitan.

³ Como, entre otras, Transparency International, Amnesty International, Greenpeace, Open Society y sus respectivas redes por ellos controladas, que pretenden manipular las agendas de naciones independientes, definir políticas en todos los terrenos y hasta decidir derribar gobiernos mediante los llamados “golpes blandos”.

nizaciones sociales y libres del pueblo (sin condicionamientos políticos ni económicos) hacen frente a este sistema de opresión descripto tan sintéticamente.

En efecto, las organizaciones libres del pueblo, los movimientos sociales y, fundamentalmente, la clase trabajadora organizada y representada genuinamente por sus organizaciones gremiales son la verdadera oposición al sistema perverso e inmoral, enunciado anteriormente, y, en definitiva, la última barrera al avance corrupto del capitalismo salvaje.

UNIDAD, SOLIDARIDAD y ORGANIZACIÓN

No parece difícil concluir que el movimiento sindical en sus niveles: nacional, continental, como mundial constituyen la ONG más importante del planeta en términos de capacidad para modificar o al menos resistir los embates permanentes de la plutocracia global. De ahí los permanente ataques sistemáticos hacia dichas organizaciones. Ataques a través de los monopolios de los “medios de comunicación” (léase empresas de propaganda política al servicio de los intereses de las grandes corporaciones internacionales), de denunciantes y jueces corruptos, etc. atacando a la actividad sindical, los sindicatos y a sus dirigentes. Proponiendo además toda clase de políticas de fragmentación tanto de las organizaciones como de las demandas sociales. Con ese propósito promueven los

sindicatos por “empresa”, la constitución de varias centrales sindicales, e incluso promoviendo a los llamados “autoconvocados”.

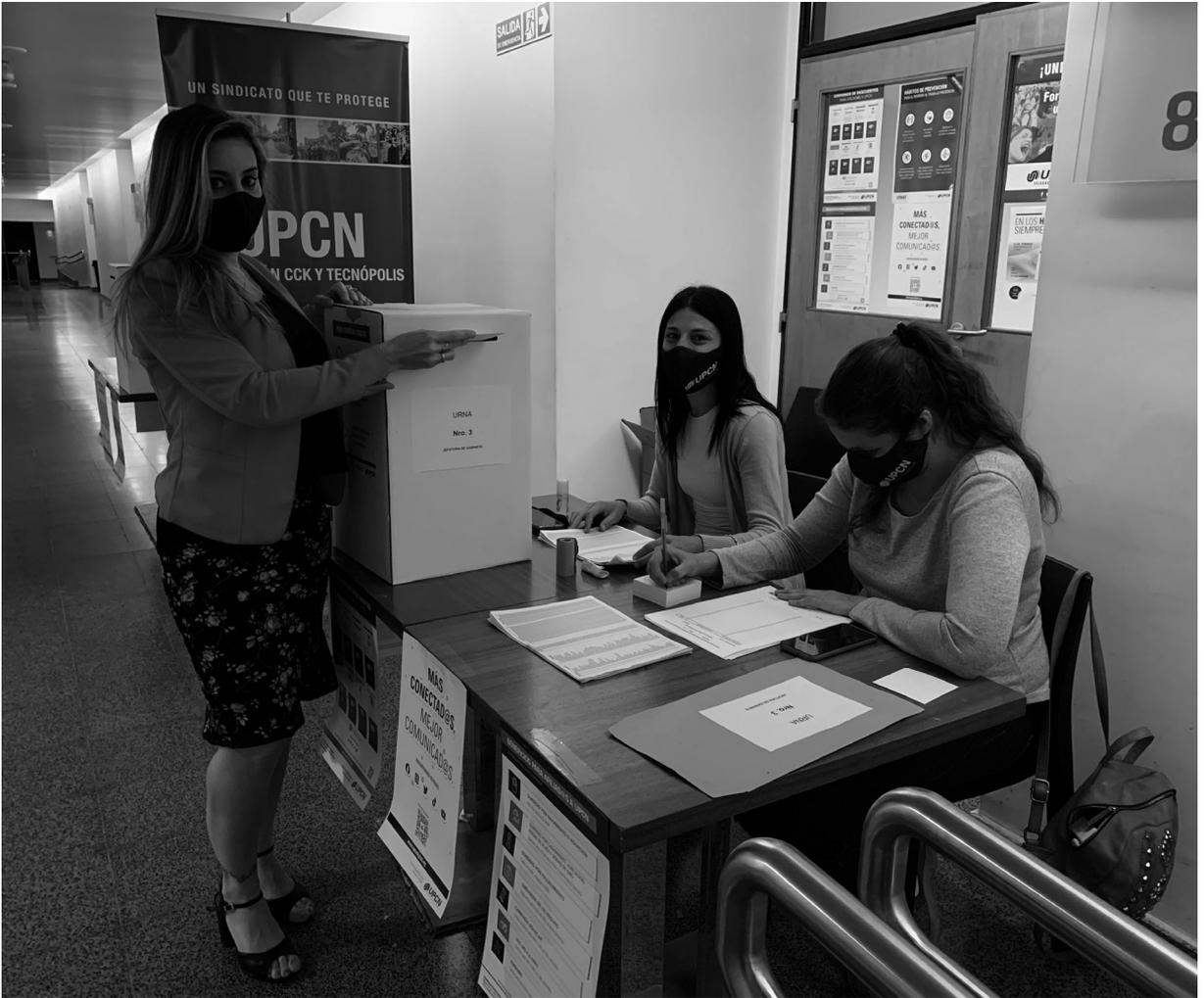
Asimismo tratan, y en muchos casos lo logran, de imponer sus agendas vinculadas centralmente a cuestiones físicas como raza, sexo, género, edad, un ambientalismo ideológico⁴, tipo de alimentación, etnia y otros. Temas en los cuales debemos pensar y actuar en defensa de los correspondientes derechos, pero que no deben excluir cuestiones que deliberadamente se pretenden ocultar como todo aquello que se relacione, por ejemplo, con la cultura, la historia, la identidad, los valores de la sociedad, su religiosidad, la justicia social, la distribución del ingreso, la soberanía política y la integración de los pueblos.

Está claro que ante esta propuesta de división, de debilitamiento de las organizaciones sindicales, continuaremos oponiéndoles nuestras firmes convicciones, nuestra incansable lucha por la justicia social y la felicidad de nuestros pueblos. Les oponemos nuestra unidad, nuestra solidaridad y el fortalecimiento de nuestros gremios a través de una sólida organización capaz de pelear contra el egoísmo, la codicia y la avaricia que nos proponen quienes hoy detentan el “poder”.

LIBERTAD SINDICAL, DEMOCRACIA Y PARTICIPACIÓN.

Otro de los ataques sistemáticos que está padeciendo, en particular el sindicalismo

⁴ Centrado en cuestiones materiales, de recursos, y no en el hombre y su relación con la naturaleza, en la Casa Común.



argentino es su modelo sindical. Algunas veces a través de acciones más o menos sofisticadas y otras mediante burdos y caricaturescos “linchamientos mediáticos”, pretendiendo instalar la idea de que en el movimiento sindical argentino no existe la libertad sindical, que carece de representatividad y que hay una escasa participación de los trabajadores. Por esas razones algunos

iluminados han propuesto una “autoreforma sindical” pretendiendo modificar el modelo sindical argentino (y el otros países) invocando, a mi entender una pseudo libertad sindical funcional a quienes nos combaten, ideologizando un tema e ignorando deliberadamente que *“la única verdad es la realidad”*. En consecuencia, agreden la realidad, agreden el modelo que ha dotado de un

“Está claro que ante esta propuesta de división, de debilitamiento de las organizaciones sindicales, continuaremos oponiéndonos a nuestras firmes convicciones, nuestra incansable lucha por la justicia social y la felicidad de nuestros pueblos.”

extraordinario poder a la clase trabajadora y que le ha permitido lograr enormes conquistas por todos conocidas. Con uno de los movimientos sindicales más representativos del mundo por su tasa de afiliación gremial, su participación, movilización y conciencia social, de su propio destino y del destino común de Patria Grande; con trabajadores que, adicionalmente, mensualmente realizan sus propios aportes a la organización. Podríamos concluir, en consecuencia, que los trabajadores no votan a sus dirigentes cada dos, tres o cuatro años, sino que los votan todos los meses y que, además, pagan para pertenecer; lo que denota, efectivamente, un compromiso recíproco entre los trabajadores y sus dirigentes.

Otro tema, que está lejos de ser menor, y que expresa claramente la participación de los trabajadores, es la

“Podríamos concluir, en consecuencia, que los trabajadores no votan a sus dirigentes cada dos, tres o cuatro años, sino que los votan todos los meses y que, además, pagan para pertenecer; lo que denota, efectivamente, un compromiso recíproco entre los trabajadores y sus dirigentes.”

reforma estatutaria de la CGT-RA realizada en el último Congreso Extraordinario⁵ con la incorporación del 30% de mujeres⁶, la inclusión de los movimientos sociales y la creación de nuevas secretarías

como la de Medio Ambiente. Decisiones que fortalecen, sin lugar a dudas, al Movimiento Obrero Argentino.

REFLEXIONES FINALES

Una primera reflexión (aunque para mí ya es una convicción) es que el poder no radica en la plutocracia a que hice referencia anteriormente sino que el poder radica en el pueblo y sus propias organizaciones, construidas libremente, con una genuina participación y legítimamente constituidas. Pueblo que, “con inteligencia y organización”, va construyendo su victoria, hecha de pequeñas victorias.

⁵ 11 de noviembre de 2021

⁶ En concordancia con la respectiva legislación nacional. Ley 24.012/91

Y, por último, y a propósito del título anterior, me gustaría referirme brevemente a la frase con que comencé estas breves reflexiones y que está muy alejada de la idea demoliberal⁷ de la democracia. Me atrevería a decir entonces, recordando una de las 20 Verdades del Justicialismo, que: “La verdadera democracia sindical es aquella en la que los dirigentes hacen lo que los trabajadores quieren y defienden sólo un interés: el de los trabajadores”.

Y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), nuestra querida organización, nuestra casa, la casa de los trabajadores estatales, en todos sus ámbitos y áreas de trabajo, es un claro ejemplo de esto, lo que nos enorgullece cotidianamente ●

⁷ Democracia liberal, representativa y en un estado de derecho. En contraposición a la democracia social (participativa) y a un estado de justicia.

Fuentes consultadas

- Club de Bilderberg. <http://www.bilderberg-meetings.org/>
- Dávila, Federico LA “Crisis Global”, La Agenda de La ISP y La Reafirmación de una Geopolítica Latinoamericana. Revista Escenarios. Año 18, Número 49. Buenos Aires. Agosto 2020.
- Foro Económico Mundial (Davos, Suiza). Documentos y Agenda 2020/2021. <https://es.weforum.org/>
- Internacional de Servicios Públicos (ISP) “Plan de Acción 2018/2022” y documentos varios www.world.psi.org
- Papa Francisco I “Encíclica Laudato Si” Vaticano. 2015. http://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html
- Perón, Juan D. “América Latina, Ahora o Nunca”. Cooperativa Punto de Encuentro. Buenos Aires. 2009
- Perón, Juan D. “El modelo argentino para el proyecto nacional”. Ediciones Fabro. Buenos Aires. 2012
- Perón, Juan D. “La Hora de los Pueblos”. Editorial Norte. Buenos Aires. 1968
- www.cgtoficial.org
- www.upcndigital.org

BENEFICIOS PARA AFILIAD@S A UPCN

Secretaría de Acción Social y Recreación



SUBSIDIO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN

Artículos para el/la bebé.



SUBSIDIO POR CASAMIENTO, JUBILACIÓN, BODAS DE PLATA Y BODAS DE ORO

Voucher para utilizar en turismo o transferencia bancaria.



SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO

Cubre al titular, cónyuge e hij@s.



CHEQUERA DE CO-SEGURO

Descuento adicional del 30% en medicamentos.



CAMPAÑA ESCOLAR

Útiles escolares para l@s hij@s de l@s afiliad@s.



DÍA DEL/LA NIÑ@

Festejo para l@s hij@s de l@s afiliad@s.



TURISMO

Tarifas promocionales para l@s afiliad@s todo el año.

¡SEGUINOS EN REDES!



Para más convenios e información actualizada ingresá a nuestra web o escaneá el código QR.





ESCUELA SINDICAL

www.upcndigital.org



Seccional Trabajador@s Públicos
Nacionales y del GCBA



Unidad y justicia: el espíritu democrático del modelo sindical argentino

Mg. Damián Descalzo*

“Pienso que el problema social se resuelve de una sola manera: obrando conscientemente para buscar una perfecta regulación entre las clases trabajadoras, medias y capitalistas, procurando una armonización perfecta de fuerzas, de modo que la riqueza no se vea perjudicada, y propendiendo siempre, por todos los medios, a crear un bienestar social. (...) Yo no creo que la solución de los problemas sociales esté en seguir la lucha entre el capital y el trabajo (...) opiniones extraordinariamente autorizadas, como la de León XIII, proclamaron nuevas doctrinas, con las cuales debía desaparecer esa lucha inútil, que, como toda lucha, no produce sino destrucción de valores”.
Juan Domingo Perón, 25 de agosto de 1944.

Introducción

Nuestro sistema de asociaciones profesionales cumple cabalmente con todo lo contenido en los lineamientos de la democracia sindical. Bajo este

concepto se incluye el respeto a la voluntad de la mayoría de los afiliados, el pluralismo interno, la no discriminación y la democracia interna participativa, entre otras facetas.

Pero en este breve artículo nos propone-

* Docente UBA-USI

“Para nosotros, la unidad gremial es la base de todo; y nosotros defendemos la unidad de cada gremio, porque necesitamos la representación auténtica de un gremio para podernos entender.”

mos resaltar otros aspectos profundamente democráticos del Modelo Sindical Argentino que escapan a formalidades legales. El Modelo Sindical Argentino permite la realización de una sociedad más justa a través de sindicatos que se fortalecen gracias a la unidad que el sistema sindical promueve. Unidad y Justicia son el alfa y el omega de la acción del sindicalismo nacional. La Unidad inicia el camino que lleva a la Justicia. Aquí radica su principal manifestación democrática.

La Unidad es superior al conflicto

El movimiento obrero argentino empezó a nacer paulatinamente hacia finales del siglo XIX. Sufrió de profundas divisiones hasta que apareció en la vida pública de la Nación el entonces Coronel Juan Domingo Perón. Hasta 1943 coexistían diversas corrientes ideológicas dentro de las filas del movimiento de trabajadores. Esa atomización atentaba contra sus propios intereses. Para contrarrestar tal situación, el Coronel Perón emprendió el camino de la unidad. Consideraba fundamental la unidad obrera para defender eficazmente a los trabajadores. Perón entendió que la unidad sindical era la única vía posible para fortalecer al debilitado movimiento sindical argentino.

Una de las maneras de fortalecer los sindicatos fue promover la agremiación por rama o actividad en vez de hacerlo por profesión

u oficio. Esa línea promotora de la unidad se estimuló desde la legislación desde el momento en que Perón comenzó a tomar decisiones en esta materia;

se incentivó la unidad de los sindicatos de actividades afines.

Se repetía, constantemente, en los primeros discursos de Perón, el llamado a la unidad sindical. En un mensaje dirigido a los obreros portuarios del día 4 de agosto de 1944, Perón expresó con contundencia esa aspiración de unidad:

“Para nosotros, la unidad gremial es la base de todo; y nosotros defendemos la unidad de cada gremio, porque necesitamos la representación auténtica de un gremio para podernos entender. (...) He sostenido y sigo sosteniendo que todos los hombres que se ocupan de un mismo trabajo deben agruparse en un sindicato, porque el sindicalismo debe ser gremial. Además, los sindicatos, cuando están unidos, son disciplinados”.

La vocación y las acciones concretas en favor de la unidad sindical no fueron los únicos aportes que hizo Perón por nuestros sindicatos. La argentinización y cristianización del Movimiento Obrero fueron otros de los aportes fundamentales de Perón. Hasta 1943 el sindicalismo de nuestro país estaba imbuido de ideologías socialistas, comunistas, anarquistas y sus planteos resultaban ajenos a la realidad nacional. Perón las acusó -en reiteradas oportunidades- de ideologías “extrañas” o “exóticas”. El gran mérito de encuadrar la lucha sindical dentro de los problemas reales de los trabajadores fue de Perón.

Desde la Secretaría de Trabajo y Previsión se persuadió a los trabajadores en el sentido de articular las aspiraciones de la Patria con los reclamos obreros gracias a la obra de Perón, el sindicalismo argentino ensambló la cuestión nacional con la cuestión social y comenzó a enarbolar banderas nacionales en vez de los distintivos rojos. Además, el proceso de nacionalización del movimiento obrero fue contemporáneo y simultáneo al de cristianización. Por acción de Perón, el sindicalismo argentino promovió la conciliación y la armonía entre el trabajo y el capital y abandonó la lucha de clases. En definitiva, el gremialismo nacional olvidó el marxismo y se inspiró en la Doctrina Social de la Iglesia. Desde aquella etapa inicial, el sindicalismo peronista abrazó los principios cristianos que mantiene todavía hoy. La principal manifestación de la inspiración cristiana es el anhelo de justicia social de nuestro movimiento obrero.

Haciendo justicia juntos

La palabra sindicato deriva del vocablo griego *syndikos*, y éste, a su vez, procede de la unión del prefijo *syn* (que significa “con” o “junto”) con la palabra *dikein*, (que equivale a “hacer justicia”). La etimología nos enseña que el sindicato es una manera de hacer justicia todos juntos. El Papa Francisco lo ha recordado en más de una oportunidad. Desde la antigüedad, el término *diké* hace referencia a una concepción legal que expresa un tipo de justicia (impersonal) retributiva o compensatoria por transgresión, que ya se manifestaba dentro del marco de nacimiento de la *polis*, cuya obligación se aplicaba por igual a

todos, tanto para los nobles como para los hombres del pueblo. A su vez, *diké* proviene del lenguaje procesal (puede ser identificado con los verbos pagar, dar, tomar o decir) que equivale a dar a cada cual lo debido. En la medida que constituye una justicia retributiva y distributiva, la *diké* alude, tanto al proceso, como al juicio y el cumplimiento de la pena. Por último, el concepto de *diké* encierra, desde sus orígenes, una acepción más amplia que la emparenta con la noción de igualdad (Lucas Soares, El cosmos jurídico-moral de Anaximandro y su antecedente en la poesía político-moral de Solón, 1999).

Así las cosas, no sorprende que la mayoría de la dirigencia sindical y los trabajadores en general se identifiquen con las banderas del Justicialismo. La falta de justicia social produce consecuencias negativas en términos económicos y de cohesión social. El sindicalismo cumple un rol fundamental para contrarrestar los efectos nocivos que la injusticia social genera. La existencia de un sindicalismo fuerte es una de las condiciones principales que favorecen a su reducción y propician sociedades más integradas. Existe evidencia empírica para considerar que los sindicatos desempeñan un rol importante en la reducción de la desigualdad. Se ha encontrado una correlación negativa entre sindicalización y desigualdad de ingresos. Esto implica que las dos variables se correlacionan en sentido inverso: A mayor nivel de sindicalización, se reduce la desigualdad de los ingresos. En este sentido, la negociación colectiva es el mecanismo

“Por acción de Perón, el sindicalismo argentino promovió la conciliación y la armonía entre el trabajo y el capital y abandonó la lucha de clases.”



central para comprender la relación entre sindicatos y reducción de la desigualdad de ingresos laborales. Sindicatos y empleadores negocian condiciones de empleo y definen normas que regirán sus relaciones recíprocas; el salario constituye una de esas condiciones, y a través de la negociación colectiva los sindicatos fortalecen los ingresos de los trabajadores.

Resumiendo, los sindicatos son un elemento fundamental en la tarea de hacer justicia. En el caso particular de nuestro país, el llamado Modelo Sindical Argentino ha producido

sindicatos fuertes y con gran poder de negociación, gracias a su sistema de unidad promocionada, que otorga facultad exclusiva en la negociación colectiva al sindicato más representativo. La existencia de un sindicalismo fuerte es una de las condiciones más relevantes que puede favorecer a la instauración de la justicia social. Una sociedad con mejores condiciones laborales y con mejor distribución del ingreso es una sociedad más equilibrada y más homogénea. En definitiva, el Modelo Sindical Argentino es profundamente democrático toda vez que forja una sociedad más justa ●

Sindicatos: Democracia y Justicia Social

El modelo sindical argentino, actor fundamental del sostenimiento de la Democracia y Dignidad humana

Juan Manuel Martínez Chas*

.- Resumen

En el presente ensayo se pretende demostrar la importancia del movimiento Sindical argentino en la construcción de la Democracia, fundamentalmente a través de su modelo de Unicidad Sindical Promocionado y que implica una Democracia participativa en todos los niveles, comenzando por los lugares y centros de trabajos, que permite una integración democrática horizontal en base a sus intereses y objetivos comunes. De esta manera se trata de deslindar los aspectos fundamentales que

atacan nuestro Modelo Sindical Argentino construido, a partir de 1945 con el Decreto Ley 23.852/1945 y sus sucesivas reformas, que se enmarcan hacia el origen de nuestra actual Ley 23.551.

II. Introducción

El modelo Sindical Argentino como bien se ha dicho, ha sido validado a lo largo de casi 80 años por su contundencia y eficacia en la defensa de los intereses de los trabajadores. Ha alcanzado un complejo sistema,

* Profesor de Derecho del Trabajo Universidad de San Isidro. Dr. Placido Marín. Abogado (UBA). Doctor en Derecho del Trabajo (UNTREF)

“Observen ustedes que la organización política es una organización circunstancial. La Organización Gremial es una organización casi de derecho natural, como la familia. De manera que eso es lo permanente.”

que ha adquirido la más excelsa política gremial que ha efectivizado la defensa de los trabajadores y de derechos, tal es así que el sindicalismo argentino es motivo de orgullo, no solo por su altas tasas de afiliación, sino además por significar un modelo de contención e integración social, a través de la movilidad social ascendente en el que trasunta como piedra angular la dignidad del hombre y la mujer que trabajan.

Desde su origen mismo el modelo sindical argentino ha sido fruto de la integración y el desarrollo del país, el mismo no solo ha cubierto las necesidades gremiales y las luchas sindicales, de los trabajadores y trabajadores de nuestra patria, sino que ha dado respuestas a las necesidades de salud, de turismo, de asistencia social, aun en las épocas más difíciles de nuestro país. Ha sido conforme lo entendió el Peronismo en su *Comunidad Organizada* y en la Construcción y descripción por parte de Juan Domingo Perón de su *Modelo Argentino para el Proyecto Nacional*, la institución central que viabilizó la Revolución Justicialista y los derechos sociales así como la vanguardia del pueblo en la lucha contra los Regímenes Dictatoriales y los procesos represivos y neoliberales. “Observen ustedes que la organización política es una organización circunstancial. La Organización Gremial es una organización casi de derecho natural, como la familia. De manera que eso es lo permanente. Las organizaciones obreras por el gran sentido

de responsabilidad de sus dirigentes y la férrea organización alcanzada en estos veinte años, en que los trabajadores advirtieron que la de-

fensa de sus intereses solo puede estar en sus propias manos. (...) Si los trabajadores se dividen pierden todo su Poder” (Perón, Cartilla Doctrinaria 3, El Sindicalismo en la Revolución Justicialista, Secretaria de Prensa y Difusión, Presidencia de la Nación, 1974).

El Modelo al decir de Néstor Corte (El Modelo Sindical Argentino, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 1994) citando al maestro Ernesto Krotoschin señala refiriéndose al Derecho del Trabajo con énfasis en el Derecho Colectivo del Trabajo que “esa efervescencia que a veces se nota en la evolución del derecho del trabajo ha hecho decir a algunos que en realidad no se trata de derecho sino de política o de demagogia. Error grande, ya que el derecho no siempre está en los libros o los Códigos, sino que anda por las calles y se mueve y se forma al aire libre, por así decirlo. Todo romanista lo sabe”

Debemos recordar que, en las Dictaduras Militares, especialmente la iniciada el 24 de marzo de 1976, se inició un proceso de eliminación del Peronismo y del modelo productivo que conllevaba el mismo, por lo que era necesario en primer lugar, destruir las organizaciones sindicales de trabajadores. Resultaba indispensable cargar contra el Modelo Sindical Argentino, que fue intervenido para consolidar el modelo de hegemonía liberal y de extranjerización de la economía. La mutilación mediante Ley 21297 de la

ley 20744, de Contrato de Trabajo, la suspensión de la ley de Asociaciones Sindicales, la intervención de los sindicatos, la prohibición de la huelga y todo tipo de acción sindical, fueron la base para la instauración de este modelo represivo.

Muchos ríos de tinta se han dado acerca de la realidad del movimiento obrero durante la última Dictadura Militar, lo cierto es que a partir de la lucha y organización del Movimiento Sindical, la Dictadura Militar iniciada el 24 de marzo de 1976 soportó ocho paros generales, innumerables conflictos sectoriales, alzamientos en determinados lugares del país. Fue la Sindicalismo un actor central para la vuelta a la democracia el 10 de diciembre de 1983.

A título de ejemplo merecen citarse las siguientes acciones nacionales, que fueron la expresión de innumerables conflictos y planes de lucha, sectoriales y regionales; 27/04/1979, Comisión Nacional de los 25, Repudio a la Dictadura Militar y restauración de la legislación sindical; 22/07/1981, CGT Brasil, Rechazo a la Dictadura y a la política económica; 30/03/1982- paro general en el país, dirigencia de la CGT encarcelada, más de 3000 detenidos y el asesinato del obrero minero mendocino José Benedicto Ortiz, pedido de retorno a la democracia y rechazo de la dictadura y su política económica, con idénticas consignas se enmarcan las huelgas del 22/09/1982; 6/12/1982 y 28/03/1983.

Más del 67% de los detenidos desaparecidos

“La democracia sindical participativa de nuestro modelo es un estadio superior de alta efectividad en nuestro movimiento sindical que ha construido, garantizando ambos valores, un grado de organización que a partir de la libertad sindical en democracia patentiza un poder de transformación e incidencia político social por parte de los trabajadores y trabajadoras.”

en la Dictadura Militar provenían del movimiento sindical o de los militantes sindicales de base.

III.- La Democracia del modelo

La Ley, y los Estatutos sindicales a lo largo del tiempo vienen previendo la participación de las minorías en los órganos deliberativos, cuando así lo decidan representantes y las asambleas son abiertas a todos los afiliados. En el Estado existe un modelo de pluralidad sindical y unificación en la acción.

La revocatoria de mandatos es un mecanismo propio de la democracia sindical de nuestro modelo. Conforme Godio (Los sindicatos en Argentina y el Mundo, Revista aulas y andamios) “El discurso antisindical, la más de las veces velado, es parte de una estrategia permanente (...)”. Debemos recordar el axioma siempre presente en el capital concentrado “el mejor sindicato es el que no existe”. Siguiendo a Godio, los mismos conllevan al buen funcionamiento de las economías nacionales o en escala subregional y mundial. Para el autor son instituciones naturales del régimen capitalista por que permiten al trabajador ir más allá

de la subordinación. No es concebible una sociedad civilizada sin sindicatos.

El reglamentarismo tutelar, la autonomía sindical y el principio de pureza, constituyen los ejes centrales de una sociedad democrática y con igualdad. Los trabajadores a través de sus organizaciones y sus estatutos son quienes deciden la mejor acción, la mejor traza para defender sus intereses colectivos e individuales, para construir su programa de acción. De tal manera es que entendemos que el mismo es la expresión más vigente de una democracia participativa que obviamente se opone a la democracia meramente formal o liberal que se pregona desde los grandes centros de poder.

IV. Libertad y Democracia Sindical

Mucho se ha hablado de la ausencia de libertad sindical en nuestro modelo. Ya hemos determinado que en las diversas leyes naciones como la actual está garantizado el derecho de los trabajadores de crear cuantas organizaciones estimen convenientes, pero por supuesto, el Estado en el marco de un modelo social ascendente propicia un modelo de unicidad.

La experiencia mundial nos indica que la negociación por empresa generalizada y la atomización sindical, no sólo propician una baja en la densidad de poder de los trabajadores sino que expresan sistemas de alta desigualdad social.

La OCDE ha comprobado que los países con mayor cobertura de la negociación colectiva y de mayor unidad en el movimiento sindical son los países que tienen modelos económicos más igualitarios.

El Convenio 87 que garantiza, como hemos dicho la libertad sindical, en el sentido de que se puedan crear tantas organizaciones como se estimen pertinentes, es compatible con el Modelo Argentino en su esencia. En nuestro país el Registro de Asociaciones Sindicales con Personería Gremial e Inscripción Simple así lo muestra. Los Fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a partir de 2008, cuyo análisis, escapa a los alcances de este ensayo, deben entenderse como una ampliación de tutela que no conmueve la estructura representativa del Modelo Sindical Argentino.

Existe una confusión ya esbozada en materia doctrinal que asimila los conceptos de Libertad y Democracia Sindical. El Convenio 87 a la salida de la segunda guerra mundial, se enmarca en un proceso sociopolítico de reconocimiento sindical, que no aplica al consolidado modelo argentino. La democracia sindical participativa de nuestro modelo es un estadio superior de alta efectividad en nuestro movimiento sindical que ha construido, garantizando ambos valores, un grado de organización que a partir de la libertad sindical en democracia patentiza un poder de transformación e incidencia político social por parte de los trabajadores y trabajadoras. El sindicalismo argentino y su modelo, en el marco de las Normas de la OIT, es uno de los más efectivos y completos del mundo.

V.- Conclusión

Vivimos uno de los momentos de mayor participación y debate en el sindicalismo argentino. Las asambleas y congresos expresan alta representatividad y masividad, con elecciones libres que garantizan la par-



ticipación de todas las corrientes internas. Ello muestra la esencia emancipadora de nuestro modelo y su carácter de avanzada concepción democrática. Por supuesto, nuestro modelo que no se basa en la democracia formal, es aquel que nos permite trasladar los comunes denominadores de los

trabajadores y trabajadoras a un necesario encuentro nacional como lo ha propuesto el General Perón luego de su vuelta del exilio para lograr un país con soberanía política, independencia económica y justicia social ●

Movimiento obrero organizado y democracia

Oscar Cuartango y Raúl Ferrara*

A horas de la conmemoración del 40° aniversario de la histórica movilización “Pan, Paz y Trabajo”, encabezada por el querido compañero Saúl Ubaldini y que reconocemos como el principio del fin de la dictadura genocida que azotó nuestro país desde 1976 a 1983, nos parece oportuno reflexionar sobre el rol del movimiento obrero organizado en las democracias modernas y los desafíos que lo interpelan de cara al futuro.

Repasando la historia, los sindicatos -bajo el formato que identificamos en la actualidad- comienzan a desarrollarse como respuesta natural a los cambios sociales, económicos

y políticos derivados de la Revolución Industrial. Del mismo modo lo hicieron la mayoría de los institutos modernos del derecho del trabajo. Queda claro que el sindicalismo y los derechos laborales se han entrelazado en una relación virtuosa y dinamizadora del trabajo humano.

Las tensiones, muchas veces dramáticas, entre capital y trabajo e inherentes al sistema de producción capitalista fueron condición necesaria para que trabajadoras y trabajadores se organizaran alrededor de intereses comunes y avanzaran en la búsqueda y conquista de mejores condiciones de trabajo.

* Oscar Cuartango es Abogado laboralista y fue Ministro de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (2007-2015) y Jefe de Gabinete de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Nación (2002). Raúl Ferrara es Abogado laboralista y Subgerente de Relaciones Institucionales de la SRT y fue Consultor de la Organización Internacional del Trabajo (2017) y relator de la Comisión de Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires (2020-2021).

“Las tensiones, muchas veces dramáticas, entre capital y trabajo e inherentes al sistema de producción capitalista fueron condición necesaria para que trabajadoras y trabajadores se organizaran alrededor de intereses comunes y avanzaran en la búsqueda y conquista de mejores condiciones de trabajo.”

Excede el objeto del presente analizar su evolución histórica, pero no está de más recordar que hace apenas poco más de 200 años las democracias liberales europeas prohibían la conformación de asociaciones de trabajadores¹. Sin embargo, como la gota de agua que horada la piedra, los sindicatos se fueron abriendo paso y para la segunda mitad del siglo XIX la mayoría de los estados europeos toleraba primero y reconocía después la sindicación.

El siglo XX será finalmente el tiempo histórico de mayor desarrollo de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, a partir de la primera posguerra pero con especial relevancia a nivel global luego de la segunda guerra mundial, obteniendo inclusive reconocimiento en muchos textos constitucionales.

No imaginamos en la actualidad un estado democrático moderno en el que no se reconozca a los sindicatos como instrumentos indispensables del mismo.

En nuestro país, el desarrollo sindical, de origen esencialmente europeo por las oleadas inmigratorias, tuvo una etapa primigenia de convivencia de tendencias anarquistas, socialistas y revolucionarias

que pujaron por la consolidación de una hegemonía en la conducción a través de una única central obrera, pero que frente a cada logro de unidad (FOA, FORA, UGT, CORA, USA, CGT) fue seguido de sucesivas divisiones².

La prevalencia de los sectores anarquistas más duros por sobre los socialistas más conciliadores, generaron el rechazo al proyecto de Código del Trabajo de Joaquín B. González, Ministro de Julio A. Roca de 1904 y solo se aprobaron leyes laborales parciales, producto de iniciativas socialistas, como la Ley 11.729 durante las primeras tres décadas del siglo XX.

Fue recién con el advenimiento del peronismo en la década de 1940, más precisamente a partir de la asonada militar del 4 de junio de 1943, que se produjo el cambio en ese escenario fragmentario del movimiento obrero organizado y consecuentemente de la legislación laboral.

¹ Puede citarse como ejemplo la Ley Le Chapelier del 14 de junio de 1791 (art. 4º), el Código Penal francés de 1810 (art.415.8) y en Inglaterra Ley General sobre coaliciones de 1800.

² Dawid, Darío “Sindicatos y Partidos Políticos. Aspectos históricos de una relación compleja, y una aproximación al caso peronista (1945-1974). RiHumSo UNLaM (2016)

En función de aquel fenómeno histórico nos preguntamos: ¿es posible limitar el análisis del rol de los

sindicatos en ese estado democrático novedoso nacido al calor del 17 de octubre de 1945 al clásico de *“asociaciones privadas creadas por la unión voluntaria de trabajadores para el mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses?”*

La respuesta, sin que implique renegar de ese rol tradicional, es definitivamente NO. Aquellos sindicatos estructurados alrededor de la figura de Juan Domingo Perón adoptaron al Partido Laborista para constituir el frente electoral que lo lleva a la presidencia en 1946, partido que luego sería disuelto con la conformación del más amplio Partido Peronista en 1947.

Es evidente que ello no hubiese sido posible sin una clara referencia e identificación de las demandas del movimiento obrero con las políticas impulsadas por Perón, pero también lo es que, a diferencia de lo ocurrido en otras latitudes en las que también se dieron durante el siglo XX avances significativos en materia de derechos laborales, a partir del peronismo el sindicalismo argentino adquirió protagonismo y participación central en la política general que casi 80 años después, con sus idas y vueltas, sus más y sus menos, continúa vigente.

“A partir del peronismo el sindicalismo argentino adquirió protagonismo y participación central en la política general que casi 80 años después, con sus idas y vueltas, sus más y sus menos, continúa vigente.”

Sin embargo, este siglo XXI, testigo de acelerados cambios en los procesos productivos en general y caracterizado por el avance y expansión de la digitalización, la robótica, la inteligencia artificial y el control de la información a nivel global, nos obliga a repensar el rol que está llamado a ocupar el sindicalismo argentino.

Enmarcados en un contexto global de creciente desigualdad distributiva, una mirada humanística de estos desafíos debería imponer respuestas sensatas y sensibles por parte de los responsables políticos pero, a pesar de ello, y como señala Fredes Castro, la creciente desconfianza ciudadana en las instituciones democráticas propicia un consenso autoritario a favor de las tecnosoluciones, hábiles para prometer reparaciones desde la “neutralidad técnica”, cuando en realidad nos hundan en la ideología del tecnoeficientismo³

Se agrega una coyuntura sindical argentina atravesada nuevamente (¿cuándo no?) por tensiones y fragmentaciones internas que distraen las fuerzas del movimiento obrero organizado de sus objetivos estratégicos.

Adicionalmente, el sindicalismo argentino afronta enormes dificultades para proponer

³ Castro, Fredes Luis; “Sindicalismo, democracia y humanidad” (2019)



“Tal vez sea momento de pensar en fortalecer ese rol multidimensional que ostenta el sindicalismo argentino a partir del peronismo y que le asigna responsabilidades más allá del modelo clásico europeo.”

una agenda positiva que permita resolver las problemáticas de trabajadoras y trabajadores de un país con niveles de informalidad alarmantes, en el que gran parte de los trabajadores formales son pobres y en el que además ha emergido y consolidado en la escena política un nuevo actor: los movimientos sociales.

Este escenario local se inserta, además, en un mundo cada vez más desigual que empieza a buscar en “*las derechas*” las soluciones que, invisibilizando sus intereses reales y los efectos deshumanizantes, dice aportar

la dictadura de la *big data* y los algoritmos. Tal vez sea momento de pensar en fortalecer ese rol

multidimensional que ostenta el sindicalismo argentino a partir del peronismo y que le asigna responsabilidades más allá del modelo clásico europeo.

Para hacerlo, creemos necesario definir cuáles serán los acuerdos colectivos estructurales desde el seno mismo del sindicalismo y que trascenderán de las disputas y tensiones actuales y futuras.

Sólo así será posible trabajar sobre una agenda positiva y con el protagonismo que trabajadoras y trabajadores necesitan. Ése es el desafío ●

La “autorreforma sindical” como espejo de la democracia sindical

Juan Facundo Besson*

El trabajo es la suprema dignidad del hombre. En la comunidad argentina no existe más que una sola clase de hombres: la de los que trabajan.

Juan Domingo Perón

El trabajo es un deber que la sociedad tiene que ofrecer para que todo hombre y toda mujer puedan crecer en dignidad

Francisco I

Introducción

El Movimiento Obrero, a partir de 2003, volvió a su rol protagónico en la acción gremial. Asimismo, su actuación no sólo se patentizó en el reclamo de las pretensiones históricas, sino que se instalaron nuevas necesidades y la aparición

de nuevos colectivos que reclaman un lugar dentro del Movimiento.

El Movimiento Obrero es la Organización Libre del Pueblo por excelencia para mediar y luchar en favor de los derechos sociales básicos de los sectores mayoritarios de la Comunidad. En este sentido deben dia-

* Docente de Derecho Político – Catedra C (FDER-UNR) y docente adscripto Derecho Laboral y de la Seguridad Social (FC-EyE-UNR), Facultad de Derecho de la UNR
Centro de estudios e investigaciones Sociales, Políticas y Jurídicas “Renato Treves”

logar e interrelacionarse con el resto de las organizaciones que surgieron sobre todo a partir del modelo de exclusión de las decisiones públicas.

“Las autoreformas sindicales tienen el objetivo de lograr mayores niveles de representación y representatividad ante las “nuevas dimensiones” de la transnacionalización de la economía, la organización del trabajo, la versatilidad de la empresa y la composición de los mercados laborales, en un mundo más global.”

Autorreforma y “democracia sindical”

La democracia sindical, entendida como una forma de gobierno de los sindicatos, requerirá de instituciones que garanticen la disponibilidad de los medios adecuados para que ningún administrador sindical se convierta en un tirano recalcitrante. Para ello, tales medios deben dirigirse al núcleo institucional del gobierno sindical, que no es otro que el sistema electoral.

Mejorar en términos de participación y control de los afiliados sobre los procesos electorales puede redundar en el fortalecimiento puro de las instituciones sindicales. Y esto no conspiraría contra la libertad sindical. Al contrario, la democracia interna es el mejor compañero de la libertad sindical individual, y es el contrapeso natural —no la enemiga— de la autonomía colectiva.

En orden a lo expuesto, se presentan posturas disímiles en torno al modo de abordar la cuestión de la participación y el régimen electoral en el campo sindical. Desde una posición conservadora, se señala que el gran mal que aqueja al mundo gremial es el modelo de unicidad promocionada que propicia la concentración y por añadidura la falta de participación de diferentes espacios políticos en la arena sindical. Los

estamentos pertenecientes al establishment financiero-económico han hecho un culto sobre la carencia de democracia formal en la vida interna de los sindicatos y en este sentido han sostenido que la modificación normativa de la actual Ley 23.551 y su decreto reglamentario es una necesidad ineludible. Asimismo, entre los variados argumentos que se esgrimen para socavar el modelo sindical argentino, se sostiene que es necesario tomar el sendero de un pluralismo sindical donde los trabajadores estén representados en el marco de empresas y/o por actividad, logrando así la atomización en la participación y representación y consecuente desunión en la reivindicación de sus derechos e intereses, mientras que el capital tiende más a concentrarse. No obstante, cabe recalcar que la O.I.T. no ha cuestionado el modelo sindical argentino, como se está pretendiendo hacer creer. Sólo ha sugerido ciertas modificaciones parciales, esencialmente dirigidas a acortar las distancias entre las atribuciones de los sindicatos con personería gremial y los sindicatos simplemente inscriptos.

En respuesta a la realidad que hoy vive nuestro mundo sindical, es necesario plantear un diagnóstico sobre los principales problemas que se verifican en la vida interna de los sindicatos. En torno a esta situación es menester señalar como un avance el pro-

yecto de Código Electoral Sindical elaborado por Ruiz y Gambacorta, el cual sienta las bases para emprender una discusión sobre el proceso electoral y la participación que se debe dar. Este trabajo pretende erigirse en un cuerpo normativo con disposiciones mínimas y obligatorias para toda organización sindical que posibilite superar los debates producidos en virtud, entre otras cosas, de las frecuentes omisiones regulatorias que potencian discrecionalidades, tanto en organizaciones que suscriben el modelo de unicidad como en aquellas que adhieren al de pluralidad sindical. En este sentido, lo que urge es corregir los dispositivos que facilitan prácticas antidemocráticas o que abonan una eternización de determinadas dirigencias gremiales, pero cuidando de no introducir elementos que favorezcan la fragmentación y el debilitamiento de las asociaciones sindicales. Es debido a esto que el mencionado proyecto se enraíza en lo que se denomina -autorreforma sindical-, el cual se define como el conjunto de procesos de renovación y cambio en el movimiento sindical, con el objetivo de adecuar las estructuras organizativas, funciones y discursos a los nuevos escenarios políticos, económicos y sociales. Las autoreformas sindicales tienen el objetivo de lograr mayores niveles de representación y representatividad ante las “nuevas dimensiones” de la transnacionalización de la economía, la organización del trabajo, la versatilidad de la empresa y la composición de los mercados laborales, en un mundo más global. Dentro de las consideraciones más relevantes del proyecto se puede citar:

1. Coordinar los principios de libertad, participación y autonomía sindical: Es importante reconocer las imposibilidades que se presentan a determinados colectivos

de trabajadores para llegar efectivamente a participar en la vida interna a través de la vía electoral de la organización. Esto provoca la salida de su sindicato originario para constituir otra organización o colectivos de trabajadores sin anclaje asociacional como simples “coaliciones”.

2. Etapa de promoción de la actividad sindical: A partir de una regulación estatal que, sin avanzar sobre la autonomía y libertad sindical, garantice la adecuada resolución de ciertas instancias electorales que son tomadas como paradigmas de una falta de democracia y que, si bien no puede generalizarse tan ligeramente, pueden indudablemente incidir en las posibilidades efectivas de participación de los trabajadores.

3. No son imputables al modelo sindical las prácticas antidemocráticas: La solución para coadyuvar a la democratización del sistema no pasa por demoler el “modelo”, sino por corregir aquellos excesos distorsivos de la democracia asociacional. Y ello puede perfectamente llevarse a cabo en el marco del actual “modelo sindical” y sin socavar las bases en que se asienta el mismo.

4. Ampliar la participación en vistas a fortalecer y legitimar la acción externa sindical: El objetivo del Código es potenciar las fortalezas y neutralizar las debilidades que pueden subyacer al denominado modelo sindical argentino, apuntalando así la esfera de acción externa de la asociación gremial que, entendemos, constituye su principal función en vista de la defensa de los intereses de los trabajadores. En este sentido la búsqueda de mecanismos de control en procura de una más amplia participación de los afiliados y de sus agrupaciones representativas en la vida interna de los sindicatos permitirá, a la vez, una

“Tanto las relaciones de negociación como de conflicto, en tanto expresión central de la libertad sindical, requieren de protagonistas fortalecidos y no de actores débiles e impotentes.”

mayor sustentabilidad de los principios de concentración y unicidad sindical. De este modo, se podría incidir positivamente en la disminución de tendencias secesionistas motivadas en la imposibilidad de participar adecuadamente en la vida interna de las organizaciones.

Los objetivos del “Código” son:

- La facilitación y necesaria ampliación de la participación de los trabajadores en la vida interna y externa de las organizaciones sindicales.
- El impulso de mecanismos participativos y accesibles y dinámicos.
- El fortalecimiento y revalorización de las asociaciones sindicales y de quienes participan en su vida interna.
- La promoción de la participación y articulación de los distintos niveles de representación sindical, para facilitar la concentración del poder de negociación y de conflicto.
- Incrementar la participación y la renovación de cuadros sindicales, por ejemplo la representación de los jóvenes en el órgano directivo y deliberativo asegurando un mínimo, o que se asegure el ingreso de candidatos nuevos en el órgano directivo, entre otras medidas.
- La consolidación de un Estado Social de Derecho.

A modo de síntesis Arias Gibert expresa ati-

nadamente que “(...) los sindicatos son organizaciones en lucha, no son un club social. El argumento que se le opone normalmente es que,

precisamente a consecuencia de la burocratización, los sindicatos han dejado de cumplir su rol y el poder social que emerge de la potencia sindical es apropiado para fines privados de los dirigentes”. Sin embargo, se aleja de la respuesta habitual frente a esa generalizada descripción, para sostener que “lo que se desprende del contraargumento no es la necesidad de la pluralidad sindical, sino la de la democratización efectiva de las organizaciones sindicales”. Menciona que la proliferación de sindicatos puede abrir la puerta a la creación de los denominados “sindicatos amarillos”, que se ponen al servicio de los intereses de las empresas. En esa línea, con un saludable criterio provocador para abordar la cuestión, se pregunta “¿por qué razón la dirigencia de un sindicato alternativo va a ser menos burocrática que la del sindicato único?”.

Conclusiones

Sólo los trabajadores pueden cambiar un modelo sindical y la legislación sólo puede acompañar ese proceso de cambio. Sin perjuicio de lo expuesto, la Ley actual 23.551 es una norma que le da contenido al modelo sindical, pero no es el modelo sindical en sí mismo.

Es por ello que tanto las relaciones de negociación como de conflicto, en tanto expresión central de la libertad sindical, requieren de protagonistas fortalecidos y no de actores

débiles e impotentes. Sin embargo no hay que perder de vista que el desempleo, la precarización laboral, el trabajo ilegal en sus diversas formas y la ruptura de los lazos de solidaridad conspira contra la actividad sindical.

El pluralismo sindical ofrece habitualmente organizaciones sindicales diversas, de desigual entidad representativa y, por lo tanto, desiguales en el plano de la eficacia en la defensa de los intereses de los trabajadores. De ahí que haya resultado institucionalmente conveniente introducir en el sistema de relaciones sindicales grados en la representatividad de los distintos sindicatos actuantes, confiando así el ordenamiento jurídico de determinadas funciones a los sindicatos mayoritarios. Es por ello que hemos de advertir que, a cuanta mayor diversidad o di-

versificación de sindicatos con exactamente los mismos derechos, menor eficacia en la defensa de los intereses de los trabajadores.

La concentración sindical es un requisito ineludible para la defensa eficiente y eficaz de los derechos e intereses de la clase trabajadora. De hecho, deberíamos ser conscientes de que el sindicalismo nace para luchar contra la acumulación desmedida del capital y que, por lo tanto, querer aplicar la idea liberal dentro del concepto sindicato es abiertamente contradictorio.

Se destaca que los puntos más débiles del modelo sindical se encuentran en este último aspecto; y que para corregirlo deben instrumentarse mecanismos legales para garantizar y fomentar la libertad y la democracia sindical, como puede ser el Régimen electoral sindical ●

Bibliografía

1. FERNÁNDEZ, Arturo, (2010) “El sindicalismo argentino frente al Bicentenario: una reseña histórica”, Revista del Ministerio de Trabajo en http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2010n08_revistaDeTrabajo/20010n08_a05_aFernandez.pdf (consultado el 13 de Junio de 2016)
2. GARCÍA, Héctor Omar (s/a), “Sindicalización de trabajadores marginados, libertad sindical individual y autotutela colectiva: una propuesta de aggiornamento del modelo sindical argentino” en <http://relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Sindicalizacion%20de%20trabajadores%20marginados.pdf> (consultado el 20 de septiembre de 2014)
3. LÓPEZ, Guillermo A. F. (1995), “El modelo sindical argentino” en TOMO DERECHO DEL TRABAJO, LA LEY S.A.E. e I.,
4. RECALDE, Héctor (2014), “El Modelo Sindical Argentino” en www.agenciapacourondo.com.ar/index.php/component/content/article/modules/mod_super_menu/sindicalismo/2355-el-modelo-sindical-argentino-por-hector-recalde.html (consultado el 23 de julio de 2014)
5. ROBINSON MARÍN, Carlos Luis, (2012) “La libertad sindical - modelo sindical argentino y democracia interna” en <http://politicasindicalismo.blogspot.com.ar/2012/03/la-libertad-sindical-modelo-sindical.html> (Consultado el 5 de Septiembre de 2014)
6. ZAIAT, Alfredo, Mundo sindical, Pagina 12, 15/11/2008 en <http://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-115088-2008-11-15.html> (consultado el 19 de septiembre)

Democracia Sindical

Ab. Prof. Eva Cardozo*

Introducción:

El presente escrito intenta abordar la temática desde varios aspectos.

Primero desde la conceptualización, pero más aún desde los elementos cualitativos que contiene este concepto. Analizar si la persona del trabajador ejerce efectivamente su derecho democrático sindical y las críticas que se le hacen al modelo sindical argentino respecto del tema en cuestión.

El concepto

En principio quiero tomar solo a modo de referencia, uno de los tantos conceptos de DEMOCRACIA SINDICAL. Aquel que surge al ser incorporado en el Art 14 BIS de nuestra Constitución Nacional y que en su análisis la Dra. Amanda Caubet nos dice: "(...) La Constitución, al exigir que la orga-

nización gremial sea 'libre y democrática' le da las características a nuestro movimiento gremial. Porque los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes 'sin autorización previa' y 'mediante la sola inscripción en un registro especial', así como el de afiliarse a estas organizaciones. 'Democrática': Implica en particular el derecho de determinar la estructura y la composición de los sindicatos, el de crear una o varias organizaciones por empresa, profesión o rama de actividad, y el de constituir las federaciones y confederaciones de su elección. 'Libre': El artículo 2 del Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, según el cual "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones (...)". En principio esta libertad sindical debe garantizarse sin distinción o sin discriminación de ninguna naturaleza

* Docente universitaria-UBA-USI

respecto de la ocupación, el sexo, el color, la raza, el credo, la nacionalidad o la opinión política, lo que invariablemente ha sido reconocido por la legislación argentina. La única excepción a este principio general es la que se prevé en el artículo 9 del Convenio 87 de la OIT con arreglo al cual los Estados miembro pueden determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el Convenio. Principio: en su estructura interna y en su funcionamiento, la entidad gremial o sindical debe ser democrática. Tal exigencia es comprensible en el régimen político que adopta la Constitución y el rol vital que desempeñan los sindicatos en el Estado moderno. Los procedimientos electorales, la renovación de sus autoridades y las formas de actuación de ellas tienen que respetar los derechos de los miembros a participar activamente en la toma de decisiones y en los actos de elección que hacen al gremio. Además, tiene que imperar el de igualdad de los asociados, como de publicidad de los pronunciamientos que adopte la renovación periódica de las mesas directivas. La nota de democracia constituye, pues, un presupuesto y un requisito para la creación y el funcionamiento de los gremios.

En otro concepto de Democracia Sindical, el Dr. por Carlos Alberto ETALA, se manifiesta sobre dos de sus aspectos alegando que están íntimamente ligados: a) Aspecto formal de la democracia sindical –como el de toda democracia- está constituido por un elemento cuantitativo consistente en el respeto de la voluntad de la mayoría, en este caso, de la mayoría de los afiliados al sindicato, y en ocasiones de la mayoría de trabajadores, sean éstos afiliados o no al sindicato y b) Aspecto sustancial de la democracia sindical. refiriéndose a éste en

cuanto al ejercicio efectivo del principio de igual trato y no discriminación, pluralismo interno y participación. Este aspecto sustancial, representa un elemento cualitativo.

Estos elementos cualitativos a mi entender, son aquellos que garantizan el pleno goce de las garantías que nos proveen las leyes locales, convenios internacionales y nuestra CN, que hacen al sentido de pertenencia a la clase trabajadora. Elementos que también nos proveen bases sólidas, dándole legitimidad, fuerza y en algunas ocasiones soportando los embates de ciertas decisiones políticas que atacan directamente estas conquistas, con acciones que nada tienen que ver con esta normativa protectora de los derechos sociales.

Respecto de las concepciones políticas a las que me refiero son aquellas que, o brindan total apoyo en pos del Movimiento Obrero Organizado o por el contrario, su posicionamiento político reza y brega por la banalización de las mismas, en detrimento de éste.

Democracia Sindical -Las bases

Para poder entender por qué se encuentra expresamente plasmada en el texto constitucional es necesario comenzar por sus bases, las cuales mencionaré a grandes rasgos.

Con la Reforma Constitucional de 1949, se vieron consagrados nuestros derechos sociales, los laborales, los derechos de la niñez y la ancianidad entre otros. La irrupción de este nuevo paradigma, el del Constitucionalismo Social, incluyó en la escena a aquellos que forman parte de la sociedad, y de alguna manera hasta ese momento, en la diaria de

“La irrupción de este nuevo paradigma, el del Constitucionalismo Social, incluyó en la escena a aquéllos que forman parte de la sociedad, y de alguna manera hasta ese momento, en la diaria de la realidad social, se encontraban excluidos y negados de sus derechos.”

la realidad social, se encontraban excluidos y negados de sus derechos.

Más adelante, reforma mediante en el año 1957, tras el derrocamiento de Perón en manos del gobierno de facto llamado la Revolución Libertadora, derogada la Constitución de 1949, las conquistas alcanzadas no pudieron ser totalmente negadas, sino que fueron plasmadas en lo que al día de hoy es nuestro Art. 14 BIS, donde expresamente al final de su primer párrafo garantiza: “(...) protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

Sumado a ello, los Pactos Internacionales ratificados con jerarquía Constitucional (...) La Declaración Americana reconoce a favor de la persona “el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden sindical”. - La Declaración Universal: establece que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” - El Pacto de Derechos Civiles y Políticos y la Convención contra la Discriminación Racial: reconocen “el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse”. - El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: reconoce “el derecho de los sindicatos

de formar federaciones o confederaciones nacionales y el de estas de fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas”. Dispone también el derecho de toda persona a fundar

sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales”. Así, y a partir de la reforma constitucional de 1994 -art. 75, inc. 22)- el derecho de asociarse no es sólo y exclusivamente un derecho a favor del trabajador, sino un “derecho de toda persona”. Sumado a esto los Convenios de la OIT, ratificados por nuestra Nación con jerarquía superior a las leyes y la Ley de Asociaciones Sindicales, es evidente que hemos formado un bloque tuitivo de tal envergadura que el ejercicio de la Democracia Sindical estaría plenamente garantizado.

Una visión DESDE las bases- Del Ser trabajador:

Sucede que cada vez que un tópico de ese tenor es objeto de debate, una de las tantas preguntas que me hago es: ¿es posible como trabajador reconocerse en el ejercicio pleno de libertad y democracia sindical?

Debemos hablar de libertad sindical como elemento base del ejercicio de la Democracia Sindical. Entenderlo como un principio rector.

(...)” La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales para

“El trabajador sabe que pertenece a un sindicato, que éste debe velar por sus derechos y que “debe poner el pecho” por él tanto en los conflictos internos que surgen en la diaria como ante las cámaras empresariales en momentos de evaluar un aumento paritario o eventuales reclamos por vulneración de derechos laborales.”

garantizar la plena y libre participación de las trabajadoras y los trabajadores en las relaciones laborales y el mercado de trabajo, siendo una garantía de democracia y progreso social.”

Y aquí vuelvo al aspecto sustancial (cualitativo) que mencioné más arriba y le sumo además, el compromiso y responsabilidad de las decisiones políticas que se toman en pos o en detrimento de la clase trabajadora.

En efecto, desde la visión de un trabajador, lo más probable es que no sepa el detalle de la legislación vigente, haciendo de la premisa de que “la ley es conocida por todos” sea sólo una habitual expresión, de los convenios internacionales de la OIT, incluso de lo normado en el Art. 14 BIS de nuestra Constitución Nacional. Lo que sí sabe este trabajador es que, si está registrado, cobra “en blanco”, tiene obra social y año a año tiene aumentos paritarios es porque en su fábrica o lugar de trabajo seguramente existe un delegado, una comisión interna que los representa ante el empleador y los conflictos que vaya atravesando.

El trabajador sabe que pertenece a un sindicato, que éste debe velar por sus derechos y que “debe poner el pecho” por él tanto en los conflictos internos que surgen en la diaria como ante las cámaras empresariales en momentos de evaluar un aumento

paritario o eventuales reclamos por vulneración de derechos laborales. El trabajo que deben hacer los sindicatos a través de sus comisiones internas es clave.

Haciendo “militancia de la participación en las asambleas”, las elecciones de comisión directiva, y la adhesión a las medidas de fuerza que se deban tomar fomentando la importancia de la lucha colectiva.

El sentido de pertenencia, el SER trabajador, hace al compromiso con el ejercicio de la actividad sindical, te forma en esta democracia, te fortalece en lo colectivo.

Modelo Sindical Argentino

¿Es consecuente con los preceptos de Democracia Sindical?

Este modelo ha soportado numerosos planteos de inconstitucionalidad toda vez que, la Ley de Asociaciones Sindicales formula un modelo sindical de “UNICIDAD” es decir, que sólo aquella entidad gremial debidamente inscripta y con mayor representatividad podrá adquirir la personería gremial y por ende, tener la representatividad de los afiliados de la actividad y la negociación de los Convenios Colectivos.

Si tomo la literalidad de las normas, ese bloque tuitivo que mencioné al inicio, seguramente estaría entrando en contradicción con los elementos de la democracia sindical. En este punto entiendo que no sólo se debe tomar la literalidad de la normas sino que como

en todo análisis se debe tener en cuenta el contexto social, la base que le dio origen a estos derechos, y el económico que marca agenda debido a que va variando conforme a las decisiones políticas.

Lo cierto es que en el contexto socioeconómico que presenta la Argentina, el modelo sindical de unicidad demuestra ser el más adecuado. Debemos forjar asociaciones sindicales lo suficientemente fuertes como para dar batalla, no solo a los conflictos de lucha de clase sino a los que surgen de las decisiones políticas que se ejecutan sin más y muchas veces con la clara intención de beneficiar a los sectores empresariales, donde no sólo afecta la parte productiva sino también la sanción de leyes que van socavando los derechos que a través de las luchas supimos conseguir.

Conclusión:

Si bien el concepto de democracia sindical puede sonar abstracto, o que se le atribuya solamente a las decisiones de las mayorías en realidad tiene un vínculo muy arraigado con lo subjetivo del SER trabajador. Las bases, las luchas, los acontecimientos sociales, las decisiones políticas que van forjando nuestra identidad y nuestras necesidades como sujetos de derechos.

Es nuestra tarea y la de los sindicatos a los que pertenecemos fomentar esa concepción de SER trabajador, encontrar el sentido de pertenencia. Fortaleciendo en esa construcción colectiva, sin perder el eje de este SER trabajador que nos hace fuertes en lo colectivo y libres en el ejercicio pleno de nuestros derechos ●

Perspectiva de Género: El Desafío del Movimiento Obrero Argentino para la Democracia Sindical

Prof. José Ignacio Agostini*

El presente ensayo expone el rol protagónico que debe desempeñar el movimiento obrero (MO) en la recuperación del empleo una vez atravesada la pandemia, sobre la base de tres ejes temáticos con perspectivas de género: autocrítica sindical, feminismo sindical y negociación sindical.

Como punto de partida, para un cambio virtuoso del MO debe incluirse la histórica división sexual del trabajo. Este fenómeno de reconocimiento sociológico se ha profundizado durante los períodos de aislamiento por la pandemia COVID19 en materia de empleo. No se desconoce que las dinámicas de las relaciones laborales y la acción sindi-

cal mantengan características particulares en cada sector productivo. En mi opinión, en la actualidad, la cuestión social carece de perspectivas de género para diagramar estrategias de recuperación de ocupación y empleo post pandemia. Todo ello para favorecer la igualdad de oportunidades y trato.

Así, encuentro razón que el trabajo ocupa un lugar central en las sociedades actuales. Constituye la llave maestra de ingreso a los derechos de ciudadanía y es el núcleo de la disputa de poder en el modelo económico capitalista. Así, toda persona que no tiene trabajo, no puede acceder a la «carta de ciudadanía». No obstante, la construcción del sujeto universal trabajador proscribió de

* Docente e investigador del Derecho del Trabajo. UNR-USI

los discursos históricos a las mujeres trabajadoras. Ello fue respaldado en los distintos momentos históricos, pues las intervenciones estatales en materia laboral favorecieron las asimetrías de género, apartando a las mujeres del mercado laboral según la conveniencia ocupacional del momento.

Así, creo que es necesario el diálogo entre la historia y el derecho para reinterpretar las concepciones actuales de cómo se organizó el trabajo sobre la base de una división sexual. Consecuentemente, los aportes de las múltiples disciplinas permiten revertir la perspectiva que colocan a las mujeres únicamente en sus hogares; posición mantenida y reforzada por las leyes e instituciones configuradoras del mundo del trabajo de finales del siglo XIX y principios del XX.

Es sabido, que las dificultades en el acceso al empleo —en especial a determinadas actividades— la brecha salarial, la violencia laboral, la inequidad de las tareas de cuidado, el sesgo maternal legislativo laboral, entre otras obligan a formular transformaciones necesarias a una disputa por el sentido y contra la precariedad. Así, estas miradas hegemónicas respecto del rol de las mujeres en el trabajo operaron en las construcciones de género a favor de la feminización y masculinización del mismo.

No se duda de que ello impactó en la estructuración del MO dado que el camino construido por los trabajadores en el ámbito fabril ha sido hecho desde una óptica masculina. Se recuerda que una vez terminados los conflictos bélicos mundiales, la empleabilidad recaía —casi con exclusividad— en los hombres.

Entonces, la incorporación de la mujer al

empleo solo cabía pensarse como transitorio y complementario —excepcional— pues su proyección no podía ser pensado a largo plazo. Peor aún, la perspectiva del acceso a cargos jerárquicos o lugares de mayor responsabilidad era —y es— casi nula, y la doble jornada en el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos mantenía —y mantiene— su protagonismo en género femenino.

Actualmente, desde el inicio del brote de COVID19, los datos e informes presentan la profundización de la violencia contra las mujeres en los hogares producto del aislamiento y la brecha socioeconómica entre los géneros en atención a la crisis económica global. En esta crisis, se ha incrementado tres veces más el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados sobre las mujeres que los hombres. De acuerdo con un informe «en todo el mundo, entre 2019 y 2020, las mujeres perdieron 54 millones de empleos. Para fines de 2021, el empleo de los hombres se habrá recuperado, mientras que todavía quedarán 13 millones de mujeres menos en la fuerza de trabajo».

Esta realidad de la pandemia ha profundizado las brechas socioeconómicas y ha cambiado las prioridades estratégicas de los gobiernos, las empresas privadas y las organizaciones de la sociedad civil, entre ellas, las organizaciones sindicales. Así, este fenómeno debe ser captado por el MO al momento de diseñar estrategias de empleabilidad para la superación de la crisis económica, poniendo especial foco en el flagelo padecido por las mujeres.

La exclusión histórica de lo femenino en lo sindical se demuestra con la baja tasa de participación en la conducción de los sindi-

“El confinamiento pandémico expuso, nuevamente, que cada vez que el sistema capitalista «colapsa», las primeras afectadas son las mujeres trabajadoras.”

catos, pues las mujeres ocupan el 18% de los cargos directivos sindicales, del cual el 74% corresponde a funciones «femenizadas» como las Secretarías de Igualdad, de la Mujer o de Acción Social. Una muestra de ello es que desde 1930, por única vez, la CGT fue conducida por una mujer entre 2002 y 2003.

No obstante, esta tendencia pretende cambiar en los papeles, pues -recientemente- se aprobó la reforma estatutaria de la CGT –Confederación General de Trabajadores– que incorpora a las mujeres en la mesa directiva, conforme Ley 25.674. Con ello, no pretendo afirmar que no existieran falta de representación femenina en la conducción de la central obrera, mostrando claramente la preeminencia de lo masculino en el mundo laboral.

De este modo se cumple con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing para adoptar medidas que apoyen la elección de mujeres como dirigentes sindicales (Objetivo estratégico F.5.i), y a ser miembros de sindicatos y otras organizaciones profesionales y sociales (Objetivo estratégico I.2.j). Así, la paridad dentro de los sindicatos permite dar espacio a nuevas formas de construcción y ejercicio del poder, que se van construyendo casi en silencio, pese a que «las mujeres presentan menores tasas de afiliación que los varones (29% vs. 38% en el sector privado)». No obstante, a esa tasa cabe agregar que 3 millones de mujeres no tienen empleo o

se encuentran en empleos no registrado, por lo que, naturalmente, la ecuación podría variar si se modi-

fica la situación ocupacional de las mujeres.

Este espacio de diálogo social permite la participación de los distintos actores del mundo del trabajo para la construcción de consensos que impliquen compromisos que velen por sociedades justas e inclusivas. La baja tasa de participación en la conducción sindical por las mujeres, además, impacta en la misma medida, en las comisiones negociadoras «por lo que muchas veces las cuestiones que interesan a las trabajadoras quedan relegadas en la mesa de negociación».

Precisamente, las convenciones colectivas materializan esa división sexual del trabajo, al no explicitar las tasas que representan el trabajo remunerado frente al trabajo no remunerado. El primero consiste en aquel realizado fuera del hogar, donde existe un desarrollo profesional y las mujeres importan el 21% frente al 38% de los hombres. El segundo, ellas significan el 31% frente al 10%. En rigor, la tasa se invierte drásticamente en perjuicio de las mujeres.

Con estos números a la vista, coincido que existe una construcción social del rol de cada género y que hoy es desfavorable a la condición femenina, confinándola a una posición de sumisión y naturalización de la desigualdad. Así, esta consolidada pauta cultural es reproducida en las convenciones colectivas afianzando las desigualdades estructurales. Por ello, en mi opinión es muy



importante revertir la participación actual de las mujeres en las comisiones negociadoras, para que la perspectiva de género resulte insoslayable si se quiere abordar el fenómeno con extrema justeza. De este modo, promover la aplicación de medidas tendientes a la igualdad salarial de género, propender a la amortización tiempo de trabajo y tiempo familiar —y que resulte central que las responsabilidades familiares sean

empleo decente con perspectivas de género. Para ello, debe incluir dentro de la «mesa chica» a las mujeres, para que su voz haga conocer sus aflicciones. Y me permito concluir que la reforma estatutaria de la CGT es una oportunidad histórica para que las compañeras aprovechen visibilizar la lucha que mantienen hace años y lograr igualdad de oportunidades y trato en la democracia sindical ●

compartidas— más abordar prácticas de prevención y reparación en cuestiones relacionadas con la violencia de género dentro del ámbito laboral.

El confinamiento pandémico expuso, nuevamente, que cada vez que el sistema capitalista «colapsa», las primeras afectadas son las mujeres trabajadoras. Ello sin dudas afecta en la democracia sindical, por lo que el MO debe constituirse en un agente de cambio para la recuperación del

El Modelo Sindical Argentino. Un aporte a la democracia

Abel N. De Manuele*

Es indudable que nuestro llamado “modelo sindical argentino”, a partir de las sucesivas reglamentaciones legislativas, desde 1945, se ha ido consolidando e institucionalizando, en lo particular, a través de la propia aceptación del movimiento obrero, y de la sociedad en general. Es más, podríamos arriesgarnos a sostener que una de las pocas políticas de estado, que muchas veces requerimos de los actores políticos, que se fue afianzando en la Argentina moderna, especialmente a partir de la sanción de la norma vigente en la actualidad, la Ley 23.551, la que fuera sancionada en forma unánime por nuestro Congreso Nacional.

Más allá de lo expuesto, y si bien el camino transcurrido ha sido duro y sinuoso, aún se requiere una ardua tarea para lograr la profundización del modelo, necesaria para el bienestar de la clase trabajadora y a los fines de consolidar una sociedad más justa, democrática e igualitaria.

Un poco de historia.

No cabe duda de que los trabajadores, desde mediados del siglo XIX, a partir de las extremas necesidades emergentes del sistema, abrazaron la construcción, de lo que se dio en llamar la “utopía revolucionaria” con la finalidad de cambiar un mundo injusto.

* Profesor de grado y postgrado de Derecho laboral. Autor de libros y artículos varios. Asesor gremial. Ex funcionario de los Ministerios de Trabajo y Transporte.

“El sindicato debe, inexorablemente, tener una base, un fundamento, nutrirse de un proyecto ideológico.”

Nunca imaginaron el rol protagónico que la historia les asignaría en la construcción de las sociedades modernas.

Es así que, a partir de los cambios sustantivos producidos en aquellos tiempos, con la incipiente industrialización e incorporación de las primeras maquinarias comienza a forjarse un país que requiere de mano de obra masiva. Es así como grandes masas de inmigrantes se instalan en la Ciudad de Buenos Aires y en las principales ciudades del país. Se configuran las primeras formaciones periféricas, las que luego se las llamarían “los suburbios”. Muchos de esos inmigrantes, que provenían de Europa, fueron partícipes de los acontecimientos sociales y políticos del viejo mundo. Entre otros los vinculados a la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), la Segunda Internacional y los acontecimientos acaecidos en Francia, Inglaterra, Alemania y Bélgica (por citar algunos).

Tal como lo referencian la mayoría de los autores, a fines del siglo XIX la Argentina consolida su economía sustentada en la exportación de productos agropecuarios, es un periodo de prosperidad relativa que se extendió hasta 1930. En forma simultánea a ese crecimiento económico, también aumenta su población, especialmente por el

aumento de la inmigración europea. Así surgen las primeras organizaciones gremiales. Todos ellos eran sindicatos muy com-

bativos y exigían sus reivindicaciones a pesar que las huelgas eran reprimidas sin piedad. Algunos, ubicados en el extremo del arco político-ideológico, militaban bajo el slogan “hasta la derrota del capitalismo”.

Desde entonces emerge, en paralelo con los cambios que acaecen en la matriz productiva nacional (industrialización incipiente), una intensa y activa participación gremial con la creación de lo que posteriormente serían los principales sindicatos nacionales y Federaciones¹.

También es justo señalar que de las causas nobles y justas que se enarbolaron, siempre estuvo munida de un compromiso o pertenencia política, lo que es lógico. Ni aquí ni en ninguna parte existieron ni existen sindicatos sin ideología.

El sindicato debe, inexorablemente, tener una base, un fundamento, nutrirse de un proyecto ideológico. También debe indicarse que en sus inicios este movimiento tuvo, su correlato en la preponderancia de los movimientos socialistas² y anarquistas, hasta que a mediados de la década del cuarenta (siglo XX) apareciera un actor impensado y que tendría la hegemonía gremial por más de setenta años: el peronismo.

¹ Entre otras Federación de Trabajadores de la Región Argentina (1891), en 1901 la Federación Obrera Argentina (FOA), la Federación Obrera Regional Argentina (FORA), hasta llegar, en 1930, a la actual Confederación General del Trabajo (CGT)

² Son los grupos sindicales existentes para entonces, las sociedades mutuales y grupos políticos, los que en el año 1896 fundan el Partido Socialista.

También no es menos cierto que no podemos ignorar las contradicciones, por sus apegos ideológicos o por sus estrategias de poder, lo que les impidió mantener una fortaleza a partir de la unidad y que alcanzó su incipiente consolidación recién con la creación de la hoy, todavía actual, Confederación General del Trabajo (CGT) en el año 1930.

Fuera de ello, tuvieron el gran mérito de ser artífices en la construcción de nuestro país y en especial de garantizar el afianzamiento de un proceso de justicia social y construcción de una sociedad un poco más justa. Ese floreciente proceso durante el siglo XX permitió a los trabajadores del mundo acceder a sus mejores condiciones de vida. Hace unos años, al comentar este proceso, el profesor francés Antoine Jeaneaud señalaba que con el “estado de bienestar” si bien el mundo seguía siendo desigual, al menos lo estaba enmendado.

Este sindicalismo, con todas sus contradicciones, fue importante articulador de los procesos de resistencia a las dictaduras de las décadas del 60 y de la que se inicia en 1976, por lo que sufrieron la represión, soportaron la cárcel y muchos pagaron con su vida la defensa de sus ideas.

De igual forma hay que decir que en estos convulsionados y dinámicos tiempos, el sindicalismo argentino enfrenta situaciones de gran complejidad. O más bien, y para ser aún más ilustrativo, está enfrentando dificultades que surgen de la crisis del sistema

capitalista, el que repercute sobre la clase trabajadora. Las recesiones económicas, las transformaciones económicas y las crisis globales, lo llevan a una desafiante encrucijada.

Hace años, grandes teóricos como Robert Castel y Jean Paul Sartre alertaban que ante la falta de preocupación de la “elite política”, la clase obrera perdió la partida en comparación entre lo que era y lo que representaba en el corazón de la sociedad industrial, cuando dentro y fuera de ella llevaba para sus compañeros de ruta la esperanza de una organización alternativa de la sociedad. Es decir, una sociedad más justa y sin excluidos. Tal vez sin ser tan extremos y contundentes, es justo reconocer los problemas actuales y del futuro.

El modelo sindical argentino. Falencias y virtudes.

El dictado del Decreto 23852 (1945), no solo constituye la primera reglamentación legal de la actividad sindical³, sino que además establece las bases de lo que, hasta nuestros días, será el llamado “modelo sindical argentino”. Más allá de las críticas que se le formularán en su largo derrotero por lo sectores más retrógrados del poder, y también sus diferentes modificaciones⁴, (muchas de ellas con la única finalidad de limitar, obstaculizar o cercenar el ejercicio de la libertad sindical) demostró un horizonte de esperanza para la clase trabajadora de nuestro país.

³ En el año 1943 se sancionó un Decreto con el número 2969 que más allá de su exigua duración sentó las bases del sistema.

⁴ Entre sus más importantes podemos citar decreto 9270/56 y la Leyes 14455, 20615, 22105.

Tampoco puede ignorarse, en sentido altamente positivo, la trascendencia que tuvieron las reformas constitucionales que incorporaron, en nuestra carta magna, los llamados derechos humanos de segunda y tercera generación, a través de las reformas, de los años 1949 (derogada en 1955) y las vigentes del año 1957 (incorpora el actual artículo 14 bis) y la de 1994 (incorpora, entre otros, el artículo 75 inciso 22). Estas modificaciones consolidaron derechos humanos fundamentales que garantizan la plena vigencia de los principios básicos que garantizan el ejercicio de la libertad sindical.

Pero amén de tan importantes cambios, me interesa resaltar la trascendencia que significó al modelo la sanción, en el año 1987, de la Ley 23.551 (vigente en la actualidad). Esto significó el inicio de un camino hacia la superación de viejas antinomias en el plano sindical y político. Lo cierto es que, más allá de divergencias (algunas que aún subsisten con menor intensidad), propias de un accionar democrático, lo que importa resaltar es a partir de la aprobación unánime del Congreso de aquellos tiempos (de naciente democracia) el “modelo sindical argentino” y su reconocimiento por la sociedad argentina, el mismo paso a constituir, una de las escasas políticas de estado que tanto reclamamos y necesitamos los argentinos.

Ese modelo que vino a consolidar la Ley

“No está de más señalar que hoy, como a lo largo de nuestra historia, el *stablishment* económico y patronal ha tratado de destruir la unidad del movimiento obrero solapado en falsos argumentos de participación y democracia.”

23.551 aún sigue representado una guía reglamentaria para el movimiento obrero argentino, y que sin duda, por el paso del tiempo y de las nuevas realidades sociales, políticas, económicas y tecnológicas del mundo, y en particular de nuestro país, no puede ignorarse que requiere de nuevos consensos que subsanen y adapten ese modelo a esas realidades y también en función de las observaciones (e inconstitucionales) que determinarán los pronunciamientos de los últimos años de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN)⁵. Enfrentar los nuevos procesos de concentración necesita de la fortaleza y unidad de la clase trabajadora.

A decir verdad

Independientemente de lo expuesto, el sindicalismo argentino, no deja de ser un factor de alta representación de los intereses de los trabajadores y de una fuerza que garantiza la movilidad social.

No está de más señalar que hoy, como a lo largo de nuestra historia, el *stablishment* económico y patronal ha tratado de destruir

⁵ Entre otros en los casos de “Rossi c/ Estado Nacional”, “APSAI c/ Autopistas del Sol”, “Varela c/ Disco”.

la unidad del movimiento obrero solapado en falsos argumentos de participación y democracia. Lo que les molesta justamente no es eso, sino se trata de romper el muro de contención de lo que algunos llaman “la ciudadela de los derechos protectorios”, verdadero blindaje de los derechos sociales y la autonomía sindical.



Más allá de lo expuesto, lo que nadie puede negar (aun los que no comparten el modelo sindical argentino) es la importante función que esos sindicatos han tenido a la hora de defender los derechos laborales. Desde la salud, recreación, formación profesional, vivienda, turismo y, por supuesto, las condiciones de trabajo y de salario, emergentes de los convenios colectivos de trabajo. En todo, con aciertos y defectos, estuvo el movimiento obrero argentino.

El sindicalismo argentino, como todas las organizaciones obreras, tiene aciertos,

defectos, fracasos y virtudes. Pero es indudable que, entre sus aciertos, nadie puede negar su gran aporte a la construcción social y democrática de nuestro país. Ha sido, el sindicalismo, una valla de contención contra la precariedad y desocupación. Como alguna vez dijera Robert Castel⁶, “se trata de garantizar que un trabajador tenga un lugar en la sociedad y pueda ser reconocido como un individuo con todas sus ventajas y derechos”. Y ese ha sido una de los grandes méritos del modelo ●

⁶ Castel, Robert, “El ascenso de las incertidumbres”, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2012, pág. 41.

Participá en la revista Escenarios

Si te interesa participar y presentar artículos para próximos números de la revista, en cualquiera de sus secciones, para facilitar su publicación te recomendamos cumplir las siguientes condiciones:

- 1) Debés enviar el archivo original a upcnprofesionales@gmail.com
- 2) El archivo debe estar en formato Word, tamaño A4, fuente Times New Roman (tamaño 12) o Arial (tamaño 10), espacio interlineado 1,5.
- 3) Los títulos y subtítulos deben ir en negrita. Las citas o textuales en bastardilla.
- 4) Notas al pie de página en fuente Times New Roman (tamaño 10) o Arial (tamaño 8), espacio interlineado sencillo. Bibliografía al cierre.
- 5) Debe figurar nombre de autor o autores, número de contacto y mail. Pequeño CV (de corresponder: profesión, cargo, especialidad, etc.)
- 6) Las imágenes – tanto fotografías como tablas o gráficos – deben ser enviadas en el mismo correo, en formato JPG o PNG en alta resolución (300 dpi aprox.)
- 7) El original deberá estar escrito en lengua castellana en toda su extensión: texto, tablas y epígrafes. Las palabras que no puedan ser traducidas por su uso deben ir en bastardilla.
- 8) Se solicita acompañar al texto con una breve síntesis con ideas centrales del trabajo o palabras clave para facilitar su lectura.

Para ampliar la información escribinos a:

upcnprofesionales@gmail.com o profesionales@upcntpngcba.org

Seguinos en nuestras redes: Facebook @UPCNprofesionales / Instagram <https://www.instagram.com/upcnprofesionales/>

www.upcndigital.org

**¡La revista Escenarios para un Nuevo Contrato Social
la hacemos entre todas y todos!**

MÁS CONECTAD@S, MEJOR COMUNICAD@S.

ENCONTRANOS EN REDES



Para más información



www.upcndigital.org

Seccional Trabajador@s Públicos
Nacionales y del GCBA

 **UPCN**
UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN



QUEREMOS HACER MÁS PORQUE HICIMOS MUCHO.

Votamos el 2 de Junio

Las trabajadoras y los trabajadores
estatales organizados,
con su gremio

 **UPCN**
UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN