



EL MODELO SINDICAL ARGENTINO

ESTADO DE SITUACIÓN Y
PROPUESTAS DE ADAPTACIÓN

AUTORA: MARIANA KEARNEY

DNI: 33.577.116

DIRECTOR: DR. EDUARDO ÁLVAREZ

FECHA: 27/11/2024

LUGAR: MENDOZA, ARGENTINA.

TESIS

MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL

3° COHORTE

FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO

ÍNDICE

- **INTRODUCCIÓN** 4

- **CAPÍTULO I: Evolución histórica**..... 8
 - 1- El sindicalismo en la Argentina.....11
 - 2- Etapa inicial del sindicalismo.....11
 - 3- Etapa de configuración y consolidación del modelo sindical.....15
 - 4- Etapa de la resistencia sindical.....18
 - 5- Década del 70': movilización y represión.....22
 - 6- Proceso de Reorganización Nacional.....24
 - 7- Sindicalismo en democracia.....26

- **CAPÍTULO II: Características**..... 31
 - 1- Sujetos colectivos.....33
 - 2- Principio de libertad sindical.....39
 - 3- Principio de concentración.....42
 - 4- Democracia sindical.....44

- **CAPÍTULO III: Facetas de la eficacia**.....48
 - 1- Conquistas legislativas.....49
 - 2- Eficacia en números.....55
 - 3- Realidad efectiva.....65

- **CAPÍTULO IV: Poder y eficacia**.....71

1- Negociación colectiva.....	73
2- Huelga.....	79
3- Garantías para la acción.....	82
• CAPÍTULO V: De lo superficial y lo esencial.....	91
1- Transformaciones fácticas.....	92
2- Transformaciones jurídicas	98
3- Transformaciones políticas.....	102
• CONCLUSIONES	109
• BIBLIOGRAFÍA.....	114
• APÉNDICE	119
1. Estadísticas	119
2. Entrevistas.....	124
3. Notas Secretaría de Trabajo y Ministerio de Economía de la Nación.....	132

INTRODUCCIÓN

El Modelo Sindical Argentino nace a mediados del siglo XX como consecuencia del desarrollo de la industria nacional y del surgimiento con ella de la clase obrera argentina, y se estructura sobre la base del modo de producción capitalista. Las relaciones laborales tanto en su faz individual como colectiva se vieron signadas por ese esquema económico, así como el ordenamiento jurídico encargado de regularlas.

Las empresas elaboraban sus manufacturas bajo el sistema fordista-taylorista caracterizado por la fabricación masiva y en serie de productos estandarizados, en una misma unidad jerarquizada, donde se desarrollaba todo el proceso productivo. A su vez, los trabajadores se organizaban en sindicatos de actividad, con gran poder de negociación frente a las entidades patronales, y con una influencia determinante como actores sociales en la agenda pública nacional.

Es preciso destacar el rol histórico del peronismo en el diseño y consolidación del modelo, al enarbolar a la justicia social como una de sus banderas y considerar a las organizaciones sindicales como la columna vertebral del movimiento, siendo los trabajadores, la base fundamental de su poder y los principales destinatarios de la mayoría de las políticas implementadas en esos años.

El régimen de asociaciones profesionales de 1945 estableció un sistema de unidad sindical promocionada caracterizado por los principios de libertad sindical, democracia interna, unidad y concentración en sindicatos por actividad, con personería gremial, otorgada por el poder público a aquellas organizaciones más representativas, dotándolas de prerrogativas exclusivas. Ello dio lugar al desarrollo de sindicatos fuertes y autónomos, tanto de los empleadores como del estado, que conquistaron importantes derechos laborales y mejoras en las condiciones de vida de los trabajadores.

Este modelo sindical se ha mantenido casi inalterable hasta nuestros días, pese a las transformaciones económicas y sociales, y a los cuestionamientos a nivel normativo, derivados fundamentalmente de los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y de la Reforma de la Constitución Nacional de 1994.

En efecto, desde el punto de vista fáctico, luego de la dictadura cívico-militar de 1976 y hasta el año 2001, la Argentina sufrió un profundo proceso de desindustrialización, que trajo graves consecuencias en la estructura social: altos niveles de desempleo, precarización laboral, trabajo en negro, pobreza e indigencia. Ello derivó en que la clase obrera se viera seriamente diezmada y que los sindicatos perdieran gran parte de sus bases y, por ende, del poder de antaño. Los movimientos sociales aparecieron para llenar ese vacío y representar a los excluidos del sistema, adquiriendo cada vez mayor influencia en la política nacional.

En las últimas décadas del siglo XX, el mundo ingresó en la era de la globalización, que trajo nuevos fenómenos que impactaron en las formas de producción, tales como la transnacionalización, la apertura de las economías y las nuevas tecnologías y comunicaciones. Las empresas comenzaron a delegar en unidades autónomas parte de su proceso productivo, conservando un núcleo central de actividad (“producción en red”). Asimismo, las relaciones de poder a nivel internacional sufrieron transformaciones, que influyeron en la situación económica y social del país.

Desde el punto de vista jurídico, existen colisiones detectadas entre la Ley de Asociaciones Profesionales y las normas supralegales, constitucionales y emergentes de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el país. Los cuestionamientos apuntan a incompatibilidades entre nuestro sistema y el principio de libertad sindical.

En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en diversos fallos ha procurado otorgar mayores prerrogativas a las asociaciones simplemente inscriptas, y evitar que la personería gremial implique para el sindicato privilegios que excedan de una prioridad en la representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de delegados ante los organismos internacionales.

A nivel político, el actual gobierno del presidente Javier Milei llevó a cabo modificaciones a nivel normativo, contrarias a la Constitución Nacional y a los tratados internacionales incorporados a nuestro ordenamiento jurídico, que implican un grave retroceso en los derechos laborales y un cambio de paradigma, ya que pretende una reforma radical del régimen de asociaciones profesionales que le permita retornar a una Argentina preindustrial sin justicia social.

Todo ello hace que el modelo sindical argentino se vea jaqueado en sus estructuras, poniendo en tela de juicio su propia existencia y capacidad de representación y defensa de los

intereses colectivos. Los cambios fácticos y los cuestionamientos normativos son desafíos que reclaman una adaptación sin perder las notas esenciales que le han permitido mantenerse en el tiempo y forjar sindicatos fuertes que obtuvieron grandes conquistas para los trabajadores argentinos, siendo eficaz en la consecución de sus fines, en el encauce del conflicto y la paz social.

La crisis en sus distintos aspectos hace de éste un momento óptimo para que los detractores del modelo, bajo la bandera del pluralismo y la libertad sindical, intenten desnaturalizarlo hasta su virtual extinción en los términos en que fue concebido quedando, por ende, a merced de las fuerzas del mercado y de quienes concentran el poder económico en la Argentina. Dicha adaptación, desde la protección de sus características únicas, es una necesidad ineludible para la propia supervivencia y el cumplimiento de su destino en la consecución de los fines colectivos.

Para el abordaje de la investigación se utilizaron como fuentes la legislación nacional, tratados internacionales, doctrina de los autores destacados en la materia, jurisprudencia, artículos publicados en revistas especializadas, y trabajos de investigación.

Por ser el tema elegido propio del Derecho Colectivo, no puede abordarse sólo desde lo jurídico, por lo que se realizó el análisis desde otras materias para alcanzar un entendimiento cabal, tales como la historia, economía, sociología, filosofía o política. También haremos referencia a distintas obras artísticas, por ser el arte una forma de expresión que permite retratar el sentir popular en un momento determinado.

Además, se solicitaron estadísticas al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Economía de la Nación, de forma tal de obtener datos precisos a los fines de poder graficar de manera objetiva aspectos del tema a tratar. Asimismo, fueron realizadas entrevistas a dirigentes sindicales y empresariales para conocer la mirada de los propios actores sociales.

Todo lo cual será estructurado en cinco capítulos donde analizaremos la evolución histórica del sindicalismo en nuestro país, las características del modelo sindical argentino, las distintas facetas que hacen a su eficacia, y se expondrán los cambios fácticos, normativos y políticos mencionados; para finalmente concluir con las propuestas que creemos necesarias para realizar una adaptación que no altere la sustancia del modelo.

Entendemos que el tema elegido no ha sido abordado de una manera profunda ni con la amplitud necesaria y los trabajos que existen se limitan a detectar el problema sin esbozar

posibles soluciones. Por lo que, la finalidad de realizar esta tesis, más allá de cumplir con los requisitos académicos, es contribuir en la construcción del conocimiento, que creemos es siempre colectivo.

Desde lo colectivo precisamente es que el individuo se hace fuerte, y los trabajadores pueden discutir las condiciones de trabajo, proteger sus intereses, y lograr mediante la negociación colectiva una más justa distribución de la riqueza nacional.

En un mundo donde se impone el individualismo y el descarte de grandes sectores de la sociedad, pensar en términos colectivos es un acto de modesta resistencia cultural, en el entendimiento de que dicha práctica conlleva la comprensión de que es falsa la posibilidad de alcanzar la realización personal ante el padecimiento de nuestros semejantes.

Si trasladamos dicho razonamiento al ámbito del Derecho Colectivo, podemos vislumbrar que los sindicatos como estructuras organizadas con capacidad de acción y de influencia en los destinos patrios, son en gran medida, los garantes del progreso de la clase obrera, y también de la sociedad en su conjunto.

CAPÍTULO I

EVOLUCIÓN HISTÓRICA

La conformación de la clase obrera y de la burguesía se da a partir de la industrialización y el modo de producción capitalista; previo a ello, no existían como tales, y en consecuencia tampoco las organizaciones sindicales.

En la Antigüedad el modo de producción o de apropiación del trabajo humano era la esclavitud. Los esclavos eran considerados cosas sin alma ni derechos, que vivían a merced de la voluntad de su amo y formaban parte de su propiedad privada.

En la Edad Media regía el feudalismo, caracterizado por la división de la sociedad en tres estamentos: nobleza, clero y campesinado. El señor feudal, perteneciente a la nobleza, otorgaba al vasallo una porción de su tierra para que la trabajara y habitara con su familia, a cambio de una parte de la producción y de prestarle distintos servicios, como defenderlo en la guerra, configurando así una relación de servidumbre.

A su vez, en aquellas ciudades donde prosperaba el comercio, existía un artesanado que se reunía en asociaciones de oficios. Este es el primer antecedente de los gremios, aunque con características diferentes, ya que tenían como fin la defensa de su profesión mediante el control de los precios y calidad de los productos, y con la intervención en la regulación de la competencia. Se componían de los maestros de los talleres y sus aprendices, sin que existiera una relación de dependencia laboral como tal. Eran entidades defensivas, no de lucha, como lo serán luego los sindicatos.

La Revolución Industrial y la instauración del sistema económico capitalista provocan el nacimiento de la burguesía, compuesta por los propietarios de los medios de producción, y una clase trabajadora que ponía su fuerza de trabajo y su tiempo a disposición del empleador, a cambio de un salario. Es entonces cuando surgen los sindicatos como la forma de asociación de los trabajadores asalariados para la defensa de sus intereses colectivos.

La Revolución Francesa tuvo como objetivo principal abolir las instituciones y privilegios de las clases dominantes del Antiguo Régimen y consagrar los principios de libertad,

igualdad y fraternidad, por lo que comenzó un período de prohibición de todo tipo de corporación. Los sindicatos fueron considerados vestigios de la era anterior; declararon ilegal su accionar, y llegaron incluso a sancionar penalmente o a reprimir a sus dirigentes por obstaculizar el libre funcionamiento del mercado.

No obstante, la política represiva no tuvo éxito y se siguieron creando organizaciones sindicales que continuaron conquistando mejoras en las condiciones laborales, dando paso a una etapa de mayor tolerancia por parte de los poderes públicos. En el siglo XIX se propagan las doctrinas socialistas y anarquistas, y se establece el sufragio universal en muchos países, todo lo cual llevó a que se derogaran las normas prohibitivas.

En Inglaterra en el año 1864 se crea la I Internacional de Trabajadores que agrupó a sindicalistas ingleses, franceses e italianos republicanos, que comulgaban con las ideas del socialismo y anarquismo. Los marxistas pretendían crear una organización liderada por obreros industriales que tomaran el control del estado; mientras que los anarquistas se oponían a cualquier poder centralizado, ya que consideraban que debía ser conducida por el campesinado y llevar a cabo acciones violentas, espontáneas e individuales para lograr los objetivos¹.

En 1889 se crea la II Internacional en la que convivían marxistas ortodoxos, quienes buscaban abolir al capitalismo mediante una revolución, y un sector reformista moderado que discrepaba, porque entendía que el medio era la participación de los trabajadores en el sistema parlamentario.

En el siglo XX, la Primera Guerra Mundial y la Revolución Rusa aceleraron el proceso de conquistas, ya que se comenzó a entender al trabajo como “función social”. Asimismo, la creación en 1914 de la Organización Internacional del Trabajo fue un hito fundamental para la consagración legislativa de los derechos laborales.

Los poderes públicos comienzan a adoptar una actitud promocional de los derechos sindicales mediante su incorporación en las legislaciones, sirviendo de antecedente la Ley Wagner sancionada en Estados Unidos en 1935. La primera constitución que incorpora los derechos sociales en su texto es la del estado mexicano de Querétaro en 1917, seguida por la alemana de Weimar en 1919².

¹ PARCERO DANIEL, MORANT MARIO, “El sindicalismo argentino: de no alineado a la unidad global”, Ediciones CICCUS, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1916, pág. 21.

² RECALDE MARIANO, “El modelo sindical argentino – Régimen jurídico”, UNSAM EDITA de Universidad Nacional de General San Martín, Provincia de Buenos Aires, 2015, pág. 25.

En la década de 1920 son creadas la Federación Sindical Internacional y la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos que rechazaban la lucha de clases, y en contraposición, se crea la III Internacional Sindical Roja, con sede en Moscú, de ideología comunista.

Cabe destacar el papel importante de la Doctrina Social de la Iglesia en la concepción global respecto al trabajo y a los derechos de los trabajadores, plasmada en las distintas encíclicas papales que abordan el tema. La primera fue la del Papa León XIII “*Rerum Novarum*” (1891)³, en la que sienta una importante posición respecto a la relación entre el trabajo y la dignidad humana. Siguieron luego en esa línea la encíclica “*Quadragesimo Anno*” de Pío XI (1931), “*Mater et Magistra*” de Juan XXIII (1961), “*Populorum Progressio*” de Pablo VI (1967), “*Laborem Exercens*” de Juan Pablo II (1981), y “*Fratelli tutti*” del Papa Francisco (2020).

En la segunda mitad del siglo XX, tras la finalización de la Segunda Guerra Mundial, surgen los modelos estatales de bienestar que repercutieron en el diseño de las relaciones laborales a raíz del intervencionismo público. Además, se consolidó un sistema de protección internacional de los derechos humanos, que contribuyó al fortalecimiento de las garantías de libertad sindical y autonomía colectiva.

En 1945 se crea la Federación Sindical Mundial (FSM) conformada por los sindicalistas de los países aliados, capitalistas y comunistas, siendo el primer intento de conformación de una central única internacional. Luego, con la Guerra Fría, se divide la organización y queda su conducción en manos del sector soviético, mientras que surge del sector escindido, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), comandada por los norteamericanos.

En el siglo XXI la globalización trajo consigo el desarrollo vertiginoso de las nuevas tecnologías y comunicaciones, el auge de la ideología neoliberal y grandes modificaciones en el modo de organización de la producción. Estas transformaciones suscitaron cuestionamientos a los conceptos tradicionales del derecho laboral y a los sindicatos como instituciones, tanto en sus formas como en sus funciones originales. Todo ello provocó alteraciones en las relaciones

³ “He aquí, ahora, los deberes de los capitalistas y de los amos: no tener en modo alguno a los obreros como a esclavos; respetar en ellos la dignidad de la persona humana, ennoblecida por el carácter cristiano. Ante la razón y ante la fe, el trabajo, realizado por medio de un salario, no degrada al hombre, antes le ennoblece, pues lo coloca en situación de llevar una vida honrada mediante él. Pero es verdaderamente vergonzoso e inhumano el abusar de los hombres, como si no fuesen más que cosas, exclusivamente para las ganancias, y no estimarlos sino en tanto cuando valgan sus músculos y sus fuerzas...”.

laborales y una nueva configuración del mundo colectivo, como veremos en los capítulos subsiguientes.

El sindicalismo en la Argentina

El 17 de octubre de 1945 fue la presentación en sociedad de la incipiente clase obrera argentina, el despertar de la Argentina profunda, que con dignidad altiva y gran espíritu de lucha, puso en jaque a los estamentos de poder privilegiados que gobernaban al país hasta ese momento.

En aquel episodio de nuestra historia patria, no solo nace el peronismo sino también el antiperonismo. Es en ese mismo proceso donde surgen quienes defienden el modelo sindical como fue concebido, y también sus detractores, quienes a lo largo de la historia quisieron que perdiera sus notas esenciales de unidad promocionada, para lograr una atomización de los sindicatos y su consecuente pérdida de poder. Dicha dicotomía se mantiene hasta nuestros días, y cobra una vigencia inusitada ante la posición y medidas del actual gobierno.

Para comprender cabalmente el modelo y su estructura es necesario repasar la historia de los trabajadores argentinos organizados, desde sus inicios hasta nuestros días, tomando en cuenta los hechos más significativos, ya que como anticipamos, si bien se configura en sus notas esenciales a mediados del siglo pasado, no pueden obviarse los acontecimientos previos que propiciaron su existencia tal y como lo conocemos actualmente.

Etapas inicial del sindicalismo

En el Virreinato del Río de la Plata existían cofradías y hermandades de carácter religioso con fines caritativos, y gremios de artesanos que eran asociaciones con los caracteres que detallamos en el apartado anterior, tales como los zapateros, plateros, hacendados, panaderos, etc.

Después de la Revolución de Mayo, al perder centralidad la Iglesia, surgen las sociedades de beneficencia y las de ayuda mutua entre inmigrantes. Los gremios de artesanos

fueron desapareciendo para dar paso a las primeras asociaciones gremiales de lucha de trabajadores, siendo pionera la Sociedad Tipográfica Bonaerense de 1827, quienes en 1871 realizan la primera huelga importante y consiguen la reducción de la jornada laboral a 10 horas.

La inmigración europea de fines del siglo XIX trajo a nuestro país las ideas que marcaron la orientación de los gremios, tal el caso de La Fraternidad creada en 1887 de tendencia socialista, y la anarquista Sociedad de Resistencia de Obreros Panaderos del mismo año.

La configuración del Estado Argentino hacia 1880 y la instauración del modelo económico agroexportador dan paso al desarrollo del mercado interno, además de las primeras industrias y servicios ligados a ese modo de producción: los ferrocarriles, frigoríficos, ingenios azucareros, cerealeras, vitivinícolas, etc. Surge un incipiente proletariado argentino como consecuencia lógica de la incorporación del país al circuito capitalista.

La Argentina se coloca en la división internacional del trabajo como exportadora de materias primas e importadora de productos manufacturados provenientes en su mayoría de Gran Bretaña, potencia que a su vez controlaba las principales empresas que componían la infraestructura básica del reciente Estado.

La nueva clase obrera es fundamentalmente extranjera, compuesta en su mayoría de inmigrantes españoles e italianos que se sitúan en Buenos Aires, ajena y distanciada de lo que ocurría con los trabajadores criollos de las provincias. En sus proclamas, no sólo planteaban la reivindicación salarial y reducción de la jornada laboral, sino que discutían el poder y los parámetros de distribución. Las experiencias de luchas europeas los llevaron a confrontar con el patrón industrial, desconociendo las características propias de la composición social en nuestro país, no teniendo en cuenta tampoco a la oligarquía terrateniente ni a la influencia externa de las potencias imperiales⁴.

En 1890 se crea la Federación de Trabajadores de la Región Argentina, que es la primera organización gremial de alcance nacional. Luego, en 1894 se organiza la Federación Obrera Argentina (FOA), refundada en 1904 y denominada Federación Obrera Regional Argentina (FORA), de ideología anarquista.

En 1903 se crea la Unión General de Trabajadores (UGT), organización derivada de la escisión de la FOA, al retirarse el ala socialista, dentro de la cual también se encontraba una

⁴ PARCERO DANIEL, MORANT MARIO, op. cit., pág. 22.

corriente denominada “sindicalismo”, que rechazaba la acción política por fuera del sindicato y pugnaba por la huelga como el arma más eficaz de los trabajadores.

Con la organización de la naciente clase obrera en los sindicatos antes mencionados, comienzan las huelgas por mejoras laborales. A principios del siglo XIX se llega a un clima de gran agitación social debido a los bajos salarios, las condiciones deplorables de trabajo y el aumento de alquileres. Uno de los métodos típicos de protesta utilizados en esta época por el anarcosindicalismo fueron los atentados con explosivos.

En 1909 se crea la Confederación Obrera Regional Argentina (CORA), luego de un congreso de unidad sindical entre la UGT, la FORA y algunos sindicatos autónomos. En el año 1915 volverán a unificarse bajo el nombre de FORA.

El clima de tensión fue incrementándose ante la represión llevada a cabo por la policía como respuesta gubernamental a las manifestaciones, dejando un alto número de muertos y heridos. Se crearon grupos parapoliciales de persecución contra los trabajadores: la Asociación Nacional del Trabajo y la Liga Patriótica Argentina.

En 1910 se crea la Federación Agraria Argentina, como consecuencia de la huelga rural ocurrida en Santa Fe denominada “Grito de Alcorta”, llevada a cabo por los chacareros que reclamaban la disminución de los alquileres de la tierra en la zona núcleo de la Pampa Húmeda, arrendadas por la oligarquía argentina dueña de los grandes latifundios.

Es importante mencionar también algunos violentos episodios del periodo analizado, que fueron hitos en la historia sindical argentina: la “Semana de Mayo” (1909)⁵, la “Semana Trágica” (1919)⁶ y la “Patagonia Rebelde” (1920)⁷.

En 1922 nace la Unión Sindical Argentina (USA), que aglutinaba a los sindicatos autónomos apolíticos que se encontraban por fuera de la FORA, cuyo principal logro fue la decisión de organizarse por industria y no por oficio, como hasta ese momento. En el mismo año nace la Unión Ferroviaria (UF), uno de los gremios más importantes del país.

⁵ Enfrentamientos y huelgas luego de la conmemoración al día del Trabajador, que terminó en muertos y heridos por orden del coronel Ramón Falcón, muerto ese mismo año producto de una bomba colocada por el militante anarquista Simón Radowitzky.

⁶ Huelga llevada a cabo por los obreros de los talleres metalúrgicos Vasena en reclamo de la jornada de 8 horas, contra los despidos arbitrarios y la reducción salarial, violentamente reprimida por la Liga Patriótica al mando del General Dellepiane.

⁷ Huelga organizada por los peones rurales que derivó en fusilamientos en masa por parte del 10° Regimiento de Caballería enviado por el gobierno nacional.

A partir de esa época comienza una etapa de reivindicaciones de mejores condiciones de trabajo y remuneración por parte de las centrales obreras unificadas, al tener una mayor organización y poder de presión, atento al estado de miseria en la que vivían los sectores populares. Enrique Santos Discépolo lo expresó en el conocido tango: “Cuando la suerte qu' es grela, fayando y fayando te largue parao; cuando estés bien en la vía, sin rumbo, desesperao; cuando no tengas ni fe, ni yerba de ayer secándose al sol; cuando rajés los tamangos buscando ese mango que te haga morfar... la indiferencia del mundo-que es sordo y es mudo- recién sentirás...”⁸.

En 1926 se crea la Confederación Obrera Argentina (COA) de ideología socialista, integrada por aquellos disconformes con la decisión de la USA de no permitir la actuación política de los gremialistas. El mapa sindical queda conformado de la siguiente manera: USA (autónomos, de ideología sindicalista), COA (socialistas y comunistas) y la FORA (anarquista).

El 27 de septiembre de 1930 se constituye la Confederación General del Trabajo (CGT), influida por comunistas y socialistas, que lleva el aditamento en su denominación de Independencia 2880 (sede de la Unión Ferroviaria). El estatuto constitutivo establecía: “...La evolución de la sociedad capitalista puede ser acelerada por la clase trabajadora por medio de su organización, teniendo en ésta también un modo de evidenciar su importancia social, técnica y económica, y de acentuar su influencia en el gobierno de los intereses colectivos...La evolución de la sociedad capitalista obliga al proletariado a organizarse para defender sus intereses de clase y preparar su emancipación, creando un régimen social fundado en la propiedad colectiva de los medios de producción de cambio”⁹.

Su primera manifestación de fuerza importante fue la del 1° de mayo de 1936, donde aglutinó a 160.000 personas y convocó a los partidos políticos socialistas, radical, demócrata progresista y comunista, y al movimiento estudiantil. En 1935 la línea denominada “sindicalista” forma su propia central, que para diferenciarla denominan CGT Catamarca 577, compuesta por varios sindicatos: marítimos, telefónicos, madereros, entre otros.

La crisis mundial de 1929 llevó a que las grandes potencias adoptaran políticas proteccionistas en la economía, los estados comienzan a implementar el dirigismo para regular la vida económica, en consonancia con la ideología keynesiana de la época, cuya fórmula

⁸ ENRIQUE SANTOS DISCÉPOLO, “Yira, yira”, 1929.

⁹ Estatuto constitutivo de la Confederación General del Trabajo (CGT), Congreso Constituyente, marzo de 1936.

consistía en movilizar los gastos públicos para suplir la ausencia de inversiones privadas y moderar el desempleo¹⁰.

La restricción a las exportaciones de productos manufacturados y a las importaciones de materias primas por parte de Gran Bretaña, provocó un incipiente desarrollo de la industria nacional, que se profundizaría luego de la Segunda Guerra Mundial, así como migraciones del campo a la ciudad y la conformación del proletariado, que será posteriormente la base política fundamental del peronismo.

Para el año 1943 en el que se produce el golpe de estado llevado a cabo por el Grupo de Oficiales Unidos (GOU), la central de trabajadores se encontraba dividida en CGT N° 1 y CGT N° 2, mientras que los demás gremios tales como La Fraternidad, la nueva USA y la FORA del V Congreso, sostenían el sindicalismo de resistencia.

Es en el gobierno militar presidido por el general Edelmiro Farrell donde aparece la figura del entonces coronel Juan Domingo Perón como sujeto de la historia, en los cargos de Vicepresidente, Ministro de Guerra y Secretario de Trabajo y Previsión (antes departamento), siendo este último desde el cual comienza a organizar al sindicalismo y a construir su base de poder a partir del reconocimiento de los derechos laborales.

La detención de Perón, ante su posible candidatura presidencial, desencadena los hechos que convergieron hasta llegar al 17 de octubre de 1945 como acontecimiento que dio nacimiento al peronismo. Luego de lo cual, triunfa en las elecciones de febrero de 1946 y gobierna el país por dos períodos consecutivos hasta el golpe de estado de 1955.

Etapa de configuración y consolidación del modelo sindical

A partir del año 1945 la vida nacional y sindical estarán signadas por la transición del régimen conservador de antaño con sus privilegios de clase, hacia una nueva Argentina. El peronismo fue un movimiento político disruptivo con características únicas en el continente,

¹⁰ RAMOS JORGE ABELARDO, "Revolución y Contrarrevolución en la Argentina - La Factoría Pampeana", Honorable Senado de la Nación, Secretaría Parlamentaria, Dirección de Publicaciones, Buenos Aires, 2006, pág. 161.

que estableció un nuevo orden social y una reconfiguración en la lucha de poderes, bajo las banderas de independencia económica, soberanía política y justicia social.

Es en esta etapa de la historia donde el modelo sindical se estructura y consolida en sus diversos aspectos, tanto económicos, sociales, políticos, de organización del movimiento obrero, así como en términos jurídicos mediante el Decreto 23.852/45 que regula las asociaciones profesionales de trabajadores y establece el derecho sindical a la negociación colectiva, la ley N° 13.529 que determina la intervención estatal en las negociaciones y la homologación de los convenios otorgándoles obligatoriedad; hasta llegar en el año 1953 a la ley N° 14.250 que articula el sistema de convenciones colectivas, dándoles impulso y provocando un cambio en las relaciones laborales.

A nivel económico, Perón implementa un modelo de fuerte industrialización, desarrollo del mercado interno, redireccionamiento de las divisas generadas por el sector agroexportador hacia la industria, mediante el Instituto Argentino para la Promoción y el Intercambio (IAPI), y redistribución del ingreso, alcanzando una proporción de la participación en el PBI nacional del cincuenta por ciento para el capital y cincuenta por ciento para el trabajo.

Se nacionalizan las empresas de servicios públicos, teléfonos, ferrocarriles, tranvías, puertos, medios de comunicación, se crea la marina mercante y pasan a propiedad del estado empresas de seguro y reaseguro, entre otras. Se cambia la estructura del mapa económico argentino agroexportador del interior al puerto y hacia Europa, dominado por el capital inglés; por uno donde la infraestructura pasa a ser propiedad nacional y tenía como norte conectar al país entero para lograr el desarrollo fabril¹¹.

Como consecuencia de la instauración de un capitalismo nacional, la clase obrera argentina aumenta exponencialmente, produciéndose el fenómeno de las migraciones internas del interior y del campo hacia los grandes conglomerados urbanos industriales, especialmente en la zona del conurbano bonaerense.

El movimiento obrero organizado se convierte en la “columna vertebral” del peronismo, siendo su rama más importante¹², y alcanzando por primera vez en la historia patria, un gran poder como actor social. El Congreso de la CGT de 1950 proclama su nuevo estatuto y su

¹¹ RAMOS JORGE ABELARDO, “Revolución y Contrarrevolución en la Argentina – La Era del Peronismo”, Honorable Senado de la Nación, Secretaría Parlamentaria, Dirección de Publicaciones, Buenos Aires, 2006, pág. 133/140.

¹² El movimiento peronista estaba compuesto por tres ramas: masculina, femenina y sindical; luego en la década del 70 se agregó la rama juvenil.

adhesión a la doctrina justicialista: “...Declara su indeclinable decisión de constituirse en celosa depositaria y fiel ejecutora de los altos postulados que alientan la Doctrina Peronista y en leal custodio de la Constitución de Perón, por cuanto concretan en su espíritu y en su letra las aspiraciones eternas de la clase obrera y constituyen las reglas insuperables para orientar a los trabajadores argentinos en el cumplimiento de la irrevocable decisión de forjar una Patria socialmente justa, económicamente libre y políticamente soberana”¹³.

Las estructuras sindicales se extienden a lo largo y ancho del país, aumentando exponencialmente la cantidad de afiliados y los distintos servicios hacia los trabajadores y sus familias, tales como atención médica integral, colonias de vacaciones, hoteles en los principales centros turísticos, polideportivos, etc. El andamiaje sindical de carácter centralizado y piramidal se sostenía mediante dos fuentes principales de financiamiento: las contribuciones obligatorias de afiliados y no afiliados y el manejo de las obras sociales.

El año 1952 fue determinante en la posterior caída del gobierno, ya que se produjo una sequía que derivó en una crisis económica por la pérdida de las divisas de la exportación. El otro hecho devastador fue el fallecimiento de Eva Perón, quien fuera llamada la “abanderada de los humildes”, por su labor en favor de los pobres desde la Fundación Eva Perón. Asimismo, fue quien organizó a las mujeres incorporándolas masivamente a la política mediante el derecho al voto en 1947. También cumplía un rol fundamental como intermediaria entre los sindicatos y Perón.

María Elena Walsh expresó el sentir popular en aquellos días: “Calle Florida, túnel de flores podridas. Y el pobrerío se quedó sin madre llorando entre faroles sin crespones. Llorando en cueros, para siempre, solos. / Y el odio entre paréntesis, rumiando venganza en sótanos y con picana. Y el amor y el dolor que eran de veras gimiendo en el cordón de la vereda. Lágrimas enjuagadas con harapos, Madrecita de los Desamparados.”¹⁴.

En ese momento, la burguesía industrial se encontraba organizada en dos entidades: la Unión Industrial Argentina (UIA), antiperonista, y la Confederación General Económica (CGE) creada en 1953, que se componía de tres sectores: producción, industria y comercio, y aglutinaba a distintos empresarios enrolados en la doctrina peronista. En 1955 participa, junto

¹³ Preámbulo del estatuto modificado de la CGT, Tercer Congreso, abril de 1950.

¹⁴ WALSH, MARÍA ELENA, “Eva” en “Cancionero contra el mal de ojo”, Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 1976.

con la CGT en el Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social, donde se adopta un Acuerdo Nacional de Productividad.

Dicho pacto no llega a implementarse, ya que ese mismo año, se produce el bombardeo por un sector de la Marina a la Plaza de Mayo y la Casa de Gobierno, dejando un saldo de cientos de muertos y heridos, en su mayoría trabajadores de la CGT que se habían concentrado en apoyo a Perón. Ya en 1951 el General Benjamín Menéndez había intentado un golpe militar, que anunciaba la decisión de los sectores del poder opositores, de terminar con el peronismo mediante la violencia.

Las organizaciones sindicales se ponen a disposición para crear milicias y armarse en defensa del gobierno popular, pero la propuesta es rechazada por Perón, quien elige el tiempo frente a la sangre del pueblo¹⁵. Finalmente, se produce el golpe de estado encabezado por el General Lonardi, autodenominado “Revolución Libertadora” que derroca al gobierno democrático y condena al líder al exilio por 18 años.

Etapas de la resistencia sindical

El período de 1955 a 1973 se caracterizó por la inestabilidad institucional debido a los sucesivos golpes de estado, que alternaban con períodos de democracia en los cuales los gobiernos se encontraban signados por condicionamientos militares, sumado a la proscripción política del peronismo, que para ese entonces era el partido mayoritario.

En esta etapa, se pretendió disminuir el poder de los sindicatos de forma tal de dar marcha atrás con los derechos adquiridos en los años anteriores, para lo cual se intervinieron las organizaciones sindicales, se prorrogaron los convenios vigentes y se impusieron los aumentos salariales mediante decretos-ley.

El movimiento obrero organizado comenzó un periodo que se denominó de “resistencia” frente a las embestidas de los militares al mando del gobierno. Salvo ciertos períodos democráticos de baja intensidad, como el de 1958 a 1966, cuando se restituyeron las personerías

¹⁵ PERÓN, JUAN DOMINGO, “La fuerza es el derecho de las bestias”, Ediciones Garrido, Caracas, 1957, págs. 70/71.

gremiales, las negociaciones colectivas disminuyeron y la libertad sindical se vio claramente afectada por la injerencia estatal.

El gobierno golpista de 1955 tuvo como fin la eliminación del peronismo de la escena política, para lo cual se prohibió por decreto toda mención a cualquier palabra que aludiera al movimiento, a sus símbolos, emblemas, cánticos, o a las figuras de Perón o Eva Perón.

En un primer momento, el presidente de facto general Eduardo Lonardi adoptó una actitud negociadora con la CGT, pese a intervenir numerosos sindicatos y colocar a su cargo a dirigentes antiperonistas. Por su parte, la central obrera se disponía al diálogo, hasta que el gobierno pretendió modificar las normas electorales para que los comicios fueran controlados por las fuerzas armadas, hecho que derivó en la declaración de una huelga general.

En el seno del poder militar se dividían entre los nacionalistas, más propensos a continuar en buenos términos con los gremios, y los liberales que sostenían el fin de la indulgencia hacia los sindicalistas peronistas. Finalmente, el 13 de noviembre de 1955 asume la presidencia el general Pedro Eugenio Aramburu, quien comienza una activa persecución y encarcelamiento de los dirigentes sindicales. Interviene la CGT, declara ilegal la huelga, reprime violentamente el intento de paro por tiempo indeterminado que habían resuelto los trabajadores, e inhabilita para ocupar cargos sindicales a los militantes peronistas.

Enarbolando la bandera de la libertad sindical, se modificó el régimen de asociaciones profesionales, permitiendo la existencia de más de un sindicato por rama de actividad y prohibiendo todo tipo de actividad política por parte de los gremios.

No obstante, dicha situación no implicó una merma en las reivindicaciones gremiales ni en la conciencia política de los sindicatos. Muestras de ello no solo son las acciones desplegadas, sino también la elaboración de programas que excedían los marcos de simples proclamas de carácter sindical, como el de “La Falda” (1957)¹⁶ y, posteriormente, el de “Huerta Grande” (1962)¹⁷.

¹⁶ En el ámbito económico proponía la independencia del país de manera integral mediante la nacionalización de los sectores básicos, planificación de la economía, defensa de las economías regionales, reforma agraria, desarrollo de la industria pesada, entre otras. En lo social pretendía el control obrero de la producción y la distribución, así como de los precios y leyes sociales. En lo político se buscaba el reconocimiento del movimiento obrero como fuerza fundamental de la Nación, el fortalecimiento del estado nacional tendiente a lograr la destrucción de la oligarquía y sus aliados extranjeros, con la clase trabajadora como custodio de los intereses nacionales; y la integración latinoamericana. PLENARIO NACIONAL DE DELEGACIONES REGIONALES, “*Programa de La Falda*”, Córdoba, 1957.

¹⁷ Documento redactado por las 62 Organizaciones, continuador del acordado en La Falda, pero implicaba una radicalización de los contenidos de las reivindicaciones. Proponía diez puntos fundamentales, a saber:

En agosto de 1957 se realiza el Congreso Normalizador de la CGT de donde surge la división del panorama sindical en tres grandes agrupamientos: las 62 Organizaciones que representaban al peronismo y mayormente al sector industrial de la economía, los 32 Gremios Democráticos antiperonistas y el Movimiento de Unidad y Coordinación Sindical (MUCS) que reunía a 19 gremios, entre comunistas e independientes; estos dos últimos grupos nucleaban a sindicatos de actividades artesanales y sectores de clase media.

La Revolución Libertadora derogó la Constitución Nacional de 1949 e impulsó una reforma constitucional, con el peronismo proscripto, cuyo resultado fue el retorno a la Carta Magna de 1853/60 con la incorporación de los derechos laborales en el art. 14 bis, entre ellos el derecho a huelga, que no se hallaba reconocido expresamente en la anterior legislación obrera.

En 1958 asume la presidencia Arturo Frondizi, con los votos en blanco del peronismo que continuaba proscripto, como resultado de un acuerdo previo con Perón. Ello derivó en la sanción de la Ley 14.455 de Asociaciones Profesionales que reestablece la legislación vigente de la época peronista y se derogan las inhibiciones políticas a sindicalistas. También se establece el procedimiento de Conciliación y Arbitraje para los diferendos gremiales y patronales, de forma tal de evitar llegar a la huelga. Las 62 Organizaciones aprueban sin reservas la nueva legislación, mientras que los 32 Gremios Democráticos y el MUCS se oponen.

A comienzos de 1959 se rompe el pacto Perón-Frondizi como consecuencia del conflicto del Frigorífico Nacional Lisandro de la Torre, que consistió en su entrega a la Corporación Argentina de Productores de Carne y posterior despido de todos los trabajadores que participaron de la huelga para impedirlo. Se produjo el enfrentamiento de los manifestantes con la policía y gendarmería, quienes aplicando el Plan CONINTES¹⁸, llevaron a cabo una fuerte represión.

nacionalización de los bancos y crear un sistema bancario estatal; control estatal del comercio exterior; nacionalización de los sectores claves de la economía; prohibición de la exportación de capitales; desconocer la deuda del país que no fuera avalada por el pueblo; prohibir importaciones competitivas con la industria nacional; expropiar sin compensación a la oligarquía terrateniente; control obrero sobre la producción; abolir el secreto comercial y control de las sociedades; planificación productiva. PLENARIO NACIONAL DE LAS 62 ORGANIZACIONES PERONISTAS, "Programa de Huerta Grande", Córdoba, 1962.

¹⁸ Plan establecido secretamente por Frondizi mediante el Decreto 9880/58 y luego de forma pública en 1960, mediante la sanción de los decretos 2628/1960 y 2639/1960, que tenía como objetivo poner fin a una serie de protestas laborales haciendo uso de la represión estatal, otorgándole una amplia jurisdicción a las Fuerzas Armadas en la lucha contra los disturbios internos.

En 1962 Frondizi es destituido por las fuerzas armadas y asume como presidente el senador José María Guido, quien gobierna por un breve periodo de tiempo, sumamente condicionado por el sector militar.

En 1963 se realizan elecciones con el peronismo proscripto y gana el radical Arturo Illia con el 25% de los votos del padrón electoral, lo que provoca que se agudice el plan de lucha llevado a cabo por el movimiento obrero. Este consistió en tomas de fábricas, paros, cabildos abiertos y la Operación Retorno para traer al país al líder exiliado, que se frustra en 1964, por lo que Perón debe regresar a Madrid desde Río de Janeiro.

Para el año 1965, las 62 Organizaciones se encuentran divididas entre un sector liderado por Alonso, fiel a Perón, y Vandor, quien pretendía llevar a cabo un “peronismo sin Perón”. El primero fue apoyado en 1966, por la tercera esposa del líder María Estela Martínez, en unos comicios realizados en la provincia de Mendoza; mientras que el segundo busca ampliar sus alianzas hacia los gremios independientes, no alineados y comunistas.

El 7 de junio de 1966 es derrocado el presidente Illia por un golpe militar encabezado por el General Juan Carlos Onganía, iniciando lo que se denominó la “Revolución Argentina”. La CGT lleva a cabo un Plan de Lucha en contra de las políticas económicas recesivas, desnacionalización de la economía, y la intervención de sindicatos.

Los conflictos fueron escalando hasta que el 29 de mayo de 1969 se produce el “Cordobazo”, una de las más grandes protestas a nivel nacional y de América Latina, que fue replicada en otras provincias, en las que participó el sindicalismo en alianza con el movimiento estudiantil. El clima de la época influía en los jóvenes manifestantes, quienes veían absortos un mundo agitado por la revolución maoísta, la revolución cubana, los movimientos de liberación en África, la guerra de Vietnam, el movimiento hippie, y el Mayo Francés con sus consignas: “La imaginación al poder”, “Nosotros somos el poder”, “Seamos realistas, pidamos lo imposible”, “¡Bajo los adoquines, hay una playa!”, entre otras.

Aunque en Córdoba las pintadas en las calles eran menos poéticas que las francesas, graficaban la lucha del pueblo: “Muera la dictadura”, “El pueblo al poder”, “Este barrio está ocupado por el pueblo”, “Soldado no dispaes contra tus hermanos”, etc.

El 30 de junio del mismo año, el líder sindical metalúrgico Augusto Timoteo Vandor es asesinado por un grupo comando en su oficina en la sede de la UOM. Frente al hecho, la CGT comienza un proceso de unificación y las protestas contra el gobierno se intensifican.

La respuesta de la dictadura de Onganía fue tratar de normalizar la central obrera e intentar un acercamiento, para lo cual, se sanciona la Ley 18.610 de Obras Sociales, que pasan a estar bajo el control de los sindicatos y se convierten en su principal fuente de financiamiento.

El día 8 de junio de 1970 es destituido de la presidencia Onganía, y los jefes de las fuerzas armadas colocan en su lugar al general Roberto Marcelo Levingston, mientras que la CGT se unifica y designa como secretario general a José Ignacio Rucci. Ese mismo año asesinan al dirigente gremial José Alonso, aparentemente por grupos que seguían la misma estrategia que con Vandor. También es secuestrado y asesinado el general Pedro Eugenio Aramburu por la organización Montoneros. Los hechos expuestos fueron un preludio de los tiempos convulsionados que vendrían, donde la lucha obrera continuaría en un espiral de conflictividad ascendente.

Década del 70': movilización y represión

Esta etapa va a estar signada por la violencia imperante en una sociedad sumamente politizada, tanto por parte del gobierno como de los grupos armados guerrilleros. Se inaugura esta década con el movimiento de protesta conocido como “viborazo” que termina en un estallido social con represión y con la caída de Levingston. En su lugar es designado el general Alejandro Agustín Lanusse.

Se abre entonces un periodo de negociaciones políticas entre el gobierno y los dirigentes políticos de la coalición peronista-radical denominada “La Hora del Pueblo”, con el objetivo de lograr un Gran Acuerdo Nacional (GAN) y que se convocara a elecciones libres y sin proscripciones. Esta propuesta fue apoyada por la CGT liderada por Rucci, y desde el exilio por Perón, cuya instrucción fue la de propender a la unidad nacional.

Finalmente, el 11 de marzo de 1973 se realizan las elecciones con Perón proscripto como candidato, por lo que designa a Héctor Cámpora, quien gana con amplio margen bajo el lema “Cámpora al gobierno, Perón al poder”. El 20 de junio de ese año, el líder retorna a la Argentina en el marco de un violento enfrentamiento entre los sectores internos del peronismo. Esto se evidencia en el acto organizado en Ezeiza para darle la bienvenida, que termina con muertos y numerosos heridos.

La juventud toma un rol protagónico en estos años, volcándose a la actividad política en sus distintas expresiones. En el sindicalismo, surgen dos agrupaciones: la Juventud Trabajadora Peronista (JTP), quienes proclaman el trasvasamiento sindical para lograr el socialismo nacional, y la Juventud Sindical Peronista (JSP), quienes brindan un apoyo total al gobierno y acatamiento a las directivas de Perón.

El 13 de julio Cámpora renuncia y asume provisionalmente el presidente de la Cámara de Diputados Raúl Lastiri, mientras la CGT lanza la candidatura de Perón, para lograr la unidad nacional, quien asume en septiembre su tercera presidencia con el 62% de los votos. Es acompañado por su esposa María Estela Martínez de Perón como vicepresidenta. Sin embargo, la algarabía de la victoria se ve opacada por el asesinato por Montoneros del secretario general de la CGT José Ignacio Rucci.

El nuevo gobierno reforma la Ley de Asociaciones Profesionales que tuvo como fin evitar la atomización sindical y ratificar el modelo de sindicato único por rama de industria. Se instauro el fuero sindical, se permite la actuación en política partidista y se divide a las asociaciones en tres grados distintos: sindicatos, federaciones y confederaciones.

Asimismo, se sanciona la Ley de Contrato de Trabajo que protege la estabilidad en el empleo, incrementa indemnizaciones por despido sin justa causa, descanso anual, vacaciones pagas, protección de la maternidad y de la mujer trabajadora, regula la jornada de trabajo, entre otras disposiciones.

Se lleva a cabo un Pacto Social entre la CGT y la CGE que permitió el desarrollo de una política industrialista con redistribución del ingreso hacia los sectores populares. Se dispuso el impuesto a la renta normal y potencial de tierra, ley de inversiones extranjeras, nacionalización de las exportaciones de granos y carnes, así como de los depósitos bancarios, promoción minera, entre otras políticas económicas de carácter nacionalista¹⁹.

El 1° de mayo de 1974 las divisiones internas entre los “ortodoxos” y la “tendencia” se hacen patentes en la Plaza de Mayo, cuando estos últimos dirigidos por Montoneros, se enfrentan a Perón y realizan cánticos ofensivos. El líder decide echarlos y romper relaciones con dicho sector. La CGT, las 62 Organizaciones y la UOM, en cambio, sacan un comunicado en el que reafirman su lealtad a Perón.

¹⁹ RAMOS JORGE ABELARDO, op. cit., pág. 276.

El 1° de Julio del mismo año muere el General Juan Domingo Perón, y queda a cargo del ejecutivo la vicepresidenta. A pesar de que la violencia y las acciones de la guerrilla aumentan, cuenta con el apoyo del movimiento obrero. No obstante, en junio de 1975 se profundizan las tensiones sociales por el plan de ajuste llevado a cabo por el ministro de economía Celestino Rodrigo, lo que deriva en el primer paro general contra un gobierno peronista, los días 7 y 8 de julio.

El “Rodrigazo” tuvo como resultado la salida del gabinete del ministro de economía Rodrigo y del ministro del interior José López Rega. Las luchas hacia adentro del sindicalismo peronista se intensifican, entre Lorenzo Miguel líder de las 62 y el gobernador de Buenos Aires Victorio Calabró, ex metalúrgico, que comienza a tener negociaciones con sectores de las fuerzas armadas.

A todo lo expuesto se suma la grave crisis económica que lleva a que se sucedan seis ministros de economía y que aumenten las protestas sociales. El 16 de febrero se realiza un lockout patronal contra el gobierno, mientras las 62 Organizaciones tratan de rodear a la presidenta frente al inminente golpe de estado que se estaba gestando.

Sin embargo, no se lo pudo evitar y nuevamente el peronismo es derrocado por la fuerza el 24 de marzo de 1976, la presidenta Isabel es detenida y las Fuerzas Armadas toman el control del país. Intervienen los sindicatos, detienen a los principales dirigentes, ocupan las sedes, disuelven las conducciones de la CGT y la CGE, se suspende el derecho a huelga y se clausura el Congreso Nacional. Comienza el gobierno de la Junta Militar con el general Jorge Rafael Videla a la cabeza.

Proceso de Reorganización Nacional

La dictadura cívico-militar de 1976 implementa un modelo económico de apertura indiscriminada de las importaciones, con la consecuente desindustrialización y extranjerización de la economía, se da preminencia a los sectores financieros, se aumenta la deuda externa, y se produce un grave retroceso del poder adquisitivo de los salarios e ingresos populares.

Para implementar dicho programa, se instauró el terrorismo de estado, sistematizando la tortura, represión y desaparición de dirigentes políticos y sindicales, trabajadores fabriles, estudiantes, docentes, artistas, periodistas, etc. Bajo la consigna de combatir la subversión,

buscaban generar terror en la sociedad para impedir cualquier intento de resistencia ante los atropellos a todos los derechos, libertades y conquistas laborales. Charly García cantaba: “Los que están en el aire pueden desaparecer en el aire. Los que están en la calle pueden desaparecer en la calle. Los amigos del barrio pueden desaparecer. Pero los dinosaurios van a desaparecer...”²⁰.

Cabe aclarar que el grupo con mayor cantidad de víctimas fue el del gremialismo por su organización y capacidad de lucha. Se destacan los metalúrgicos, portuarios, trabajadores de Luz y Fuerza y de las automotrices, por ser quienes encabezaban la resistencia obrera ante los flagelos del régimen. Realizaban abandono de tareas, movilizaciones, paros rotativos, trabajo a reglamento, trabajo a desgano, sabotaje, además de huelgas por tiempo indeterminado, tomas de fábricas, paros sorpresivos, “trabajo a tristeza”²¹ difundida en esa época como una curiosa modalidad, entre otras medidas de acción directa²².

Se dicta la Ley 22.105 de Asociaciones Gremiales mediante la cual se disuelve la CGT, se prohíbe la actuación de cualquier confederación de tercer grado, se anula la negociación colectiva por rama, y se impide que los sindicatos lleven a cabo actividad política. Las obras sociales se separan de los sindicatos, se aprueba la existencia de sindicatos de acuerdo a la jerarquía de los trabajadores, y se otorgaba al Ministerio de Trabajo amplias facultades de intervención en la vida sindical argentina, entre otras disposiciones que atacaban al modelo sindical.

El 27 de abril de 1979 se realiza la Jornada Nacional de Protesta organizada por el gremio de SMATA y apoyada por la CGT, para reclamar por la recuperación de los niveles de salarios y el aparato productivo, y la plena vigencia del estado de derecho. El 7 de noviembre de 1981 se realiza la peregrinación a la Iglesia de San Cayetano por “Paz, pan y trabajo”, que fue denominada por los cronistas “marcha de la bronca”, donde se corea por primera vez “se va a acabar, la dictadura militar”.

Para 1980 la dictadura había comenzado a desgastarse, el creciente malestar social ante los atentados a los derechos humanos, las movilizaciones de distintos sectores, como las Madres de Plaza de Mayo, y la crisis económica, llevaron a que Videla fuera reemplazado en la

²⁰ CHARLY GARCÍA, “Los dinosaurios” en el disco “Clics modernos”, 1983.

²¹ Implicaba presentarse en el lugar de trabajo, pero sin desarrollar las tareas o hacerlas a desgano alegando tristeza por la situación del país.

²² SENÉN GONZALEZ SANTIAGO, BOSOER FABIÁN, “Breve historia del sindicalismo argentino”, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 2009, págs. 209/214.

presidencia por el general Roberto Viola, hasta 1981 que es depuesto por Leopoldo Galtieri. En la cartera de economía es designado Roberto Alemann quien continúa la línea de su antecesor Martínez de Hoz.

El 30 de marzo de 1982 se realiza una movilización a Plaza de Mayo en un clima de alta tensión y de enfrentamientos entre trabajadores y fuerzas de seguridad, en reclamo de mejores salarios, contra la desocupación y por el restablecimiento del estado de derecho.

No obstante, el 2 de abril de ese año, la Junta Militar anuncia el desembarco en las Islas Malvinas para recuperar la soberanía nacional sobre el territorio, lo que genera un apoyo de la sociedad, incluidos los gremios, siendo la primera decisión de la dictadura que aprobaban, convirtiéndose en aliados en dicha causa. La euforia incentivada por la propaganda militar, que hacía creer al pueblo que la guerra se estaba ganando, dura hasta la rendición del 14 de junio, la que genera manifestaciones en contra y un gran descontento social.

Luego de lo cual, asume el último presidente de facto el general Reynaldo Bignone, en un clima de hartazgo donde todos los sectores políticos y gremiales confluyen en el reclamo por el retorno a la democracia, la defensa de las libertades y los derechos humanos.

Sindicalismo en democracia

El 30 de octubre de 1983 comienza el periodo democrático luego de la dictadura y la derrota de la guerra de Malvinas, con el triunfo del candidato de la Unión Cívica Radical, Raúl Alfonsín.

El gobierno radical impulsó una ley electoral sindical, que se denominó “Mucci” por el Ministro de Trabajo, por la cual los trabajadores elegirían a sus representantes de forma libre mediante el voto directo, obligatorio y secreto, impulsaba la participación de las minorías en las conducciones para cualquier fracción que lograra el 25% de los votos, y establecía que no se requería antigüedad para ser candidato. Asimismo, fijaba una duración máxima de tres años en los mandatos y la posibilidad de una sola reelección inmediata.

Se conforma una Mesa de Enlace Gremial con agrupaciones de reciente formación que apoyaban la ley, de extracción radical, comunista, entre otros, que pretendían disputar la

conducción a la dirigencia peronista, mientras que el sindicalismo peronista se opone y se declara en “estado de alerta y movilización”.

Como respuesta, el gobierno interviene diversos sindicatos para colocar sectores internos adversarios en la conducción, en nombre del “pluralismo sindical”, ante lo cual la CGT lanza su plan de lucha y denuncia ante la OIT la “violación de la autonomía y libertad sindicales”. La ley “Mucci” no consigue los votos necesarios y no puede aprobarse, lo que representa el triunfo del movimiento obrero frente al intento de modificar el modelo sindical.

Con el nuevo ministro de trabajo Juan Manuel Casella comienza el proceso de normalización de la vida sindical, se pacta una reglamentación electoral y se restituye a los gremios el manejo de las obras sociales. Aunque recién el 7 de noviembre de 1986 se realiza el Congreso Normalizador de la CGT donde se designa a Saúl Ubaldini como secretario general. En 1988 se sanciona una nueva ley sindical 23.551 con el apoyo de todos los sindicatos y partidos políticos, se reanudan las paritarias tras doce años de aumentos de sueldos por decreto, se pone en vigencia la ley 14.250 de Convenios Colectivos y se ratifica el Convenio 154 de la OIT.

La grave crisis económica y el proceso hiperinflacionario llevaron a que el movimiento obrero realizara trece paros generales contra el gobierno. Para 1989 la situación era insostenible y Alfonsín se retira seis meses antes de concluir su mandato. Gana las elecciones el peronismo con Carlos Saúl Menem, luego de haber triunfado en las internas al candidato opositor Antonio Cafiero, con la promesa de “revolución productiva y salarizado”.

El período del primer y segundo gobierno de Carlos Menem (1989-1999) implicó un cambio estructural en el modelo económico consistente en la puesta en marcha del plan de convertibilidad, la desregulación de la economía, privatizaciones y una profunda reforma del Estado tendiente a disminuirlo a su mínima expresión. Dichas medidas se dictaron en sintonía con los postulados del Consenso de Washington y con la aplicación a rajatabla de las disposiciones del Fondo Monetario Internacional, dada la enorme deuda externa contraída en esos años.

Todo ello trajo aparejado el desmantelamiento del aparato productivo, la desindustrialización del país, la extranjerización de la economía y la flexibilización laboral, con graves consecuencias para el sector asalariado: aumento de la desocupación, pobreza, trabajo en negro, tercerización, entre otras.

En una primera etapa del gobierno (1989-1990), los sindicatos adoptaron una actitud de confrontación frente a las privatizaciones y a la reforma del estado, llegando a niveles récord de conflictos, donde se destaca el gremio docente como el más combativo. En una segunda etapa (1991-1995), mostraron una voluntad más negociadora, ante la derrota que sufrió la oposición frente a los planes del gobierno y la disminución del poder sindical²³.

Los sindicatos vieron diezmadas sus bases por el aumento de la desocupación, además de un debilitamiento de las fuerzas, por el miedo de sus afiliados a perder los trabajos, trasladando la protesta del sector privado industrial hacia el público. Otra causa de la merma del poder fue la descentralización de la negociación colectiva al condicionar los aumentos salariales a los de productividad por establecimiento e incorporar los convenios por empresa, como el caso de las automotrices.

Lo expuesto también influyó a nivel político, en la pérdida de representantes sindicales en el Congreso y con la fractura en los hechos de la estructura de la CGT como central única de trabajadores, poniendo en cuestión el principio de concentración que impide la conformación de más de una confederación general con personería gremial.

En 1995 se crea la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) compuesta por los sindicatos públicos (ATE) y una de las federaciones de docentes (CTERA) donde abrevaban comunistas y trotskistas; el peronismo ortodoxo crea una facción denominada Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA), y la CGT oficial es controlada por los principales sindicatos no menemistas.

El estatuto constitutivo de la CTA establece: "...La CTA nació ante la necesidad de organizar la resistencia de la clase trabajadora al neoliberalismo y reafirma en esta declaración de principios ese compromiso ineludible. Nuestra central se define como parte integrante del movimiento nacional, popular, democrático, antiimperialista y feminista; promueve la práctica de un sindicalismo sociopolítico que trasciende los límites de las demandas corporativas por legítimas que éstas sean; postula la autonomía de la clase trabajadora sin que esta signifique la neutralidad frente a las corporaciones financieras y los núcleos del poder fáctico que representan a las clases dominantes..."²⁴.

Por otro lado, estaban los gremios menemistas que apoyaban la política gubernamental, y los sindicatos grandes de los "gordos", que mostraban cierta autonomía y desarrollaban

²³ SENÉN GONZALEZ SANTIAGO, BOSCHER FABIÁN, op. cit., págs. 255/256.

²⁴ ESTATUTO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE LA ARGENTINA (CTA), Buenos Aires, 1992.

negociaciones colectivas en las grandes empresas. También existía un sector peronista socialcristiano, vinculado con la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), que se enfrentaba al neoliberalismo desde un nacionalismo latinoamericanista y defendía la economía social de mercado.

Hasta 1995 Carlos Menem cuenta con un amplio apoyo popular logrado por el control de la inflación, lo que luego de la Reforma Constitucional de 1994, le permite ser reelegido para un segundo mandato. Sin embargo, en 1997 comienzan a manifestarse las nefastas consecuencias de la política económica y surgen nuevos actores sociales que se manifiestan en contra del gobierno: los “piqueteros” y “fogoneros” que representan a los desocupados, que luego se convertirán en movimientos sociales, por ejemplo, la Federación de Tierra y Vivienda (FTV).

En el mismo año la CTERA organiza la Carpa Blanca Docente, que se instaló frente al Congreso de la Nación y fue replicada en las distintas provincias, convirtiéndose en una novedosa forma de protesta y en un centro de resistencia, que aglutinaba a distintos sectores opositores, partidos políticos, movimientos estudiantiles, derechos humanos, culturales, etc.

En las elecciones presidenciales de 1999 gana Fernando de la Rúa, el candidato de la “Alianza para la Justicia, el Trabajo y la Educación”, un frente electoral compuesto por la UCR, el FREPASO, el Partido Socialista y otros sectores, que se unieron contra el candidato del peronismo Eduardo Duhalde con el discurso de combatir la corrupción.

La política económica del nuevo gobierno fue una continuación del neoliberalismo de Menem, signado por las recetas del Consenso de Washington, el control del Fondo Monetario Internacional, y el plan de convertibilidad, a punto tal que en el año 2001 asume como ministro de economía Domingo Cavallo, quien también había dirigido la economía en la etapa menemista.

Como consecuencia se agudizó la recesión que había comenzado en 1998, lo que produjo una serie de paros generales y protestas, que fueron reprimidas por la Gendarmería. La CGT se divide en la oficial liderada por Rodolfo Daer y la disidente al mando de Hugo Moyano, la que constituiría el sector más combativo.

A su vez, la crisis se extendía al campo político, después de la renuncia del vicepresidente Carlos “Chacho” Álvarez, líder del FREPASO, como consecuencia del escándalo de las coimas en el Senado, con el objeto de que los legisladores aprobaran una ley

de reforma laboral, que tenía como fin debilitar a los grandes sindicatos en favor de los pequeños y bajar los costos laborales. La resistencia del justicialismo dentro del recinto y la oposición de la CGT disidente en las calles impidieron que fuera sancionada.

Luego de la decisión de imponer un “corralito” sobre los ahorros de los argentinos, en un clima de fuerte crisis económica, saqueos a supermercados y hartazgo social, se producen las manifestaciones del 19 y 20 de diciembre de 2001 que provocan la caída del gobierno y la renuncia del presidente De la Rúa, dejando numerosos muertos y heridos.

Para ese momento, el 53% de la población se encontraba por debajo de la línea de pobreza, el desempleo alcanzó el 21,5%, los salarios cayeron un 28% anual, la informalidad llegó al 40% de los asalariados, y un 10% de los argentinos sufría insuficiencia alimentaria²⁵.

En ese contexto y luego de la asunción de cinco presidentes en una semana, Eduardo Duhalde se hace cargo del gobierno, iniciando un nuevo periodo económico de crecimiento en el país al salir de la convertibilidad con la devaluación del peso, retenciones a las exportaciones, planes sociales denominados “Jefes y jefas de hogar”, lo que permitió la reactivación del consumo y del aparato productivo.

En 2002 el movimiento piquetero realiza una protesta en Puente Pueyrredón donde fueron asesinados los militantes Maximiliano Kosteki y Darío Santillán, pertenecientes a la Coordinadora de Trabajadores Desocupados Aníbal Verón, hecho que precipita al gobierno a convocar a elecciones presidenciales.

El 27 de abril de 2003 triunfa el candidato del peronismo Néstor Kirchner, con el que se inicia una nueva etapa en la historia argentina. Lleva a cabo un modelo de desarrollo de la industria nacional, distribución de la riqueza con inclusión social, una política de subsidios y control a las empresas prestatarias de servicios públicos, mantiene un dólar elevado para lograr mayor competitividad en la producción, así como barreras aduaneras para la importación de productos extranjeros.

Como consecuencia de la reactivación económica y la generación de millones de puestos de trabajo, se recompuso el mercado interno y el consumo, los sindicatos se fortalecieron, sumado a las negociaciones colectivas y la discusión tripartita del salario mínimo, vital y móvil, que aumentó los salarios y la participación de los trabajadores en la distribución del ingreso. En esta época también aumentan los conflictos de encuadramiento sindical, donde

²⁵ SENÉN GONZALEZ SANTIAGO, BOSOER FABIÁN, op. cit., págs. 267/269.

los gremios se disputan los afiliados y los convenios colectivos, siendo ello una consecuencia propia del crecimiento del sindicalismo.

El kirchnerismo fue apoyado en un principio por la CGT liderada por Hugo Moyano, dirigente del gremio de Camioneros que había crecido mucho en esa época, así como el resto de los gremios de servicios con relación a los vinculados con la producción, como consecuencia del proceso de desindustrialización de las décadas anteriores. En oposición se creó la CGT Azul y Blanca, dirigida por el líder gastronómico Luis Barrionuevo, enfrentada al gobierno.

Las políticas económicas descritas continuaron con los gobiernos de Cristina Fernández de Kirchner, hasta el año 2014, en el que asume como presidente Mauricio Macri y cambia la orientación ideológica, volviendo a adoptar medidas de carácter neoliberal.

Nos abstenemos de continuar con el desarrollo de los sucesos hasta la actualidad, por ser parte de nuestra historia reciente y carecer de la distancia necesaria en el tiempo para poder realizar un análisis. No obstante, podemos agregar que desde el poder, en los últimos años, se ha cuestionado el modelo sindical y a sus dirigentes e impulsado proyectos de reformas laborales, las que no han prosperado debido a la férrea oposición de sectores de la política y del sindicalismo organizado.

Como podemos observar, los avances y retrocesos del movimiento obrero en el transcurso de la historia, si bien están signados por circunstancias exógenas tales como la situación internacional y la voluntad política e ideología del gobierno de turno, cuando mayor organización alcanzó más fueron los derechos conquistados.

En los capítulos subsiguientes analizaremos las características del modelo sindical que, mediante la promoción de la concentración del sindicalismo en grandes gremios por rama de actividad, se alcanzó la unidad y la obtención de los logros que permitieron a los trabajadores argentinos tener condiciones dignas de trabajo, convirtiéndose así en un faro para la lucha del resto de los pueblos de América Latina.

CAPÍTULO II

CARACTERÍSTICAS

La primera norma que configuró el modelo sindical argentino fue el Dec. 23.852 de 1945, que luego continuó con algunas modificaciones mediante las leyes 14.455 de 1958, 20.615 de 1973, 22.105 de 1979, hasta llegar a la actual 23.551 del año 1988 (Dec. Reg. 467/88) que regula la constitución y funcionamiento de las asociaciones sindicales. La excepción fue el Dec. 9270 de 1956, mediante el cual la dictadura de Aramburu implementó un sistema de pluralidad sindical, por un breve período de tiempo, ya que no logró imponerlo hacia el futuro²⁶.

Como expusimos en el capítulo anterior, junto con el peronismo nació el antiperonismo, y de igual manera y quizás por algunas razones compartidas, junto al modelo sindical de unidad promocionada, surgieron quienes lo confrontan y pretenden establecer un modelo de pluralidad sindical. No obstante, perdura en nuestro país desde hace casi 80 años, siendo por ello una especie de política de estado, que se conserva casi intacta a lo largo del tiempo, pese a los cuestionamientos que trataremos más adelante.

El maestro Eduardo Álvarez lo explica en los siguientes términos: “La persistencia a lo largo del tiempo, en un país que no se ha caracterizado por sus rutinas institucionales, de un régimen específico, que justifica el bautismo de “modelo sindical argentino”, hubiera llevado a cualquier observador externo, formado en la ciencia política más abstracta, a creer que el sistema de “unidad sindical promocionada”, como se lo ha denominado sutilmente, constituye uno de los pocos temas en los que ha existido, en nuestro país, una política de estado coherente y de consenso. Pero esta conclusión, sería demasiado aséptica para ser verdadera, en un escenario tan visceral y apasionadamente vivo como el del Derecho Colectivo del Trabajo, cuya realidad no puede ser capturada en plenitud por las redes de la razón pura”²⁷.

²⁶ Una de las características de nuestro modelo es el reglamentarismo legal, es decir, que se regulen normativamente, de manera explícita y detallada, los aspectos relativos a la estructura interna de las organizaciones sindicales.

²⁷ ÁLVAREZ, EDUARDO, “Examen del Modelo Sindical”, op. cit., pág. 3264.

A continuación, analizaremos las características fundamentales que configuran la esencia de este fenómeno patrio que suscita pasiones entre sus defensores y detractores, en los teóricos que lo estudian y, sobre todo, en los actores que lo encarnan. Lo dicho sirve a modo de advertencia al lector, porque determina que no pueda intentar comprenderse en un ejercicio de abstracción intelectual o desde un deber ser, ajeno a una realidad compleja cuya tangibilidad se hace patente de diversas formas, ya sea en una negociación paritaria, en un paro general, en el sonido de los bombos o en un corte de calles.

Puede aplicarse al abordaje del tema una frase de Alejandro Dolina en su libro *Crónicas del Ángel Gris*: “Los Refutadores de Leyendas no se limitan a demostrar que el mundo es razonable y científico, sino que también lo desean así. (Éste es seguramente su peor pecado)”²⁸. El modelo sindical está signado por las contradicciones de sus personajes, las vicisitudes de la economía y la política, las relaciones humanas y la lucha por el poder, por circunstancias internacionales que también influyen o determinan el accionar tanto de la clase trabajadora como del empresariado; e incluso por un folclore cargado con cierta mística que sobrevuela los acontecimientos colectivos y hace también a la idiosincrasia nacional.

Sujetos colectivos

El art. 10 del Convenio 87 de la OIT define a la asociación sindical como toda organización de trabajadores o empleadores que tenga por objeto fomentar y defender sus intereses respectivos.

La Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 (LAS) en su art. 2 dispone que se registrarán por sus normas aquellas asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores, es decir, todo aquello que se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo, teniendo la acción sindical como fin remover los obstáculos para la realización plena del trabajador.

Las relaciones laborales colectivas se basan en la noción de comunidad, en la manifestación de comunión de los miembros del grupo, respecto de la obra por realizar y de los medios a emplear, lo que no implica únicamente el asentimiento intelectual sino la voluntad de

²⁸ DOLINA, ALEJANDRO, “Crónicas del Ángel Gris”, Editorial Booket, Buenos Aires, 2013, pág. 53.

obrar en común. El elemento más importante es la idea de la obra a realizar, ya que es la que va a objetivar y a darle una individualidad social a la institución, aunque la misma no puede existir sin el sustrato humano; así el sindicato no existe sin sus afiliados. Sumado a lo cual debe destacarse el poder de gobierno organizado para la realización de los fines propuestos²⁹.

En el mismo sentido, el autor francés Alain Supiot expresa que “El contrato de trabajo a jornada completa y de duración indeterminada ha jugado este rol de acto condición para dar a los trabajadores una verdadera identidad profesional. Todos los que se hallan vinculados por un contrato de este tipo se encuentran ligados igualmente por un sentimiento de pertenencia a una misma comunidad profesional...el contrato se ha convertido, con el paso del tiempo, en la contraseña que permite acceder a un derecho de los trabajadores definido colectivamente...este estatuto común no podía sino alimentar un sentimiento intenso de identidad colectiva”³⁰.

Las organizaciones sindicales son asociaciones de trabajadores de carácter permanente, sin fines de lucro, que tienen como objetivo fundamental la defensa de los intereses profesionales, independientes de los empleadores y de la administración pública, cuyos miembros se relacionan en un vínculo de protección y de obediencia. Se caracterizan por poseer una estructura piramidal compuesta por una base de afiliados, un nivel intermedio de delegados y una conducción, en cuya cúspide se encuentra el secretario general, donde la dinámica de circulación del poder interior puede no seguir ese esquema, sino que se da una interpelación recurrente entre dichos estamentos y una lucha interna entre distintos sectores por el liderazgo del ente³¹.

También debemos agregar como uno de sus aspectos intrínsecos, el vínculo de solidaridad o compañerismo que une a sus miembros como parte de un todo superior a los individuos que lo componen, que deriva de la búsqueda de protección dada por el conjunto, frente al estado de necesidad en que se encuentra el trabajador ante el poder del capital, a la situación de desigualdad propia de las relaciones laborales, que justifica la existencia del principio protectorio consagrado en la legislación laboral³².

²⁹ SAMPAY, ARTURO ENRIQUE, “Carl Schmitt y la crisis de la ciencia jurídica”, Ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1965, pág. 29/31.

³⁰ SUPLOT, ALAIN, “Crítica del Derecho del Trabajo”, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, págs. 111/112.

³¹ SIMON, JULIO y AMBESI, LEONARDO, “La organización del sujeto sindical” en “Tratado de Derecho Colectivo”, dirigido por SIMON, JULIO C., Ed. LA LEY, Buenos Aires, Tomo I, págs. 341/345.

³² El principio protectorio tiene su fundamento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional al establecer que “El trabajo en sus distintas formas gozará de la protección de las leyes...” y consiste en proteger al trabajador como la parte más débil del contrato de trabajo, quien carece de igualdad real de negociación, compensándola mediante la desigualdad inversa que la ley produce a su favor, a los fines de equilibrar la relación. Se expresa en tres reglas: a)

La trascendencia que posee la fuerza del poder colectivo deviene también de la posibilidad de adoptar medidas de acción directa, y a su vez, de que las organizaciones colectivas sean verdaderas hacedoras de normas, mediante el procedimiento negocial, del cual surgen los convenios colectivos. Ambos temas vinculados a la eficacia del modelo que, por su relevancia, serán ampliados en el capítulo siguiente.

El art. 10 de la LAS establece una forma asociativa que solo reconoce como sujeto colectivo a las entidades que nuclean a los trabajadores en función de su profesión, y desestima cualquier otro tipo de agrupamiento. No obstante, distingue distintas tipologías de acuerdo con su composición, a saber:

- Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
- Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque realicen actividades distintas;
- Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

A su vez, el art. 11 dispone una estructura piramidal al aclarar que las asociaciones sindicales pueden asumir distintas formas:

- Sindicato o unión (Primer grado): Las uniones son sindicatos con alcance territorial nacional que se dividen en seccionales con actuación local o jurisdiccional, que no poseen personalidad propia, sino que son simples dependencias administrativas.
- Federaciones (Segundo grado): Aquellas que agrupan asociaciones de primer grado.
- Confederaciones (Tercer grado): Aquellas que agrupan asociaciones de segundo grado; actualmente son dos, la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central de Trabajadores de Argentina (CTA), aunque ésta última no posee personería gremial.

Con respecto a los elementos esenciales que hacen a la existencia de las entidades gremiales, resulta fundamental el estatuto social por ser necesario para el nacimiento de

“In dubio pro operario” por la cual el intérprete de la norma en caso de duda debe inclinarse por la que resulte más favorable al trabajador (art. 9 LCT); b) Regla de la norma más favorable, para los casos en que exista más de una norma aplicable en una misma situación jurídica, se opte por la más favorable al trabajador, aunque por jerarquía no corresponda; c) Regla de la condición más beneficiosa, la que establece que en el caso concreto de un contrato individual de trabajo, se respeten determinados beneficios pactados al trabajador y condiciones laborales favorables previstas en las normas, bajo apercibimiento de ley (art. 7 y 13 LCT).

cualquier gremio. Son reglas de derecho generales y abstractas, crean al tipo asociativo, son imperativas por lo que deben ser cumplidas por los miembros, algunas de sus normas tienen carácter represivo, son reglamentarias y de interpretación amplia. Es un requisito formal para el acto constitutivo y es la ley interna que hace a la autarquía sindical ya que los configura institucionalmente.

El art. 16 de la LAS establece ciertos aspectos que necesariamente debe contener, entre ellos, la denominación, domicilio, objeto y zona de actuación; actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente; derechos y obligaciones de los afiliados, autoridades, funciones y mandatos; patrimonio social, estructura orgánica, medidas de acción; y disolución de la asociación.

Otro elemento sin el cual la vida y acción de las entidades gremiales sería imposible es el patrimonio. Se compone de las cotizaciones y contribuciones de solidaridad realizadas por los afiliados, los bienes adquiridos y sus frutos, y por las donaciones, legados, aportes y recursos no prohibidos por la ley. En el caso de las organizaciones con personería gremial, poseen además la administración de las obras sociales y la exención de impuestos, como prerrogativas otorgadas por la ley de manera exclusiva.

Con respecto a la estructura de las asociaciones sindicales, la dirección y administración es ejercida de manera colegiada por una comisión directiva, compuesta por un mínimo de cinco miembros, elegidos por el voto directo y secreto, de forma tal que asegure la voluntad de la mayoría de los afiliados o delegados congresales. Es presidida por el secretario general, cuyo mandato dura cuatro años, con derecho a ser reelegido.

El órgano más importante de los gremios es la asamblea, que debe reunirse anualmente en sesiones ordinarias, y de manera extraordinaria, cuando la convoque el órgano directivo, por decisión propia o por la solicitud del número de afiliados o congresales que establezca el estatuto. Su relevancia reside en que es el ámbito donde se ejerce de manera más intensa la soberanía sindical, en cuyos límites se enmarca el poder, delegado por los trabajadores a partir de un contrato asociativo.

Tiene las siguientes funciones: fijar criterios generales de actuación, considerar anteproyectos de convenciones colectivas, aprobar o modificar los estatutos, memorias y balances, fusiones con otras asociaciones o afiliaciones a organizaciones nacionales o internacionales, dar mandato a delegados a congresos de entidades de grado superior, y fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados.

El órgano de fiscalización es el encargado de ejercer el control en materia de registración contable y financiera, es decir, en lo relativo a la administración del patrimonio social. En general, lo constituye una comisión revisora de cuentas, elegida juntamente con el resto de las autoridades. Su actuación fundamental es al momento de considerar el ejercicio anual, antes de la asamblea ordinaria.

Dentro de las empresas o lugares de trabajo, los delegados del personal ejercen la representación de los trabajadores ante el empleador, ante la autoridad administrativa cuando actúa en dichos sitios, y ante la misma asociación gremial, de la cual también es representante frente a los trabajadores y al empleador. Deben ser afiliados y elegidos por el voto directo y secreto de los trabajadores en el lugar de trabajo, por un periodo máximo de dos años, pudiendo ser revocado su mandato por la asamblea.

Esta representación unificada en los lugares de trabajo o de doble canal, es una de las notas originales del modelo sindical argentino, por ser los delegados órganos bifrontes que, como el dios Jano³³, se encuentran en el umbral que divide al sindicato y a los trabajadores de la empresa, velando por los intereses del todo y de las partes, en una alquimia basada en la solidaridad y no en la confrontación.

Su figura es fundamental porque configuran una suerte de correa de transmisión, ya que al interpretar a las bases y ser el canal de sus demandas, provocan una traslación de la fortaleza real desde abajo hacia la cúspide de la organización. Por tal motivo, las asociaciones sindicales prevén su ubicación en el entramado orgánico mediante plenarios o congresos de delegados, con atribuciones consultivas o de dirección.

En el capítulo anterior narramos cómo nace el modelo sindical al calor del movimiento peronista, y que este consideraba a los sindicatos como su columna vertebral. El diseño de su arquitectura debe asociarse con la tan mencionada frase del conductor “la organización vence al tiempo”, ya que las asociaciones sindicales tienen pretensión de permanencia, de perdurar en tanto existan trabajadores a quienes representar de acuerdo con la actividad que los nuclea.

No obstante, pueden suceder diversas circunstancias en la vida de las entidades que determinen su final:

- Disolución expresa por decisión de los órganos del ente conforme al estatuto;

³³ GRIMAL, PIERRE, “Diccionario de mitología griega y romana”, Editorial Paidós, Buenos Aires, 1989, págs. 295/296.

- Disolución tácita o por inactividad decidida en instancia judicial a solicitud de la autoridad administrativa por incumplimiento de las obligaciones legales o estatutarias;
- Ante casos de suma gravedad también por decisión judicial;
- Fusión (sólo entre asociaciones bajo el control del Ministerio de Trabajo);
- Quiebra, siendo tema de discusión si el juez comercial puede ordenar la cancelación de una inscripción gremial o debe solicitar a la autoridad administrativa del trabajo que tramite ante el fuero laboral la cancelación del registro respectivo³⁴.

Para finalizar y completar el cuadro, debemos mencionar al sujeto colectivo empresarial que, a diferencia de los sindicatos, sus intereses no son siempre los mismos por la diversidad y complejidad del entramado de empresas. La transformación del sistema productivo fordista-taylorista por la descentralización de las unidades de producción, las empresas en red, el vuelco hacia el sector de los servicios y la tecnología, influyeron en la representación del sector patronal.

No existe en nuestro país una regulación específica al respecto, sino que la ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo, adopta el criterio de la asociación empresaria más representativa como el interlocutor válido en el sistema de relaciones laborales colectivas.

Principio de libertad sindical

El Dr. Justo López lo define como el “conjunto de poderes individuales y colectivos, que aseguran la independencia de sus respectivos titulares en orden a la fundación, organización, administración y gobierno y actividad externa (actividad sindical) de las asociaciones profesionales de trabajadores...y empleadores...así entendida constituye un verdadero principio general del derecho colectivo del trabajo...”.

Se refiere a “poderes” por entender que se trata de posiciones jurídicas subjetivas o derechos que constituyen posibilidades de actuar jurídicamente, y que no se agotan en un objeto determinado. Realiza una clasificación de esos poderes jurídicos en individuales o colectivos,

³⁴ SIMON, JULIO y AMBESI, LEONARDO, “La organización del sujeto sindical” en “Tratado de Derecho Colectivo”, op. cit., pág. 414.

según sean reconocidos a los trabajadores especialmente o a las asociaciones profesionales, y a su vez, en positivos o negativos, dependiendo si configuran un hacer o un no hacer³⁵.

La Ley de Asociaciones Sindicales comienza su articulado con el reconocimiento de la libertad sindical como un principio esencial del modelo, al establecer que será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales, dotándolo así de un lugar central en la normativa. Luego de lo cual, sigue una enumeración no taxativa de las libertades que reconoce, a la que pueden aplicarse las categorías utilizadas por el autor citado.

En el art. 4 contempla derechos sindicales que tienen los trabajadores (poderes individuales) tales como constituir libremente asociaciones sindicales sin necesidad de autorización previa, afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse, reunirse y realizar actividades sindicales, peticionar ante los empleadores y autoridades, participar en la vida interna de las asociaciones, elegir a sus representantes y ser elegidos.

A su vez, en el art. 5 se refiere a los derechos de las asociaciones sindicales (poderes colectivos), entre los cuales menciona: determinar su nombre, objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial, adoptar el tipo de organización, aprobar sus estatutos, constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya existentes, o desafiliarse, diseñar su plan de acción, y llevar a cabo las actividades lícitas para defender el interés de los trabajadores. En especial, pueden ejercer el derecho a negociar colectivamente, a participar, a realizar huelgas y adoptar demás medidas de acción legítimas.

La protección por las leyes de las libertades colectivas es también una garantía para el ejercicio de las libertades individuales, en una relación inescindible entre el individuo y el conjunto. El autor francés antes citado lo explica en los siguientes términos: “Así pues, lo individual y lo colectivo no pueden separarse, pues se trata de dos dimensiones de una misma relación jurídica...La invención de la dimensión colectiva ha permitido salir del dilema de la subordinación voluntaria, restituyendo al trabajador su cualidad de sujeto libre, sin cuestionar su situación subordinada: se le da en el plano colectivo la autonomía de que se le priva en el plano individual...bajo la forma de libertades colectivas”³⁶.

³⁵ JUSTO LÓPEZ, “La organización del sujeto sindical” en “Tratado de Derecho Colectivo”, dirigido por SIMON, JULIO C., Ed. LA LEY, Buenos Aires, Tomo I, págs. 169 y 205.

³⁶ SUPIOT, ALAIN, “Crítica del Derecho del Trabajo”, op. cit., págs. 163/164.

La libertad sindical es la garantía para el accionar de los trabajadores y gremios sin condicionamientos de ningún tipo, ni limitaciones, más allá del respeto a la ley, que puede ser ejercida contra todos, ya sea el estado, el empleador, el propio sindicato e incluso otros trabajadores. Participa con el derecho a la vida y a la propiedad en la característica de ser oponible *erga omnes* y poseer un sujeto pasivo universal que debe respetar el ejercicio legítimo de los derechos sindicales.

El art. 6 regula lo expuesto en los siguientes términos: “Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente”. De lo expuesto surge que posee una faz activa, el derecho a un hacer, y una faz pasiva, el derecho a no hacer, lo que implica que su contenido sea amplio y variable, no circunscripto al articulado de la ley, sino que puede alcanzar otros escenarios no contemplados por el legislador.

El Dr. Eduardo Álvarez explica que “...lo que la define en su dinámica es la no injerencia del “otro”, lo que podríamos denominar como el “principio de abstención” y que tiene, sin dejar de lado aquel sujeto pasivo universal al que hiciéramos alusión, dos destinatarios principales: los empleadores y el Estado, que son aquellos que, en la compleja realidad de intereses económicos, políticos y sociales, reaccionan para generar conductas en el ámbito de las relaciones colectivas”³⁷.

En igual sentido, el Convenio 87 de la OIT sobre “Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” de 1948, suscripto por nuestro país, dispone en su art. 2 que “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos”.

Asimismo, en el segundo apartado del art. 3 establece que “Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”; el art. 4 que “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”; y el art. 7 que “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones...no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio”.

³⁷ ÁLVAREZ, EDUARDO, “Examen del Modelo Sindical”, op. cit., pág. 3269.

Del articulado transcripto surge que la libertad sindical implica entonces la imposición de un no hacer, es decir, la prohibición de cualquier condicionamiento externo que afecte el ejercicio de los derechos colectivos, dirigida a las autoridades, al Estado representado en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial.

Nuestra Constitución Nacional en su art. 14 bis reconoce a los trabajadores el derecho a la “...organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”, frase de la cual se infiere la imposibilidad de aplicar restricciones. Además, en su segundo párrafo, otorga garantías a los gremios para el libre ejercicio de los derechos al disponer que pueden “concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga”, y a los representantes gremiales que “gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.

Ahora bien, la polémica gira en torno a si cualquier intervención estatal conlleva la violación a este principio o, en su caso, qué grado de regulación es constitucional, y si la imposición de un contenido con una finalidad clara, tendiente a llevar a cabo acciones positivas para fortalecer al sujeto colectivo y su accionar, atenta contra la manda constitucional.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha expedido al respecto en diversos fallos, que analizaremos en el capítulo referido a los cambios normativos, y profundizaremos sobre el principio tratado, ya que se proyecta sobre todos los temas básicos del Derecho Colectivo (asociaciones sindicales, negociación colectiva, conflictos colectivos, medidas de acción directa, huelga, etc.), y es por ello, el punto neurálgico de los cuestionamientos de quienes atacan en su esencia al modelo sindical.

Principio de concentración

El art. 25 de la ley N° 23.551 establece que “La asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá personería gremial, siempre que cumpla los siguientes requisitos: a) Se encuentre inscrita de acuerdo con lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses; b) Afilie a más de veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar. c) La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados

cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Los promedios se determinarán sobre los seis meses anteriores a la solicitud”.

Luego de reconocerse la personería gremial, la autoridad administrativa laboral o judicial, debe precisar el ámbito personal y territorial de la representación, que no podrán exceder de los establecidos en los estatutos, pero sí ser reducidos si existiera superposición con otra asociación sindical con personería gremial. Cuando ello ocurra, se debe dar intervención a la asociación afectada, proceder al cotejo para determinar cuál es la más representativa, y posteriormente, la autoridad administrativa dictará una resolución al respecto.

Una vez concedida la personería gremial, se inscribirá a la asociación en un registro y se publicará en el Boletín Oficial, sin cargo, tanto la resolución administrativa como los estatutos.

Dispone también que solo podrá concederse igual personería a otra asociación para actuar en la misma zona y actividad, cuando ya existe una asociación sindical con personería gremial, si la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente. Se le corre traslado para que ejerza su defensa y, si la autoridad administrativa toma la decisión de concederle la personería a la solicitante, la otra continuará como simplemente inscripta.

En el caso de un sindicato de oficio, profesión o categoría, podrá concedérsele personería si existieran intereses sindicales diferenciados de la unión o asociación de actividad, como para justificar una representación específica, además de cumplir con los requisitos del art. 25. Si es un sindicato de empresa, expresa que sólo podrá otorgarse personería cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.

El procedimiento descripto determina los requisitos para el otorgamiento de la personería gremial a las organizaciones más representativas, dándole la nota de originalidad al ordenamiento jurídico argentino, por el poder que representa para los sindicatos que la poseen.

El art. 31 de la LAS dispone que son derechos exclusivos de aquellas asociaciones: “a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas; c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el

cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social; d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores; e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades; f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo”.

Mientras que las asociaciones simplemente inscriptas, por tener personería jurídica, gozan de los derechos consagrados en el art. 23, estos son: “a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados; b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial; c) Promover: 1º La formación de sociedades cooperativas y mutuales, 2º El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social, 3º La educación general y la formación profesional de los trabajadores; d) Imponer cotizaciones a sus afiliados; e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa”.

No obstante, como analizaremos más adelante y anticipábamos en el apartado anterior, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en diversos pronunciamientos, ha procurado otorgar mayor libertad sindical a las asociaciones simplemente inscriptas, y evitar que la personería gremial implique para el sindicato privilegios que excedan de una prioridad en la representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de delegados ante los organismos internacionales.

El sistema de “unidad sindical promocionada” consiste en permitir la creación de tantos sindicatos como los trabajadores en ejercicio de su libertad sindical determinen, mientras cumplan con los requisitos legales, pero sólo aquel que sea el más representativo de acuerdo con la cantidad de afiliados puede obtener la personería gremial, con los privilegios que la ley confiere. Por el contrario, en los sistemas de “pluralidad sindical”, se permite la fundación de la cantidad de sindicatos que se deseen, todos con iguales derechos.

Dicha promoción de la concentración de la fuerza sindical se manifiesta a través de distintas disposiciones de la ley: en el otorgamiento de la personería gremial; en el criterio de agrupamiento exclusivamente gremial prohibiendo todo tipo de discriminación; la preferencia por sindicatos de actividad (verticales) por sobre los de oficio o empresa (horizontales); la estructura piramidal que confluye en una central única de grado superior que concentra la representación de la totalidad del movimiento obrero; y la unificación de la actuación sindical

también en los lugares de trabajo, mediante la figura del delegado que representa a todos sus compañeros de trabajo, independientemente de su afiliación³⁸.

Unidad o división, esa es la cuestión y el nudo gordiano que determina la confrontación en relación con el modelo sindical. Lejos de ser una discusión inofensiva entre académicos, cada sistema responde a intereses distintos y favorece o perjudica a determinados sectores sociales. La frase “unidad de los trabajadores” es una consigna enarbolada en cualquier manifestación sindical que no por tanto repetirse pierde el sentido de lo que expresa y adquiere corporalidad en el conjunto hermanado de trabajadores, cuya potencia se hace visible ante la posibilidad real del accionar de la masa organizada.

La atomización del movimiento obrero en una multiplicidad inorgánica de gremios, lejos de prohijar la tan mentada libertad, genera la debilidad en la lucha por la defensa de los derechos laborales. El diseño del modelo sindical se logró cuando los trabajadores ingresaron a la historia como actores sociales, sin embargo, ya cantaba Martín Fierro en los tiempos en que se configuraba nuestra patria: "Los hermanos sean unidos / porque ésa es la ley primera, / tengan unión verdadera, / en cualquier tiempo que sea, / porque si entre ellos pelean / los devoran los de ajuera"³⁹.

Democracia sindical

La democracia dentro de las organizaciones gremiales se encuentra garantizada por la Constitución Nacional cuando en el art. 14 bis se refiere al derecho de los trabajadores a una “organización sindical libre y democrática”.

En el mismo sentido y de manera más detallada, el art. 8 de la LAS dispone: “Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar: a) Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados; b) Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión; c) La efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos

³⁸ RECALDE MARIANO, “El modelo sindical argentino – Régimen jurídico”, op. cit., pág. 72.

³⁹ HERNÁNDEZ, JOSÉ, “Martín Fierro”, Ediciones Colihue, Buenos Aires, 1994, pág. 279, canto 4695.

en los sindicatos locales y seccionales; d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos”.

A su vez, el art. 4 dispone que es derecho de los trabajadores “Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos”.

El esquema normativo pretende garantizar sindicatos democráticos que repliquen en su interior los valores republicanos de nuestro país, cuyo énfasis se pone de manifiesto en la literalidad de su articulado al utilizar la palabra “efectiva”, tanto en lo que respecta a la democracia interna misma, como a la participación de los afiliados mediante elecciones directas.

La jurisprudencia tiene dicho que la democracia sindical conlleva que “el gobierno del sindicato sea el resultado de la voluntad mayoritariamente de los afiliados, libre y periódicamente expresada de conformidad con los estatutos y con la ley, así como que esta ley y estos estatutos han de ser aptos para garantizar la expresión y el ejercicio eficaz de aquella voluntad...ha de recordarse que los conflictos intrasindicales por la conducción de las asociaciones se hallan a menudo dotados de una dinámica tal que los hechos políticos consumados tornan ilusorio el cumplimiento de resoluciones posteriores que eventualmente dispongan retrotraer la situación a su estado primitivo”⁴⁰.

Como podemos observar, la interpretación de la jurisprudencia hace foco en el rol de las cartas orgánicas de las distintas asociaciones sindicales para establecer mecanismos que garanticen el ejercicio eficaz de la voluntad de las mayorías sindicales, de forma tal que cada gremio configure un “Estado Sindical de Derecho”⁴¹.

Para lograr la plena vigencia de los principios de ese estado de derecho, el art. 7 consagra el principio de no discriminación al disponer 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”. Asimismo, el art. 12 establece que “deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo con esta ley y a sus estatutos, los que deberán conformarse a la misma”.

⁴⁰ CNTrab., sala III, 03/07/1990, “FEDERACIÓN DEL PERSONAL DE VIALIDAD NACIONAL C/ DIRECCIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES (MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACIÓN), Carpetas DT, 3483.

⁴¹ JUSTO LÓPEZ, “La organización del sujeto sindical” en “Tratado de Derecho Colectivo”, dirigido por SIMON, JULIO C., Ed. LA LEY, op. cit., pág. 390.

Es importante destacar que el art. 18 establece un cupo gremial femenino, procurando la igualdad de género en la participación sindical, al disponer que debe garantizarse la representación femenina en los cargos electivos y representativos de un 30%, siempre que el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando eso no ocurra, debe garantizarse la participación de las mujeres en proporción a esa cantidad. A su vez, ordena que las listas que se presenten deberán incluir esos porcentuales mínimos de mujeres y en lugares que posibiliten su elección, caso contrario, no serán oficializadas.

En el art. 16 de la LAS y en su decreto reglamentario 467/88, se prevé que, en el accionar del poder sancionador del sindicato, se respete el debido proceso y el derecho de defensa, como elementos necesarios para la eficacia de los valores republicanos promovidos.

No podemos dejar de mencionar que algunas de las críticas al modelo sindical giran en torno a la participación de las minorías y a la posibilidad de reelección de los dirigentes gremiales. La normativa transcripta procura el respeto por los principios democráticos y adopta herramientas tendientes a corregir las conductas antidemocráticas en las que pueda incurrir algún representante o entidad gremial, como la acción prevista en el art. 47 (amparo sindical).

En el caso concreto de las reelecciones indefinidas, la OIT a través de los órganos de interpretación del Convenio 87, ha considerado violatorio de la libertad sindical, toda normativa legal tendiente a limitar la duración de los periodos de representación⁴².

Si bien es cierto que hay gremios que son presididos desde hace varias décadas por los mismos dirigentes, no deja de ser justamente una manifestación de la voluntad mayoritaria de los trabajadores que avalan con su voto el gobierno de sus representantes, y no necesariamente la consecuencia de elecciones fraudulentas o amañadas mediante ardides.

Lo dicho no implica negar que, como toda institución humana, los sindicatos también son pasibles de ser víctimas de acciones espurias o cuestionables, tales como disposiciones estatutarias que impiden o limitan la participación, la promoción de listas únicas en las elecciones, padrones inflados, convocatorias electorales no publicadas, entre otras maniobras que afectan el funcionamiento democrático.

No obstante, es importante no perder de vista que los trabajadores organizados fueron capaces de enfrentarse a dictaduras sangrientas y a dar la vida por defender a sus compañeros,

⁴² Recopilación de decisiones y principio del COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL, “La Libertad Sindical”, OIT, Ginebra, 1985, págs. 425 y 426.

derechos y proclamas colectivas; por lo que pensar que no pueden cambiar por la vía de los votos a un dirigente si ya no los representa, es una subestimación injusta por quienes critican una realidad que les es ajena, y cuyos intereses no son los que están en juego.

En estos aspectos es determinante el rol del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como autoridad de aplicación de la ley, que está facultado para inscribir a las asociaciones, otorgar la personería gremial y llevar los registros; requerir que se dejen sin efecto medidas violatorias de las disposiciones legales o estatutarias o que incumplan con lo dictado por la autoridad competente en el ejercicio de sus funciones; petitionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación en los supuestos determinados en el inc. 3° del art. 56; disponer el llamado a elecciones; y resolver conflictos de encuadramiento o diferendos de afiliados entre sí o con la entidad.

Es quien ejerce el control exclusivo de las asociaciones sindicales con la limitación del art. 57, que consagra otra garantía de libertad sindical al condicionar su actuación sólo a los casos previstos, no pudiendo intervenir en la dirección y administración, ni restringir el manejo de los fondos sindicales. Sumado a lo cual, todas las resoluciones administrativas definitivas son impugnables ante la justicia, ya sea por los jueces o tribunales con competencia laboral en las distintas jurisdicciones (art. 63), o por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los casos cuya competencia es exclusiva (art. 62).

Para finalizar, nos parece relevante mencionar el llamado “principio de pureza” que se encuentra consagrado en el art. 9, y consiste en que “Las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros”, por estar relacionado con la consecución de los fines sindicales, y sin el cual es imposible una democracia interna real.

Así como los argentinos entendimos, al poco tiempo de terminada la última dictadura militar, que con la democracia reducida en lo formal a celebrar el acto eleccionario no se logra una sociedad justa, los principios republicanos y democráticos aquí expuestos deben servir al accionar del movimiento obrero organizado para la consecución de su fin principal que es la realización plena de los trabajadores.

CAPÍTULO III

FACETAS DE LA EFICACIA

En el capítulo anterior reflexionábamos sobre el objeto de las asociaciones sindicales, aquello que le da sentido a su existencia, que es la defensa de los intereses de los trabajadores, entendiéndose por tales, a todo lo relacionado con sus condiciones de vida y de trabajo. Hacíamos notar que la Ley de Asociaciones Sindicales parte de ciertos principios que coronan al resto de la normativa y sobre los que se asienta el modelo: la libertad sindical, la democracia interna, la no discriminación, y el principio de concentración.

Ahora bien, cuando hablamos de eficacia del modelo, hacemos referencia a la capacidad para cumplir con ese objeto, lo que se vincula con el actuar acorde a los principios, y en última instancia, con la esencia de todo sindicato, ya que son instituciones caracterizadas por el hacer dirigido a la transformación de la realidad en términos materiales. En ese sentido, el art. 3 de la LAS establece el norte que debe determinar toda actuación llevada a cabo por los gremios: “La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador”.

El Dr. Eduardo Álvarez sostiene que “El tema de la eficacia, entendida como la idoneidad para canalizar la reivindicación, atravesar el conflicto y lograr una concertación cabal, no es del todo ajeno a la formulación del “modelo sindical” y a la democracia interna, porque hace a la adaptabilidad y a la capacidad de reacción frente a un mundo que, como ya lo hemos advertido, ha cambiado, sobre todo en lo concerniente a la complejidad del modelo productivo y de gestión”⁴³.

La idoneidad para canalizar la reivindicación se puede entender desde distintos ángulos, ya que implica no sólo la consagración en términos legislativos de los derechos laborales, sino también su materialización en la realidad como mejoras en la calidad de vida de los trabajadores, y a su vez, la gestión del conflicto colectivo dirigido a lograr la armonía o paz social entre capital y trabajo. Motivo por el cual, para realizar un balance del modelo sindical

⁴³ ÁLVAREZ, EDUARDO, “Examen del Modelo Sindical”, op. cit., pág. 3280.

desde su nacimiento en 1945 hasta nuestros días, es necesario analizarlo teniendo presente dichas facetas que hacen a la eficacia.

Para ello, realizaremos un breve *racconto* histórico de los derechos consagrados por el ordenamiento jurídico y apelaremos a estadísticas, de forma tal de poder observar el Índice de Gini y la participación concreta de los trabajadores en el Producto Bruto Interno (PBI), como variables objetivas y demostrativas de la justicia en una sociedad en cada etapa; considerando también a las negociaciones colectivas como un factor determinante en ese esquema.

Finalmente, analizaremos la realidad concreta de la estructura organizativa sindical brindada por el modelo, que ha permitido a los trabajadores registrados ejercer en lo cotidiano aquellos derechos necesarios para posibilitar la realización plena pretendida por la ley. Utilizaremos en tal sentido, dos herramientas metodológicas: entrevistas a dirigentes gremiales y empresariales, y la observación de un sindicato para obtener información de la realidad a través del método inductivo.

No podemos dejar de mencionar que la idoneidad para canalizar las reivindicaciones se vincula también y de manera insoslayable a los medios de actuación o herramientas de lucha y de conquista con que cuentan las organizaciones de trabajadores para atravesar los conflictos y lograr esa concertación: la negociación colectiva y la huelga, así como las demás medidas de acción directa. Estos temas los abordaremos en el capítulo siguiente junto a las garantías otorgadas por la ley para proteger la libertad de acción de los sindicatos y de sus representantes: la tutela o amparo sindical y las acciones contra las prácticas desleales.

Conquistas legislativas

En el primer capítulo sosteníamos que, a mayor organización del movimiento obrero, mayores fueron las conquistas alcanzadas. A los fines de demostrar dicha aseveración, completaremos aquella evolución histórica con la consagración legislativa de los derechos laborales conquistados, de acuerdo con cada etapa oportunamente analizada.

En la época inicial podemos mencionar a la Asamblea del año 1813 como el primer hito patrio en favor de la igualdad y la libertad, que fue la abolición de la esclavitud. Posteriormente, se plasmaron las ideas de la independencia en la Constitución Nacional de 1853/1860, donde en el art. 14 se consagra el derecho de trabajar, ejercer toda industria lícita y asociarse con fines

útiles. Debemos destacar que durante parte del siglo XIX y principios del XX, las relaciones laborales se rigieron por las disposiciones del Código Civil y del Código de Comercio.

Con la lucha de los inmigrantes anarquistas y socialistas, se legislaron las primeras leyes laborales: prohibición de trabajar en domingo (Ley 4661/1905), régimen de trabajo de menores y mujeres (Leyes 5291/1907 y 11.317/1924), se crea la Dirección Nacional del Trabajo (1912), régimen de accidentes laborales y enfermedades profesionales (Ley 9688/1915)⁴⁴, límite de la jornada de trabajo (Ley 11.544/29), entre otras.

En 1934 se modifican algunos artículos del Código de Comercio y se amplían a todos los trabajadores aspectos tales como el preaviso y la indemnización por despido (Ley 11.729 y Dec. 33.302/45). Es dable mencionar que en este periodo surgen los proyectos de Código de Trabajo que, si bien no llegaron a sancionarse, fueron una evolución en la materia, como el de Joaquín V. Gonzalez (1904), Alejandro J. Unsain (1921), Diego Luis Molinari (1928) y el de Carlos Saavedra Lamas (1933).

En la etapa de constitución y consolidación del modelo sindical, con la Revolución de 1943 en la que Juan Domingo Perón era Secretario de Trabajo y Previsión, se crearon los Tribunales del Trabajo, se legisló sobre el trabajo de menores (Ley 14.538/1944), estatuto del peón (Dec. 28.169/1944), régimen de vacaciones (Dec. 1.749/1945), aguinaldo y salario mínimo (33.302/1945), entre otras, tanto generales como estatutos para actividades en particular, que con el gobierno democrático de 1946 fueron ratificadas mediante la Ley 12.921. Luego de lo cual se continuó ampliando derechos hasta llegar a su máxima consagración con la Constitución Nacional de 1949 que incluía un decálogo con los “Derechos del Trabajador”.

El golpe de estado de 1955 derogó la reforma constitucional y retornó a la Constitución Nacional de 1853/60, con el agregado del art. 14 bis, en el que se reconocen los derechos sociales a favor de los trabajadores, los gremios y la Seguridad Social, e incorpora el derecho de huelga. Asimismo, como vimos anteriormente, se intentó implementar un modelo de “pluralidad sindical”.

En el año 1974 con el tercer gobierno de Perón, se sanciona la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), cuya trascendencia radica en ser el primer ordenamiento jurídico general del

⁴⁴ Implicó una verdadera revolución en la materia al aceptar el principio de inversión de la carga de la prueba cuando el evento se produce durante el tiempo de la prestación de servicios, por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente al mismo. El régimen continuó vigente, aunque con modificaciones, hasta 1991 cuando fue sustituido por la Ley 24.028, y luego en 1996 por la actual Ley de Riesgos del Trabajo 24.557. Posteriormente, fue modificada en 2012 mediante la Ley 26.773, y en 2017 por la Ley 27.348.

contrato y relación individual del trabajo, una codificación parcial de nuestro Derecho Laboral, excluyendo solo a los empleados públicos, al servicio doméstico y agrarios, por tener un estatuto particular, dejando a salvo los mayores beneficios que otras normativas pudieran consagrar.

El Dr. Carlos Livellara expresa que la LCT “adquiere una virtualidad trascendente en cuanto juridiza principios fundamentales que hacen a la propia naturaleza del hombre...en el reconocimiento de la dignidad del trabajador...se logra un gran avance, ya que no sólo establece disposiciones para que se aseguren las condiciones necesarias a fin de evitar daños en la vida física del trabajador, sino de la vida moral, el reconocimiento del hombre como tal, con derecho a participar y a que se respete su persona...Igualmente, debe destacarse el haber fijado a la colaboración, solidaridad y buena fe como principios fundamentales a los que debe ajustarse la relación de trabajo”⁴⁵.

La dictadura cívico-militar de 1976 comenzó el proceso de desindustrialización del país y de flexibilización laboral que continuaría hasta comienzos del presente siglo, para lo cual fue necesario la instauración del terrorismo de estado y la destrucción del movimiento obrero organizado, mediante la violencia feroz y la sanción de la Ley 22.105 de Asociaciones Gremiales, tal como analizáramos oportunamente. Todo ello hizo posible que se publicara la Ley 21.297 por la que se reordena la LCT y se derogan 25 artículos, se modifican 95 y se incorpora el art. 302, quedando reducida a 277 artículos, representando un retroceso en los derechos laborales⁴⁶.

La sanción de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 de 1991 procura la regularización del empleo no registrado a través de exoneraciones e incentivos a la regularización voluntaria, así como indemnizaciones a favor del trabajador y sanciones al empleador ante el incumplimiento. Asimismo, introdujo un intento de flexibilización de la contratación laboral mediante la regulación de modalidades atípicas y de la jornada de trabajo al permitir reducirla por acuerdo individual o por convenio colectivo. Debemos mencionar también la creación de

⁴⁵ LIVELLARA, CARLOS A., “Derecho del Trabajo”, Ediciones Jurídicas Cuyo, Mendoza, 2004, págs. 76/77.

⁴⁶ Se elimina la primacía que otorgaba la LCT a los usos y costumbres del lugar o de la empresa más favorables al trabajador, sobre las disposiciones de las leyes, de los convenios colectivos y del contrato de trabajo; cuando el trabajador perdiera el juicio se le podía embargar hasta el 20% de su salario; se limitaron las disposiciones que prevenían el fraude en contra de los derechos del trabajador; establecía que los libros y registros aunque no se confeccionaran en la forma debida tenían valor probatorio frente al trabajador; de las presunciones legales que establecía la LCT en favor del trabajador se eliminó el beneficio de la duda en cuanto a la apreciación de la prueba; acerca del silencio del empleador ante la intimación del trabajador para que cumpla sus obligaciones, genera una presunción en su contra que podría desvirtuar mediante otras pruebas; entre otras.

un seguro de desempleo para los trabajadores desocupados que no hubieran sido despedidos por justa causa.

La reforma constitucional de 1994 en el art. 75 inc. 22 incorpora los tratados internacionales y les otorga jerarquía constitucional a los referidos a los derechos humanos. Asimismo, en relación con los demás tratados internacionales y convenciones les concede carácter de supralegal, en las que se incluyen los convenios de la OIT. En ellos se reconocen derechos a los trabajadores tales como a la intimidad, no discriminación, tiempo libre, salario justo y otros vinculados al derecho colectivo que serán analizados posteriormente.

En 1995 se dicta la Ley 24.465/95 de nuevas modalidades contractuales, introduce el periodo de prueba, el trabajo a tiempo parcial, el contrato de fomento especial de empleo para determinadas categorías y regula el contrato de aprendizaje. También se sanciona la Ley 24.467 que establece un régimen aplicable a las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

El Dr. Arturo S. Bronstein explica que: “A decir verdad, todo indica que estas reformas apuntaban idealmente a resultados que la realidad negó. En primer lugar, el comportamiento del empleo no mostró la buena conducta que garantizaron los progenitores de la ley, pues continuó su curva ascendente, triplicándose casi entre 1991 y 1997. Quizás ello se debió, en parte, a que la antigua LCT no era tan rígida como se había sostenido, pues y al fin y al cabo permite, mediante un preaviso y una indemnización relativamente módica, despedir a un trabajador con buena causa, sin buena causa o sin causa alguna. Otra explicación sugiere que las modalidades atípicas de contratación, permitidas por una u otra ley, fueron utilizadas esencialmente para reemplazar mano de obra permanente por mano de obra precaria, pero no para crear nuevos empleos conforme al objetivo que declaró la reforma laboral. De ahí que en lugar de haber creado nuevos empleos el efecto de estas leyes fue de precarizar los existentes, sin hablar de su contribución al desfinanciamiento de la seguridad social, debido a las exenciones con que se gratificó a quienes empleaban trabajadores precarios. No menos decepcionantes fueron los resultados de estas reformas con relación al blanqueo del trabajo no declarado que, según la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos, en octubre de 1997 alcanzaba al 36 por ciento de los asalariados del Gran Buenos Aires”⁴⁷.

⁴⁷ BRONSTEIN ARTURO S., “Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina”, ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Equipo Técnico Multidisciplinario (ETM), San José de Costa Rica, junio de 1998.

En 1998 se sanciona la Ley 25.013 que modifica el régimen de preaviso, establece la reducción de la indemnización por antigüedad en caso de despido sin causa, crea la figura del despido discriminatorio, reforma el periodo de prueba, se reforma el contrato de aprendizaje al que se le asigna naturaleza laboral; asimismo, en el aspecto colectivo, elimina la ultraactividad de los convenios, la posibilidad de disponer convencionalmente de distintos institutos, modifica la representación de los trabajadores.

En el marco de la emergencia económica del año 2000 por Ley 25.250 se modificó el período de prueba extendiendo sus plazos. A su vez la Ley 25.323 del mismo año, establece un incremento indemnizatorio para los casos de falta de registración o registración defectuosa de la relación laboral, y dispone un incremento de las indemnizaciones por antigüedad, preaviso y mes de despido en caso de que el empleador no pague las indemnizaciones por despido en tiempo oportuno. Por Ley 25.561 en el año 2002 se suspenden por 180 días los despidos sin causa justificada y duplica la indemnización en caso de producirse; y el decreto 265/02 reglamenta la apertura del procedimiento de crisis de empresa.

En el año 2004 se sanciona la Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral cuyo objetivo fue derogar la ley 25.250, modificar diversos artículos de la LCT y leyes 14.250 y 23.546. Se unifica el periodo de prueba en 3 meses sin distinción del tipo de empresa y sin que pueda ampliarse por vía colectiva, con obligación de preavisar y de registración de la relación, así como el pago de aportes y contribuciones; unifica las reglas relativas al preaviso y a la indemnización por antigüedad; reduce las contribuciones a la Seguridad Social para fomentar el empleo por 12 meses. Asimismo, crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SSIDITYSS) destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas laborales y de la Seguridad Social para todo el territorio del país, estableciendo como autoridad de aplicación del nuevo sistema al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. También contiene un capítulo referido a las cooperativas de trabajo, para controlar el cumplimiento de las normas en relación con los trabajadores dependientes y a los socios para evitar el fraude laboral.

Señala el Dr. Mario E. Ackerman que: “La ley 25.877, sancionada el 2 de marzo de 2004, es, de hecho, la última reforma laboral que puede ser calificada como tal y, de hecho, la mayoría de sus normas se mantienen vigentes hasta estos días... el ciclo iniciado con la ley 25.877 y que, de hecho, se prolonga hasta nuestro días se puede caracterizar por tres notas significativas: un muy fuerte impulso de la negociación colectiva, el nuevo protagonismo cuasi

normativo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y las modificaciones por goteo de las normas que regulan las relaciones de trabajo.⁴⁸”

La evolución legislativa laboral en nuestro país se corresponde con el desarrollo y organización del movimiento obrero, dando cuenta que, a partir de la instauración y consolidación del modelo sindical, fue cuando se alcanzaron los mayores avances en términos normativos. También podemos observar que, en las etapas de retroceso y repliegue, es cuando se perdieron, redujeron o precarizaron derechos laborales.

Decía el maestro alemán Rudolf Von Jhering “Todo derecho en el mundo debió ser adquirido mediante la lucha; todos los principios de derecho que están hoy en vigor han tenido que ser impuestos mediante la lucha frente a quienes no los aceptaban, por lo que todo derecho, tanto el derecho de un pueblo como el de un individuo, depende de que estemos dispuestos a defenderlo. El derecho no es una idea lógica, sino una idea de fuerza; he ahí porque la justicia, que sostiene en una mano la balanza donde pesa el derecho, sostiene en la otra la espada que sirve para hacerlo efectivo. La espada sin la balanza es la fuerza bruta, y la balanza sin la espada es el derecho en su impotencia. Ambas se completan recíprocamente, y el derecho no reina verdaderamente más que en el caso de que la fuerza desplegada por la justicia para sostener la espada iguale a la habilidad que emplea en manejar la balanza”⁴⁹.

Clara es entonces la necesidad de un movimiento obrero lo más organizado y unido posible en la defensa del derecho. Si bien lo expuesto parece una derivación del sentido común, casi una obviedad, no faltan quienes consideran factible escindir a las conquistas normativas de las luchas obreras para alcanzarlas y de la organización sindical para defenderlas y hacerlas efectivas.

A este respecto manifestaba el autor antes citado: “Miles de hombres pasan su vida felizmente sin lucha, dentro de los límites fijados por el derecho, y si nos allegásemos a ellos hablándoles de lucha por el derecho, afirmando que el derecho es la lucha, no nos comprenderían, porque siempre fue para ellos el reinado de la paz y del orden. Desde el punto de vista de su personal experiencia, tienen perfecta razón; hacen como todos aquellos que tienen riquezas heredadas y que han recogido sin pena el fruto del trabajo de otros, que niegan esta proposición: la propiedad es el trabajo. La causa de esta ilusión viene de que los dos sentidos

⁴⁸ ACKERMAN, MARIO E., “Después de tres décadas de zigzagueantes reformas laborales”, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 3245/2020, pág. 28.

⁴⁹ VON JHERING, RUDOLF, “La lucha por el derecho”, Editorial Dykinson, Madrid, 2018, págs. 49/50.

en que se nos ofrecen la propiedad y el derecho pueden descomponerse subjetivamente de tal manera, que el goce y la paz estén de un lado, y la lucha y el trabajo estén del otro. Si dirigiésemos igual pregunta a quienes lo ven bajo este último aspecto, nos contestarían todo lo contrario...Lo que decimos del derecho se aplica no sólo a los individuos, sino también a generaciones enteras. La vida de las unas es la paz, la de las otras es la guerra...Si vivís en la paz y en la abundancia, pensad que otros han debido luchar y trabajar por vosotros. Es preciso pensar en los tiempos del Paraíso si se quiere hablar de la paz sin lucha y del goce sin trabajo, porque nada se conoce en la historia que no sea el resultado de penosos y continuos esfuerzos”⁵⁰.

La eficacia en números

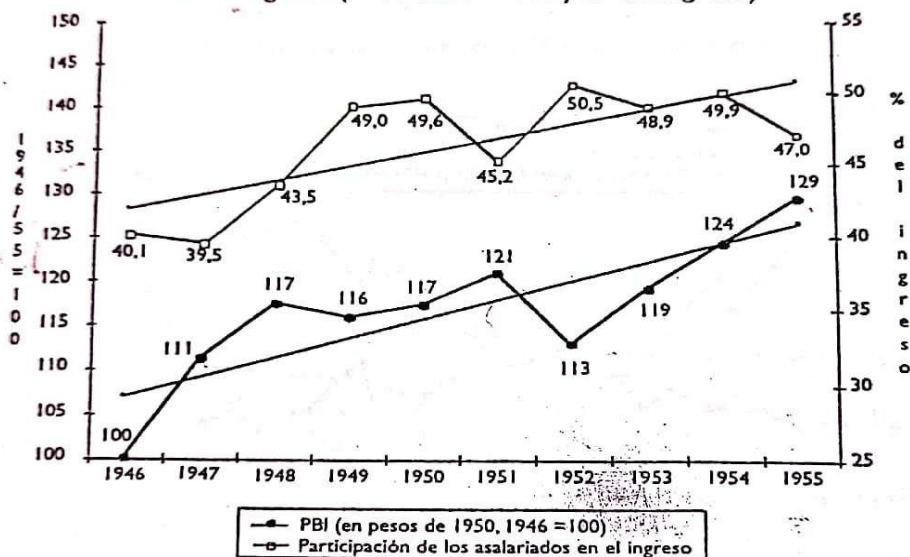
A continuación, vamos a incorporar distintos gráficos estadísticos en los que se pueden observar la participación de los salarios en el producto bruto interno (PBI) y el índice de Gini, luego de la consolidación del modelo sindical argentino, ya que son variables objetivas en cuanto a la distribución del ingreso, desigualdad y justicia distributiva en la sociedad a lo largo de la historia⁵¹.

Gráfico N° 1

⁵⁰ VON JHERING, RUDOLF, “La lucha por el derecho”, op. cit., pág. 51.

⁵¹ BASUALDO, EDUARDO M., “Estudios de Historia Económica Argentina – Desde mediados del siglo XX a la actualidad”, FLACSO, Siglo XXI Editores SA, Buenos Aires, 2016, págs. 35, 54, 122 y 203.

Gráfico N° 2.1: Evolución del PBI y de la participación de los asalariados en el ingreso (1946-1955 = 100 y % del ingreso)

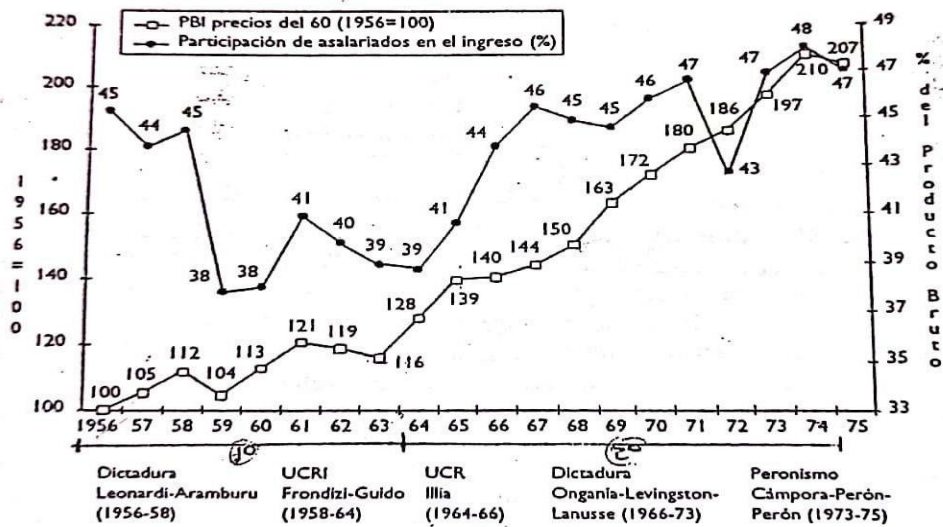


Fuente: elaboración del autor citado sobre información del Banco Central de la República Argentina (BCRA) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

En el periodo analizado correspondiente a los dos primeros gobiernos peronistas, donde el modelo sindical se diseña y consolida, el PBI experimenta un crecimiento sostenido y la participación de los salarios también evoluciona, llegando al orden del 50%. Es notable cómo los números reflejan la crisis del año 1952 en el que cae el PBI a 113, y la participación de los salarios a 45%, no obstante, ese mismo año repunta nuevamente hasta superar el 50%.

Gráfico N° 2

Gráfico N° 2.4: Evolución del PBI y la participación de los asalariados en el ingreso, 1956-74 (en números Índices 1956 = 100 y porcentajes)



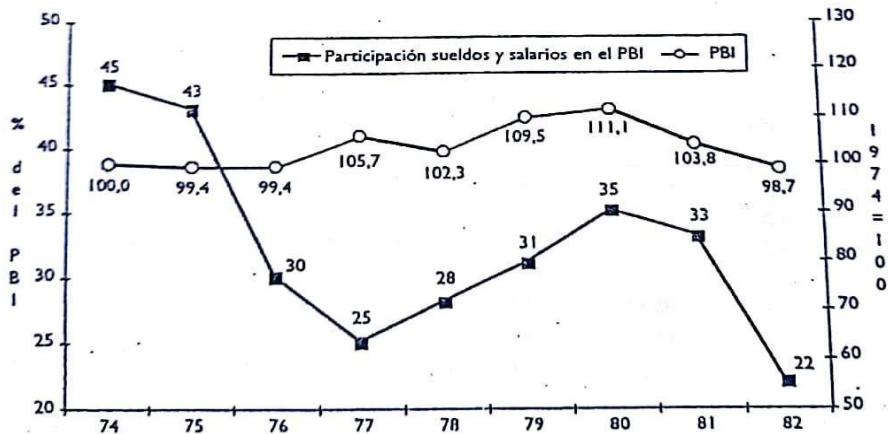
Fuente: elaboración el autor citado sobre información de Fundación del Banco de Boston (1978) y BCRA.

En la etapa de la resistencia sindical, donde se alternaban periodos de dictaduras con gobiernos ilegítimos por encontrarse el peronismo proscrito, vemos una abrupta caída de la participación de los salarios, recuperando los niveles del periodo anterior, recién a partir de la década del 70', especialmente en el tercer gobierno de Perón.

Asimismo, el PBI también cae a partir de 1955 y, luego de finalizada la dictadura, comienza una recuperación ascendente y sostenida, llegando a su punto más alto entre los años 1973 y 1974. Es importante destacar que en aquellos momentos históricos donde la actividad sindical se vio restringida, es cuando se producen los picos descendentes en la participación de los trabajadores, siendo el nivel más bajo cuando se intentó imponer el modelo de pluralismo sindical con los gobiernos dictatoriales de Lonardi y Aramburu.

Gráfico N° 3

Gráfico N° 3.1: Evolución del PBI y de la participación de los asalariados en el PBI*, 1974-1982 (en números índices y porcentajes)

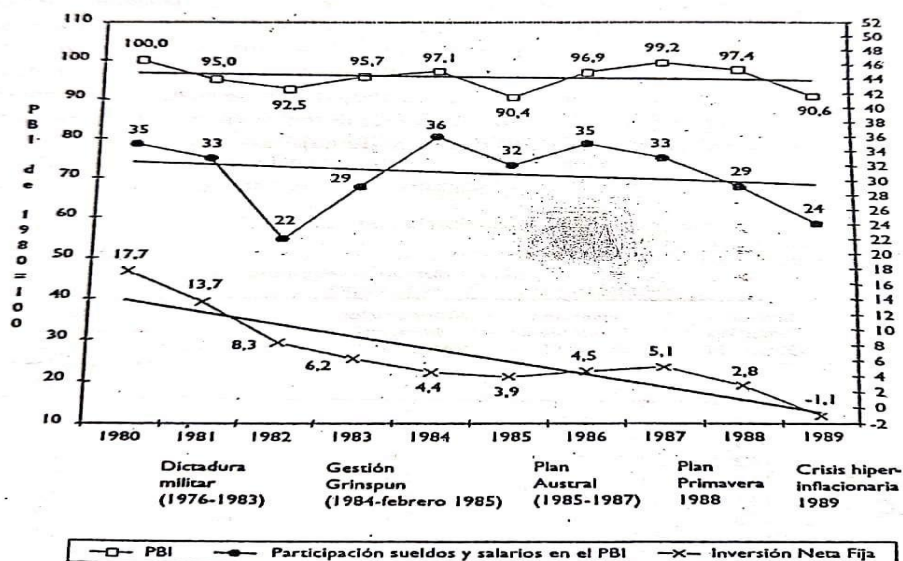


Fuente: Elaboración del autor citado sobre la base de Fundación de Investigaciones para el Desarrollo (FIDE) y BCRA.

En el período comprendido en el gráfico precedente, podemos ver que luego de la muerte de Perón en 1974 comienza a caer la participación de los salarios en el PBI, marcando una grave diferencia a partir del golpe cívico-militar de 1976 donde desciende hasta los niveles más bajos desde 1945, llegando al 22% para la guerra de Malvinas en 1982. Mientras que el PBI retrocede a los niveles anteriores a 1945, e iguales a la dictadura de 1955.

Gráfico N° 4

Gráfico N° 4.1: Evolución del PBI, participación de los asalariados e inversión bruta fija, 1980-1989 (en números índices y porcentajes)



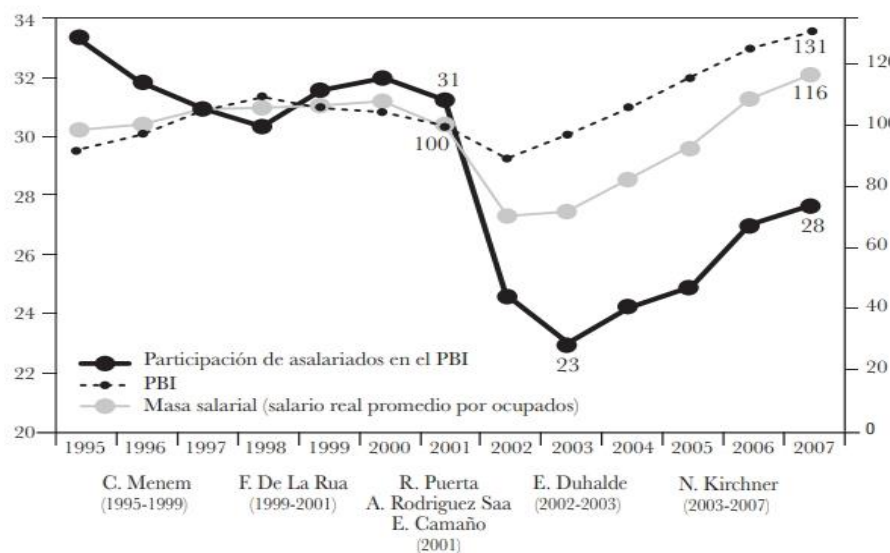
Fuente: elaboración del autor citado sobre la base de la información del BCRA y FIDE.

Entre el retorno de la democracia en 1983 y el fin del gobierno de Carlos Menem en 1989, tanto el PBI como la participación de los trabajadores en el mismo, continuó prácticamente en los mismos niveles de la etapa anterior, con una leve mejoría en el año 1984 respecto a los salarios. En esta oportunidad, el autor incorpora la variable de la inversión neta fija (diferencia entre la inversión bruta fija menos la depreciación anual del stock de capital), que tal como se puede observar, adopta una tendencia decadente, en consonancia con la economía en términos generales, que se puede apreciar en el análisis del conjunto.

Gráfico N° 5

Gráfico N° 2

Evolución de la participación de los asalariados, el PBI y la masa salarial 1995-2007 (primer semestre) (2001 = 100)



Fuente: elaboración del autor citado sobre la información del Ministerio de Economía de la Nación y FIDE⁵².

⁵² BASUALDO, EDUARDO M., "Derechos Humanos en Argentina - Informe 2008", Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), Siglo XXI Editores Argentina SA, Buenos Aires, 2008, pág. 311.

El último periodo analizado corresponde a los años comprendidos entre 1995 y 2007, donde surge de manera contundente el colapso que sufrió la economía con la crisis del 2001, que marca un punto de inflexión en cuanto a la caída de los salarios reales, PBI y participación de los trabajadores, para luego resurgir con el gobierno de Néstor Kirchner.

Para completar la evolución anterior, incorporamos el índice de Gini que mide el grado en que la distribución del ingreso, entre individuos u hogares dentro de una economía, se desvía de una distribución perfectamente equitativa. Una curva de Lorenz traza los porcentajes acumulados del ingreso total recibido frente al número acumulado de beneficiarios, comenzando con el individuo o el hogar más pobre. El índice de Gini mide el área entre la curva de Lorenz y una línea hipotética de igualdad absoluta, expresada como porcentaje del área máxima bajo la línea. Así, un índice de Gini de 0 representa una igualdad perfecta, mientras que un índice de 100 implica una desigualdad perfecta⁵³.

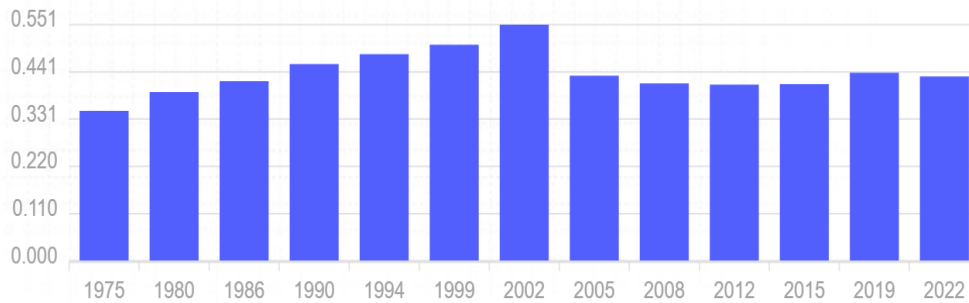
Gráfico N° 6



Fuente: Banco Mundial

Gráfico N° 7

⁵³ BANCO MUNDIAL: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?locations=AR>



Fuente: INDEC; “La distribución del ingreso en Argentina, 1974-2000”, CEPAL; y Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación⁵⁴.

En ambos gráficos tomados de las distintas fuentes consultadas surge que en 1975 Argentina se encontraba entre los países con mayor igualdad por ingreso, modificándose durante la última dictadura cívico-militar y no pudiendo retornar a ese nivel. Ya en democracia, el punto más desigual del país se dio en 2002, luego de la crisis de 2001, ubicándose entre los más desiguales. Mientras que el período de mayor igualdad en los ingresos se dio en 2012.

Se aclara que no fue posible obtener datos estadísticos del índice de Gini previos al año 1975. Los mismos fueron solicitados al Ministerio de Economía de la Nación especialmente para esta investigación, así como otros relativos a la economía, mediante Expediente EX-2024-74442615-APN-DGDA#MEC, pero no fueron brindados por una cuestión de agenda, conforme la respuesta dada por dicho organismo en la Nota NO-2024-96189994-APN-DICYDP#MEC, que se adjunta en el apéndice.

Finalmente, consideramos necesario analizar la evolución de las negociaciones colectivas como una variable esencial en el conjunto de lo expuesto, ya que grafica la faceta de la eficacia en torno a la actuación concreta de los sindicatos y la dirigencia sindical en la puja distributiva.

El primer Convenio Colectivo del que se tiene noticias en el país es el de los trabajadores marmoleros de 1902, que contenía normas relativas a jornadas y salarios, luego de lo cual se

⁵⁴ REALIDAD PROFESIONAL – REVISTA DEL CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES Y SU CAJA DE SEGURIDAD SOCIAL: https://reprodigital.com.ar/nota/717/medir_la_desigualdad_que_es_el_coeficiente_de_gini

pactaron otros que solo fueron admitidos como contratos de derecho civil, tales como el de 1906 para la industria gráfica, ferroviarios y marítimos.

A partir de 1930 la negociación colectiva tuvo un gran crecimiento: para 1936 se celebraron 13 convenios colectivos que afectaron a 1.535 establecimientos y beneficiaron a 67.811 trabajadores, con una cantidad de afiliados de 369.969 trabajadores. Concretamente para el periodo 1935-1943 se habían negociado más de 1023, más los convenidos entre 1901 y 1934. Si se le agregan los convenios realizados entre 1943 y 1945 considerando a la Capital Federal, Provincias y Territorios Nacionales, el total supera los 1761 convenios colectivos⁵⁵.

No obstante, el estado negocial tomó impulso con el decreto 23.852/45 que reguló las asociaciones profesionales, estableció el derecho sindical a la negociación colectiva, y calificó de “práctica desleal” la negativa de los empresarios a negociar. A su vez, la ley 13.529 de 1949 al ordenar la competencia administrativa laboral, potenció la intervención estatal en las negociaciones y la consecuente homologación de los convenios, otorgándoles eficacia obligatoria.

El dictado de la ley 14.250 del año 1953 significó el punto de inflexión para el desarrollo de los convenios, transformando de manera esencial el régimen de relaciones colectivas de trabajo debido al fuerte incremento de las negociaciones, llegando a quedar reguladas casi todas las actividades por esta vía autónoma, siendo consideradas indispensables para el sostenimiento de políticas generales estables.

A continuación, insertaremos un cuadro en el que se señalan los periodos en los cuales la ley 14.250 tuvo aplicabilidad concreta, es decir, que no fue suspendida o restringida, desde su publicación el 20 de octubre de 1953 hasta 1975, y un gráfico que muestra la evolución de la negociación laboral desde 1975 hasta junio de 2003.

Gráfico N° 8

⁵⁵ ZAPIOLA, CARLOS ALDAO, “Negociación colectiva en la práctica” en “Tratado de Derecho Colectivo”, dirigido por SIMON, JULIO C., Ed. LA LEY, Buenos Aires, Tomo I, págs. 1016.

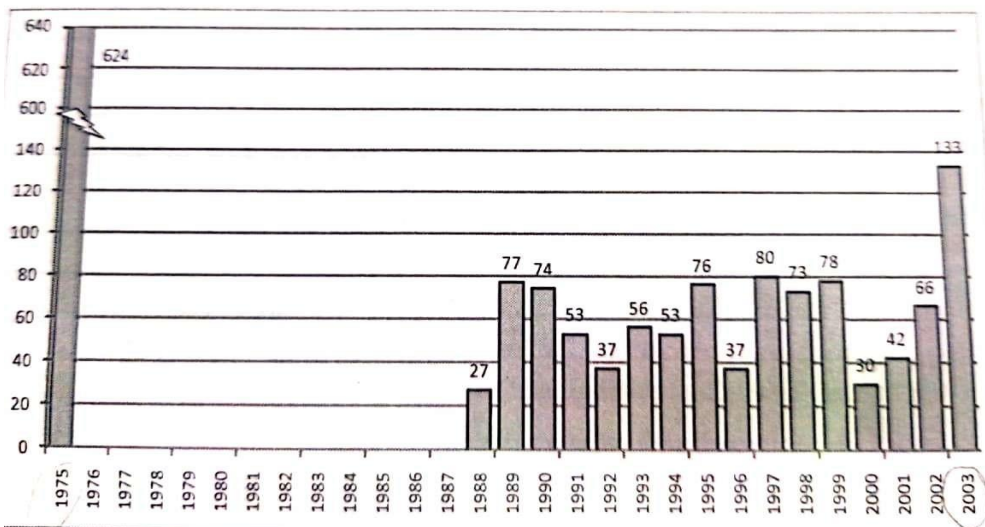
Año	Gobierno	Tipo de Norma	Nº de Norma	Fecha de publicación en el B.O	Contenido
1945	(a) Edelmiro Julián Farrell	Decreto	23.852/45	02/10/1945	Regula las asociaciones profesionales de trabajadores, estableciendo expresamente el derecho de éstos a la negociación colectiva. Dicho derecho era sólo conferido a las organizaciones con personería gremial.
1953	Juan Domingo Perón	Ley	14.250	20/10/1953	Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo.
1954	Idem	Decreto	6582/54	29/04/1954	Reglamentación de la ley 14.250.
1956	(a) Pedro Eugenio Aramburu	Ley	2739/56	17/02/1956	Se prorrogan los acuerdos vigentes y se establece un aumento salarial (10%), sobre los jornales, sueldos y salarios.
	Idem	Decreto	6121/56	04/04/1956	Establece una vigencia de 18 meses para los nuevos convenios colectivos. Se eliminan de los convenios todas aquellas cláusulas que atentarán contra la productividad.
	Idem	Ley	9270	02/05/1956	Confiere el derecho a negociar a todas las asociaciones, aun las simplemente inscriptas, ampliándose así el ámbito de aplicación del decreto 23.852 de 1945.
1957	Idem	Decreto	824/57	25/01/1957	Se establece una prórroga por un año de los convenios colectivos vigentes.
1958	Arturo Frondizi	Decreto	290/58	22/05/1958	Restituye las personerías gremiales a los sindicatos.
	Idem	Decreto	312/58	26/05/1958	Restablece la libertad de negociación colectiva.
	Idem	Decreto	3547/58	06/08/1958	Se establece un aumento salarial y se derogan todas las disposiciones anteriores restrictivas de la negociación colectiva.
1967	(a) Juan Carlos Onganía	Ley	17.224	05/04/1967	Fija aumentos salariales igualando todos los aumentos convencionales.
	Idem	Ley	18.016	02/01/1969	Idem.
	Idem	Ley	18.337	12/09/1969	Establece normas para la renovación de las convenciones colectivas prorrogadas.

Año	Gobierno	Tipo de Norma	Nº de Norma	Fecha de publicación en el B.O	Contenido
	Idem	Ley	18.396	17/10/1969	Adicional de emergencia y renovación de los convenios colectivos.
	Idem	Ley	18.887	05/01/1971	Establece normas para la renovación de las convenciones colectivas prorrogadas.
	Idem	Ley	18.888	05/01/1971	Establece pautas para la renovación de las convenciones colectivas prorrogadas.
1971	(a) Alejandro Agustín Lanusse	Ley	19.220	10/01/1971	Establece un incremento salarial para los trabajadores privados y del salario mínimo a partir del 1º de septiembre de 1971.
1972	Idem	Ley	19.872	11/10/1972	Se renuevan las convenciones colectivas prorrogadas.
1973	Héctor José Campora	Ley	20.517	19/07/1973	Se retorna a la ley 14.250 aunque supeditada al Acta de Compromiso Nacional (del 8 de julio de 1973), que establece lineamientos salariales y de precios hasta 1975. Esta ley, entre otras cosas, permite al Poder Ejecutivo ordenar aumentos salariales de acuerdo a la depreciación monetaria.
	Juan Domingo Perón	Decreto	901/73	31/12/1973	Prorroga la vigencia de los acuerdos hasta tanto se mantenga vigente el Acta de Compromiso Nacional (sin fijar al respecto un plazo determinado. Art. 1º).
1974	Idem	Decreto	1012/74	14/04/1974	Se acuerdan aumentos salariales en un 13%, a partir del 1º de abril de 1974.
	María Estela Martínez de Perón	Decreto	1448/74	20/11/1974	Se acuerdan aumentos salariales en un 15%, a partir del 1º de noviembre de 1974.
1975	Idem	Decreto	217/75	06/02/1975	Se pone fin a la prórroga de la vigencia de los convenios colectivos (31/03/1975), realizada mediante decreto 301/74, y convoca a una nueva negociación colectiva en el ámbito de la ley 14.250.
	Idem	Resolución MI	48/75		Habiendo en cuenta el dec. 217/75 convoca a las partes a negociar a partir del 1º de marzo, en el ámbito de la ley 14.250.
1975	María Estela Martínez de Perón	Decreto	391/75	26/02/1975	Convoca a la Gran Paritaria Nacional de acuerdo a lo previsto en el Acta de Compromiso Nacional.

Fuente: ZAPIOLA, CARLOS ALDAO, “Negociación colectiva en la práctica” en “Tratado de Derecho Colectivo”, dirigido por SIMON, JULIO C., op. cit., págs. 1017/1023.

Gráfico N° 9

**Evolución de la negociación laboral en el ámbito
de los convenios colectivos de trabajo
(en cantidad de convenios celebrados por año
—desde junio 1975 a junio 2003—)**



Fuente: ZAPIOLA, CARLOS ALDAO, “Negociación colectiva en la práctica” en “Tratado de Derecho Colectivo”, dirigido por SIMON, JULIO C., op. cit., págs. 1017/1023.

Aportamos también la información brindada por la Secretaría de Trabajo de la Nación, solicitada especialmente a los fines de ser utilizada en esta investigación, mediante Expediente EX-2024-72747474-APN-DGD#MT / Nota NO-2024-75690488-APN-DEYERT#MT, que se adjunta en el apéndice, en la que se acompaña un cuadro con la evolución de los convenios colectivos desde 2004 hasta 2022.

Gráfico N° 10

Cuadro N° 1: Acuerdos y convenios colectivos. Homologaciones y registros					
Trimestre	Acuerdos y convenios colectivos				
	Homologaciones	Registros			
I-04	83	...	I-13	176	231
II-04	72	...	II-13	274	350
III-04	87	...	III-13	432	518
IV-04	106	...	IV-13	496	600
I-05	82	...	I-14	289	344
II-05	110	...	II-14	393	468
III-05	167	...	III-14	526	596
IV-05	209	...	IV-14	483	555
I-06	148	...	I-15	295	365
II-06	242	...	II-15	321	387
III-06	259	...	III-15	442	525
IV-06	281	...	IV-15	552	680
I-07	172	...	I-16	194	217
II-07	230	...	II-16	253	277
III-07	317	...	III-16	668	780
IV-07	308	...	IV-16	382	456
I-08	217	...	I-17	383	432
II-08	305	...	II-17	242	270
III-08	368	...	III-17	178	201
IV-08	341	...	IV-17	87	101
I-09	253	310	I-18	33	38
II-09	293	391	II-18	160	183
III-09	360	405	III-18	596	733
IV-09	425	499	IV-18	635	698
I-10	356	466	I-19	392	467
II-10	362	438	II-19	310	408
III-10	484	623	III-19	504	643
IV-10	418	511	IV-19	870	1084
I-11	306	365	I-20	266	322
II-11	405	523	II-20	439	518
III-11	433	532	III-20	469	498
IV-11	369	444	IV-20	393	436
I-12	221	288	I-21	300	337
II-12	358	431	II-21	485	518
III-12	371	440	III-21	462	550
IV-12	477	585	IV-21	588	738
			I-22	1011	1303
			II-22	741	935
			III-22	594	638
			IV-22	514	580

Fuente: Secretaría de Trabajo de la Nación.

De todos los datos aportados, se puede observar la correlación que existe entre el aumento del PBI y la participación de los salarios de los trabajadores en el mismo, con la plena vigencia y desarrollo de las negociaciones colectivas. Ello nos permite concluir a ciencia cierta que, a mayor organización y concentración del movimiento obrero, aumenta su eficacia en la puja por la distribución del ingreso hacia los sectores asalariados, logrando por tanto una sociedad más justa e igualitaria.

Realidad efectiva

El modelo sindical argentino les brinda a los trabajadores una especie de ciudadanía social o pequeño estado de bienestar que permite que puedan alcanzar su realización plena, lograr un ascenso social, y la concreción en el plano de la realidad de los derechos consagrados en la legislación. La estructura sindical es la faceta esencial de la eficacia, ya que es el corazón donde reside el poder de los sindicatos.

Para este trabajo se realizaron entrevistas a dirigentes sindicales y empresariales, que desde su mirada como actores sociales protagónicos que encarnan el modelo, contribuyen a comprender lo antes expuesto. A continuación, transcribimos algunos fragmentos:

El Secretario General de la Confederación de Educadores Argentinos (CEA) Fabián Felman⁵⁶ se refería al modelo sindical en los siguientes términos: “Nosotros consideramos que el modelo sindical argentino es no solo un modelo para la Argentina, sino también para el mundo. Es decir, cuando nos dan los informes los dirigentes de la CGT, inclusive nosotros cuando tenemos reuniones a nivel mundial, siempre se ve como un faro de luz atractivo el modelo sindical argentino. Y este modelo ha dado conquistas al conjunto de las trabajadoras y trabajadores. Obviamente en un mundo que cambia hay que cambiar cosas, pero en el sentido de fortalecerlo. Pero no para retroceder en ningún derecho”.

Asimismo, dialogamos con Fernando Pesce⁵⁷, *Country Manager* en Argentina de la empresa líder a nivel mundial en seguridad G4S junto a Daniel Castagnola, Director de Operaciones y Relaciones Institucionales, quienes en relación con la eficacia expresaban que: “Nosotros lo vemos claramente cuando trabajamos en la industria del petróleo, donde ahí el sindicato tiene un rol de fortaleza, y terminan imponiendo sus condiciones. Es difícil que las empresas logren ganarles. Tienen que hacer mucho esfuerzo para ganar una batalla...Entonces, con lo cual, el sindicato en algunas actividades está fuertemente instalado, activo, interviniendo en casi todo el proceso de producción, definiendo cuestiones a veces excesivas respecto de los beneficios para el trabajador. Y copian las prácticas desde el punto de vista de los beneficios del sindicato madre. Porque los petroleros hacen que todos los que, de alguna manera estamos involucrados en esa industria, cumplamos los estándares que ellos aplican a sus propios afiliados. Eso hace que de repente, cuando uno se introduce dentro de la industria del petróleo, obviamente los costos que nosotros tenemos para proveer servicios dentro de la industria del petróleo con una cantidad de beneficios, que nosotros le llamamos en algunos casos equiparados petroleros, digamos, sean realmente mayores”.

Al consultarle sobre la comparación entre el sindicato del petróleo y el de seguridad, que es un sindicato menos poderoso, si veía diferencia en cuanto a la eficacia concreta para el

⁵⁶ Entrevista realizada el día 15/07/2024 a Fabián Felman, Secretario General de la Confederación de Educadores Argentinos (CEA), en la sede del gremio ubicada en Av. Entre Ríos N° 469, 2° Piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, que se adjunta en el apéndice.

⁵⁷ Entrevista realizada de manera virtual mediante la aplicación *Google Meet* el día 16/07/2024 a Fernando Pesce, *Country Manager* en Argentina de la empresa de seguridad G4S junto a Daniel Castagnola, Director de Operaciones y Relaciones Institucionales, que se adjunta en el apéndice.

trabajador, respondió lo siguiente: “Sí, es absoluta, un trabajador que trabaja, vamos a suponer, en una planta de gas acá, o una metalúrgica de una vereda y una terminal de despacho de combustible de la otra vereda. El mismo vigilador que trabaja de un lado gana 70% más que el vigilador que trabaja en la vereda de enfrente. Porque el sindicato es más fuerte. Porque tenemos ese tema del equiparado petrolero que, por ejemplo, el guardia tiene que ganar, digamos, mínimamente más o menos lo que gana un boca de pozo en la industria del petróleo. Es una de las categorías más bajas. Pero que, aun siendo una categoría más baja, como está dentro de una industria próspera y fuerte, con un sindicato fuerte, tiene otros salarios. ¿Qué mejor para nuestra actividad o para cualquier otra actividad trabajar con un sindicato fuerte? con el cual tener una comunicación profesional, subir la vara, digamos, como para que nosotros como empresa estemos mejor, los empleados estén mejor y, por ende, el sindicato tenga realmente un reconocimiento casi desde el punto de vista de la patronal...Para mí es dañino para cualquier actividad que representen. Porque fragmentar realmente en un momento en donde, de repente, si uno quiere tener proyectos a largo plazo y todo, uno tiene una cantidad de pensamientos que van de la izquierda a la derecha y tenés que estar negociando con todos y cada uno quiere sacar un bocado de una parte. Sí, eso a la larga te lleva a un esquema de precarización...Por eso en los sindicatos donde están más unificados la cosa funciona mucho mejor”.

También entrevistamos al Secretario General de la Asociación de Empleados de Farmacia (ADEF) y Vocal de la Confederación General del Trabajo (CGT) Víctor Carricarte⁵⁸, quien manifestaba respecto a la eficacia lo siguiente: “Ahí está la eficacia del modelo sindical argentino, en las obras sociales...el servicio que termina dando la obra social sindical, en general hay excepciones, es superior por el ingreso que tiene el trabajador. En la atención médica nosotros ponemos más énfasis en lo grave que en lo simple... Bueno, sí, los más chicos puedan fallar, también depende del presupuesto, el momento político, un montón de cosas, pero en lo que es importante, verdaderamente, es en la urgencia, el tema es salvar vidas...En América Latina los sindicatos no tienen estructura...Por el solo hecho de tener las estructuras, nosotros sabemos discutir un contrato médico, nosotros sabemos utilizar el banco, sabemos discutir con un gerente del banco, con un ministro de igual a igual, por el conocimiento que nos da la propia administración de la entidad. Al ser tan grande...Cuando es un gremio chiquito, hablemos de otros países, y sí, no conocen directamente, porque son gremios muy chiquitos, muy incipientes, entonces no tienen ningún tipo de fuerza. Y eso es por el tema de la personería gremial...En

⁵⁸ Entrevista realizada el día 12/07/2024 a Víctor Carricarte, Secretario General de la Asociación de Empleados de Farmacia (ADEF), en la sede del gremio ubicada en Rincón 1044, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, que se adjunta en el apéndice.

Estados Unidos no hay fuero del trabajo. Y en Argentina hay fuero de trabajo, y eso es el modelo sindical argentino. En Argentina hay excelentes laboristas. Bueno, y eso es el modelo sindical argentino, porque los gremios pueden tener abogados, les pueden pagar y estudiar en profundidad. En Estados Unidos no hay laboristas, porque de hecho no hay fuero de trabajo...Tenemos auditorías médicas internas en la obra social, y tenemos médicos que tienen una mirada totalmente a favor del trabajador, porque le podemos pagar a los médicos. Y esos médicos pueden trabajar para la obra social sindical y tener esa mirada. Y eso vuelve a ser el modelo sindical y la eficacia...o la administración de los hoteles, todos tenemos conocimiento de cómo administrarlos. Y eso también lo permite el modelo sindical”.

Conforme a lo dicho tanto por representantes de los trabajadores como de los empresarios, es esencial para lograr la armonía entre capital y trabajo y garantizar los derechos laborales, la existencia de sindicatos fuertes con organizaciones sólidas.

Ante lo cual, para analizar la estructura de los sindicatos apelamos a la observación empírica de la Asociación de Empleados de Farmacia (ADEF), ya que mediante la utilización del método inductivo podemos extrapolar lo examinado en el caso concreto al resto de los sindicatos, por compartir las mismas características organizativas propias del modelo sindical, con las diferencias lógicas de acuerdo con el grado y tamaño de cada una.

El gremio de farmacia permite que sus trabajadores cuenten con un convenio colectivo que regula sus salarios y condiciones de trabajo, y escalas salariales discutidas en paritarias, fundamentales en épocas actuales de crisis inflacionarias. También poseen la obra social OSADEF que brinda un Programa Médico Obligatorio dirigido a la prevención, atención básica por médicos generalistas, distintas especialidades, oncología, materno-infantil, odontología, urgencias, medicamentos, campañas de vacunación y demás prestaciones en distintos centros asistenciales. Se debe destacar que tienen en cuenta las necesidades asistenciales propias de los empleados de farmacia, donde invierten especialmente sus recursos, tal es el caso del área de ginecología, por ser la mayoría de las trabajadoras mujeres.

Asimismo, cuentan con un Plan de Viviendas, servicios de turismo (hoteles en los principales destinos nacionales), complejos recreativos, formación profesional, actividades culturales, bolsa de empleo, y distintos medios de difusión para que los afiliados conozcan sus derechos y los servicios brindados; así como delegados y sedes para dar respuesta a cualquier solicitud de manera inmediata. Lo aquí detallado puede corroborarse mediante la página web de ADEF: <https://www.edef.org.ar>.

Cuando decimos que el sindicato les brinda a sus trabajadores una especie de ciudadanía social o pequeño estado de bienestar, hacemos referencia a que la estructura organizativa les garantiza a ellos y a sus familias, condiciones de trabajo y salarios dignos, atención médica, formación profesional, acceso a la cultura, al descanso y esparcimiento, permitiendo su desarrollo como seres humanos que, de no existir, muchos se verían imposibilitados de lograr.

Para finalizar, nos parece oportuno resaltar las palabras de Juan Domingo Perón desde el exilio, por ser quien representó los intereses del movimiento obrero organizado, y se hizo eco de sus luchas al diseñar e implementar mediante la voluntad política el modelo sindical argentino, ya que sintetizan todas las facetas aquí analizadas. Respecto a la legislación laboral y el rol de los gremios expresa: “De una carencia absoluta de leyes de trabajo y Previsión Social que nos colocaba en el último lugar, hemos pasado en sólo diez años a estar a la cabeza del mundo en la materia...Debemos, sin embargo, hacer notar que, en la Argentina, estas leyes se cumplen en su totalidad bajo el control de las propias organizaciones profesionales”.

Continúa detallando en números concretos las conquistas para los trabajadores en cuanto a ingresos: “Algunas cifras darán una idea sobre la forma de su cumplimiento. Los salarios de 1945 a 1955 subieron el 500%; el salario real se mantuvo en un mejoramiento del 50% pues el costo de la vida sólo llegó, con el control de precios de primera necesidad, a un aumento de 250%...Mediante el “estatuto del peón” y sus sucesivos ajustes entre 1945 y 1955 los sueldos de estos trabajadores aumentaron el 1.000% término medio. En 1945 las leyes de jubilación no amparaban sino a medio millón de habitantes. En 1955 puede considerarse que todo el que trabaja de obrero, profesional y empresario tiene asegurado su régimen jubilatorio, amparo que cubre a más de quince millones de habitantes en la vejez y la invalidez...”.

También se refiere a otros aspectos relativos al desarrollo del trabajador y su familia: “Sólo durante el primer plan quinquenal (1946-1951) se construyeron 350.000 viviendas para obreros en toda la república. En el segundo plan quinquenal hasta 1955 se llevan construidas más de 150.000. Así los trabajadores que antes vivían en conventillos sucios y hasta de diez en cada pieza, comienzan hoy a ser propietarios de su casa y a vivir decentemente. Más de diez millones de trabajadores argentinos reciben un sueldo anual complementario que les permite disfrutar de un mes de vacaciones en las sierras, en el mar o en los nuevos hoteles de que disponen los sindicatos o les ofrece la “Fundación Eva Perón”...El sistema mutual de los sindicatos ofrece asimismo la provisión barata de cooperativa para los artículos de primera necesidad, como asimismo un servicio asistencial completo mediante modernos policlínicos,

maternidades, consultorios externos y odontológicos, etc. Además, para la elevación cultural y social de la masa, una verdadera red de escuelas sindicales se extiende hacia todos los sindicatos. En ella se imparten enseñanzas de todo orden y se forman dirigentes capacitados...”.

Concluye el apartado refiriéndose al sindicalismo en aquel momento: “En cuanto a la organización sindical diremos simplemente que en 1945 existían 500 sindicatos agrupados en tres centrales obreras (Unión Sindical Argentina, C. G. T. N° 1 y C. G. T. N° 2) con una cotización total de un millón de adherentes. En 1955 existe una sola Central Obrera (C. G. T.), 2.500 sindicatos, con más de seis millones de cotizantes”⁵⁹.

La eficacia se conquista en la lucha permanente por el derecho, se garantiza mediante la organización del movimiento obrero y se manifiesta en la realidad cotidiana de los trabajadores en tanto puedan satisfacer sus necesidades y aspirar a la superación, dentro de una sociedad que defienda la justicia como bien máximo, necesario para su realización.

Goethe lo expresa como un bello mensaje a la humanidad al narrar las últimas palabras de Fausto, previas a su muerte, dirigidas a Mefistófeles: “Sí, a esta idea vivo entregado por completo; es el fin supremo de la sabiduría: sólo merece la libertad, lo mismo que la vida, quien se ve obligado a ganarlas todos los días...Quisiera ver una muchedumbre así en continua actividad, hallarme en un suelo libre en compañía de un pueblo también libre”⁶⁰.

⁵⁹ PERÓN, JUAN DOMINGO, “La fuerza es el derecho de las bestias”, op. cit., págs. 17/18.

⁶⁰ VON GOETHE, JOHANN WOLFGANG, “Fausto”, W. M. Jackson INC. Editores, Buenos Aires, 1950, Clásicos Jackson, Volumen XVII, pág. 387.

CAPÍTULO IV

PODER Y EFICACIA

El grado de concentración de la organización sindical determina su eficacia, en los términos en que abordamos el tema precedentemente, porque en la cantidad de trabajadores organizados que pueda conducir el sindicato reside su poder y determina su estructura. Ello es así debido a que, en las relaciones laborales, se encuentra siempre presente el conflicto colectivo, ya sea de manera latente cuando se logra la armonía entre capital y trabajo, o de forma patente ante algún desacuerdo que produce su manifestación, o por la misma puja distributiva que, en épocas de crisis inflacionarias, se vuelve cotidiana.

El profesor español Carlos Palomeque López sostiene la posibilidad de que los conflictos colectivos puedan reducirse a una “tensión” concreta entre trabajadores y empleadores en las relaciones de trabajo. Explica que en ella existe un doble elemento: la pluralidad de sujetos y el interés colectivo abstracto. Asimismo, considera que también se los puede diferenciar entre “jurídicos”, si se basan en la interpretación o aplicación de una norma, y “económicos” a los que buscan la creación o modificación de una norma para obtener un mayor beneficio⁶¹.

En los jurídicos la solución viene dada generalmente por el poder jurisdiccional. En los de intereses o económicos se busca modificar las condiciones de trabajo, conseguir un nuevo estatus, lo que va a depender de la relación de fuerzas, siendo el poder administrador el ámbito para canalizarlas. El universo laboral incluye otras posibles situaciones de conflicto, tales como los llamados “intersindicales” referidos a la vida interna de los sindicatos, como los “intrasindicales” que se dan entre distintas organizaciones.

Las clasificaciones expuestas sirven a los fines metodológicos en cuanto facilitan la exposición del tema, aunque dada la complejidad del fenómeno, no se puede caer en dogmatismos férreos o estructuras rígidas que impidan la comprensión de la lucha de poderes

⁶¹ PALOMEQUE LÓPEZ, CARLOS, “Derecho Sindical Español”, 3ª edición, Ed. Tecnos, Madrid, 1989, págs. 210/211.

en el devenir de los vínculos colectivos. Por tal motivo, y no obstante ser el poder un tema que excede los fines de este trabajo, nos parece que no se puede dejar de lado en el análisis del modelo sindical.

Para lo cual, son útiles las palabras del filósofo Michael Foucault sobre este tema: “El poder no es principalmente mantenimiento ni reproducción de las relaciones económicas sino ante todo una relación de fuerza...en una sociedad como la nuestra, pero en el fondo en cualquier sociedad, relaciones de poder múltiples atraviesan, caracterizan, constituyen el cuerpo social...El poder tiene que ser analizado como algo que circula, o más bien, como algo que no funciona sino en cadena...El poder funciona, se ejercita a través de una organización reticular...El individuo es un efecto del poder, y al mismo tiempo, o justamente en la medida en que es un efecto, el elemento de conexión. El poder circula a través del individuo que ha constituido...cuando digo que el poder se libera, circula, forma redes, es verdad sólo hasta cierto punto. Del mismo modo que se puede decir que todos tenemos algo de fascismo en la cabeza, se puede decir que todos tenemos algo, y más profundamente, de poder en el cuerpo”⁶².

Siguiendo el razonamiento del autor, el poder se puede entender como las relaciones de fuerza que se dan en toda sociedad, que la caracterizan y se desarrollan de modo dinámico, donde cada individuo es parte necesaria en la composición del todo y que se ejerce en términos materiales en el marco de organizaciones. Las fuerzas organizadas del trabajo y la producción forman parte del cuerpo social como actores que encarnan lugares de poder e influyen en el acontecer político del país.

A su vez, el poder que reside en cada trabajador radica precisamente en su cuerpo, en su fuerza física y mental puesta al servicio de la producción o del conjunto de sus pares en el sindicato. El Dr. Alain Supiot lo expresa en los siguientes términos: “¿Qué cosa constituye el objeto de la prestación del trabajador? Forzoso es reconocer que se trata de su cuerpo y que, si la teoría jurídica no lo dice, o lo reconoce apenas, el derecho positivo del trabajo halla aquí su piedra angular. El estatuto jurídico del cuerpo en la relación de trabajo no depende, en efecto, de la naturaleza “manual” o “intelectual” de la prestación. En todos los casos y de forma indisoluble, hay en todos los casos “alienación de la energía muscular” y de la energía mental. Así como no existen funciones puramente físicas, que no pongan en juego las facultades

⁶² FOUCAULT, MICHAEL, “Microfísica del poder”, Ed. La Piqueta, Madrid, 1979, págs. 135/144.

intelectuales, tampoco existen funciones puramente intelectuales, que no empleen ninguna energía física”⁶³.

La trascendencia del poder colectivo radica en la posibilidad de que el conflicto se materialice y derive en la utilización de la fuerza por parte del conjunto de trabajadores que, a mayor número y organización, es mayor también su capacidad de daño o de concertación, siendo determinante para la paz social y, por ende, para la eficacia en el cumplimiento de sus objetivos.

Por tal motivo, el siglo XX formuló tempranamente el reconocimiento constitucional de los sindicatos como protagonistas necesarios de la democracia plural, y justifica que el ordenamiento jurídico tutele el derecho de huelga, fomente la negociación colectiva, erija a las asociaciones sindicales como hacedoras de normas (mediante los convenios colectivos) y les otorgue garantías para actuar en libertad; temas que abordaremos a continuación.

Negociación colectiva

La negociación es un medio de resolución de conflictos, donde las partes presentan intereses contrapuestos, posturas antagónicas que, mediante un ejercicio de cooperación y la realización de concesiones recíprocas, buscan prevenir, atenuar o superar la disputa, al arribar a un acuerdo que sea beneficioso para ambas⁶⁴.

La solución de los conflictos de trabajo es una cuestión que no es posible examinar aisladamente: es parte del problema de la solución de conflictos en general, siendo algo característico de las sociedades humanas, además de ser uno de los aspectos fundamentales del problema más amplio de la política de relaciones laborales.

La negociación colectiva participa de los caracteres de toda negociación, con algunas especificidades dadas por el carácter esencialmente laboral del enfrentamiento y el componente colectivo, que se manifiesta en distintos aspectos, otorgándole a la institución la atipicidad propia del Derecho Colectivo⁶⁵.

⁶³ SUPIOT, ALAIN, “Crítica del Derecho del Trabajo”, op. cit., pág. 74.

⁶⁴ ROGER FISHER, WILLIAM URY Y BRUCE M. PATTON, “Obtenga el sí, cómo negociar sin ceder”, Editorial Norma S.A., Bogotá, 1991, págs. 9/20.

⁶⁵ El Derecho Colectivo regula lo atinente a la libertad sindical, el derecho de las asociaciones gremiales, la negociación colectiva y los conflictos colectivos, su especificidad radica en la existencia del interés colectivo y en una serie de atributos que lo diferencian de otras disciplinas jurídicas: protagonismo de los sujetos colectivos

La Organización Internacional del Trabajo las define en el art. 2 del Convenio 154 como: “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

Su reconocimiento normativo como un derecho de los sindicatos, surge como una derivación de los principios consagrados por los distintos ordenamientos jurídicos de libertad sindical y autonomía colectiva, siendo una de sus manifestaciones más acabadas.

El art. 14 bis de la Constitución Nacional le reconoce a los sindicatos el derecho a negociar colectivamente, en los siguientes términos: “Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo”. Asimismo, es contemplado en los siguientes instrumentos internacionales suscriptos por nuestro país: los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo relativos a las negociaciones colectivas, así como la Recomendación 91 en lo que respecta a los convenios colectivos; además del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Completan el plexo normativo las leyes N° 14.250 de convenciones colectivas y N° 23.546 que determina el procedimiento para las negociaciones, el Decreto N° 1135/04 que las reglamenta, la ley N° 14.786 sobre conciliación obligatoria en los conflictos de trabajo; y la ley N° 24.467 que se refiere a las negociaciones colectivas de Pequeñas y Medianas Empresas.

En el siguiente capítulo hablaremos de los cambios que se produjeron a comienzos de este siglo en la forma de producción y en la tecnología, siendo el instituto analizado una herramienta fundamental de adaptación ante los nuevos desafíos que plantean las transformaciones en las empresas y las relaciones productivas a nivel mundial.

Para ello, no puede ser circunscripta a los aspectos clásicos relativos a las condiciones laborales o a una mera puja salarial, sino que es necesario que los protagonistas se aventuren a regular las situaciones que se les presentan, desconocidas incluso (como fue el caso de la

laborales y papel secundario del Estado; tratamiento multidisciplinario de las relaciones laborales para una mejor comprensión del fenómeno colectivo; predominio de las relaciones colectivas por sobre las individuales (aunque estudie ambas vinculaciones); y el carácter internacional de sus postulados por estar incluidos tanto en las constituciones nacionales como en tratados internacionales.

pandemia que azotó recientemente a la humanidad), con la creatividad que la negociación como ámbito de libertad permite⁶⁶.

A su vez, tiene la función de ser un instrumento de permanente diálogo social, que sirve de garantía para lograr la paz dentro de una comunidad. Es importante resaltar el aspecto de permanencia en el tiempo, ya que sus efectos se prolongan mediante el principio de ultraactividad de los convenios colectivos. También los sujetos negociadores suelen ser los mismos durante largos períodos, dando lugar a la creación de acuerdos tendientes a resolver de fondo y hacia el porvenir aspectos fundamentales de la vida de las personas comprendidas en sus alcances.

Respecto a la estructura de la negociación colectiva, debemos decir en primer término, que la misma resulta ser otra derivación de la autonomía colectiva, ya que son los propios sujetos quienes deciden el nivel en el cual se llevará a cabo. Ahora bien, esa libertad no es absoluta, sino que puede verse limitada por factores internos, tales como la representatividad de quienes pretenden negociar o convenios anteriores que fijen pautas de futuras negociaciones, y externos, como la intervención del estado destinada a limitarla o a fomentarla.

El nivel de negociación determinará el ámbito personal del convenio, es decir, a los trabajadores y empleadores que se verán alcanzados por sus efectos. A su vez, cada nivel se compone de un “tipo” y de un “área”, configurando ambos la unidad de negociación. El primero se constituye sobre la base de la representación sindical, que puede ser por actividad económica, profesión u oficio, o de empresa. El segundo es determinado por el sector empresario, organizado por establecimiento o empresa, conjunto de empresas de un sector, de una industria o de las entidades que lo nuclean a nivel nacional.

Los sistemas como el nuestro, llamados centralizados, son aquellos en los que la estructura negocial prioriza las unidades superiores, lo que puede propiciar el mantenimiento de los empleos, evitar la disminución de salarios en momentos de crisis, o reducir la conflictividad social, ante el poder sindical fortalecido por la cantidad de trabajadores que representan.

Por el contrario, los descentralizados dan preeminencia al nivel inferior, donde se atiende a las necesidades propias de un sector de los dependientes, vinculados a un establecimiento o empresa, lo que puede ser beneficioso para alcanzar mejoras en los sueldos,

⁶⁶ LAS HERAS, HORACIO RAÚL, “La necesidad de la negociación colectiva como forma de sortear la crisis - Hacia la responsabilidad”, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 1492/2020.

así como servir a las particularidades de la producción; con las desventajas lógicas de una posición de mayor debilidad ante la atomización del movimiento obrero.

Al respecto, la OIT realizó un estudio comparativo entre diferentes países y concluyó que: “Entre los aspectos aludidos ninguno es más fundamental que el ejercicio por los trabajadores de su derecho a organizarse, a formar un sindicato independiente del control de los empleadores o a afiliarse a tal sindicato. Ya se señaló que entre los tipos de conflictos para los cuales se han previsto disposiciones especiales en varios países figuran los provocados por actos de discriminación antisindical en el empleo, cometidos por los empleadores o sus agentes. Este problema se plantea con gravedad variable según los países o según la etapa de desarrollo económico y social del país considerado, pero en términos generales ha sido mucho más serio en aquellos donde la negociación colectiva se desarrolla comúnmente en el ámbito de la empresa que en aquellos donde se lleva a cabo por ramas de industria”⁶⁷.

En relación con la estructura negocial, la ley 25.877 establece la facultad de los convenios de unidad mayor de determinar las formas de articulación con las inferiores, promoviendo una negociación articulada donde sean las mismas partes quienes determinen las materias no delegadas.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar: a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor, b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor, c) Materias propias de la organización de la empresa, d) Condiciones más favorables al trabajador.

El art. 24 dispone el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito. b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador.

Para completar el cuadro de negociación, debemos mencionar al sujeto colectivo empresarial que, a diferencia de los sindicatos, tiene intereses que no son siempre los mismos por la diversidad y complejidad del entramado de empresas. La transformación del sistema productivo fordista-tylorista por la descentralización de las unidades de producción, las

⁶⁷ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo – Estudio comparativo”, Publicaciones de la OIT, Ginebra, 1981, pág. 27.

empresas en red, el vuelco hacia el sector de los servicios y la tecnología, influyeron en la representación del sector patronal.

No existe en nuestro país una regulación específica al respecto, sino que la ley 14.250 adopta el criterio de la asociación empresaria más representativa como el interlocutor válido en el sistema de relaciones laborales colectivas. En la estructura negocial, dijimos que componía el “área”, de acuerdo con la dimensión de la organización empresarial (sección, establecimiento, empresa, actividad, etc.).

Respecto al procedimiento de negociación colectiva, para iniciarlo, es necesario que la representación de los empleadores o de los trabajadores que la promueva, lo notifique por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando: a) Representación que inviste; b) Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida; c) Materia a negociar. Quienes reciban la comunicación estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto.

En el plazo de quince días a contar desde la recepción de la notificación, se constituirá la comisión negociadora con los representantes de ambas partes, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la ley N° 25.674 sobre la participación femenina en las unidades de negociación⁶⁸.

La ley 23.546 establece que las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que implica: a) Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación; b) Designar negociadores con mandato suficiente, c) Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo; d) Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

Con respecto al intercambio de información, deberá obligatoriamente incluir los datos relativos a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución. Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de esta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

⁶⁸ Establece que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad, y que los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.

Es dable destacar que, cuando alguna de las partes se rehusare injustificadamente a negociar vulnerando el principio de buena fe, la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente. El deber de las partes de negociar de buena fe se limita a la predisposición de ánimo, al intercambio de información y a la acción misma de sentarse a negociar, pero de ningún modo implica la obligación de llegar a un acuerdo, ya que ello vulneraría el principio de libertad sindical.

De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados. Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes.

Las convenciones colectivas son homologadas por el Ministerio de Trabajo, en su carácter de autoridad de aplicación. La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de treinta días de recibida la solicitud, siempre que reúna todos los requisitos legales. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada.

Los convenios colectivos le dan a la negociación colectiva el carácter de verdadera fuente del derecho, al ser estos jerárquicamente asimilables a las normas jurídicas. La homologación por el Estado, en la figura del Ministerio del Trabajo, les otorga presunción de constitucionalidad, legitimidad y fuerza legal.

A partir de ese momento, pasan a ser obligatorios no solo para los firmantes, sino también para aquellos que se encuentran abarcados en la actividad regulada, modificables solo por un convenio posterior. Dicha característica garantiza la eficacia de la negociación y fortalece el poder de los sindicatos, al ver plasmadas sus conquistas en normas coercitivas y ser materializadas en la realidad mediante el cumplimiento de lo acordado.

Para finalizar, debemos señalar también el papel destacado que la negociación colectiva juega frente a los distintos escenarios económicos, tanto de avance como de retroceso. En las épocas de crisis, su ejercicio puede implicar una defensa ante los despidos o suspensiones; mientras que, en los períodos de bonanza, es cuando la lucha de poderes por la distribución de la riqueza se manifiesta con mayor vigor y se convierte en el medio decisivo para canalizar la confrontación.

La relación de fuerza entre los trabajadores y empleadores, en un momento dado y en un lugar determinado, está ligada a la suerte de variables que los exceden, tales como la política,

la economía, la sociedad misma o la situación internacional, que van a ser cartas que se jueguen en la mesa de negociación y que pueden inclinar la balanza en un sentido u otro.

A modo de síntesis de lo hasta aquí expuesto, vamos a tomar las palabras del Dr. Alain Supiot quien manifiesta: “La negociación colectiva constituye la institución más dinámica y la herramienta apropiada para la asimilación y la adaptación permanente a los cambios, ante la heterogeneidad de las formas de organización del trabajo, la participación de diferentes sujetos y la interrelación progresiva de los problemas...Por lo demás, no faltan señales que indican que, dentro de los procesos de transformación, el peso de los acuerdos se revela decisivo en el seno de las contradicciones sociales. La negociación colectiva se presenta como un valioso instrumento para alcanzar adaptabilidad, inspirar confianza ante la incertidumbre y realizar el principio de igualdad de oportunidades, integrando la dimensión de género”⁶⁹.

Huelga

Así como podemos decir que la guerra es el punto cúlmine del conflicto político-internacional o su manifestación más acabada, la expresión última del conflicto colectivo es la huelga, y debemos referirnos a ella como el arquetipo de las medidas de acción directa. Su contracara es el llamado “*lock-out*” patronal, herramienta utilizada por los representantes del capital para doblegar a los trabajadores en sus pretensiones.

El Dr. Eduardo Álvarez define al derecho de huelga como “el poder jurídico de causar un perjuicio absteniéndose de cumplir una prestación laboral como instrumento de presión sobre la voluntad del empleador, para compeler a la aceptación de un beneficio o a la efectivización de lo dispuesto por la norma preestablecida”.

Explica que, una vez desatado el conflicto laboral motivado por las propias desigualdades sociales, no hay razón para cercenar el pleno ejercicio de la autotutela de los trabajadores que se materializa en la huelga, y genera la posibilidad de lograr la discusión de la relación laboral y del contrato de trabajo como una declaración de voluntad común para reglar los derechos de las partes. Que la huelga sea concebida como un derecho implica que no pueda originar la aplicación de una sanción, ni ser considerada un acto ilícito que genere

⁶⁹ SUPIOT, ALAN, “Trabajo y Empleo – Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa”, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 150.

responsabilidad de ningún tipo por los perjuicios que pueda ocasionar al empleador o a terceros, derivadas del no hacer⁷⁰.

La huelga es reconocida, de forma tácita, por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 87 al considerar a los sindicatos el derecho a formular planes de acción para defender sus intereses. Asimismo, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el art. 8.1 obliga a los estados firmantes a garantizar el derecho de huelga, ejercido conforme a las leyes de cada país. La mayoría de las constituciones modernas la incorporaron como un derecho fundamental. En el caso de Argentina, está expresamente contemplada como un derecho de los gremios en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Su consagración por el ordenamiento jurídico le da el componente de atipicidad a la institución analizada, ya que entra en contradicción con uno de los axiomas fundamentales del derecho: la recriminación a utilizar las vías de hecho destinadas a producir un daño para lograr una conducta. La huelga otorga a los huelguistas un poder jurídico de provocar un daño con un único instrumento: la abdicación de la prestación laboral. Solo incurrirían en abuso del derecho si se prueba que el único fin era dañar y no un medio de ejercer presión; lo cual no se vincula con la entidad del daño.

Con respecto a la titularidad del derecho de huelga, si bien existen distintas teorías, podemos decir que hay una tendencia hacia la concepción colectiva de la misma, por sobre la individual. Ello implica que no sería un derecho individual de los trabajadores, sino un derecho colectivo, ejercido por la representación de los trabajadores, entendida de forma amplia, en consonancia con el principio de libertad sindical.

Es necesario mencionar lo expuesto por el Máximo Tribunal en el fallo “ORELLANO FRANCISCO DANIEL C/ CORREO OFICIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA” del año 2016, ya que se pronuncia respecto a la titularidad del derecho de huelga, es decir, cuál es el sujeto legitimado para decretar esa medida de acción directa. Expresó que la huelga provoca una evidente tensión con el ejercicio de los derechos del empleador (ejercer toda industria lícita, comerciar, etc.), así como los derechos de terceros o de la sociedad (transitar, enseñar y aprender, a la protección de la salud, a la adquisición de bienes, de acceso a los servicios públicos, etc.), que también cuentan con protección constitucional, motivo por el cual los

⁷⁰ ALVAREZ EDUARDO, “Los conflictos colectivos de trabajo y el derecho de huelga”, en “Tratado de Derecho Colectivo”, dirigido por SIMON, JULIO C., op. cit., Tomo II, págs. 441/442.

ordenamientos jurídicos supeditan su ejercicio a determinadas condiciones que hacen a su legalidad.

También aclara que la huelga debe considerarse como un acto colectivo en el momento de la deliberación que lleva a una organización de trabajadores a declararla para tutelar sus intereses y que, una vez alcanzado el acuerdo, es un derecho subjetivo de cada trabajador adherirse, siendo la proclamación de la huelga una condición previa para que surja el derecho del particular a realizarla. Por lo que exhibe dos facetas: una individual y otra colectiva propia del sindicato (declararla o ponerle fin, fijar reivindicaciones, negociar la solución del conflicto), condicionando el ejercicio del derecho por el trabajador en términos materiales, ya que no puede adherirse a una huelga no convocada, y formales, porque el ejercicio individual será legítimo en tanto lo fuese la convocatoria de la huelga.

Según el Alto Tribunal el art. 14 bis se refiere a la huelga como un derecho de los “gremios”, es decir, la coloca dentro de los derechos colectivos, y sostiene que no corresponde a cualquier grupo informal de trabajadores, ya que el mismo precepto establece el requisito de la inscripción en un registro especial para las asociaciones destinadas a representar a los trabajadores en el ámbito de las relaciones colectivas.

El Dr. Eduardo Álvarez, en su carácter por ese entonces de Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, planteó su posición al respecto de la titularidad del derecho de huelga afirmando que no puede determinarse de manera apriorística y dogmática, debido a su carácter instrumental, derivado del conflicto que desató la medida de acción directa y su objetivo esencial. Vale decir, que es inescindible el sujeto de las características y teleología de la controversia siendo, por ende, el titular distinto y dinámico de acuerdo con las circunstancias, aunque dentro de un colectivo que puede estar organizado en un sindicato con o sin personería gremial, o por una unión colectiva espontánea o coyuntural⁷¹.

Con relación a los objetivos de la huelga, se han distinguido tres categorías: los de naturaleza laboral, relativos a las condiciones de trabajo; de naturaleza sindical, que hacen a los derechos de las organizaciones gremiales; y los de naturaleza política, que se proyectan sobre la participación genérica de los sindicatos en la política, en tanto las decisiones gubernamentales se vinculen con las condiciones laborales.

⁷¹ ALVAREZ, EDUARDO, “Reflexiones sobre el derecho de huelga y derecho del Trabajo”, La Ley, Buenos Aires, 1991, pág. 1073.

Sobre esta última es que existe mayor polémica, ante la imposibilidad del empleador de admitir el reclamo, por lo cual se configura una presión sobre quien la padece, que no puede remediar, considerado como sujeto pasivo esencial. Lo expuesto, puede extenderse a las llamadas “huelgas de solidaridad”, que son las realizadas por aquellos trabajadores que no están vinculados al litigio directamente, sino que pretenden colaborar con la obtención de los objetivos perseguidos por otros trabajadores afectados.

Finalmente, vamos a referirnos a la otra cara de la moneda en materia de medidas de acción directa, que es el *lock-out* o paro patronal, entendido como el cierre temporal del establecimiento para ejercer presión sobre los trabajadores o como defensa frente a una huelga o ejercicio de fuerza del sindicato, en el marco de un conflicto colectivo.

Se caracteriza por la decisión del empresario o de la organización patronal de impedir a los trabajadores el acceso a su lugar de trabajo y, por ende, de prestar los servicios correspondientes al contrato laboral. Es de naturaleza excepcional y poco utilizada, motivo por el cual no ha sido regulada de manera detallada por las legislaciones, ni tratada por la doctrina con la misma amplitud que la huelga⁷².

Lo hasta aquí desarrollado, da cuenta de las consecuencias gravosas que una controversia no resuelta en la faz colectiva de las relaciones laborales puede ocasionar. El quiebre del equilibrio entre el capital y el trabajo, ocasiona la pérdida de la paz social necesaria para una convivencia armoniosa, ya que excede los límites de la empresa para proyectarse a la comunidad toda. Es entonces cuando se toma conciencia de la importancia de las herramientas de solución de los conflictos colectivos, siendo la negociación la más idónea y eficaz para su prevención, gestión y resolución.

Garantías para la acción

Los institutos que veremos a continuación son mecanismos destinados a proteger la libertad sindical en sus distintos aspectos, en tanto resguardan a los trabajadores, asociaciones

⁷² En la Argentina las entidades patronales del sector agrario han utilizado la medida de fuerza analizada en distintos momentos históricos, siendo decisiva en términos políticos. Tales son los casos de las llevadas a cabo entre los años 1975 y 1976 contra el gobierno de María Estela Martínez de Perón y, más recientemente en el año 2008, contra el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner. En este último episodio, consiguió dejar sin efecto la Resolución 125 que fijaba las retenciones móviles con el objetivo de aumentar la recaudación fiscal y desacoplar el precio de los alimentos del mercado internacional, frente a la fuerte suba de los commodities.

sindicales y representantes gremiales de conductas antisindicales para que puedan llevar a cabo su actividad sin condicionamientos ni injerencias externas de ningún tipo.

La doctrina los clasifica de la siguiente manera: a) Preventivos, son aquellos destinados a evitar que se produzca el acto atentatorio de la libertad sindical (despido, sanciones o modificaciones de las condiciones laborales), estableciendo como requisito que se deba recurrir a una instancia previa en la que se demuestre justa causa; b) Reparatorios, que procuran remediar de manera expedita los efectos del acto, evitando que se prolonguen en el tiempo, mediante una prohibición de no innovar o una medida cautelar (reintegro del trabajador a su puesto de trabajo o reposición de las condiciones alteradas); c) Sancionatorios, que prevén penas pecuniarias para los empleadores que atenten contra la libertad sindical, ya sea mediante una multa o indemnización especial a la víctima⁷³.

1- Tutela sindical

El art. 14 bis de la Constitución Nacional garantiza la actuación de los dirigentes sindicales en los siguientes términos: “Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”. Asimismo, se encuentra amparada en distintos tratados internacionales ratificados por Argentina: el art. XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, los arts. 20 y 24.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el art. 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio 87 de la OIT, entre otros.

El art. 47 de la LAS incorpora la figura del amparo sindical como una herramienta para garantizar la libertad sindical, tanto de los trabajadores individuales como de las organizaciones sindicales, al establecer: “todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles

⁷³ RECALDE, MARIANO, “El modelo sindical argentino”, op. cit., págs. 165/166.

provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical”.

Del texto transcrito surge claramente que los sujetos legitimados para ejercer la acción de amparo sindical son todos los dependientes o asociaciones gremiales, sin realizar distinción alguna entre afiliados y no afiliados, ni entre aquellos sindicatos con o sin personería gremial. A su vez, debemos destacar que puede entablarse ante cualquier conducta que atente contra la libertad sindical, tanto en su faz positiva como negativa, y con la amplitud que dicho principio tiene, conforme lo desarrollamos oportunamente; siempre que la ley no prevea otro medio especial para tales fines (vg., arts. 52 y concordantes).

Con respecto al trámite procesal, la norma establece expresamente que será de aplicación el procedimiento sumarísimo previsto en el art. 498 del Código Procesal de la Nación o el equivalente en los códigos procesales civiles provinciales. En el caso de Mendoza, los arts. 107 y 107 bis del Código Procesal Laboral disponen un proceso breve para las acciones de amparo, tutela sindical u otros derechos protegidos por la ley sindical⁷⁴.

Ahora bien, no existe un criterio uniforme en la doctrina en relación con los requisitos de procedencia de la acción, en cuanto a si es necesario que la conducta cuestionada contenga arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, fórmula prevista por el art. 321 inc. 2 del Código Procesal Nacional, tal la posición del Dr. Eduardo Álvarez⁷⁵, o si por el contrario sólo basta con la mera demostración de la lesión a la libertad sindical.

Tampoco hay unanimidad con respecto a la sentencia que resuelve el asunto, con respecto a si debe limitarse a hacer cesar inmediatamente el comportamiento violatorio de la libertad sindical, o si puede comprender también la reparación de sus consecuencias ilícitas; así como la pertinencia o no de disponer la reinstalación en sus empleos de aquellos trabajadores que no reúnen los requisitos previstos en los arts. 40, 48, 49 y 50 de la misma ley⁷⁶.

Asimismo, en el art. 48 contempla la garantía para la estabilidad en el empleo de los representantes gremiales en los siguientes términos: “Los trabajadores que, por ocupar cargos

⁷⁴ Una vez interpuesta la acción, y previo a la traba de la litis, la Cámara ordena que las partes comparezcan a una audiencia de conciliación, fijada dentro de los 10 días. En caso de no conciliar, se agrega la contestación de la demanda y el Tribunal se pronuncia sobre la admisión de las pruebas. La audiencia de vista de causa se fija dentro de los 30 días, debiendo producirse previamente la totalidad de la prueba, bajo apercibimiento de caducidad, con excepción de las que deban rendirse en dicha audiencia. Luego de los alegatos, y dentro de los 15 días del llamamiento, el Tribunal dictará la correspondiente sentencia.

⁷⁵ Dictamen de la Procuración General del Trabajo en el fallo CNAT, Sala III, en DT 1990-B, pág. 2329.

⁷⁶ SCOTTI HÉCTOR JORGE, “La protección a la actividad gremial” en “Tratado de Derecho Colectivo”, op. cit., Tomo I, págs. 624/635.

electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejen de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido”.

Con respecto a los representantes gremiales en la empresa, establece que continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa, y siempre que la designación se haya efectuado cumpliendo con la ley y comunicada al empleador.

La protección comienza a partir de la postulación del trabajador para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, no pudiendo ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo por el término de seis meses; y cesa para aquellos cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable, y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes y lo mismo podrán hacer los candidatos.

El art. 51 hace una salvedad respecto a la estabilidad en el empleo, ya que no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas de este. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedades, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren comprendidos por la estabilidad instituida en la ley.

Los trabajadores amparados por las garantías previstas no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido para el amparo sindical. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o el mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

La violación por parte del empleador de las garantías mencionadas dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo. Si se decidiera la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, condenaciones conminatorias de carácter pecuniario (art. 804 del Código Civil), durante el período de vigencia de su estabilidad.

A su vez, el trabajador podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior, salvo que se trate de un candidato no electo. En tal caso, tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.

2- Prácticas desleales

Se ha definido a la práctica antisindical como toda conducta del empleador o de las asociaciones que los nuclean dirigida a menoscabar, perturbar u obstruir la formación, acción, desarrollo o actividad de las asociaciones profesionales, de sus representantes, así como de los derechos que se reconocen a los individuos⁷⁷.

Asimismo, el Dr. Eduardo Álvarez las define como una “acción u omisión típicamente antijurídica y culpable en el ámbito de las relaciones colectivas, por lo que su configuración debe ser interpretada a la luz de los principios propios de la normativa represiva (tipicidad, non bis in ídem, principio de favor al imputado, etc.)”. Entiende que la normativa ha sido concebida como un sistema de represión de aquella conducta que se reputa como “axiológicamente negativa”, en el marco de la ética de las relaciones colectivas y a la que le es aplicable los procedimientos hermenéuticos de las leyes penales. Por lo que considera que la enumeración del art. 53 tiene un carácter rígido y taxativo, que no permite una interpretación amplia, que

⁷⁷ FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, “Tratado Práctico del Derecho del Trabajo”, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2007, pág. 321.

extienda la punición de conductas que no respondan al principio de “tipicidad”, con la consiguiente duda en favor del imputado⁷⁸.

El art. 53 de la LAS considera prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los representen, las conductas que se enumeran a continuación, que habilitan a promover querrela por práctica desleal ante el juez o tribunal competente tanto a la asociación sindical de trabajadores o el damnificado, conjunta o indistintamente:

a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical; con lo cual la norma pretende la protección del “principio de pureza” que hace a la libertad sindical (art. 9 LAS), al impedir la influencia patrimonial de los empleadores sobre las asociaciones sindicales, así como los denominados “sindicatos amarillos”.

b) Intervenir o interferir en su constitución, funcionamiento o administración; lo que impide la intromisión de los empleadores en la actividad de los sindicatos, de forma tal de lograr que se cumpla su función de autotutela.

c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones; o promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical; con lo cual se busca defender la denominada “libertad sindical positiva” al evitar toda conducta tendiente al desaliento con respecto a la incorporación de un trabajador al sindicato, o a que el empleador “elija” una asociación sindical determinada por motivos espurios.

d) Adoptar represalias contra los trabajadores debido a su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales, o por haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados al juzgamiento de prácticas desleales. La norma está destinada a reprimir cualquier reacción del empleador ante el ejercicio de los derechos constitucionales de autotutela por los trabajadores y su protección cuando intervienen en procedimientos judiciales vinculados a conductas antisindicales.

e) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso; ello conforme a lo dispuesto en la ley 23.546 relativo al procedimiento de negociaciones colectivas, como mencionamos anteriormente.

⁷⁸ ALVAREZ EDUARDO, “Prácticas desleales”, en “Tratado de Derecho Colectivo”, dirigido por SIMON, JULIO C., Ed. LA LEY, Buenos Aires, Tomo I, pág. 722.

f) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos sindicales; de forma tal de impedir que el empleador invoque una causa falsa para despedir, suspender o utilizar el *ius variandi* con el fin de obstaculizar el ejercicio de los derechos emergentes de la libertad sindical.

g) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales; conforme lo analizado en el apartado anterior.

h) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad, cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal; conforme a lo también analizado en el apartado anterior.

i) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, debido al ejercicio de los derechos sindicales; incluyendo a cualquier conducta motivada por una intención discriminatoria, quedando comprendidos los tratos peyorativos hacia los trabajadores por ser militantes sindicales.

j) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados en los lugares de trabajo; ya que los delegados son elegidos por todos los trabajadores y no sólo por los afiliados, por lo cual la norma busca evitar que el empleador oculte información para obstaculizar el acto eleccionario.

El art. 54 establece que tanto la asociación sindical como el trabajador damnificado, podrán promover querrela por práctica desleal, de forma conjunta o indistintamente, ante el juez o tribunal competente, dada la doble faceta que reviste la antijuridicidad de la conducta, por afectar tanto al individuo como al grupo colectivo. Con respecto al procedimiento, se aplicará el ya mencionado para el amparo sindical, contemplado en los arts. 107 y 107 bis del Código Procesal Laboral de Mendoza.

Las prácticas desleales se sancionarán con multas que serán fijadas de acuerdo con la ley N° 18.694 de infracciones a las leyes de trabajo, que podrán elevarse en los siguientes supuestos: casos de acciones múltiples, reincidencia, cuando fuera cometida por entidades representativas de empleadores, y en caso de poder repararse mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos y el infractor mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos. Asimismo,

podrá reducirse hasta el 50% cuando fuese reparada mediante el cese de los actos motivantes, dentro del plazo que establezca la decisión judicial.

En una sociedad democrática es fundamental garantizar el ejercicio de los derechos derivados de la libertad sindical, tanto a los trabajadores individuales como a las asociaciones sindicales, siendo los institutos analizados mecanismos indispensables para proteger su pleno accionar. Más si tenemos presente que vivimos en un país con una intensa actividad política, donde las organizaciones sindicales cumplen un papel decisivo en el entramado del poder, lo que demuestra un alto grado de civilidad.

El filósofo español Ortega y Gasset lo expresa en los siguientes términos: “Perpetuamente el hombre ha acudido a la violencia: unas veces este recurso era simplemente un crimen, y no nos interesa. Pero otras era la violencia el medio a que recurría el que había agotado antes todos los demás para defender la razón y la justicia que creía tener...La civilización no es otra cosa que el ensayo de reducir la fuerza a ultima ratio...Civilización es, antes que nada, voluntad de convivencia. Se es incivil y bárbaro en la medida en que no se cuenta con los demás. La barbarie es tendencia a la disociación. Y así todas las épocas bárbaras han sido tiempos de desparramamiento humano, pululación de mínimos grupos separados y hostiles”⁷⁹.

La existencia de grandes sindicatos que participan activamente en la vida pública, así como su promoción mediante el modelo sindical instituido, no sólo hace a la eficacia en cuanto a la conquista y protección de los derechos laborales, permitiendo una sociedad más justa, sino que también es necesario para lograr la armonía social ante los conflictos colectivos.

El pueblo es la masa organizada, y su contracara es el estado de dispersión que conduce a la anomia y a la violencia para resolver las disputas en el seno de una sociedad. En tal sentido, las asociaciones sindicales cumplen una función primordial para alcanzar la convivencia y la plena vigencia del estado de derecho.

Para concluir y abonar a lo dicho, citaremos al pensador Emile Durkheim que en su obra “La división del trabajo social” manifiesta: “A este estado de anomia deben atribuirse, como luego mostraremos, los conflictos que renacen sin cesar y los desórdenes de todas clases cuyo triste espectáculo nos da el mundo económico. Pues como nada contiene a las fuerzas en presencia y no se les asignan límites que estén obligados a respetar, tienden a desenvolverse sin

⁷⁹ ORTEGA Y GASSET, JOSÉ, “La rebelión de las masas”, Revista de Occidente, Madrid, 1954, pág. 79.

limitación y vienen a chocar unas con otras para rechazarse y reducirse mutuamente...Las treguas impuestas por la violencia siempre son provisorias y no pacifican a los espíritus. Las pasiones humanas no se contienen sino ante un poder moral que respeten. Si falta toda autoridad de este género, la ley del más fuerte es la que reina y, latente o agudo, el estado de guerra se hace necesariamente crónico. Que una tal anarquía constituye un fenómeno morboso es de toda evidencia, puesto que va contra el fin mismo de toda sociedad, que es el de suprimir, o cuando menos moderar, la guerra entre los hombres, subordinando la ley física del más fuerte a una ley más elevada”⁸⁰.

⁸⁰ DURKHEIM, EMILE, “La división del trabajo social”, Ed. Colofón SA, México D.F., 2007, pág. 9.

CAPÍTULO V

DE LO SUPERFICIAL Y LO ESENCIAL

El Modelo Sindical Argentino ha sido uno de los pocos aspectos en los que existía consenso entre los argentinos, y salvo los períodos dictatoriales, tuvo vigencia y ha sido eficaz en la obtención de los resultados que hacen a su fin, conforme con lo desarrollado en el presente trabajo. Luego del intento de modificación por la denominada Ley Mucci, se llegó a un acuerdo entre todo el arco político y se obtuvo la sanción en 1988 de la Ley 23.551, lo que vino a ratificar el régimen de asociaciones profesionales con las características ya analizadas.

Las palabras expresadas por el diputado Osvaldo Borda en el debate parlamentario dan cuenta de ello: “Han debido transcurrir más de cuatro años para que el país pueda contar con una ley gremial que reemplace la ley de la dictadura militar. El nuevo instrumento legal es el fruto de la madurez alcanzada por la clase dirigente en ese lapso...El largo e intenso proceso de negociación, con sus marchas y contramarchas, determinó el sacrificio de un preciosismo técnico sólo alcanzable desde la unidad conceptual del autor individual. Pero ello...es un precio pequeño que hay que pagar para tener, de una vez por todas, una norma que elimine todo el contenido autoritario de la actual legislación, garantizando la libertad y la autonomía sindical...Si aquéllos pueden ser los defectos propios de una norma consensuada, como contrapartida se obtendrá una ley que gozará de la legitimidad que le otorga el hecho de haber sido aprobada por los representantes de la inmensa mayoría del país”⁸¹.

Sin embargo, aquel acuerdo alcanzado por la sociedad se ha puesto en tela de juicio en la actualidad como consecuencia de las transformaciones producidas en la realidad en términos económicos y sociales, pero también por los cuestionamientos jurídicos derivados de la adecuación con la normativa internacional vigente en nuestro país y, más recientemente, por las decisiones y postura ideológica del gobierno libertario de Javier Milei, plasmadas en innovaciones legislativas.

⁸¹ DIARIO DE SESIONES DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, 54° REUNIÓN, 10° SESIÓN EXTRAORDINARIA, 23/03/1988, págs. 3748/3749.

Resta determinar si los cambios en las circunstancias actuales hacen a la esencia del régimen sindical o si afectan aspectos superficiales del mismo. La Real Academia Española define lo “superficial” como aquello “a) Perteneciente o relativo a la superficie; b) Que está o se queda en la superficie; c) Aparente, sin solidez ni sustancia; c) Frívolo, sin fundamento”. Las distintas acepciones del término pueden aportar claridad al enfoque desde el cual analizar las variaciones por las cuales se pretende modificar de raíz el modelo sindical, puesto que podemos estar en presencia de argumentos que, pretendiendo ser sustanciales y justificativos de radicales reformas, son en realidad elementos atendibles para realizar adaptaciones que no hacen a lo consustancial de sus elementos intrínsecos.

Transformaciones fácticas

1- Económicas

En el capítulo I realizamos una breve evolución histórica en la que mencionábamos el paso de los distintos modos de producción que han regido las relaciones económicas en el mundo, desde la esclavitud, pasando por el feudalismo, hasta llegar al capitalismo. Este último se fundó en base a la creación de los grandes Estados-Nación de la Europa del siglo XVIII, que extendieron su poderío al resto del globo.

A fines del siglo XIX el capitalismo se desarrolla de manera vertiginosa como consecuencia de las innovaciones técnicas, derivadas de la utilización del petróleo y la electricidad, que sustituyeron al carbón y al vapor, así como con la implementación del aluminio y el acero, generando un impacto en la energía, transportes y comunicaciones. La nueva técnica propulsó la concentración del capital industrial y exigía enormes inversiones, por lo cual se deja atrás la libre competencia de la pequeña y mediana empresa, para dar paso a las industrias monopólicas de grandes dimensiones.

Surgen el fordismo y taylorismo como formas de organización de la producción en las fábricas, que permitían la elaboración en serie y estandarizada de productos manufacturados, destinados a las masas de trabajadores que se incorporaban al mercado de trabajo y con ello al consumo de esos bienes. La película Tiempos Modernos de Charles Chaplin es un retrato de época al mostrar de manera crítica las condiciones laborales y el ritmo frenético que imponían las líneas de montaje a los obreros fabriles.

Dicha producción masiva generó una disminución de los precios del mercado internacional, por lo que los industriales de una misma rama o servicio comenzaron a realizar acuerdos que derivaron en la fusión de empresas (trust) y constitución de carteles internacionales (relación contractual a largo plazo). La antigua influencia del capital comercial fue sustituida por el capital industrial y el capital bancario se convierte en determinante; de la fusión de estos últimos surge el capital financiero.

La universalización del capital, los transportes y las comunicaciones, así como la interdependencia de todas las regiones económicas a nivel mundial, generó las luchas de los grupos imperialistas por la conquista de las zonas de influencia. Se impuso una división internacional del trabajo que consistía en que los países de Europa Occidental y Estados Unidos centralizaran la exportación de capitales (mediante empréstitos) y la producción de las manufacturas, mientras que el resto del mundo se encargara del abastecimiento de las materias primas.

“El Nuevo Mundo alimentó con sus metales preciosos, los productos de su suelo y la sangre de sus indígenas la acumulación primitiva del capital europeo, que a su vez impidió necesariamente la formación de un capital nacional en las viejas colonias hispanoportuguesas. La formación histórica de oligarquías exportadoras de pequeños núcleos de capital comercial portuario vinculados a las grandes metrópolis industriales del mundo, obstaculizó en América Latina el mismo desarrollo capitalista que se verificaba en Europa. La penetración imperialista extranjera, al mismo tiempo, se alcanzó con la perpetuación del atraso agrario...Tecnologías en Europa y primitivismo agrario en América Latina se revelaba la fórmula inseparable de la política imperialista”⁸².

Sin embargo, las grandes crisis mundiales (1914, 1929 y 1939) llevaron a las potencias a cerrarse sobre sí mismas y a adoptar medidas proteccionistas, lo que sirvió de resorte para que en los países periféricos surgiera un incipiente capitalismo industrial con sus respectivos proletariados y burguesías locales vinculadas al mercado interno. El año 1945 con el fin de la Segunda Guerra Mundial significó un cambio en las relaciones de poder en el mundo, donde Estados Unidos y la URSS desplazaron a Gran Bretaña del gobierno imperial, iniciando lo que se denominó Guerra Fría, en la que ambas potencias se disputaron el dominio del orbe.

⁸² RAMOS JORGE ABELARDO, “Historia de la Nación Latinoamericana”, Honorable Senado de la Nación, Secretaría Parlamentaria, Dirección de Publicaciones, Buenos Aires, 2006, pág. 333.

El período de 1950 a 1973 es considerado como la edad de oro del capitalismo, debido al gran crecimiento sostenido que se da a nivel mundial en términos económicos, en cuanto a producción, pleno empleo, mejoras en las condiciones de vida y de trabajo, aumento del PBI, etc. Mediante los Acuerdos de *Bretton Woods* (1944) se crean los organismos que regirían las relaciones comerciales internacionales: el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT); y se establece el patrón dólar como base del sistema financiero global. Cabe destacar en esta etapa el rol del Estado en la economía, donde comienza a intervenir para la regulación del mercado, basado en las ideas keynesianas.

Por otro lado, en los países de la Europa del Este se impuso un sistema económico socialista, radicalmente distinto de las economías capitalistas occidentales. Posteriormente en China (1949) y en algunas antiguas colonias de Asia o África, además de Cuba, se instauraron regímenes comunistas, que compartían los principios básicos del sistema soviético: la abolición de la propiedad privada, sustituida por formas de propiedad estatal o comunal, la implantación de sistemas de planificación centralizada que pretendían reemplazar al mercado en la asignación de bienes y factores, y programas de industrialización acelerada. Todo ello acompañado de regímenes políticos dictatoriales o autoritarios, de partido único y con un fuerte control policial e ideológico⁸³.

En ese marco global, surgen distintos movimientos nacionales en los países del Sur, que bregaban por su independencia y que se incorporaban a la modernidad mediante el desarrollo industrial. En el caso de Argentina, ingresa en su etapa capitalista con la industrialización llevada a cabo por el peronismo, y es cuando se diseña y consolida nuestro modelo sindical, apartándose de la disyuntiva entre capitalismo y socialismo al plantear la tercera posición.

Ahora bien, la era de auge del capitalismo se cierra con la crisis del petróleo (1973) y prácticamente coincide con el ciclo vital del bloque socialista, cuya evolución concluye con la caída del muro de Berlín (1989) y con el colapso de la URSS (1991). Sin embargo, el modo de producción capitalista continuó con algunas variaciones derivadas de la reacción ante las teorías económicas del período anterior. En efecto, desde la década de 1970 se impuso un nuevo esquema económico basado en la no intervención del Estado en la economía y el libre mercado, lo que se denominó Consenso de Washington, por estar patrocinado por el FMI y el

⁸³ FRANCISCO COMÍN, MAURO HERNÁNDEZ, y ENRIQUE LLOPIS, “Historia económica mundial”, Ed. Crítica, Barcelona, 2005, pág. 368.

Departamento del Tesoro de Estados Unidos, dejando atrás el paradigma del Estado de Bienestar.

El resultado fue que, a finales del siglo XX, la economía internacional se liberalizó considerablemente. Se inicia la etapa de la globalización, caracterizada fundamentalmente por los acuerdos de libre comercio y el acelerado avance de las tecnologías de la información y la comunicación, que generaron un gran impacto en la vida cotidiana de las personas, en la forma de organización de las empresas y en el comercio mundial.

La burguesía financiera desplazó a la industrial en la conducción de las relaciones económicas a escala global, poniendo en el centro de la escena a la especulación y a los servicios, por sobre la economía real. La automatización de los procesos de fabricación, transnacionalización de las empresas, tercerización de distintas áreas del proceso productivo, así como la reciente incorporación del trabajo remoto fueron algunas de las transformaciones que comenzaron en este período.

Sin embargo, la crisis económica del 2008 implicó un retorno a las medidas proteccionistas y a la intervención de los estados en la economía, ejemplo de ello fue la decidida acción de los gobiernos en el salvamento de los bancos en crisis y de empresas en situación de quiebra, como el caso de las automotrices. Asimismo, significó un resurgir de los nacionalismos, poniendo en cuestión el esquema globalizador imperante hasta ese momento.

A ello se suma la revolución energética norteamericana, consistente en la explotación de hidrocarburos no convencionales mediante nuevas tecnologías de extracción, que vino a ratificar la hegemonía de Estados Unidos mediante el autoabastecimiento energético, teniendo como contrincante a Rusia al ser capaz de disputar el poderío con su creciente desarrollo económico y armamentístico; lo que relega a China y a la Unión Europea como perdedores ante el fin del paradigma de la globalización. El triunfo de Donald Trump en las elecciones de Estados Unidos puede simbolizar el cambio hacia otra era donde el eje dominante sea el capital industrial⁸⁴.

El análisis de la historia demuestra la resistencia del capitalismo como el modo de producción más eficiente que la humanidad encontró hasta el momento, pese a los evidentes

⁸⁴ VARGAS ROCÍO, “Revolución energética de Estados Unidos de América: dominio energético en la región de América del Norte” en “Aportes sobre la configuración del derecho energético en México” coordinado por ANGLÉS HERNANDEZ MARISOL y PALOMINO GUERRERO MARGARITA, Universidad Nacional Autónoma de México – Instituto de Investigaciones Jurídicas – Comisión Reguladora de Energía, Ciudad de México, 2019, págs. 21/57.

excesos reflejados en la gran desigualdad entre ricos y pobres, y en el peligro de la destrucción del medio ambiente por la contaminación. En consecuencia, las transformaciones mencionadas en cuanto a tecnología, comunicaciones y transportes influyen en las relaciones económicas y en las formas de organización de la producción, pero no implican un cambio de fondo en el modo de acumulación.

2- Sociales

Para comprender la realidad argentina actual, es necesario remontarse a la crisis del 2001 como punto de inflexión donde colapsó el modelo económico de la convertibilidad. No obstante, el proceso de desindustrialización comienza con la última dictadura cívico-militar de 1976, ya que se liberaliza la economía mediante la importación irrestricta de manufacturas, el encarecimiento de los costos de producción, el abaratamiento de los productos importados y la privatización de empresas; todo ello sumado a un fuerte endeudamiento y especulación financiera, como vimos en el primer capítulo.

Las políticas neoliberales continuaron en los gobiernos de Alfonsín, Menem y De la Rúa, lo que derivó en el desmantelamiento del aparato productivo argentino, retrotrayendo al país a un estadio precapitalista (anterior a 1945). Se vuelve a un modelo primario agroexportador, dependiente de las potencias internacionales y de los organismos internacionales de crédito, quedando los restos de un complejo industrial en estado de agonía.

En términos sociales dicho proceso tuvo como consecuencia un aumento exponencial de la desocupación, precarización y flexibilización del empleo, caída de la participación de los trabajadores en el PBI, parálisis de las negociaciones colectivas y disminución de la tasa de sindicalización; así como altísimos niveles de pobreza e indigencia.

Ante tal dantesco escenario, la estructura social sufrió transformaciones que perduran hasta la actualidad, basadas fundamentalmente en la pérdida del trabajo como organizador social, como valor base de la cultura nacional y también como el camino a elegir ante las aspiraciones de progreso de los jóvenes. Los desocupados y precarizados o quienes viven de changas dejaron de ser una minoría, afectando a vastos sectores de la población en edad productiva, mientras que los trabajadores en blanco pasaron a ser una especie de privilegiados frente a tanta miseria.

Es así como los movimientos sociales surgen para representar a los excluidos del sistema y bregar por sus reivindicaciones, convirtiéndose en organizadores de la pobreza en el territorio, mediante comedores, merenderos, reparto de planes sociales, formación de cooperativas, o realización de distintas actividades destinadas a la contención social. Dichos agrupamientos fueron adquiriendo mayor influencia y capacidad de lucha, en detrimento de los sindicatos que vieron diezmadas sus bases y, por ende, gran parte de su poder.

La existencia de estas agrupaciones se convirtió en una necesidad para evitar la anomia y dar algún resguardo al desamparo de los humildes en un país desarticulado donde primaba la escasez, adquiriendo cada vez mayor relevancia como actores sociales. Tanto es así que el 9 de diciembre de 2015, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación a cargo del Dr. Carlos Tomada dictó la Resolución 1727/15 otorgándoles lo que se denominó “personería social”, luego convalidada por el gobierno siguiente mediante la Resolución 32/16-MTEySS publicada en el Boletín Oficial del 2 de febrero de 2016.

Se crea en el ámbito de la Secretaría de Empleo el Registro de Organizaciones Sociales de la Economía Popular y Empresas Autogestionadas, y se establece que podrán inscribirse las personas jurídicas representativas de trabajadores que se desempeñen en la economía popular y en las empresas recuperadas o autogestionadas, así como aquellas organizaciones sin fines de lucro, reconocidas en el ámbito nacional, provincial y/o municipal, que se dediquen a la implementación y gestión de políticas públicas en materia social de empleabilidad, debidamente documentadas. Quedan excluidos de este régimen los trabajadores en relación de dependencia regidos por la LCT y organizados en los sindicatos.

A todo lo expuesto en materia social, debemos agregar una crisis profunda de representatividad que alcanzó a la mayoría de las instituciones de la sociedad: partidos políticos, poder judicial, Iglesia Católica, medios de comunicación y también a las asociaciones gremiales, reinando en el pueblo el descreimiento y la desesperanza, expresado en la conocida frase “que se vayan todos” que los manifestantes clamaban en el estallido social del 2001.

Luego de aquellas fatídicas jornadas, el presidente Eduardo Duhalde toma la decisión de salir de la convertibilidad y comienza un período de reactivación de la economía y redistribución del ingreso. Los gobiernos de Néstor y Cristina Kirchner llevaron a cabo una política industrialista, destinada al desarrollo del aparato productivo nacional y al fortalecimiento del mercado interno, con inclusión social.

Esto provocó un círculo virtuoso de fuerte aumento del PBI, de la actividad industrial, del comercio y comunicaciones, creación de millones de puestos de trabajo formales, aumento de los salarios y de la participación de los trabajadores en la renta nacional; así como la consecuente disminución de la pobreza y de la indigencia. La actividad sindical recobró plena intensidad, creció la tasa de sindicalización, las negociaciones colectivas, la dirigencia recuperó representatividad y los sindicatos poder, dentro y fuera de las organizaciones, como actores determinantes de la vida nacional. Todo ello sumado a políticas sociales, tales como subsidios a los servicios públicos esenciales, reestatización del sistema previsional, otorgamiento de jubilaciones, pensiones, y planes sociales⁸⁵.

Como mencionamos al comenzar este trabajo, la cercanía en el tiempo nos impide realizar un análisis de los sucesos posteriores con el nivel de objetividad necesario, pero podemos agregar que, a partir del 2015 con el triunfo electoral de Mauricio Macri, volvieron a imperar las medidas derivadas del pensamiento neoliberal. Luego, con el gobierno de Alberto Fernández, cambió el signo político y se produjo un viraje hacia la socialdemocracia, aunque sin transformar de raíz el esquema económico, sumado a la pandemia y a la guerra de Ucrania como factores adversos para lograr estabilidad y crecimiento económicos.

Transformaciones jurídicas

Luego de la Reforma Constitucional de 1994, que otorga jerarquía suprallegal a los tratados internacionales, y de diversos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, comenzó a ponerse en tela de juicio al régimen de asociaciones sindicales desde el prisma de la libertad sindical. Concretamente, lo que empieza a cuestionarse es la aparente incompatibilidad del sistema de unidad promocionada con dichos instrumentos, colocando bajo un manto de sospecha aspectos intrínsecos del modelo.

Ante tal situación, surge el interrogante sobre la justicia de extender al todo y a la sustancia lo que se refiere solo a determinadas aristas de la normativa colectiva, sobre todo si consideramos que nuestro ordenamiento protege la libertad sindical y le otorga un lugar preponderante desde la propia Constitución Nacional, que en el art. 14 bis reconoce de manera

⁸⁵ VALDOVINOS, OSCAR, “Derecho Colectivo y Movimientos Sociales” en “Tratado de Derecho Colectivo”, dirigido por SIMON, JULIO C., op. cit., Tomo I, págs. 13/61.

enfática al trabajador individual el derecho a una “organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...”.

La manda constitucional posibilita que se puedan crear sindicatos sin ninguna intromisión en cuanto a su conformación y contenido para reconocerlos, sino que basta con un simple acto administrativo. Esta es incluso más amplia que el propio Convenio 87 de la OIT, ya que subordina los condicionamientos legales a que no se vulnere o restrinja el ejercicio de los derechos que consagra, de lo cual se deduce que permite disposiciones que impliquen un control de contenido (art. 7).

A continuación, realizaremos un breve recorrido por los fallos más relevantes dictados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación que derivaron en los cuestionamientos mencionados, a los fines de dilucidar si la declaración de inaplicabilidad de ciertos artículos del régimen de asociaciones sindicales implica cambios de naturaleza estructural que ameriten el replanteo del modelo sindical como tal.

El primer pronunciamiento en este sentido fue en el fallo “ATE C/ MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACIÓN” del 2008 en el que declaró la inconstitucionalidad del art. 41 inc. a) de la Ley 23.551, en cuanto exige que los delegados de personal y los integrantes de las comisiones internas y los organismos similares previstos en el art. 40 deban estar afiliados a la asociación con personería gremial y ser elegidos en elecciones convocadas por estas.

Considera que dicha disposición es violatoria de lo dispuesto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en el Convenio 87 de la OIT, por privar a las organizaciones simplemente inscriptas de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros, organizar su gestión y formular su plan de acción, extendiéndose también al plano individual al tener como efecto indirecto restringir la libertad de los trabajadores para adherirse a los sindicatos de su elección.

Sigue el criterio establecido en el Pacto de Derechos Económicos y Sociales, al considerar que dicha restricción no resultaba necesaria en una sociedad democrática, porque no se basaba en la seguridad nacional o el orden público. También manifiesta, en concordancia con la normativa internacional, que “la mayor representatividad no debería implicar, para el sindicato que la obtiene, privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales”.

Luego, en el fallo de 2009 “ROSSI ADRIANA MARÍA C/ ESTADO NACIONAL – ARMADA ARGENTINA S/ SUMARÍSIMO”, afirmó que el art. 52 de la Ley 23.551 establece un trato a favor de los representantes de las asociaciones con personería gremial que excede los privilegios por la mayor representatividad, en cuanto a la estabilidad en el empleo, declarando la invalidez de excluirlos de la tutela sindical a los trabajadores de las organizaciones simplemente inscriptas.

Sigue el criterio adoptado en el caso anterior, pero lo profundiza al sostener que es necesario que se garantice un marco de protección a los representantes gremiales, conforme lo dispuesto en el art. 14 bis, y que la diferencia mortifica a la libertad sindical de los gremios y de los trabajadores, por constreñir indirectamente a que adhieran como representantes o afiliados a la entidad con personería gremial.

Asimismo, cita lo señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la causa “HUILCA TECSE VS. PERÚ” del 2005, que en base a lo dispuesto por el art. 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sostuvo que la obligación estatal negativa de no interferir se yuxtapone con una positiva, de adoptar las medidas para proteger el ejercicio de la actividad sindical sin temor de los representantes sindicales, ya que se podría ver disminuida la capacidad de las asociaciones de organizarse en defensa de sus intereses.

También funda el fallo en la opinión de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en cuanto manifiesta que los arts. 48 y 52 establecen un trato a favor de los representantes de las entidades con personería gremial que excede de los privilegios que puedan otorgarse a las organizaciones más representativas en caso de actos de discriminación antisindical, debiendo limitarse a una prioridad en la representación en las negociaciones colectivas, la consulta por las autoridades y en la designación de delegados ante organismos internacionales.

Posteriormente, en el fallo “ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO S/ INCONSTITUCIONALIDAD” del año 2013 declara la inconstitucionalidad del art. 31 inc. a), por ser contrario al derecho de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas de “representar intereses colectivos diferentes de la negociación colectiva”, reconocido por las aludidas normativas de jerarquía constitucional. En la causa “NUEVA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES ESTATALES C/ INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS” del año 2015, el Máximo Tribunal declara la

inconstitucionalidad de los arts. 41 inc. a), 44, 48 y 52 de la ley 23.551 en base a los fundamentos expuestos en los fallos anteriores.

Cabe recordar lo referido en el capítulo anterior en relación con el derecho de huelga, en cuanto el Máximo Tribunal en el fallo “ORELLANO FRANCISCO DANIEL C/ CORREO OFICIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA” del año 2016, considera a los gremios como el sujeto legitimado para decretar esa medida de acción directa, entendiendo por tales tanto a los sindicatos con personería gremial como a los simplemente inscriptos.

Vale rescatar también lo decidido en los autos “SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES PRIVADOS DE LA LIBERTAD AMBULATORIA (SUTPLA) Y OTRO C/ ESTADO NACIONAL, MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS DE LA NACIÓN Y OTROS” del año 2019, en el que se pronuncia sobre el carácter constitutivo de la inscripción registral para la existencia de la entidad gremial.

En el fallo “FARFAN JULIO ANTONIO Y OTROS S/ AMENAZAS AGRAVADAS, DAÑOS AGRAVADOS, TURBACIÓN AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, SAN PEDRO DE JUJUY” del año 2019, la Corte Federal expresó que son requisitos *sine qua non* de la libertad sindical los derechos de reunión, opinión y expresión, por ser imposible sin su aseguramiento, que pueda ejercerse el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de alcanzar los fines propuestos.

En los autos “AGREMIACIÓN DE EMPLEADOS MUNICIPALES DE SALTA (ADEMUS) Y OTS. C/ MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE SALTA Y OTROS” del año 2020, la Corte Suprema realizó una importante aclaración al manifestar que en ninguno de los precedentes citados fue puesta en tela de juicio la potestad conferida a los sindicatos con personería gremial para negociar colectivamente, y que el Comité de Libertad Sindical de la OIT expresó que el simple hecho de que la legislación de un país establezca una distinción entre las organizaciones más representativas y las demás, no debería ser en sí criticable, sino que es necesario que excedan de los privilegios ya mencionados.

En el mismo sentido se había expedido en la causa “SINDICATO DE OBREROS MERÍTIMOS UNIDOS C/ SINDICATO MARPLATENSE DE PESCA” del 2015, al decir que para reconocerle a una asociación sindical la calidad de más representativa y para privarla de ella a pedido de otro gremio, resulta ineludible atenerse a los criterios objetivos de cotejo de representatividad establecidos en la Ley 23.551.

En el año 2021, declaró la inconstitucionalidad del art. 38 en cuanto a que no reconoce el derecho de las entidades simplemente inscriptas de exigir a los empleadores de sus afiliados la retención de la cuota sindical, en los autos “ASOCIACIÓN DEL PERSONAL SUPERIOR DE AUTOPISTAS E INFRAESTRUCTURA APSAI C/ AUTOPISTAS DEL SOL SA”. Para ello se fundó en que la autonomía e independencia financiera de las organizaciones, al igual que la protección de los fondos y bienes, constituyen elementos esenciales del derecho a organizar su administración libremente; y expresa que restringe la libertad sindical al encontrarse con mayores obstáculos para el ingreso de las cuotas, viendo limitada su existencia, capacidad de acción y posibilidad de representación y de sumar a nuevos afiliados que les permitan, eventualmente, disputar la personería.

El camino transitado nos lleva a concluir que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, mediante los distintos pronunciamientos reseñados, ha efectuado una adecuación del régimen de asociaciones profesionales a la normativa internacional, al ampliar el campo de libertad sindical con el otorgamiento de mayores derechos a las agrupaciones simplemente inscriptas. No obstante, de ningún modo se puede colegir una intención de desnaturalizar al modelo sindical, ya que es contundente en cuanto a que las organizaciones con personería gremial conservan los atributos derivados de la mayor representatividad que hacen a la esencia misma del sistema.

Transformaciones políticas

La asunción del nuevo gobierno en diciembre de 2023 significó un cambio de paradigma en términos ideológicos, pero también y consecuentemente, axiológicos. En diversas intervenciones públicas, el presidente Javier Milei se ha definido como un anarcocapitalista, que quiere destruir al Estado y que exista libertad absoluta, sobre todo en economía. Llegó al poder con un discurso de ataque a la casta política (entre la que incluye a los dirigentes gremiales) y de férrea oposición al modelo sindical y a la justicia social, presentando como uno de sus objetivos principales la reforma de la legislación laboral para retornar a una Argentina previa a 1945.

El primer embate normativo contra los derechos de los trabajadores fue el Decreto 70/2023, aunque si bien actualmente no se encuentre vigente su Título IV (TRABAJO), debido

a la declaración de inconstitucionalidad efectuada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos “CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA C/ ESTADO NACIONAL P/ ACCIÓN DE AMPARO”, es necesario analizarlo, más cuando la Corte Suprema aún no se ha expedido al respecto.

Para comenzar debemos decir, en consonancia con el fallo citado, que el decreto de necesidad y urgencia no es el medio idóneo para realizar una reforma como la pretendida y, respecto a su contenido, que es contrario a la Constitución Nacional y tratados internacionales que hemos analizado en este capítulo, por lo que es evidente su inconstitucionalidad de forma y fondo.

En cuanto a lo procedimental, se opone a lo ordenado por el art. 99 inc. 3 de la Carta Magna en cuanto establece que el presidente no podrá emitir disposiciones de carácter legislativo, bajo pena de nulidad absoluta e insanable, salvo que circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios de sanción de las leyes, y ante las cuales podrá dictar decretos de necesidad y urgencia. En el caso del DNU 70/2023 no se acreditó la excepcionalidad de las circunstancias que hicieran imposible convocar a sesiones extraordinarias al Congreso, ni justifica la urgencia para llevar a cabo una reforma laboral sin el trámite parlamentario que exigen la democracia y la importancia de los derechos en juego.

En relación con el aspecto sustantivo, realiza numerosos cambios estructurales y regresivos a la legislación laboral con gran impacto en el plano individual y colectivo del Derecho del Trabajo, que vulneran los principios “*pro homine*” y de progresividad. A continuación, nos referiremos a las modificaciones que introduce al Derecho Colectivo, por ser el tema que nos convoca.

El art. 86 del DNU 70/2023 sustituye el art. 6 de la Ley N° 14.250 que dispone la ultraactividad de los convenios colectivos, al establecer que solo las cláusulas normativas referidas a las condiciones de trabajo continuarán vigentes luego del vencimiento del plazo estipulado en el convenio, mientras que las obligacionales deberán ser mantenidas mediante el acuerdo de partes o por una prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional, quedando sin efecto en caso contrario. Ello implica una regresión al piso mínimo de la normativa convencional siendo contrario al aludido principio de progresividad que rige en materia de derechos sociales.

Por su parte, el art. 87 incorpora el art. 20 bis a la Ley N° 23.551 modificando la vida interna de las asociaciones sindicales en tanto limita la realización de asambleas en los lugares

de trabajo, al establecer que los representantes gremiales podrán convocarlas siempre que no perjudique las actividades normales de la empresa o afecte a terceros. Ambos límites implican la intención de la norma de dar prioridad a la continuidad del proceso productivo por sobre el ejercicio de las libertades sindicales, en palmaria contradicción con el ordenamiento jurídico.

El art. 88 introduce el art. 20 ter a la LAS estableciendo supuestas limitaciones al derecho de huelga: “Acciones prohibidas. Las siguientes conductas están prohibidas y serán consideradas infracciones muy graves: a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b. Provocar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c. Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o retenerlas indebidamente. Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que se disponga al efecto a cargo de la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder”.

Las conductas tipificadas como prohibidas en el marco de una huelga por el nuevo artículo son ilicitudes graves ya contempladas por el ordenamiento jurídico, que pueden llegar incluso a configurar sencillamente delitos, por ejemplo, la afectación a la libertad de trabajo o daño a las personas y cosas, contemplados en los arts. 158, 183 y concordantes del Código Penal. La Constitución Nacional protege a la huelga en su forma típica, es decir, la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, que constituye un “no hacer”; no extendiéndose a hechos o actitudes derivadas de la agresividad que puede asumir el conflicto, como las que menciona la reforma⁸⁶.

A su vez, dicha norma se complementa con el nuevo art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo al considerar injuria laboral grave la participación en bloqueos o tomas de establecimiento, que se presume cuando durante una medida de acción directa se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a las medidas de fuerza, se impida u obstruya total o

⁸⁶ ÁLVAREZ, EDUARDO, “La injuria laboral en la Ley 27.742” en “Modernización Laboral y promoción de empleo”, dirigido por GUIBADO HECTOR y LITTERIO LILIANA, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2024, pags. 235 y sgtes.

parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento, o se causen daños a las personas o cosas de propiedad de la empresa o de terceros.

El texto incorpora dos supuestos de “injuria grave autónoma pluriindividual”: la ocupación del establecimiento o la participación en bloqueos. Es decir, que basta la mera participación para que se configure la hipótesis, extendiéndose al conjunto de los trabajadores involucrados y de manera uniforme, sin realizar distinciones entre quienes lo hicieron de forma activa o circunstancial. Asimismo, se presume la injuria grave en los casos en que durante una medida de acción directa se afecten libertades o derechos o se provoquen daños, siendo supuestos que parecen aludir a la comisión de delitos en ocasión de la huelga, confundiendo la ilicitud de la medida, con los hechos ilícitos que puedan suscitarse, prescindiendo de todo análisis de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, como resaltábamos anteriormente.

La modificación de la LCT en el capítulo destinado a la “extinción del contrato de trabajo”, vulnera la manda constitucional de protección contra el despido arbitrario y se altera el carácter no casuístico del sistema en cuanto a la consideración de la injuria. Para que se configure “injuria” es necesario el elemento objetivo consistente en un incumplimiento contractual, así como el elemento subjetivo, consistente en la percepción del propio contratante sobre si la conducta adquiere una gravedad tal que haga imposible la continuación del vínculo⁸⁷.

Por lo tanto, no existen en nuestro derecho “injurias automáticas” que puedan ser presumidas ni enumeraciones taxativas de causales de despido, por ser necesaria la reacción subjetiva del empleador, que derive en la comunicación fehaciente de la extinción del contrato, y posterior evaluación judicial en caso de reclamo por el trabajador.

De lo expuesto se deriva la inutilidad de la reforma por no agregar nada a lo ya contemplado por el ordenamiento jurídico y por el propio art. 242 de la LCT, ya que el empleador podía en el marco de una medida de acción directa, despedir con causa al trabajador que le ocasionara un daño a su persona o bienes en exceso a la mera abstención de la prestación laboral, y siempre que considerara desde su sentir que la gravedad del hecho impedía la consecución del vínculo.

Parece entonces, que la intención del nuevo artículo es realizar un reproche de índole axiológico a situaciones que ya eran calificadas como antijurídicas, pero que, al señalarlas especialmente, generan la impresión de ser una constante en todas las controversias, abonando

⁸⁷ FERNANDEZ MADRID, JUAN CARLOS, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1987, Tomo I, pág. 323.

así al discurso antisindical. Todo lo cual, constituye una generalización injusta y una difamación a la mayoría de las organizaciones sindicales, dirigentes gremiales y trabajadores individuales que ejercen sus derechos colectivos de manera pacífica y conforme a la ley.

Por último, el art. 97 sustituye al art. 24 de la Ley N° 25.877 estableciendo que los conflictos colectivos de trabajo que pudieran afectar la normal prestación de “servicios esenciales” o “actividades de importancia trascendental”, deberán garantizar la prestación normal de servicios mínimos, en el primer caso del 75% y en el segundo del 50%, ampliando irrazonablemente ambas categorías.

El Dr. Pablo Topet sostiene que “La genérica ilicitud de acciones no se compadece con la propia naturaleza de los medios de “autotutela” que, como la palabra evoca, implica medidas que tienden a proteger o mejorar un status laboral colectivo, para el que acuden a formas de entorpecimiento del proceso productivo, con la única finalidad de provocar una negociación o el cumplimiento de un derecho negado o afectado...La tendencia que, sin reservas, asume la normativa revisada es la del refuerzo de los poderes empresariales, en un intento de reconfiguración de los poderes de los sujetos en el sistema de relaciones colectivas del trabajo”⁸⁸.

En el mismo sentido se expresa el Dr. Mario Ackerman cuando se refiere a las consecuencias previsibles del DNU 70/2023: “Reducción del ámbito de aplicación material y personal de la legislación laboral, abatimiento cuando no cancelación de los niveles de protección en ese ya reducido ámbito y debilitamiento de las organizaciones sindicales y de su poder de presión y negociación. La perversa combinación de este nuevo triángulo con el que se pretende la demolición de los pilares fundamentales del Derecho del Trabajo no puede tener otro resultado que la potenciación de los poderes jerárquicos del empleador, a quien, como si esto fuera poco, se favorece además con el alivio de las consecuencias del trabajo en negro”⁸⁹.

El segundo embate a nivel normativo fue la sanción de Ley N° 27.742 de “Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos” que, si bien reproduce normas que estaban incluidas en el DNU 70/2023, excluye parte de su articulado sobre derecho individual del trabajo y todo lo vinculado al sistema de relaciones colectivas.

⁸⁸ TOPET, PABLO ARNALDO, “Libertad sindical y DNU 70/2023: un evitable camino de regreso”, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2024, págs. 391/393.

⁸⁹ ACKERMAN, MARIO E., “Una reforma laboral impúdicamente perversa y viciada de nulidad insanable que lastima a la democracia y agrade a la libertad”, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2024, págs.32/33.

Sin embargo, mantuvo la modificación al art. 242 de la LCT, aunque varió la intensidad con la incorporación del condicional “*podrá*” a la injuria laboral grave en caso de bloqueos y tomas de establecimientos, incluyendo así el elemento subjetivo, y la palabra “*activa*” en cuanto a la participación en dichas medidas. No obstante, los reparos son los mismos, el legislador introdujo un sesgo a la norma sustantiva que no se compadece con el reconocimiento amplio de los medios de autotutela de fuente constitucional, convencional y legal⁹⁰.

Es importante resaltar, que la incorporación del matiz del artículo anterior, así como la quita del articulado referido al Derecho Colectivo, no fue consecuencia de una reflexión del gobierno, sino del éxito de los dos paros generales convocados por la CGT, así como de las negociaciones que está llevando a cabo y de la acción de amparo interpuesta en la justicia que frenó el avance del DNU 70/2023 sobre los derechos de los trabajadores. Estos hechos evidencian nuevamente la eficacia de la concentración del movimiento obrero y del poder colectivo puestos en acción.

A modo de síntesis, podemos decir que las transformaciones fácticas y cuestionamientos normativos aquí expuestos no hacen a la esencia de nuestro régimen de asociaciones sindicales, por lo cual, cualquier reforma que se proponga debe propender a la conservación de su identidad como requisito inexorable para el cumplimiento de los fines que le dan el sentido histórico a su existencia.

No obstante, los cambios políticos sí ponen en jaque al sistema de relaciones colectivas, por lo cual una correcta interpretación de los hechos es fundamental para determinar quién gane la partida nacional. Consideramos entonces que, para realizar un análisis que pueda aportar claridad sobre el presente y futuro del modelo sindical, es necesario advertir previamente la tendencia imperante en la discusión pública a que lo superficial domine el planteo y lo que debiera ser efímero o secundario, se presente como estructural.

Sin embargo, no es un vicio propio de nuestros tiempos, sino que ya en la antigüedad Aristóteles lo señalaba al criticar el razonamiento de algunos pensadores: “El error de los que hablan de ellos no consiste en ocuparse de seres extraños a la filosofía, y sí en no decir nada de la esencia, la cual es anterior a estos modos...La dialéctica trata de conocer, la filosofía conoce; en cuanto a la sofística, no es más que una ciencia aparente y sin realidad...Ahora bien, significar la esencia de un ser es significar la identidad de su existencia...De suerte que es

⁹⁰ TOPET, PABLO ARNALDO, “La Ley Bases y la modificación del art. 242 de la LCT”, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2024, págs. 232/333.

preciso que esos de que hablamos digan que no hay nada que esté marcado con el sello de la esencia y de la sustancia, sino que todo es accidente...Y hay motivo para que esto sea así; el accidente no tiene, en cierta manera, más que una existencia nominal. Así, no sin razón, bajo cierto punto de vista, Platón ha colocado en la clase del no-ser el objeto de la Sofística”⁹¹.

⁹¹ ARISTÓTELES, “Metafísica”, Editorial Gredos, Madrid, 1994, págs. 168/169, 270/271.

CONCLUSIONES

Nuestro país, así como el resto de América Latina, no ha alcanzado aún un pleno desarrollo capitalista, siendo la única vía posible para lograr una independencia en términos económicos, que permita que los millones de argentinos que viven en este extenso territorio, tengan acceso a los bienes y servicios básicos. El modelo sindical surgió con la industrialización nacional y debe adaptarse a los cambios en la técnica, lo que no implica dejar de lado las notas esenciales que se corresponden con el modo de producción capitalista, vigente en la realidad mundial.

Las innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de comunicación llegaron sin duda alguna para quedarse, ya que nunca la humanidad retrocedió en cuanto a los avances técnicos. La posibilidad de un futuro distópico y automatizado, en el cual el ser humano sea sustituido por las máquinas, es más propio de la ciencia ficción o de países cuyo capitalismo alcanzó etapas de gran avance, que de las sociedades como la argentina, que todavía no logran ingresar de lleno en la era industrial, oscilando entre la dependencia y la soberanía económicas.

El economista alemán Ernst Friedrich Schumacher, en la década del 70', comenzó a cuestionar los excesos del capitalismo, derivados del crecimiento vertiginoso que había tenido en las décadas previas, así como el modo de vida basado en el consumismo. Planteaba la urgencia en cambiar la visión imperante, de forma tal de implementar un sistema perdurable en el tiempo, respetuoso del medio ambiente y en el que los progresos de la ciencia fueran utilizados conforme a las necesidades y particularidades de cada pueblo. Se preguntaba: ¿Vamos a seguir aferrándonos a un estilo de vida que crecientemente vacía al mundo y desbasta a la naturaleza por medio de su excesivo énfasis en las satisfacciones materiales, o vamos a emplear los poderes creativos de la ciencia y de la tecnología, bajo el control de la sabiduría, en la elaboración de formas de vida que se encuadren dentro de las leyes inalterables del universo y que sean capaces de alentar las más altas aspiraciones de la naturaleza humana? ”.

En su obra “Lo pequeño es hermoso” expone lo que consideramos debe ser el ángulo desde el cual pensar el futuro: “¿Y cuál es mi tesis? Simplemente, que nuestra más importante tarea es salir de la pendiente por la que nos deslizamos. ¿Y quién puede emprender tal tarea?

Pienso que cada uno de nosotros, sea viejo o joven, fuerte o débil, rico o pobre, influyente o no. Hablar del futuro sólo es útil cuando conduce a la acción ahora...Lo que necesitamos son optimistas que estén totalmente convencidos de que la catástrofe es ciertamente inevitable salvo que nos acordemos de nosotros mismos, que recordemos quiénes somos: una gente peculiar destinada a disfrutar de salud, belleza y permanencia; dotada de enormes dones creativos y capaz de desarrollar un sistema económico tal que la «gente» esté en el primer lugar y la provisión de «mercancías» en el segundo. La provisión de mercancías, sin duda, se cuidará entonces de sí misma. Esto costará mucho trabajo a través de tareas nuevas, experimentales y placenteras. La gente optimista de la que hablamos, sin embargo, no ha temido nunca el trabajo”⁹².

Un futuro posindustrial es el discurso de sectores que se benefician con un país para pocos, que proponen realizar un salto histórico, pero hacia el pasado, que nos condene al atraso agrario y a la exclusión de grandes sectores del pueblo. La dicotomía pasa por decidir qué modelo de país queremos frente a un porvenir incierto, pero que, ante el reciente retorno del proteccionismo y los nacionalismos, permite vislumbrar un escenario donde el desarrollo industrial y el fortalecimiento del movimiento obrero configuren una posibilidad real y no un anacronismo o una utopía, como sostienen sus detractores.

A lo largo de la historia, así como Sísifo, los argentinos hemos cargado la piedra en nuestras espaldas hasta la cima de la montaña, para tener que volver a empezar a la mañana siguiente, pero como consecuencia de decisiones políticas concretas y no del castigo de los dioses⁹³. Sin embargo, esta resiliencia ha permitido que nuestro pueblo tenga memoria industrial y la capacidad para lograr nuevamente, pero de manera definitiva, la consolidación de un modelo productivo; basta con la voluntad colectiva de aventurarnos a la hazaña de construir esa Argentina, en la que hoy está todo por hacerse.

La adecuación de la producción a los adelantos de la ciencia es necesaria, pero siempre que los medios empleados sirvan a las necesidades del país, a sus particularidades y, fundamentalmente, que permita generar los puestos de trabajo suficientes para que podamos progresar y vivir dignamente. El trabajo debe volver a ser el eje ordenador que dignifique a

⁹² SCHUMACHER, ERNST FRIEDRICH, “Lo pequeño es hermoso”, Ediciones Akal SA, Madrid, 2011, págs. 5/6.

⁹³ GRIMAL, PIERRE, “Diccionario de mitología griega y romana”, op. cit., pág. 285.

nuestra sociedad y que el movimiento obrero organizado ocupe el lugar estratégico que supo tener.

En cuanto a la consideración de un cambio de paradigma jurídico que justifique una modificación radical de la Ley de Asociaciones Sindicales, nos parecen esclarecedoras las palabras del constitucionalista Jorge Vanossi: “¿En qué momento se produce la transformación del poder de reforma en poder revolucionario como consecuencia de sus actos? ... Podríamos decir que hay, al menos, tres clases de dato o exigencia para detectar y calificar al acontecimiento en examen como revolucionario o no; a saber: a) para las ciencias sociales en general, entendiendo por tales – principalmente- la sociología y la economía, lo revolucionario supone cambios estructurales; b) para la ciencia política, como especie particular de aquéllas, lo revolucionario supone transformaciones institucionales; c) para la ciencia jurídica, lo revolucionario supone la fractura o violación de la lógica de los antecedentes, es decir, que es revolucionario un hecho que no puede ser comprendido en la serie lógica de sus antecedentes...si los pasos conducentes a la sanción normativa que examinamos fueron dados de conformidad o no con los presupuestos establecidos por el propio ordenamiento vigente”⁹⁴.

Si analizamos los pronunciamientos del Máximo Tribunal advertimos que no hay una ruptura de los antecedentes, sino que hay una adaptación para nada incompatible con el sistema de unidad promocionada, ya que delimita sus alcances y propende a la concentración de los gremios en el mayor número, sin ahogar a las asociaciones simplemente inscriptas para que puedan actuar libremente y disputar, eventualmente, la representación mayoritaria.

El régimen de asociaciones profesionales, alcanzado por el acuerdo de todos los representantes del pueblo en el marco de las instituciones democráticas, significó la conquista de una política de estado concebida para la posteridad, con el claro objetivo de consagrar a la libertad como un principio férreo que dejara atrás el yugo impuesto a los gremios por la ley de la dictadura.

Resulta una verdadera paradoja que en el único momento de la historia en que rigió un modelo de pluralismo sindical, como paradigma de la libertad, fuera cuando gobernaba una violenta dictadura que fusilaba a opositores, los proscribía e incluso prohibía cualquier mención a sus ideas o símbolos. Del mismo modo, en todos los períodos en los que se limitó la actividad sindical, el resultado fue siempre el de una sociedad más injusta, con disminución del PBI y de

⁹⁴ VANOSSI, JORGE REINALDO, “Teoría Constitucional”, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1975, Tomo I, págs. 142/145.

la partición de los trabajadores en la renta nacional, así como de retroceso en los derechos laborales.

Consideramos que es necesaria una reforma de la Ley N° 23.551 con los alcances delimitados por la Corte Suprema, en su calidad de última intérprete de la Constitución Nacional, a los fines de armonizar nuestra legislación con la normativa internacional y saldar un debate que se proyecta de forma incorrecta sobre los aspectos esenciales del sistema de relaciones colectivas.

Las reformas legislativas y lo proclamado por el actual gobierno, sí pueden entenderse como revolucionarios, ya que tienen como fin retrotraer el estado de situación al siglo XIX, donde no había desarrollo industrial ni sindicatos fuertes, así como tampoco, la mayoría de los derechos laborales conquistados y vigentes en la actualidad. Estamos, por ende, ante un momento bisagra de la historia nacional, donde la pobreza se puede convertir en estructural, los movimientos sociales ser quienes dominen la escena reemplazando a los sindicatos por la falta de trabajadores registrados, y se consiga sepultar para siempre todo intento de industrialización y progreso para la mayoría de los argentinos.

Las palabras del escritor checo Milan Kundera pueden ser reveladoras en cuanto a la tendencia pendular que caracteriza a nuestros ciclos patrios: “Digamos, por tanto, que la idea del eterno retorno significa cierta perspectiva desde la cual las cosas aparecen de un modo distinto a como las conocemos: aparecen sin la circunstancia atenuante de la fugacidad...en un mundo basado esencialmente en la inexistencia del retorno, porque en ese mundo todo está perdonado de antemano y, por tanto, todo cínicamente permitido...En el mundo del eterno retorno descansa sobre cada gesto el peso de una insoportable responsabilidad. Éste es el motivo por el cual Nietzsche llamó a la idea del eterno retorno la carga más pesada”⁹⁵.

A lo largo de esta investigamos hemos demostrado que, a partir de la instauración y consolidación del Modelo Sindical Argentino, fue cuando se alcanzaron los mayores avances en términos de derechos laborales, las negociaciones colectivas permitieron una más justa distribución del ingreso y que la estructura de los sindicatos les brindara a los trabajadores y sus familias una burbuja de bienestar donde satisfacer sus necesidades y aspirar a superarse como seres humanos. Podemos decir entonces, que ha sido eficaz en el cumplimiento de su

⁹⁵ KUNDERA, MILLAN, “La insoportable levedad del ser”, Tusquets Editores, Buenos Aires, 2023, págs. 9/11.

propósito final que es la defensa de los intereses de los trabajadores para que puedan alcanzar su realización plena.

La posibilidad de retornar definitivamente a etapas de nuestro pasado caracterizadas por la desocupación, precarización laboral y pérdida de derechos, con un movimiento obrero atomizado y, por ende, impotente para proteger a sus representados, nos impone la responsabilidad de discutir la esencia de los problemas y no la superficialidad desde la que se pretende desarticular nuestro modelo sindical. Frente a la falacia en los razonamientos, se hace imperioso proclamar que la libertad real y la superación personal solo son posibles en una sociedad que se realiza, para lo cual no podemos renunciar a la organización colectiva y a la defensa irrestricta de la justicia social.

BIBLIOGRAFÍA

- SENÉN GONZALEZ SANTIAGO, BOSOER FABIÁN, “Breve historia del sindicalismo argentino”, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 2009.
- PARCERO DANIEL, MORANT MARIO, “El sindicalismo argentino: de no alineado a la unidad global”, Ediciones CICCUS, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1916.
- RECALDE MARIANO, “El modelo sindical argentino – Régimen jurídico”, UNSAM EDITA de Universidad Nacional de General San Marín, Provincia de Buenos Aires, 2015.
- RAMOS JORGE ABELARDO, “Revolución y Contrarrevolución en la Argentina”, Honorable Senado de la Nación, Secretaría Parlamentaria, Dirección de Publicaciones, Buenos Aires, 2006.
- WALSH, MARÍA ELENA, “Cancionero contra el mal de ojo”, Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 1976.
- ÁLVAREZ, EDUARDO, “Examen del Modelo Sindical”, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2014, N° 12.
- LIVELLARA, CARLOS A., “Derecho del Trabajo”, Ediciones Jurídicas Cuyo, Mendoza, 2004.
- DOLINA, ALEJANDRO, “Crónicas del Ángel Gris”, Editorial Booket, Buenos Aires, 2013.
- SAMPAY, ARTURO ENRIQUE, “Carl Schmitt y la crisis de la ciencia jurídica”, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1965.
- SUPIOT, ALAIN, “Crítica del Derecho del Trabajo”, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996.

- SIMON, JULIO y AMBESI, LEONARDO, “Tratado de Derecho Colectivo”, Editorial LA LEY, Buenos Aires, 2014.
- GRIMAL, PIERRE, “Diccionario de mitología griega y romana”, Editorial Paidós, Buenos Aires, 1989.
- HERNÁNDEZ, JOSÉ, “Martín Fierro”, Ediciones Colihue, Buenos Aires, 1994.
- Recopilación de decisiones y principio del COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL, “La Libertad Sindical”, OIT, Ginebra, 1985.
- PERÓN, JUAN DOMINGO, “La fuerza es el derecho de las bestias”, Ediciones Garrido, Caracas, 1957.
- BRONSTEIN ARTURO S., “Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina”, ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Equipo Técnico Multidisciplinario (ETM), San José de Costa Rica, junio de 1998.
- ACKERMAN, MARIO E., “Después de tres décadas de zigzagueantes reformas laborales”, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 3245/2020.
- VON JHERING, RUDOLF, “La lucha por el derecho”, Editorial Dykinson, Madrid, 2018.
- BASUALDO, EDUARDO M., “Estudios de Historia Económica Argentina – Desde mediados del siglo XX a la actualidad”, FLACSO, Siglo XXI Editores SA, Buenos Aires, 2016.
- BASUALDO, EDUARDO M., “Derechos Humanos en Argentina - Informe 2008”, Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), Siglo XXI Editores Argentina SA, Buenos Aires, 2008.
- VON GOETHE, JOHANN WOLFGANG, “Fausto”, W. M. Jackson INC. Editores, Buenos Aires, 1950, Clásicos Jackson, Volumen XVII.
- PALOMEQUE LÓPEZ, CARLOS, “Derecho Sindical Español”, 3º edición, Ed. Tecnos, Madrid, 1989.

- FOUCAULT, MICHAEL, “Microfísica del poder”, Ed. La Piqueta, Madrid, 1979.
- ROGER FISHER, WILLIAM URY Y BRUCE M. PATTON, “Obtenga el sí, cómo negociar sin ceder”, Editorial Norma S.A., Bogotá, 1991.
- LAS HERAS, HORACIO RAÚL, “La necesidad de la negociación colectiva como forma de sortear la crisis - Hacia la responsabilidad”, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 1492/2020.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo – Estudio comparativo”, Publicaciones de la OIT, Ginebra, 1981.
- SUPIOT, ALAN, “Trabajo y Empleo – Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa”, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999.
- ALVAREZ, EDUARDO, “Reflexiones sobre el derecho de huelga y derecho del Trabajo”, La Ley, Buenos Aires, 1991.
- Dictamen de la Procuración General del Trabajo en el fallo CNAT, Sala III, en DT 1990-B.
- FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, “Tratado Práctico del Derecho del Trabajo”, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2007.
- ORTEGA Y GASSET, JOSÉ, “La rebelión de las masas”, Revista de Occidente, Madrid, 1954.
- DURKHEIM, EMILE, “La división del trabajo social”, Ed. Colofón SA, México D.F., 2007.
- MAZA, MIGUEL ÁNGEL, “18 años de jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en Derecho del Trabajo – 2003-2021”, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2021.
- REVISTA DE DERECHO LABORAL “La reforma laboral intentada por el DNU 70/2023”, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2024-1.

- REVISTA DE DERECHO LABORAL “Ley 27.742: La reforma laboral en la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2024 – Suplemento especial.
- DIARIO DE SESIONES DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, 54° REUNIÓN, 10° SESIÓN EXTRAORDINARIA, 23/03/1988.
- RAMOS JORGE ABELARDO, “Historia de la Nación Latinoamericana”, Honorable Senado de la Nación, Secretaría Parlamentaria, Dirección de Publicaciones, Buenos Aires, 2006.
- FRANCISCO COMÍN, MAURO HERNÁNDEZ, y ENRIQUE LLOPIS, “Historia económica mundial”, Ed. Crítica, Barcelona, 2005, pág. 368.
- VARGAS ROCÍO, “Revolución energética de Estados Unidos de América: dominio energético en la región de América del Norte” en “Aportes sobre la configuración del derecho energético en México” coordinado por ANGLÉS HERNANDEZ MARISOL y PALOMINO GUERRERO MARGARITA, Universidad Nacional Autónoma de México – Instituto de Investigaciones Jurídicas – Comisión Reguladora de Energía, Ciudad de México, 2019.
- TOPET, PABLO ARNALDO, “Libertad sindical y DNU 70/2023: un evitable camino de regreso”, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2024.
- ACKERMAN, MARIO E., “Una reforma laboral impúdicamente perversa y viciada de nulidad insanable que lastima a la democracia y agrede a la libertad”, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2024.
- TOPET, PABLO ARNALDO, “La Ley Bases y la modificación del art. 242 de la LCT”, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2024.
- ARISTÓTELES, “Metafísica”, Editorial Gredos, Madrid, 1994.
- VANOSSI, JORGE REINALDO, “Teoría Constitucional”, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1975.
- FERNANDEZ MADRID, JUAN CARLOS, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1987.

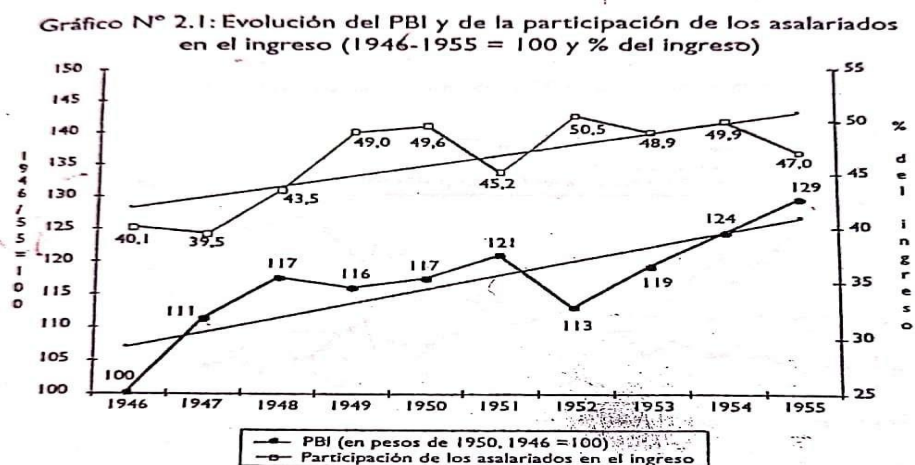
- ÁLVAREZ, EDUARDO, “La injuria laboral en la Ley 27.742” en “Modernización Laboral y promoción de empleo”, dirigido por GUIBADO HECTOR y LITTERIO LILIANA, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2024, pags. 235 y sgtes.
- SCHUMACHER, ERNST FRIEDRICH, “Lo pequeño es hermoso”, Ediciones Akal SA, Madrid, 2011.
- KUNDERA, MILLAN, “La insoportable levedad del ser”, Tusquets Editores, Buenos Aires, 2023.

APÉNDICE

En esta sección se encuentran las estadísticas utilizadas, en el orden en el que fueron insertados los gráficos en el cuerpo del trabajo, así como las partes que consideramos más relevantes de las entrevistas realizadas a dirigentes sindicales y empresariales, y las notas enviadas por la Secretaría de Trabajo de la Nación, y por el Ministerio de Economía de la Nación en respuesta a las solicitudes efectuadas con el fin de obtener datos para la presente investigación.

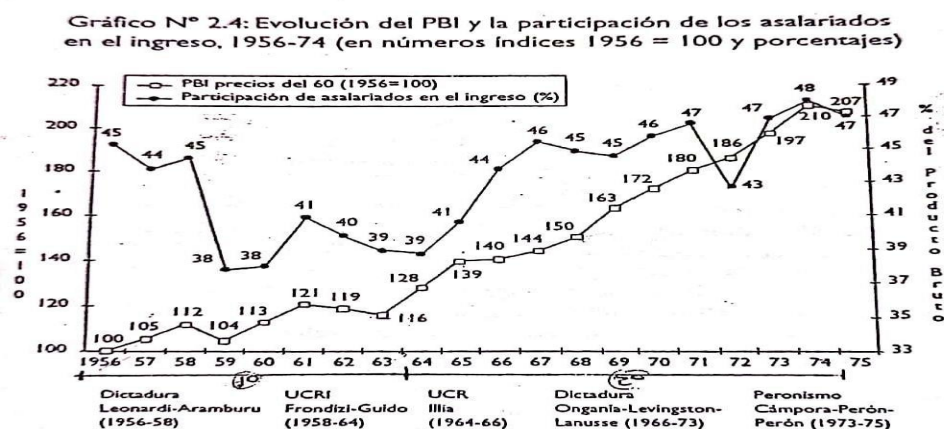
ESTADÍSTICAS

Gráfico N° 1



Fuente: elaboración del autor citado sobre información del Banco Central de la República Argentina (BCRA) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

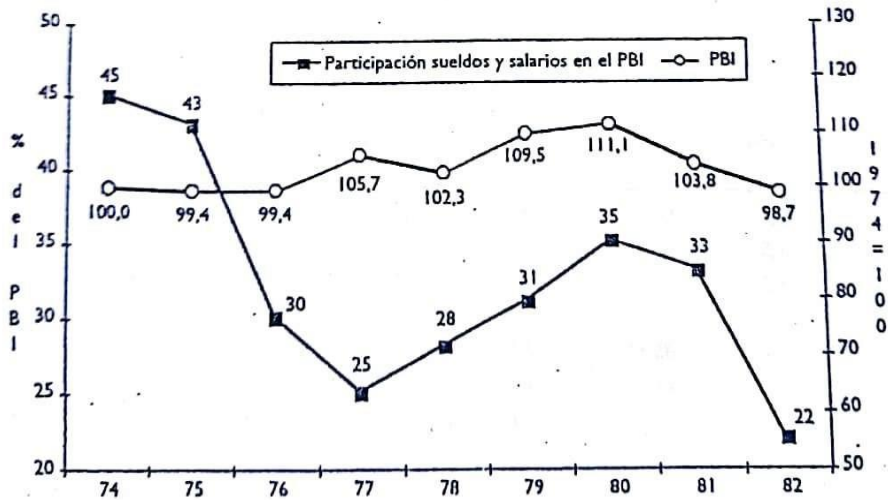
Gráfico N° 2



Fuente: elaboración el autor citado sobre información de Fundación del Banco de Boston (1978) y BCRA.

Gráfico N° 3

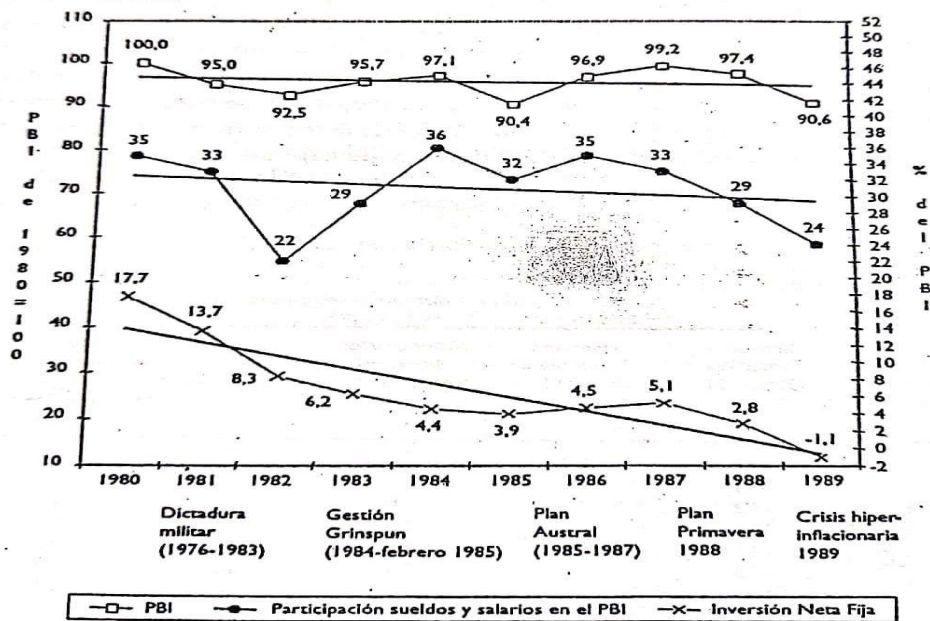
Gráfico N° 3.1: Evolución del PBI y de la participación de los asalariados en el PBI*, 1974-1982 (en números índices y porcentajes)



Fuente: Elaboración del autor citado sobre la base de Fundación de Investigaciones para el Desarrollo (FIDE) y BCRA.

Gráfico N° 4

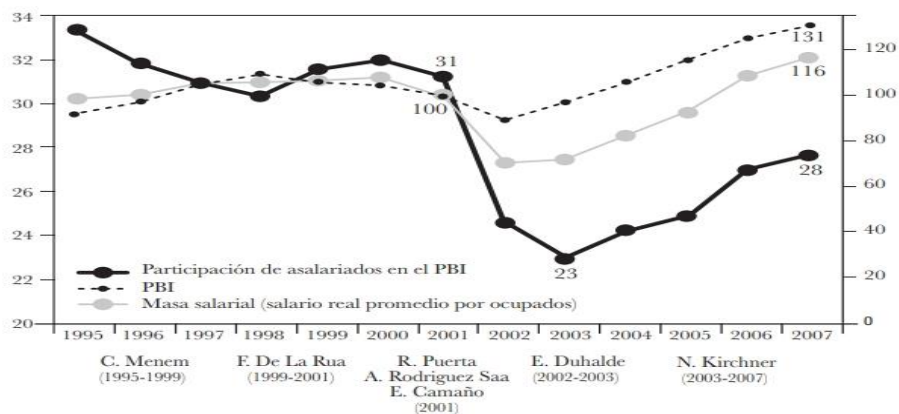
Gráfico N° 4.1: Evolución del PBI, participación de los asalariados e inversión bruta fija, 1980-1989 (en números índices y porcentajes)



Fuente: elaboración del autor citado sobre la base de la información del BCRA y FIDE.

Gráfico N° 5

Gráfico N° 2
Evolución de la participación de los asalariados, el PBI y la masa salarial
1995-2007 (primer semestre)
(2001 = 100)



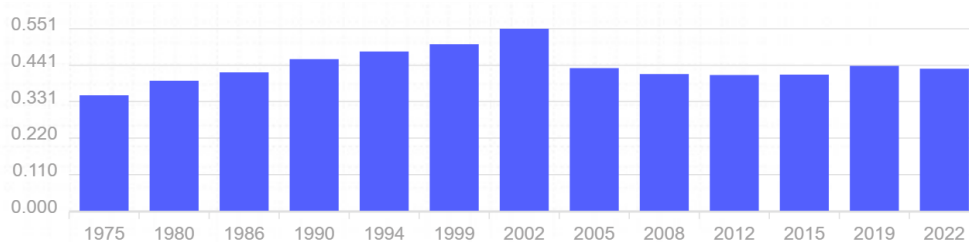
Fuente: elaboración del autor citado sobre la información del Ministerio de Economía de la Nación y FIDE.

Gráfico N° 6



Fuente: Banco Mundial.

Gráfico N° 7



Fuente: INDEC; "La distribución del ingreso en Argentina, 1974-2000", CEPAL; y Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación.

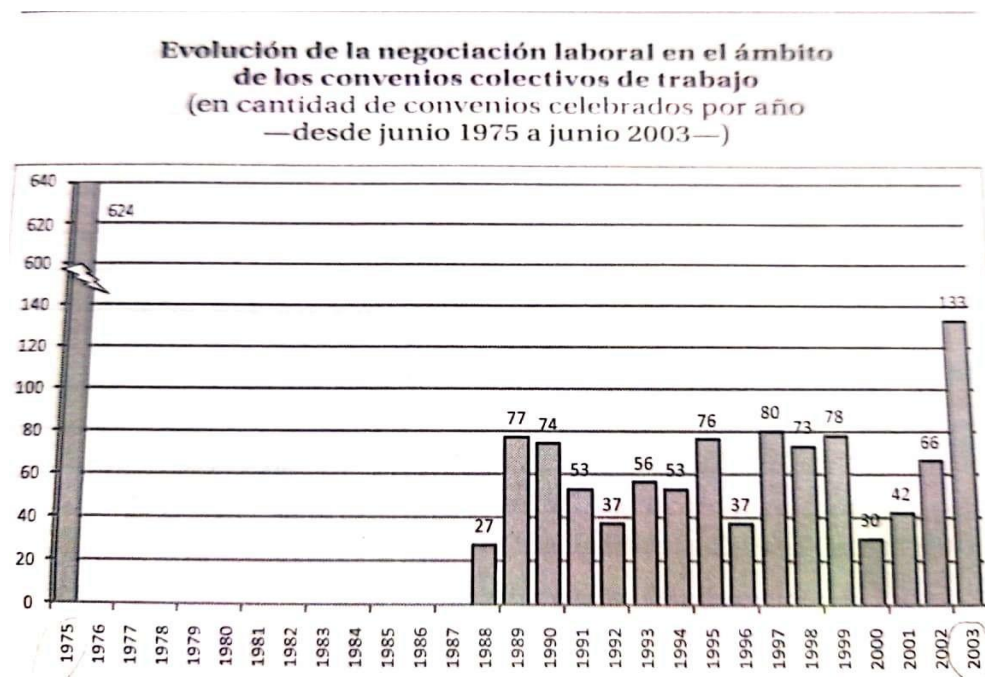
Gráfico N° 8

Año	Gobierno	Tipo de Norma	N° de Norma	Fecha de publicación en el B.O.	Contenido
1945	(a) Edelmiro Julián Farrell	Decreto	23.852/45	02/10/1945	Regula las asociaciones profesionales de trabajadores, estableciendo expresamente el derecho de finca a la negociación colectiva. Dicho derecho era sólo conferido a las organizaciones con personería gremial.
1953	Juan Domingo Perón	Ley	14.250	20/10/1953	Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo.
1954	Idem	Decreto	6582/54	29/04/1954	Reglamentación de la ley 14.250.
1956	(a) Pedro Eugenio Aramburu	Ley	2739/56	17/02/1956	Se prorrogan los acuerdos vigentes y se establece un aumento salarial (10%), sobre los jornales, sueldos y salarios.
	Idem	Decreto	6121/56	04/04/1956	Establece una vigencia de 18 meses para los nuevos convenios colectivos. Se eliminan de los convenios todas aquellas cláusulas que atentaran contra la productividad.
	Idem	Ley	9270	02/05/1956	Confiere el derecho a negociar a todas las asociaciones, aun las simplemente inscriptas, ampliándose así el ámbito de aplicación del decreto 23.852 de 1945.
1957	Idem	Decreto	824/57	25/01/1957	Se establece una prórroga por un año de los convenios colectivos vigentes.
1958	Arturo Frondizi	Decreto	290/58	22/05/1958	Restituye las personerías gremiales a los sindicatos.
	Idem	Decreto	312/58	26/05/1958	Restablece la libertad de negociación colectiva.
	Idem	Decreto	3547/58	06/08/1958	Se establece un aumento salarial y se derogan todas las disposiciones anteriores restrictivas de la negociación colectiva.
1967	(a) Juan Carlos Onganía	Ley	17.224	05/04/1967	Fija aumentos salariales igualando todos los aumentos convencionales.
	Idem	Ley	18.016	02/01/1969	Idem.
	Idem	Ley	18.337	12/09/1969	Establece normas para la renovación de las convenciones colectivas prorrogadas.

Año	Gobierno	Tipo de Norma	N° de Norma	Fecha de publicación en el B.O.	Contenido
	Idem	Ley	18.396	17/10/1969	Adicional de emergencia y renovación de los convenios colectivos.
	Idem	Ley	18.887	05/01/1971	Establece normas para la renovación de las convenciones colectivas prorrogadas.
	Idem	Ley	18.888	05/01/1971	Establece pautas para la renovación de las convenciones colectivas prorrogadas.
1971	(a) Alejandro Agustín Lanusse	Ley	19.220	10/01/1971	Establece un incremento salarial para los trabajadores privados y del salario mínimo a partir del 1° de septiembre de 1971.
1972	Idem	Ley	19.872	11/10/1972	Se renuevan las convenciones colectivas prorrogadas.
1973	Héctor José Campora	Ley	20.517	19/07/1973	Se retorna a la ley 14.250 aunque supeditada al Acta de Compromiso Nacional (del 8 de julio de 1973), que establece lineamientos salariales y de precios hasta 1975. Esta ley, entre otras cosas, permitió al Poder Ejecutivo ordenar aumentos salariales de acuerdo a la depreciación monetaria.
	Juan Domingo Perón	Decreto	901/73	31/12/1973	Prorroga la vigencia de los acuerdos hasta tanto se mantenga vigente el Acta de Compromiso Nacional (sin fijar al respecto un plazo determinado. Art. 1°).
1974	Idem	Decreto	1012/74	14/04/1974	Se acuerdan aumentos salariales en un 13%, a partir del 1° de abril de 1974.
	María Estela Martínez de Perón	Decreto	1448/74	20/11/1974	Se acuerdan aumentos salariales en un 15%, a partir del 1° de noviembre de 1974.
1975	Idem	Decreto	217/75	06/02/1975	Se pone fin a la prórroga de la vigencia de los convenios colectivos (31/03/1975), realizada mediante decreto 901/74, y convoca a una nueva negociación colectiva en el ámbito de la ley 14.250.
	Idem	Resolución MI	48/75		Teniendo en cuenta el dec. 217/75 convoca a las partes a negociar a partir del 1° de marzo, en el ámbito de la ley 14.250.
1975	María Estela Martínez de Perón	Decreto	391/75	26/02/1975	Convoca a la Gran Patriaria Nacional de acuerdo a lo previsto en el Acta de Compromiso Nacional.

Fuente: ZAPIOLA, CARLOS ALDAO, “Negociación colectiva en la práctica” en “Tratado de Derecho Colectivo”, dirigido por SIMON, JULIO C., op. cit., págs. 1017/1023.

Gráfico N° 9



Fuente: ZAPIOLA, CARLOS ALDAO, “Negociación colectiva en la práctica” en “Tratado de Derecho Colectivo”, dirigido por SIMON, JULIO C., op. cit., págs. 1017/1023.

Gráfico N° 10

Cuadro N° 1: Acuerdos y convenios colectivos. Homologaciones y registros					
Trimestre	Acuerdos y convenios colectivos				
	Homologaciones	Registros			
I-04	83	...	I-13	176	231
II-04	72	...	II-13	274	350
III-04	87	...	III-13	432	518
IV-04	106	...	IV-13	496	600
I-05	82	...	I-14	289	344
II-05	110	...	II-14	393	468
III-05	167	...	III-14	526	596
IV-05	209	...	IV-14	483	555
I-06	148	...	I-15	295	365
II-06	242	...	II-15	321	387
III-06	259	...	III-15	442	525
IV-06	281	...	IV-15	552	680
I-07	172	...	I-16	194	217
II-07	230	...	II-16	253	277
III-07	317	...	III-16	668	780
IV-07	308	...	IV-16	382	456
I-08	217	...	I-17	383	432
II-08	305	...	II-17	242	270
III-08	368	...	III-17	178	201
IV-08	341	...	IV-17	87	101
I-09	253	310	I-18	33	38
II-09	293	391	II-18	160	183
III-09	360	405	III-18	596	733
IV-09	425	499	IV-18	635	698
I-10	356	466	I-19	392	467
II-10	362	438	II-19	310	408
III-10	484	623	III-19	504	643
IV-10	418	511	IV-19	870	1084
I-11	306	365	I-20	266	322
II-11	405	523	II-20	439	518
III-11	433	532	III-20	469	498
IV-11	369	444	IV-20	393	436
I-12	221	288	I-21	300	337
II-12	358	431	II-21	485	518
III-12	371	440	III-21	462	550
IV-12	477	585	IV-21	588	738
			I-22	1011	1303
			II-22	741	935
			III-22	594	638
			IV-22	514	580

Fuente: Secretaría de Trabajo de la Nación.

ENTREVISTAS

Entrevista realizada el día 15/07/2024 a Fabián Felman, Secretario General de la Confederación de Educadores Argentinos (CEA), en la sede del gremio ubicada en Av. Entre Ríos N° 469, 2° Piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

-La particularidad que tiene nuestro sector es que tenemos a nivel nacional 5 organizaciones sindicales. Si bien el gremio es uno, o sea el gremio docente, pero tenemos nosotros que somos una confederación, Confederación de Educadores Argentinos, después está CETERA que es una federación, o sea nació como confederación, pero se transformó en federación, después está UDA que es Unión Docentes Argentinos, AMET que tiene una especificidad que son los docentes técnicos, y SADOCC que también es una organización de primer grado que se dedica a los docentes privados. Ahora, nuestro gremio, su conjunto no tiene convenio colectivo...Lo que hay son estatutos.

-Claro, hay estatutos provinciales, hay una referencia de un estatuto nacional, y lo que más se acercó a la posibilidad de tener un convenio colectivo es el convenio Marco, que es el que nos habilita a tener la denominada Paritaria Nacional Docente. Nosotros durante la gestión anterior intentamos tener un convenio colectivo, pero no llegamos. Inclusive, este gobierno niega la palabra, no quiere que la llamemos Paritaria Nacional, porque dice que no existe, sino que le hablemos de comisión negociadora, que es lo que dice la ley 26.075. Pero bueno, la ley nacional de educación dice que los docentes tendrán derecho a la negociación colectiva nacional y jurisdiccional. De hecho, hay algunas jurisdicciones que tienen o están elaborando su convenio colectivo.

-La situación actual, digamos, la tenemos que vincular al momento político. Nosotros estamos dentro de la Confederación General del Trabajo y nos parece que la Confederación General del Trabajo es la organización político-sindical que está más acorde a las circunstancias que vivimos. Es decir, fue la primera que se pronunció contra el DNU.

-Sí. Bueno, por otra parte, por ahí te interesa un poco la historia de la CEA, ¿no? Sí. Nuestra organización, que es una organización que nació en el 90, que fue refundada en el 2004. Cuando la refundamos, había solo tres organizaciones y pertenecían a la Ciudad de Buenos Aires, dos y una a la Provincia de Buenos Aires. O sea que se decía federal, pero estaba concentrado en el cuarto. Y a partir del 2004 ampliamos el estatuto, porque además el estatuto decía para Ciudad de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires.

Ampliamos el estatuto a todo el territorio nacional. Y hoy aquí hay 21 jurisdicciones y 35 organizaciones. Y dimos el debate y, bueno, en el 2011 dimos el debate para ingresar a la Confederación General del Trabajo, que finalmente se concretó en el 2012.

-Y aquí, por ejemplo, como confederación hacemos un congreso político educativo anual. Nosotros la CEA a su vez adhiere a una global internacional que es la Internacional de la Educación y justamente la semana que viene comienza acá un congreso mundial que se va a hacer en el Centro de Convenciones justo al lado de la Facultad de Derechos.

-Sí, nosotros promovemos que se hagan elecciones todos los años en las escuelas y a su vez darle una formación a las delegadas y delegados de cada escuela y turno.

-Lo que pasa es que, digamos, jóvenes, no tan jóvenes, tienen que ser conscientes y partícipes de lo que se logra es a través de la lucha conjunta. Porque si no se piensa que los derechos es algo que está ahí. Entonces, a veces, lo que nosotros tenemos que lograr es que el afiliado que se encuentra con derechos que ya fueron conquistados por sus antecesores Sí, que conozcan que conozcan cómo fue eso, ¿no? Y que siempre con gobiernos como este está en peligro perder derechos.

-Con las nuevas tecnologías Sí. Incorporar nuevas ideas hoy se está en peligro de perder derechos que fueron conquistados hace mucho tiempo.

-Esa organización internacional está organizada también a nivel regional, o sea, la misma a nivel mundial es Internacional de la Educación, y a nivel regional es Internacional de la Educación para América Latina. Ahí estamos todos los países de América Latina.

-Pero bueno, nosotros insistimos y decimos que la principal conexión de la organización y representación del docente ante el sindicato es el delegado o la delegada.

-Yo fui elegido primero como secretario de organización y después en el 2005 fui elegido secretario general. Mirá, eso tiene que ver con la organización interna, porque si la organización no está de acuerdo que sea la misma persona, presentaría una lista. Y por el otro lado, nosotros siempre decimos se critica las organizaciones sindicales y no se critica las organizaciones empresariales. Están desde que se inició la confederación empresarial. Entonces hay una estigmatización a lo que es el tema del sindicalismo. Y por el otro lado, estamos haciendo algo que está dentro de la ley.

-Nosotros consideramos que el modelo sindical argentino es no solo un modelo para la Argentina, sino también para el mundo. Es decir, cuando nos dan los informes los dirigentes de la CGT, inclusive nosotros cuando tenemos reuniones a nivel mundial, siempre se ve como un faro de luz atractivo el modelo sindical argentino. Y este modelo ha dado conquistas al conjunto

de las trabajadoras y trabajadores. Obviamente en un mundo que cambia hay que cambiar cosas, pero en el sentido de fortalecerlo. Pero no para retroceder en ningún derecho.

-Sí, la justicia social, la justicia distributiva bueno, las banderas que tiene el peronismo, la independencia y además bueno, nosotros pensamos esto siempre la necesidad de construir no solo como Argentina, sino como Latinoamérica, pero bueno, son banderas que nosotros debemos defender y que en realidad cada vez que nos reunimos las reivindicamos.

Entrevista realizada de manera virtual mediante la aplicación *Google Meet* el día 16/07/2024 a Fernando Pesce, *Country Manager* en Argentina de la empresa de seguridad G4S junto a Daniel Castagnola, Director de Operaciones y Relaciones Institucionales.

Entrevista Fernando Pesce y Daniel Castagnola

-Y bien, en nuestra compañía interactuamos con varios sindicatos, no solamente de seguridad, sino también de otras actividades, en la petrolera, por ejemplo, porque cubrimos algunos servicios en clientes que son petroleros, entonces algunos guardias nuestros están bajo el régimen petrolero, pero bueno, te podemos aportar desde ese lado. Nuestra actividad puntualmente está como, digamos, llena de sindicatos y seudos sindicatos, a partir de que el sindicato principal titular lleva muchos años y está como lo que pasa en otros sindicatos, que se apoderan de la posición y no la sueltan y entonces arman siempre sus esquemas para ser reelegidos. Bueno, acá eso se repite, es parte del modelo sindical, donde vos sabés que tenés,

-Entonces nosotros tenemos un inconveniente, los sindicatos, como te dije, creo que no entienden cuál es el giro de negocio de nuestras empresas y tienen una tendencia realmente a peticionar, digamos, tienen una posición, que es una posición de fuerza, que tratan de hacerla al máximo posible para que su gente tenga un mejor salario y se fija un poco en una acción que deben llevar a cabo es de controlar de alguna manera que sus trabajadores trabajen en ámbitos, digamos, que estén amparados por la legislación laboral y registración y condiciones de trabajo.

-Pero nosotros lo vemos claramente cuando nos trabajamos en la industria del petróleo, donde ahí el sindicato tiene un rol de fortaleza. Entonces, ahí terminan como imponiendo sus condiciones. Es difícil que las empresas logren ganarles. Tienen que hacer mucho esfuerzo para ganar una batalla. Entonces, con lo cual, el sindicato en algunas actividades está fuertemente instalado, activo, interviniendo en casi todo el proceso de producción, definiendo cuestiones a veces excesivas respecto de los beneficios para el trabajador. Y copian las prácticas desde el punto de vista de los beneficios del sindicato madre. Porque los petroleros hacen que todos los que de alguna manera directamente estamos involucrados en esa industria, cumplamos los

estándares que ellos aplican a sus propios afiliados. Hace que de repente, cuando uno se introduce dentro de la industria del petróleo, obviamente los costos que nosotros tenemos para proveer servicios dentro de la industria del petróleo con una cantidad de beneficios, que nosotros le llamamos en algunos casos equiparados petroleros, digamos, sean realmente mayores. Un trabajador que trabaja, digamos, vamos a suponer una planta de gas acá, o una metalúrgica de una vereda y una terminal de despacho de combustible de la otra vereda. El mismo vigilador que trabaja de un lado gana 70% más del vigilador que trabaja de la vereda de enfrente. Porque tenemos ese tema del equiparado petrolero que, por ejemplo, el guardia tiene que ganar, digamos, mínimamente más o menos lo que gana un boca de pozo en la industria del petróleo. Es una de las categorías más bajas. Pero que aún siendo una categoría más baja, como está dentro de una industria próspera y fuerte, con un sindicato fuerte, digamos, tiene otros salarios.

-Pero hay un trabajo que a la larga termina mejorando las condiciones o equiparando las condiciones. Digo, acá lo que se plantea desde el punto de vista general es que lo que hay que mirar en los sindicatos es en función de esa potencia que tiene, digamos, esta industria petrolera.

-¿Qué mejor para nuestra actividad o para cualquier otra actividad trabajar con un sindicato fuerte? A duro, con el cual vos puedas tener una comunicación profesional, subir la vara, digamos, como para que nosotros como empresa estemos mejor, los empleados estén mejor y, por ende, el sindicato tenga realmente un reconocimiento casi desde el punto de vista de la patronal. Porque fragmentar realmente en un momento en donde, de repente, si uno quiere tener proyectos a largo plazo y todo, uno tiene una cantidad de pensamientos que van de la izquierda a la derecha y tenés que estar negociando con todos y cada uno quiere sacar un bocado de una parte. Sí, eso a la larga te lleva a un esquema de precarización. Claro.

-Y el cambio de paradigma es justamente poder trabajar en conjunto como para que las entidades sindicales entiendan verdaderamente a dónde va cada industria de la cual representan. Ahí está, ¿viste? O sea, cuando vos te quedás una realidad distorsionada de la realidad de la empresa en donde están los trabajadores que son tus afiliados, creo que nunca vas a poder llegar a un acuerdo. Porque ellos creen que nosotros nos robamos la plata a la gente, más o menos. Y que nada más lejos de la realidad, digamos, porque nosotros ¿cómo nos vamos a defender a nuestra gente si es nuestro capital de trabajo? Es ese, nos fabricamos galletitas. Nosotros vendemos horas de servicio.

-En nuestra actividad, la tecnología hay como un trade-off ahí entre que la tecnología va a eliminar puestos de trabajo. Entonces, para la visión del guardia tradicional, cuando irrumpió el tema de las cámaras y toda la parte ya tecnológica de seguridad electrónica, ahí el gran punto

era que vos ponés cámaras y perdés guardias. Entonces, bueno, vos incorporás tecnología, lo robusteses, lo podés hacer más barato, pero eso va en contra de las posiciones laborales. Entonces, digamos, ahí la tecnología, digamos, hay como, digamos, tiene un impacto que te mejora, pero también esa mejora incluye, digamos, que algunas posiciones de trabajo se pierdan. Hay una parte buena que es la transformación de esas posiciones. En la posición más básica, en la posición, digamos, de un guardia más capacitado, más formado, capaz de manejar tecnología, capaz de manejar sistemas. Entonces, yo creo que eso es lo bueno de la tecnología, que va a impactar en todas las industrias, digamos. O sea, que hay que tener que estar preocupados los sindicatos en términos de cómo protegen las fuentes laborales con el uso de la tecnología, digamos, para transformar a los trabajadores, digamos, darle los conocimientos, para alcanzar el mismo nivel. Claro, cuántos otros trabajos se generarán para compensar porque las personas tienen que trabajar. Claro. Entonces, ese es un gran desafío.

-Me parece que hay dos instancias, Una son las negociaciones colectivas y otro es todo lo que hace fuera de las negociaciones colectivas. O sea, lamentablemente como la inflación es tan alta en Argentina o fue tan alta y ahora viene un descenso, pero todavía hay inflación, hay negociaciones colectivas permanentes. Pero en un esquema normal donde vos tengas negociaciones colectivas de una vez por año como era hace unos años atrás, ahí tenés espacio vos el resto del año de trabajar junto con los sindicatos en claramente identificar cuáles son las cosas que afectan a la actividad y cómo podés trabajar en conjunto con los clientes, en conjunto con las, en nuestro caso con los organismos de control, con los sindicatos y las empresas para mejorar la actividad.

Entrevista realizada el día 12/07/2024 a Víctor Carricarte, Secretario General de la Asociación de Empleados de Farmacia (ADEF), en la sede del gremio ubicada en Rincón 1044, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Entrevista Víctor Carricarte

-Entonces, el primer punto que yo diría es la historia nos marca que la etapa superior de la organización sindical, el lugar más avanzado que se ha llegado, el modelo sindical argentino. Por eso es un ejemplo en el mundo.

-Entonces, los trabajadores que tienen empleo, que están dentro de los convenios colectivos de trabajo. Sí. Esos tienen obra social, tienen esparcimiento, tienen aguinaldo, tienen sus paritarias siguen de una u otra manera los índices inflacionarios. Ahora hay un problema, digamos, complejo con los trabajadores estatales por la política gubernamental. Pero los trabajadores de la actividad privada, todos los gremios, siguen los índices inflacionarios.

-Nosotros ahora estamos discutiendo mes a mes. Nosotros no hemos perdido con la inflación. Y ningún gremio de la actividad privada ha perdido. Es importante el rol justamente de los sindicatos para los trabajadores en un país donde es un desastre el tema de la inflación.

-Entonces, vamos al convenio. Imagínate si para la discusión de lo que es recomposición salarial, nosotros debimos establecer un método que nos ha servido en los últimos 10 años más o menos, y más también, los últimos 20 años te puedo decir. Entonces hay que mantener esto de la ultraactividad en los convenios.

-Como mínimos dos o tres reuniones por mes con la comisión directiva. Después con los delegados permanentemente. Ese diálogo, digamos, que se habla también medio abstracto, pero de las bases, entonces, es cotidiano. Eso es cotidiano, sí.

-Sí, nosotros estamos en dos internacionales. Una es la línea CLAC. La ex línea CLAC que ahora es la Organización Mundial de Trabajadores en América Latina, Federal Coast. Y también estamos en UNIGLOBAL, que es una red de sindicatos a nivel mundial. Bueno, estamos en las dos líneas.

-Tiene que haber cierto consenso para que alguien esté 30 o 40 años en el mismo lugar, ¿cómo no lo van a poder sacar? Pero aparte, a mí me da risa porque desde dónde viene la crítica, sector político, y resulta que vos te encontrás con que, viste que en el partido, o sea nosotros, aún con lista única tenemos que hacer elecciones, tienen que venir, tienen que votar los afiliados, bueno, no importa. Ahora, el partido político se ponen todos de acuerdo y no hay elecciones, presenten y siguen y nadie dice nada. Y nadie dice nada. O por ahí del mismo sector empresario, ¿cuántos empresarios hay que hace 1500 años que están como presidentes de la empresa y que nadie los cuestiona tampoco y están, digamos, sería lo que la contracara de ustedes. Claro, totalmente. Sin embargo, no se cuestiona. ¿Viste cuando murió la reina Isabel? Sí. La reina Isabel tuvo, creo que, 70 años.

-Si no existiese el convenio colectivo de trabajo no vos estarías cobrando el salario mínimo vital móvil, esta es la diferencia o sea lo que lo que hace es poner un mínimo.

-Perón crea una estructura que pasa a tener vida propia claro porque ¿qué nos hace fuerte también a nosotros? que nosotros nos financiamos con nuestros fondos vos todo lo que está acá todo esto lo pagamos lo pagamos con nuestros aportes, por eso se ponen tan locos claro porque nosotros nos autofinanciamos, yo no le pido un mango al gobierno ni en la obra social ni nada y ahí está gran parte del poder y ese es el poder cuando vos tenés autonomía económica acá está independencia tenemos nosotros tenemos independencia económica entonces yo dependo de mí de la asamblea anual ordinaria de mi comisión, pero yo acá pase lo que pase nosotros nuestra recaudación depende de nosotros y es nuestro dinero y es de los empleados de farmacia.

-Claro, digamos, lo que me estás tratando de explicar es que de alguna manera ya había una experiencia por la propia organización sindical donde ya se brindaban esos derechos en la práctica concreta al trabajador, y después se fueron consagrando legislativamente, pero en los hechos, gracias a ese modelo sindical, a ese movimiento organizado, los trabajadores tenían. Y que Perón toma, en las obras sociales, Perón toma la idea de las organizaciones de mutualidades, como el italiano. Sí, que también eran inmigrantes, trabajadores inmigrantes. Claro, entonces Perón cuando toma esa idea y la empieza a trabajar para los gremios, y empieza con los ferroviarios porque eran muchos, entonces creas, porque aparte viste que cada actividad tiene su enfermedad específica, qué sé yo, no sé, cosas simples. Nosotros tenemos que tener buena odontología porque nuestros compañeros atienden los mostradores, entonces tienen, por ejemplo, qué sé yo, bueno lo que te conté, tenemos buena ginecología por la cantidad de chicas que tenemos, buena pediatría, porque todos nuestros afiliados tienen hijos chiquitos. Claro, claro.

-Porque tiene vida propia, por eso no lo han podido matar al movimiento obrero, porque tiene vida propia, tiene autofinanciamiento. Claro, y creo que sirve, que hasta el día de hoy es una barrera para impedir que... que todas estas políticas que son contrarias a los trabajadores verdaderamente no pasen, o sea, lo del DNU para mí fue un claro ejemplo. Sí, un claro ejemplo. Lo pararon, lo pararon, hicieron el paro, lo pararon.

-En este momento, en este momento tengo gente, seguramente, no hace falta que consulte, hay una organización, así funciona, y con el aporte no tenés que poner un peso más por encima de tu aporte, salvo en los casos concretos, hay coseguros, pero en el caso de emergencia no hay coseguros, no hay nada. Ahora un compañero con una emergencia, seguramente alguno habrá, que entró en alguna guardia y en numerales casas le están salvando la vida, en este momento.

Ahí está la eficacia. Ahí está la eficacia del modelo sindical argentino, porque la obra social, vos entraste y estaban estas chicas que te atendieron, el sueldo de esas chicas se lo paga el gremio, trabajan para la obra social, pero ¿quién les paga el sueldo? El sindicato, la luz, la plataforma, todo eso lo financia el sindicato, no la obra social. Si nosotrosuviésemos que financiar la obra social, con los ingresos de la obra social, no podríamos dar el servicio que da. Por eso en las competencias, con las prepagas, no afectan casi a los gremios, a las obras sociales sindicales en general no les afecta, porque el servicio que termina dando la obra social sindical, en general hay excepciones, es superior por el ingreso que tiene el trabajador. Sí, siempre la atención, nosotros ponemos más énfasis en lo grave que en lo simple. Bueno, sí, hasta que los más chicos puedan fallar, también depende del presupuesto, el momento político, un montón

de cosas, pero en lo que es importante, verdaderamente, o en la urgencia. En la urgencia, el tema es la urgencia, el tema es salvar vidas.

-Cuando es un gremio chiquito, hablemos de otros países, y sí, no conocen directamente, no conocen porque son gremios muy chiquititos, muy incipientes, entonces no tienen ningún tipo de fuerza. Y eso es por el tema de la personería gremial. Sí, yo cuando digo modelo sindical argentino, te digo, entra también la personería gremial. La personería gremial en realidad lo que viene a hacer es a ordenar, ordena, ni el empleador le gustaría que haya 20 gremios, de hecho, la crítica que hay a veces es que en una misma actividad hay varias organizaciones sindicales, y el mismo empleador no quiere eso. Fíjate que en Estados Unidos no hay fuero de trabajo. Claro. Y en Argentina hay fuero de trabajo, y eso es el modelo sindical argentino. En Argentina hay excelentes laboristas. Bueno, y eso es el modelo sindical argentino, porque los gremios pueden tener abogados, le pueden pagar a esos abogados, esos abogados pueden estudiar en profundidad. Vos en Estados Unidos mismo no hay laboristas, porque de hecho no hay fuero de trabajo. Y repito, si nosotros no tuviésemos dinero, porque también tiene que ver con eso, dinero para pagarle a un abogado los honorarios, como corresponde, para que me esté estudiando los temas, los convenios colectivos de trabajo, aparte que uno lo redacte y qué sé yo, siempre es bueno que haya otro profesional de afuera y te lo lea. Bueno, eso hoy lo podemos pagar nosotros, y todos los gremios pueden pagarlo. Entonces eso hace que tengamos buenos abogados laboristas. Cada uno tenemos auditorías médicas internas en la obra social, y tenemos médicos que tienen una mirada totalmente a favor del trabajador. ¿Y por qué? Y porque le podemos pagar a los médicos. Y esos médicos pueden trabajar para la obra social sindical y tener esa mirada. Y eso vuelve a ser el modelo sindical. El modelo sindical y la eficacia del modelo sindical. Claro, o la administración de los hoteles. Viste que todos tenemos conocimiento de cómo administrar nuestros hoteles y todo eso.

-El sindicalismo de liberación siempre se planteó que nosotros tenemos que discutir el modelo de país que nosotros queremos. Por y para los argentinos. O sea, ¿qué hacemos con los recursos naturales?, ¿Qué empresas deben ser estratégicamente de acuerdo con lo que entendemos que estratégicamente tienen que ser nacionales? Tienen que estar administradas por el Estado. Es la frontera. O sea, la última trinchera. La última trinchera. Es la última trinchera que hasta ahora no han podido. Macri también avanzó con todo, pero la trinchera siempre se topó con el sindicalismo. Y de ahí dentro de ello el modelo sindical argentino.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

Nota

Número:

Referencia: Respuesta NO-2024-74198604-APN-DCRI#MT

A: Alejandro Javier Negro (DCRI#MT),

Con Copia A:

De mi mayor consideración:

En respuesta a lo solicitado mediante NO-2024-74198604-APN-DCRI#MT, se comparte lo informado por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales mediante NO-2024-89417288-APN-DNAS#MT, respecto de la solicitud de Acceso a la Información Pública realizada por la Sra. Mariana Kearney en el marco del Expediente EX-2024-72747474- -APN-DGD#MT.

Cabe aclarar, que la información del total de instituciones con personería e inscripción gremial que obra en el IF-2024-88442815-APN-DNAS#MT se encuentra actualizado al 19/08/2024.

Sin otro particular saluda atte.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE

Date: 2024.08.22 17:51:03 -03:00

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL
ELECTRONICA - GDE

Date: 2024.08.22 17:51:04 -03:00



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

Nota

Número:

Referencia: Respuesta - Solicitud de Acceso a la Información Pública - EX-2024-72747474- -APN-DGD#MT / Mariana Kearney

A: Alejandro Javier Negro (DCRI#MT),

Con Copia A: Maria Soledad Rojas (DCRI#MT),

De mi mayor consideración:

En respuesta a la solicitud de Acceso a la Información Pública detallada en IF-2024-72760797-APN-DGD#MT, se adjunta a la presente como archivo embebido el detalle de las asociaciones sindicales según su condición de inscripción.

En otro orden, cumpla en informar que la información solicitada referida a "Sindicatos con mayor cantidad de afiliados y de mayor importancia por el sector de actividad; Cobertura" y a "Negociaciones colectivas, cantidad que se realizan y de convenios colectivos homologados, objetos principales de los convenios, salarios condiciones laborales", se encuentra disponible en los siguientes boletines estadísticos sobre negociación colectiva disponibles en la siguiente página web: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/relaciones-laborales/negociacion-colectiva>)

- **Boletín de información Estadística sobre Negociación Colectiva:** La información de este boletín permite caracterizar la dinámica y realizar un seguimiento de la negociación colectiva. Este boletín cuenta con información acerca de la cantidad de convenios y acuerdos homologados, el ámbito de aplicación de los convenios colectivos, las cláusulas pactadas en la negociación colectiva y quienes son los sindicatos

que firman los acuerdos y convenios. Asimismo, este boletín brinda información de la evolución mensual de los salarios conformados determinados en los convenios colectivos de elevada cobertura (aproximadamente el 60% de los asalariados comprendidos en convenio colectivo) para el promedio de todas las categorías, para la categoría inferior y la categoría representativa. Finalmente, el boletín brinda información de la evolución de las remuneraciones determinadas en otros ámbitos de negociación (trabajo agrario, casas particulares, docentes públicos y salario mínimo).

- **Boletín de cobertura e incidencia de los Convenios Colectivos de Trabajo:** Este boletín describe la distribución del empleo asalariado registrado del sector privado según la regulación laboral que se emplea para la determinación salarial, y la evolución del empleo y de los salarios efectivos de los asalariados registrados comprendidos en convenio colectivo. Esta última información se proporciona para los 50 convenios colectivos de actividad de mayor cobertura del país (entre otros, comercio, construcción, metalúrgicos y sanidad).

Sin otro particular saluda atte.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

Nota

Número:

Referencia: Solicitud de Acceso a la Información Pública - EX-2024-72747474- -APN-DGD#MT

A: Alejandro Javier Negro (DCRI#MT),

Con Copia A: Maria Soledad Rojas (DCRI#MT), Valeria Laura Marinelich (DCRI#MT),

De mi mayor consideración:

Dirección de Ceremonial y Relaciones Institucionales

Por medio de la presente y en atención a lo solicitado en el expediente EX-2024-72747474- -APN-DGD#MT, se adjunta como archivo embebido, el informe.

Sin otro particular saluda atte.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

Nota

Número:

Referencia: S/ Respuesta Acceso a la Información - KEARNEY Mariana

A: Ricardo Walter Gonzalez Dorfman (CIYMPT#MDS),

Con Copia A: María Marcela Rebon (DGISE#MDS), Silvia Marcelina Eguren (DGISE#MDS),

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a Usted en mi carácter de Titular de la Subsecretaría de Innovación en Economía Solidaria de la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia del Ministerio de Capital Humano, y en atención a la NO-2024-79710495-APN-CIYMPT#MDS cursada en el EX-2024-72747474-APN-DGD#MT en el marco de la Ley 27.275 que realizara la **Sra. KEARNEY Mariana**.

En relacion a la informacion solicitada respecto de “... *Movimientos sociales: cantidad de organizaciones en la actualidad y cuáles son las más representativas...*” se informa que desde esta Subsecretaria a mi cargo se pueden otorgar subsidios no reintegrables a Organismos Gubernamentales u Organizaciones no Gubernamentales formalmente constituidas (que cuenten con Personeria Juridica inscripta en los registros correspondientes) y que agrupen sectores de población con alta vulnerabilidad social y reunan determinadas condiciones establecidas en la normativa especifica, pero no se celebran convenios con Movimientos Sociales. Por lo expuesto, no obra la información requerida.

Sin otro particular saluda atte.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2024.08.07 10:51:51 -03:00

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL
ELECTRONICA - GDE
Date: 2024.08.07 10:51:51 -03:00



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

Nota

Número:

Referencia: Respuesta - EX-2024-74442615-APN-DGDA#MEC

A: Mariana Kearney (marianakearney@gmail.com),

Con Copia A:

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted con relación a la presentación que cursa por el número de expediente de la referencia, dirigida al Ministro de Economía, Lic. Luis Andrés Caputo.

Al respecto, le informo que el titular de esta cartera no podrá recibirla por motivos de agenda.

Sin otro particular saluda atte.