

# **ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA PROBLEMÁTICA INSTAURADA EN TORNO AL MODELO SINDICAL ARGENTINO**

**por Mario Luis Gambacorta**

## **1. Introducción a los temas objeto de análisis**

En este trabajo pretendemos relevar y analizar algunos de los temas en debate en relación a la realidad sindical en la República Argentina en la actualidad.

Entendemos que tales temas pueden incidir directamente sobre las formas de organización de los trabajadores, sobre su relación con los empleadores y no solo sobre las condiciones de vida y de trabajo que se presentan, sino sobre una visión de la realidad y la sociedad argentina desde el mundo del trabajo.

Asimismo, es indiscutible la incidencia política y económica, sea en forma explícita o silenciosa, del movimiento obrero como factor relacionado a la motorización o no de transformaciones en diversas direcciones político-ideológicas.

## **2. La intención de un debate sobre el modelo sindical: ¿sabemos hacia dónde queremos ir?**

Al hablar de la realidad sindical viene cobrando fuerza por distintas razones la intención de generalizar un debate sobre el modelo sindical argentino y su adaptación a diversos estándares, algunos normativos y otros planteados como un escenario utópico deseado o deseable.

Este cuestionamiento al modelo sindical argentino surge desde diversos posicionamientos sindicales, empresariales, políticos e ideológicos. Pero lo más relevante es la permanente búsqueda de instalar el cuestionamiento desde algunos sectores del propio movimiento sindical.

Uno de estos cuestionamientos parte de poner en tela de juicio la forma en que se desarrolla la vida interna de las organizaciones de trabajadores desde una pretendida falta o ausencia de democracia sindical.

Se sustenta este argumento, entre otras cosas, en la apreciación de que debe existir un estricto plano de igualdad entre la democracia sindical y la libertad sindical.

Asimismo, y en relación con lo expuesto en el párrafo precedente, se interpretaría a la libertad sindical como posible solo dentro de la vida interna de cada sindicato y no dentro de un esquema sistémico o modelo sindical, como entendemos es el caso previsto en nuestra normativa vigente, el cual prevé concentrar el poder de negociación y de conflicto en un sindicato que a partir de determinados requisitos la propia ley define como el más representativo al permitir otorgarle la personería gremial.

Con la visión de pretendida democracia sindical en el plano “intrasindical” y por contraposición a otra que denominaremos “intersindical en sentido sistémico”, se está llegando desde algunas posiciones sindicales a la conclusión que la vía necesaria para garantizar la democracia sindical sería la pluralidad sindical.

Sin embargo, no se llega a especificar por los cuestionadores del modelo como se superaría la aparente falta de democracia también en algunos de los sindicatos que cuestionan el modelo sindical, sindicatos que a veces tienen prácticas similares a las que objetan en su propia vida interna.

Quienes cuestionan el actual modelo sindical interpretan que se llegaría, con el mero establecimiento de algún tipo de pluralidad sindical, a superar el invocado problema de falta de democracia en la vida interna de las organizaciones gremiales, y sobre todo en aquellas a las que se oponen.

El problema propuesto por algunos en relación a la pretendida falta de democracia sindical (recordemos: equiparada ahora conceptualmente a la libertad sindical) estaría entonces prioritariamente vinculado al modelo de unicidad promocionada.

Así, en la práctica, quien no pudiera disputar con posibilidades la conducción de un sindicato podría constituir otro y asumir la representación de esa porción de trabajadores, reclamando luego la personería gremial proporcional para esa porción que representara.

Hipotética y consecuentemente, se nos presenta el hecho que la libertad sindical se garantizaría por la posibilidad de constitución, en forma más o menos indefinida, de entidades gremiales (o simples agrupamientos de trabajadores) mediante el fraccionamiento del alcance de la representación sindical.

Podemos suponer que tal vez la actuación sindical en el sector público, con sus características propias y las realidades muchas veces impuestas por la propia administración, ha sido entendida por algunos sectores gremiales como proyectable en forma directa al sector privado.

La experiencia de una pluralidad sindical, primero de hecho en el sector público, y luego de derecho (Resolución N° 255/03 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, así como lo previsto por el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración General, homologado por Decreto N° 214/06 en el sector público) –más allá de diversos cuestionamientos-, dudosamente pueda replicarse para el sector privado.

Una conclusión probable frente a esta lectura es la posibilidad de atomización del poder sindical, una consecuente fragmentación de la representación sindical y de la acción gremial; todo lo que entendemos sólo redundaría en un menoscabo de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Esta visión paradójicamente ha sido apoyada por ciertos sectores empresariales. Pero debemos agregar que un mundo donde el capital se concentra, la desconcentración del poder sindical no parecería ser la mejor opción para un equilibrio entre los actores sociales.

Respetuosamente nos preguntamos si en este debate sobre el modelo sindical argentino no se está proyectando la latente discusión, que no ha encontrado al presente una respuesta definitiva en la CTA, en cuanto a si dicha central sindical debe sólo consolidarse como tal o constituirse como un partido político o al menos un movimiento político.

Si hubiera alguna posibilidad de respuesta afirmativa respecto de la segunda posibilidad, podría entenderse el por qué de la extrapolación de conceptos que merecen distinta consideración, ya que no hacen en la práctica referencia a una misma realidad (una política y otra social). Por lo tanto, no pueden exigirse los requisitos de organización para la vida interna de un partido político o de una organización no gubernamental a una organización sindical, como pareciera evidenciarse en la discusión sobre el modelo sindical argentino.

La libertad sindical frente a los empleadores y el Estado juega un rol prioritario por sobre la exigencia de las formas de organización que puede adoptar una entidad gremial (véase Convenio 87 de la OIT).

Creemos que si bien las organizaciones sindicales deben respetar el marco legal imperante (art. 8 del Convenio 87 de la OIT), no se les pueden plantear exigencias excesivas respecto de “un determinado tipo de vida democrático”, ya que la posibilidad de intromisiones externas en el libre funcionamiento de las organizaciones sería muy grande y peligroso respecto de las previsiones de la OIT.

Esta realidad es visiblemente diferente de la de los partidos políticos, ya que para estos últimos la forma de organización puede ser impuesta desde el Estado; a diferencia de los sindicatos, donde solo puede haber un marco de legalidad sin injerencias en el desarrollo de su acción mientras se respete la legalidad.

De lo contrario, cabría preguntarnos cuanta regulación podemos imponerle a un sindicato para entender que es democrático, y quién fija o define los parámetros sin ajustarlos a sus intereses y sin vulnerar el principio de autonomía.

La discusión se amplía al considerarse por algunos que el cuestionamiento se da prioritariamente desde una central sindical que agrupa organizaciones que no son todas sindicales, más allá de la valiosa intención de representar y/o contener a quienes se hallan desocupados y a los trabajadores autónomos; tema éste que merecería una discusión mayor y en profundidad.

### **3. Algunos pretendidos escenarios sindicales: ¿casos aislados, casos generalizados o estrategias político-sindicales?**

En relación con la situación actual de los sindicatos argentinos, si bien históricamente han tenido una vinculación política fundamentalmente con el peronismo y su expresión política, el Partido Justicialista, (la cual se mantiene aunque en un escenario de crisis generalizada de los partidos políticos), se esbozan algunas tendencias más o menos diferenciadoras que presentamos como hipótesis de trabajo para su análisis.

Se puede apreciar que diversas posturas y acciones adoptadas frente a la crisis de los partidos políticos, a la que no escapa el justicialismo, se vieron reflejadas en cambios en la organicidad del accionar de sectores del sindicalismo, más allá de la subsistencia de una definición y alineación política genéricamente peronista -pero no siempre “pejotista”- en la mayoría de los dirigentes sindicales. Esto no puede soslayarse como un dato relevante que también ha contribuido a desdibujar parte

de la concepción movimientista imperante por décadas en el sindicalismo argentino.

Por otra parte, cobra una cierta relevancia el accionar de determinados agrupamientos vinculados fundamentalmente a sectores de izquierda, prioritariamente trotskistas, en ámbitos que podríamos definir como estratégicos en cuanto al alcance del impacto de los conflictos laborales que en ellos se desarrollan (Metrovías, Hospital Garrahan, algunos ramales ferroviarios, etc.).

Se visualiza que estos grupos han tenido un cierto desarrollo en empresas o establecimientos, sobre todo del sector público o en algunos servicios públicos; aunque en la mayoría de los casos con una gran incidencia en la sociedad como consecuencia del elevado poder de conflicto y eventualmente de daño, que la adopción de medidas de fuerza en tales ámbitos ocasionan.

En relación con lo antes expuesto, y ampliando la apreciación de ámbito estratégico (no solo en términos sindicales sino también políticos) para el desarrollo de un conflicto laboral; cabe destacar como dato referencial que si bien las que en general llevan adelante el conflicto son comisiones internas en ámbitos de una empresa o establecimiento concreto, la repercusión del conflicto es en la práctica similar a uno que se alcanzara en toda una actividad.

La no visualización de lo expuesto puede ser funcional al desarrollo de confusiones en cuanto a la conveniencia de formas alternativas de organización sindical, o ser presentado como un eventual argumento para el potencial cuestionamiento del sindicato de actividad (característico del modelo sindical argentino), orientándose en la práctica a una virtual organización por sindicatos de empresa.

Por eso, reiteramos que estos ámbitos si bien son de empresa, funcionan o replican en la práctica como si fueran de actividad.

Profundizando en esta línea de análisis, vemos que las posturas se radicalizan cuando se plantea como mecanismo de adopción de decisiones la asamblea de base, omitiendo o dejando de lado la existencia en los estatutos de las asambleas del sindicato, máximo órgano deliberativo de los mismos, las cuales tienen facultades por sobre las que se realicen en los establecimientos. De no ser así, se potenciaría la atomización de la representación, más allá de la validez de algunos cuestionamientos al desarrollo y funcionamiento de los órganos deliberativos en ciertos casos.

Sin embargo, ciertas patologías no pueden ser tomadas para dejar de lado un modelo sindical consolidado en más de medio siglo y al que adhieren la mayoría de los trabajadores.

#### **4. Breves advertencias ante algunos postulados de cambio del modelo sindical argentino**

Debe tenerse en cuenta que muchas veces las alternativas que se proponen como superadoras de algunas dificultades propias de nuestro modelo sindical, encubren en la práctica (más allá de apreciaciones que se puedan considerar como bienintencionadas), objetivos para sortear dificultades formales en vista a otros fines tales como la construcción de un esquema propio o alternativo de poder sindical para quebrar al anterior, con condimentos que van más allá de lo estrictamente sindical -subordinación a un objetivo prioritariamente político partidario-.

La existencia de diversas formas de organización, los nuevos movimientos sociales surgidos como consecuencia de la desocupación y también por la existencia de casi un cuarenta por ciento de trabajadores no registrados, presentan escenarios que deberían ser atendidos desde una visión integradora desde las organizaciones sindicales para no ver dispersada la unidad y el poder

de representación de los trabajadores, a partir de una lógica y cultura del trabajo como elemento convocante y aglutinador de la integración social.

En líneas generales, se están esbozando cuestionamientos desde distintos ámbitos y más allá de una efectiva representatividad de los propios trabajadores.

Este hecho debe ser esto atendido adecuadamente y con la antelación necesaria, ya que de lo contrario, se podrían abrir resquicios para quebrar una forma de organización sindical que más allá de algunos puntos a analizar y posiblemente a corregir, debe destacarse porque lógicamente reconoce que el conflicto es inherente a las relaciones laborales pero no descarta la posibilidad de coexistencia entre los diversos factores de la producción, admitiendo un escenario de diálogo social por sobre una dialéctica del conflicto como necesidad permanente para el posicionamiento político-ideológico.

Vemos con preocupación que una pretendida “licuación” del modelo sindical argentino, y en tal sentido el fallo “*ATE c/ Ministerio de Defensa*” es un elemento que, respetuosamente a nuestro juicio, siembra más sombras que luces. Sin embargo, debería este fallo junto a las situaciones a la que antes hemos hecho referencia en este trabajo, constituirse en un llamado de atención para la mayoría de la dirigencia de la organización sindical vigente.

De lo contrario, más tarde o más temprano, se podría ingresar en una dinámica de neutralización de las actuales reglas de organización sindical para avanzar en escenarios no delimitados en los que los trabajadores y las trabajadoras podrían ver diluido el poder de sus representaciones en un escenario de atomización del poder sindical.

Ahora bien, los indicios y los cuestionamientos, por pequeños que sean, siempre evidencian la necesidad de correcciones y adecuaciones, las cuales deben ser

oportunas y proporcionadas para evitar la profundización de situaciones no deseadas.

Entendemos que uno de los elementos a considerar en este sentido es, en algunos casos, la necesidad de una mayor articulación de la acción sindical desde los órganos de conducción con los cuerpos de base, para una más efectiva unión de las representaciones sindicales, comunicación con la conducción de la organización y respaldo de ésta a los cuerpos de delegados.

En consecuencia, cabría reflexionar sobre la funcionalidad, viabilidad y conveniencia de determinados objetivos sindicales para mejorar el posicionamiento de las organizaciones desde una óptica de fortalecimiento de la defensa de los intereses de los trabajadores y su consecuente proyección sobre la realidad nacional.

Todo en el marco de una metodología que parta de la una correcta apreciación de la realidad, del sentido y objetivos del modelo sindical argentino, de la evaluación de posibles escenarios políticos y sindicales. Analizando a la vez la necesidad, el rédito y la efectiva sustentabilidad de las estrategias que se pudieren instrumentar y los escenarios frente a los cuales se encuentran las organizaciones sindicales en la actualidad.

Las consecuencias de cómo se resuelva esta temática afectarán no solo a las relaciones laborales, sino a la sociedad argentina toda.