IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

Democracia sindical argentina. Perspectivas teóricas en el actual escenario.

Luisina Radiciotti.

Cita:

Luisina Radiciotti (2011). *Democracia sindical argentina. Perspectivas teóricas en el actual escenario. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-034/425

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/e9Wr/Rda

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

Democracia sindical argentina. Perspectivas teóricas en el actual escenario

Luisina P. Radiciotti
Agencia Nacional de Ciencia y Tecnología, IIGG; UNLaM
luisinaradiciotti@yahoo.com.ar.

Resumen

El trabajo plantea una reflexión sobre algunos de los factores involucrados en la temática de la democracia en las organizaciones sindicales[i]. Partimos de preguntamos si existe un proceso de democratización en el sindicalismo argentino para esbozar distintos aspectos vinculados a un campo de estudio complejo y de escaso abordaje empírico (Bensusán, 2000). En este sentido, diferentes interrogantes guiaron nuestra labor exploratoria para plantear un debate que pretendió retomar diversas perspectivas teóricas e institucionales sobre las posibilidades y los obstáculos que deben considerarse para reflexionar sobre la democracia sindical en nuestro país.

En primer lugar se esbozan distintas conceptualizaciones sobre la esencia misma de las asociaciones sindicales; en tanto elemento compensador de las relaciones desiguales entre la conflictiva relación del capital-trabajo (Hyman, 1981). Luego, se presenta el caso del sindicalismo argentino a través de la normativa que regula su estructura actual. A su vez, se puntualiza en el debate actual sobre el principio internacional de libertad sindical. En tercer lugar, se analiza la democracia sindical interna como un estadio inadmisible para algunos autores –postulados "pesimistas", con Michels como mayor referente (1959)- y otras corrientes que redefinen a la democracia sindical resaltando su vínculo intrínseco con la problemática de la representatividad. Por último, se presentan como conclusiones finales una serie de reflexiones que dan cuenta de una vasta cantidad de nuevos interrogantes que nos guiarán para seguir avanzando.
Palabras claves: democracia sindical, sindicalismo argentino, relaciones laborales.

1-Introducción

Partimos de considerar a la relación entre las organizaciones sindicales y la democracia como un vínculo complejo y problemático (Bensusán, 2000). No obstante, la democracia en el interior de los sindicatos en diferentes países "(…) *ha sido posible en grados y formas muy variadas*" (Bensusán, 2000: 392). En función de esta concepción y de la escasez de estudios empíricos sobre esta problemática, concebimos la relevancia de un análisis introductorio sobre diferentes elementos que, a nuestro entender, deben ser considerados para reflexionar sobre "la – ¿posible o existente?-democracia interna en las organizaciones sindicales argentinas".

Para abordar tal interrogante, este artículo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, proponemos una reflexión sobre una pregunta que nos vincula con la naturaleza y la existencia misma del sindicato –como objeto de estudio-. En

este primer punto se presentan algunos aportes de diferentes autores sobre la "esencia" de las organizaciones sindicales. *¿Qué es un sindicato y para qué existe?* son los grandes interrogantes que guían esta primera labor. En segundo lugar, se realiza una breve caracterización de la actual estructura sindical argentina. El objetivo de esta tarea es contextualizar y recortar la problemática para plantear la reflexión desde el caso argentino. Conocer la normativa vigente que regula la vida sindical –tanto en sus relaciones internas como externas- nos permiten pensar estos lazos y sus interacciones desde un marco legislativo que lo define como objeto, influyendo en sus acciones. Respecto a este último elemento, focalizamos la mirada en el vínculo que se genera entre la estructura formal –determinada y definida por la regulación vigente- y las relaciones dadas al interior de cada organización sindical –relaciones intrínsecas-: *¿de qué manera un aspecto define y determina al otro?* Asimismo, nos detenemos para profundizar en el debate que genera uno de los principios que rige el funcionamiento del actor bajo análisis: la libertad sindical –como derecho fundamental que reglamenta las relaciones laborales en los distintos países-. En tercer lugar, se presenta la noción de democracia sindical y los diferentes aspectos que esta conceptualización implica. *¿Qué entendemos por democracia sindical?, ¿qué elementos pueden identificarse como indicadores para el análisis y reflexión sobre la existencia, posibilidad o imposibilidad de un sistema democrático en el interior de las organizaciones sindicales en la Argentina?*: son, entre otros, los interrogantes que ordenan la re-construcción de nuestra elaboración analítica. Por último y a raíz de la sistematización anteriormente presentada, se presentan algunas reflexiones finales con la intención de reflexionar el fenómeno planteado desde una perspectiva que focaliza su mirada en uno de los actores sociales vinculados a la problemática abordada: el actor sindical.

2- Sindicatos: ¿qué y para qué?

Partimos de la lectura de uno de los autores clásicos en relaciones laborales, de origen inglés y raigambre marxista, para introducirnos al fenómeno que propone analizar este apartado. En este sentido y retomando a Hyman , se plantea que "*las relaciones laborales son en esencia un estudio de los procesos de control sobre las relaciones que se generan en situación de trabajo; por lo tanto, las relaciones que allí se gestan dotan a los empresarios de una autoridad predominante"* (1981: 79). El poder económico concentrado en el capital genera una "*estructura natural de control*" en un único sentido sobre las actividades laborales de los trabajadores. Si bien esta estructura genera inevitables procesos de resistencia informal o negociaciones por parte de los trabajadores; desde esta concepción clásica, el sindicalismo surge para consolidar una base formal que estructura "*un mecanismo de control compensador*" como instrumento para restringir y contrarrestar algunos aspectos de "*la dominación empresaria*". En este sentido y siguiendo a este autor, el sindicato "*es un instrumento y un medio de poder*" cuyo propósito fundamental radica en permitir que los trabajadores ejerzan colectivamente el control sobre sus condiciones de empleo, lo cual no pueden realizar como individuos aislados. Este ejercicio colectivo obliga, de alguna manera, al empresario a tomar consideración de otro tipo de intereses – que no son los propios- para la elaboración de políticas y para tomar decisiones. En el mismo sentido, en cuanto a la relevancia y vitalidad

de los sindicatos en los procesos de constitución del sujeto-trabajador, Godio establece que: "*En la dinámica compleja de la relación capital –trabajo, el sindicato aparece como la piedra angular de la sociedad civilizada*" (2010: 4) dado que son una consecuencia inevitable del conflicto inherente a las relaciones laborales: el conflicto entre el capital y el trabajo. La relación capital-trabajo presenta un complejo proceso de cooperación y conflicto entre trabajadores y empresarios, lo que legitima la existencia de los sindicatos. El autor refiere que es esencia del sindicalismo balancear el mundo del trabajo al permitir que los trabajadores –como sujetos individuales "obedientes"- puedan constituirse en sujeto colectivo con voluntad propia (Godio, 2010: 5).

Si nos posicionamos desde otra disciplina de estudio, la literatura económica reconoce que la existencia de sindicatos es producto de la ausencia de condiciones de competencia en el mercado laboral, ya que estas organizaciones se originan como mecanismo de autodefensa de los trabajadores ante el poder de los empresarios. De acuerdo con ésto, los autores Calcagno y Gontero (2001) resaltan que el interés principal de los sindicato es lograr el mayor salario real posible, para lo cual cuenta con distintas estrategias como: (1) restricciones a la oferta de mano de obra, (2) tratando de elevar la demanda de trabajo y (3) buscando establecer salarios mínimos (superior al de equilibrio). Dependiendo del entorno institucional en que se desenvuelvan los sindicatos, cada una de estas vías tendrá una importancia y efectos diferentes. El resultado final sobre el salario y el empleo de la negociación entre sindicatos y empresarios dependerá del poder que ambos tengan de hecho. Estas estrategias tiene que ver con las "*relaciones externas de control*" definidas por Hyman (1981), dado que intentan influir en las decisiones empresariales y estatales. Por otro lado y en relación directa con el funcionamiento interno de las organizaciones sindicales –que tiene implicancia en las relaciones externas-, Hyman establece un rol relevante a las "*relaciones internas de control*" que se dan en la interacción entre los integrantes, los afiliados, los dirigentes locales y nacionales de los sindicatos. En esta diferenciación, el autor plantea que los problemas ocasionados por el control interno deben ser analizados desde una perspectiva que no pierda de vista las conexiones con las funciones externas del sindicalismo; y viceversa.En el mismo texto, Hyman plantea dos tipos de poderes como herramientas funcionales para el accionar sindical, como dos tipos de poderes: "*poder para*" y "*poder sobre*". Estos dos elementos funcionan de manera interrelacionada dado que un sindicato puede ejercer un efectivo "poder para" alcanzar los intereses de los trabajadores sólo si puede ejercer "poder sobre" sus afiliados, lo que implica movilizar a sus miembros para una acción colectiva disciplinada. Pero esta disciplina requiere que los miembros acepten subordinar, cuando sea necesario, sus intereses individuales en pos de los intereses colectivos. Es aquí donde el autor se plantea: *¿y por qué los trabajadores limitarían su autonomía*? La razón parecería ser obvia: el empleado aislado no puede tener real autonomía. Sin el apoyo colectivo, el empleado encuentra expuesto inevitablemente a la autoridad arbitraria del empresario. Es lo que Hyman denomina "*solidaridad colectiva*". Sólo a través del *poder sobre* sus miembros puede ejercer *poder para* ellos (Hyman, 1981: 80). Entonces, las organizaciones colectivas -gracias a la voluntad de los individuos- tendrían la capacidad de controlar las actuaciones individuales. Desde esta

concepción, el mismo autor reflexiona sobre la finalidad última de ese control y se plantea interrogantes que hacen a las relaciones intrínsecas de cada organización sindical: *¿cómo asegurar que este control se emplea para el logro de los intereses colectivos y no para el logro de los intereses de los directivos*?, *¿quiénes están a cargo de las administraciones de esta organizaciones*? O incluso, *¿a favor de qué intereses externos están los miembros integrantes*? Estas cuestiones son las que Hyman denomina como "*problema de la independencia de identida*d", y se ocasiona cuando los intereses perseguidos por la organizaciones no reflejan los intereses de la suma de sus miembros; es decir, "*no hay identificaciones de los intereses perseguidos"* (Hyman, 1981: 81-83). Para profundizar en este punto, el mismo autor cita el trabajo de Ross (1948) para exponer que el fortalecimiento y posicionamiento de las instituciones muchas veces sobrepasa "*la finalidad formal*" y ahí mismo es cuando se "*experimentan (…) necesidades propias, ambiciones propias y propios problemas; que llegan a ser diferentes de los de sus miembros. El sindicato no es una excepción; para poder comprender las relaciones industriales hay que partir de entender al sindicato como una organización, que no es lo mismo que sus miembros en cuanto individuos. (…) los empresarios experimentados recalcan esta diferencia entre el sindicato y sus afiliados"* (Ross 1948: 23, citado por Hyman, 1981: 81). Entonces, ante el peligro de ***"cosificar"*** la cuestión, el autor plantea no atribuir características humanas a las instituciones como abstracciones impersonales que desdibujan la actuación de los individuos reales. Por lo tanto, si la finalidad es examinar qué existe realmente bajo la figura abstracta del sindicato, Hyman propone preguntarse: *¿que decisiones se toman en él? ¿Qué tipo de relaciones -internas y externas- se establecen en la toma de esas decisiones? ¿Qué alternativas se consideran para tomar esas decisiones y que líneas de acción se plantean? ¿Cuáles son los procedimientos y criterios a considerar para tomar esas decisiones?* Luego de expresar tales interrogantes, el mismo autor identifica la imposibilidad de dar respuesta (81-82); lo que no quita, a nuestro entender, la vital relevancia de reflexionar al respecto.

Hemos identificados algunos autores y disciplinas que abordan el rol sindical en la estructura económica y social. Al respecto de lo hasta aquí desarrollado, retomamos un interrogante esbozado por Bensusán (2000: 394) y nos cuestionamos*: ¿es posible que los sindicatos cumplan este papel en la estructura de oportunidades económica y política abierta por la globalización y sus consecuencias en el mercado laboral actual?* Es aquí donde la autora plantea la relevancia del análisis del funcionamiento interno de los sindicatos dado que el poder de adaptación y supervivencia, sin duda, dependerá mucho de las estrategias que logren gestarse "desde adentro" y con los recursos de poder y representatividad que de allí surjan – las "*relaciones internas de control*" que plantea Hyman-; entre otros factores más macro. A su vez y con la mirada direccionada al caso argentino, destacamos la importancia de comprender las implicancias de la gestión interna de las instituciones sindicales frente al nuevo marco que presenta el modelo económico y político argentino iniciado a partir del año 2003 y la consecuente configuración del mundo del trabajo (Senén González y Medwid, 2007; Montes Cató y Ventrici, 2008).

3- Características del modelo sindical argentino

Creemos relevante realizar una breve caracterización del modelo sindical argentino para comprender los rasgos estructurales que enmarcan las acciones de sus actores, así como sus relaciones internas y externas de las entidades sindicales. De esta manera, ubicamos al objeto de estudio que hemos comenzado a analizar en el apartado anterior en una estructura normativa que regula su existencia.

Al pensar en la tradición sindical argentina, debemos remontarnos a principios del siglo XX y observar las representaciones ideológicas influyentes en las primeras organizaciones sindicales: socialistas, comunistas y anarquistas. Recién a mediados del la década del 40 se establecen y consolidan las principales instituciones laborales; vigentes en la actualidad con los cambios políticos y económicos propios de cada contexto histórico (Senén González, *et al*, 2009).

En la actualidad, la actividad sindical argentina se encuentra regulada por la Ley de Asociaciones Sindicales, Ley Nacional N° 23.551, sancionada en el año 1943 y reglamentada en el año 1988 a través del Decreto N° 467. Esta ley distingue tres formas posibles de organización de los organismos que representan a los trabajadores: a) los sindicatos o uniones - organizaciones de 1er grado; b) las federaciones – organizaciones de 2do grado que agrupan asociaciones de primer grado; c) confederaciones –organismos de 3er grado integrados por las federaciones. La estructura sindical argentina vigente está compuesta por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA)[ii], una asociación de 3er grado, con personería gremial desde 1946 y con zona de actuación en todo el país. La misma representa a trabajadores organizados en organismos con personería gremial correspondientes a cualquier actividad económica, ya sea productiva o de servicios[iii]. A su vez, existen diversas conducciones paralelas, como el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) y la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). La primera agrupa gremios afiliados a la CGT que no participan en su conducción ya que desistieron de sus cargos en el Consejo Directivo. Su actuación en la esfera nacional corresponde a una organización de tercer grado. La CTA obtuvo su inscripción gremial en 1997 y se constituyó bajo el eje de organizaciones sindicales estatales (ATE y CTERA), sus características son la incorporación de sindicatos de menor tamaño y de organizaciones no sindicales de la sociedad civil, y la afiliación directa de trabajadores (Calcagno y Gontero, 2001). La característica común que poseen estas entidades es la de no contar, hoy por hoy, con la autorización legal –personería gremial- para representar a los trabajadores a través de la negociación colectiva; siendo la negación colectiva un instrumento fundamental para alcanzar un sinfín de propósitos[iv].

La negociación colectiva en Argentina, como una de las instituciones básicas que normaliza las relaciones laborales, se caracteriza por dos rasgos relevantes: por un lado, por contar con una fuerte intervención estatal y; por otro lado, por la participación de sindicatos centralizados por rama de actividad.
Con respecto a la participación y a las atribuciones del Estado en el ámbito de estudio, es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) la

autoridad de aplicación que regula las relaciones existentes entre los actores del mercado laboral; regula la vida sindical al interior de las organizaciones y en sus relaciones con los empleadores y el Estado. La Ley de Asociaciones Sindicales es la norma vigente que estipula esta intervención. Esta ley contiene dos rasgos elementales que determinan las características distintivas del modelo sindical argentino: el otorgamiento de la personería gremial[v] a la organización sindical más representativa y la participación estatal en la homologación de los resultantes (acuerdos o CCT) de las negociaciones entre el sector sindical y el sector empresarial[vi] (Senén González y Palomino, 2006; Senén González, Trajtemberg y Medwid, 2009).

Otra característica relevante en el modelo argentino es el principio de ultraactividad[vii], como mecanismo que permite la vigencia de convenios colectivos de trabajo (CCT) acordados en los años 1973-1975.La intervención del estado puede tomar diversas formas y tener distintos propósitos restringiendo y promocionando las negociaciones colectivas. Puede controlar e intervenir en la formación de los sindicatos, en las negociaciones colectivas y en la resolución de conflictos. Las características particulares que el Estado establezca para la organización sindical de un país es importante para analizar las consecuencias de una determinada estructura de negociación (Calcagno y Gontero, 2001).

Con respeto al otro rasgo distintivo del sindicalismo argentino mencionado en párrafos anteriores (centralidad sindical por rama de actividad), y a diferencia de los países europeos, en nuestro país existe la supremacía de los sindicatos denominados "*verticales*" (Senén González, *et al*, 2009). La normativa estipula que las asociaciones sindicales pueden optar por la conformación de *organizaciones horizontales*, que agrupa a trabajadores que se desempeñan en la misma categoría, profesión u oficio, aunque sean de distintas actividades, o en o*rganizaciones verticales*, que prescindiendo de la profesión, oficio o categoría de los trabajadores, los agrupa en razón de desempeñarse en un mismo sector o actividad[viii] (Calcagno y Gontero, 2001). No obstante estas alternativas, en la generalidad de los casos argentinos existe un solo sindicato por actividad dotado de la personería gremial, siendo éste el único que puede representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social; designar delegados protegidos contra despido; declarar medidas de acción directa, percibir aportes de los empresarios y constituir patrimonios de afectación; administrar obras sociales; entre otros beneficios exclusivos. Las restantes organizaciones pueden actuar, pero sin tener ninguno de los derechos de representación y protección que la ley estipula. A partir de esta distinción, se plantea otra posible clasificación de las asociaciones sindicales argentinas: *las asociaciones simplemente inscriptas* y *las asociaciones con personería gremial*. Para que un sindicato sea reconocido debe registrarse según determinadas normas legales, pero sólo uno dentro de cada actividad, profesión u oficio y en el ámbito geográfico que le corresponde puede tener personería gremial. Esta distinción es de gran importancia porque sólo el sindicato con personería gremial podrá ejercer la función sindical y contará con algunos derechos y privilegios exclusivos, generando una clara distinción hacia aquellos

sindicatos que únicamente se encuentren inscriptos en el MTEySS. A las asociaciones simplemente inscriptas se le otorgan facultades secundarias que no comprenden la negociación colectiva o la posibilidad de adoptar medidas de acción directa. Es decir que, si bien la posibilidad de formar asociaciones sindicales existe, no será de gran utilidad si finalmente uno solo de ellos va a poder actuar legalmente. Como lo manifiestan Palomino y Gurrera, "*esta distinción de estatus legal revela la capacidad estatal para incidir en la configuración de la representación gremial, interviniendo tanto en materia de encuadramientos sindicales como en el reconocimiento de la organización de trabajadores con representatividad para participar en negociaciones colectivas con representaciones de los empleadores" (2010: 3).*

En este punto y desde una visión jurídica, podría decirse que el modelo se basa en un régimen de *unicidad*[ix] en función del ejercicio de la personería gremial; por la cual, sólo un sindicato puede representar los intereses colectivos de una rama de actividad. Ese sindicato será el que cuente con el mayor número promedio de afiliados sobre la cantidad de trabajadores que busca representar. Desde este planteo, este régimen se opondría al de *pluralidad* sindical, que se refiere a un sistema en el cual es posible constituir diferentes asociaciones profesionales en cada actividad, profesión u oficio, o bien contar con diversas entidades representativas de los trabajadores. Si bien para algunos la pluralidad ocasionaría la división del movimiento obrero; para otros, su atomización y pérdida de poder para alcanzar sus objetivos como sindicatos es la condición para la existencia de un régimen en el cual se respete la libertad sindical[x].

Creemos relevante profundizar en un debate actual y presente en la cartera de los diferentes actores de las relaciones laborales, vinculado a uno de los principios necesarios para el funcionamiento de sindicatos democráticos: el principio de la libertad sindical. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha resaltado la importancia de este aspecto en su Convenio 87, del año 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Si bien nuestro país ha ratificado el mencionado convenio en el año 1960, el debate se plantea al analizar la estructura sindical argentina y la factibilidad que sus particularidades le otorgan al cumplimiento de este principio, puntalmente a lo referente en el artículo 2: *"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 de las mismas"* (OIT, 2006). La premisa que proclama la OIT para el ejercicio de la libertad sindical es la existencia de un modelo democrático de relaciones laborales inserto en un sistema político abierto y pluralista (Tomada, 2001). Cierta perspectiva considera que el reconocimiento de ciertos privilegios a favor de la asociación sindical más representativa en la Argentina no es incompatible con la libertad sindical, siendo éste el eje central de las recomendaciones de la OIT para el caso argentino y los "cuestionamientos" hacia la Ley N° 23.551[xi]. La discusión se plantea en tanto la compatibilidad del principio de "mayor representatividad" con el principio de libertad sindical; "*(…) con la posibilidad de armonizar un sistema que promueva la concentración sindical y al*

mismo tiempo garantice la libertad sindical en todos sus aspectos" (Recalde, 2004).

Si bien profundizar en este debate implicaría un análisis mucho más detallado de lo que aquí se presenta, creemos interesante plantear la problemática y una discusión que se acarrea desde hace algunos años entre los actores sociales que se analizan en este escrito. Para sintetizar lo esbozado en estos párrafos; por un lado, presentamos una postura gubernamental que sitúa a esta discusión desde la conflictividad social y laboral dada por las relaciones de subordinación de los actores: la libertad planteada en término abstracto -en un sistema capitalista como el actual- es sinónimo de "*desigualdad social e injusticia*". Esta perspectiva plantea la necesidad de asegurar bases institucionales para disminuir el desequilibrio propio entre los actores sociales. La libertad sindical debe ser un medio para alcanzar los fines de los trabajadores a través de sus representantes; y para que esto sea posible es necesario un sindicalismo fuerte y unido que permita relaciones de fuerza horizontales (Tomada, 2001; Recalde, 2004). Por otro lado, desde la postura de la CTA, esta discusión plantea una desarticulación y pérdida de vigencia del sistema de unicidad promocionado por la Ley N° 23.551 y la situación que plantea el actual contexto social-laboral argentino: *"(…) modificado y desbordado de facto por la segregación y segmentación de la representatividad sindical*" (Meguira, 1997: 23). Más allá de esbozar "la contrariedad" de la ley con las formulaciones de la OIT sobre el principio de libertad sindical, esta perspectiva exterioriza "la ineficacia" en la representación de los intereses del conjunto de trabajadores que hoy conforman la fuerza laboral argentina; razón explícita del surgimiento de una nueva central de trabajadores. La mirada se focaliza en el replanteo de los modos de representación y los derechos otorgados a las entidades sindicales: "*un sistema equitativo para la presentación de intereses individuales y colectivos de los trabajadores; una representación coherente y democrática que garantice la voluntad del colectivo para la negociación colectiva y que limite la intervención estatal al mero registro de las organizaciones sindicales sin ninguna restricción a la voluntad constitutiva"* (Meguira, 1997: 24).
Lo desarrollado hasta aquí pretende ser una mera aproximación a la problemática, el capítulo queda abierto para pensar en la representación plena de la clase trabajadora acorde con la situación actual argentina y las nuevas formas de organización del capital, sin perder de vista la desigualdad con la cual los actores sociales se paran en un mercado de trabajo signado por las particularidades del sistema capitalista.

4- Democracia sindical

A lo largo del presente artículo se han desarrollado diferentes ejes temáticos que se relacionan con la propuesta planteada inicialmente: reflexionar sobre un posible proceso de democratización sindical en Argentina. En este punto, cabe realizar una aclaración: tal tarea no implica –a priori- que asumamos una postura que desconozca elementos que puedan inferir en la existencia –aunque sea primitiva- de los primeros pasos necesarios para alcanzar lo que suena como un estadio utópico en la coyuntura actual.

Como hemos expresado en la introducción, citando a Bensusán (2000), existe una escasa línea de investigación sobre estudios referentes a la democracia sindical interna. Asimismo, la autora presenta dos factores que podrían dar cuenta del retraso de las ciencias sociales sobre este campo. Por un lado, la reticencia de las organizaciones sindicales a ser analizadas como objetos de estudio; por otro lado, el interés de disciplinas como la ciencia política y la sociología sobre las relaciones intrínsecas que se dan en el actor sindical y en sus formas de administraciones no tienen la misma relevancia que los lazos que se generan entre los sindicatos y el Estado (Bensusán, 2000: 392-393). Un estudio de estas características se vincula con el análisis de la dinámica interna de las organizaciones sindicales, entendiéndola como una dimensión fundamental que contribuye a comprender los objetivos y estrategias políticas que despliega el actor sindical a lo largo de las diferentes coyunturas históricas (Ventrici, 2009: 26). En este último punto nos enfocamos en la reflexión de los siguientes interrogantes: *¿Qué entendemos por democracia sindical? ¿Cuáles son sus alcances? ¿Cuáles son las prácticas concretas en referencia a este término? ¿Qué elementos debemos considerar para estudiar la existencia, posibilidad o imposibilidad de un sistema democrático en el interior de las organizaciones sindicales en la Argentina?*

Ante evidencias empíricas sobre la dificultad para gestar y sostener la democracia en el interior de las organizaciones sindicales, Bensusán (2000) plantea una serie de definiciones y alcances del concepto de democracia sindical. En primer lugar, destaca la concepción que explica ciertas limitaciones dadas por*"(…) el desinterés y la incapacidad de los miembros sindicalizados para participar de la toma de decisiones* (…)" (2000:395). Desde esta concepción se "justificaría" la concentración y autonomía del poder en las dirigencias. Aquí la autora, citando a Fraser (1998), ejemplifica con una posición extrema: "*un sindicato democrático no duraría ni seis meses*" (2000:395). Entonces, *¿la democracia es o no buena para los sindicatos*? (Fraser, 1998, citado por Bensusán, 2000: 395). Ante este nuevo interrogante, se la podría conceptualizar como "*una combinación de democracia formal*[xii] *y activa vida política interna, incluyendo la existencia de oposición organizada y activa participación de los miembros en el ejercicios del poder*" (Stepan-Norris y Zeitlin, 1995:830, citado por Bensusán, 2000: 395). Otra conceptualización interesante de incorporar es la que propone a la democracia sindical como "*una forma de organización (…) donde la voluntad mayoritaria busca crear espacios que permitan discutir, aprender e intervenir en aquella parcela que en la sociedad capitalista es de total incumbencia del capital, como es el control y la gestión de la producción*" (Novelo, 1997: 247, citado por Ventrici, 2009: 26). Tanto una como la otra, -la primera de una manera más específica- plantean amplios criterios de análisis frente a la acción de cada sindicato en particular para reflexionar sobre la posibilidad y la concreción de algunos de los elementos que entran en juego en esta dinámica que nos presenta-al menos conceptualmente- la democracia sindical.

Desde el punto de vista legal, los principios necesarios para el funcionamiento de un sindicalismo democrático son: el de libertad, democracia, representatividad y autonomía sindical. En este sentido y desde una percepción sociológica, De la Garza Toledo (2007) plantea diferentes posiciones como vías posibles de

aproximación para pensar sobre la cuestión que vincula a la democracia, la representatividad y la legitimidad de las organizaciones sindicales. Nos resulta interesante retomar una de las vías planteadas por el autor: la que implica preguntarse qué entienden los actores por democracia, legitimidad y representatividad en diferentes coyunturas; partiendo de la concepción que no existe una única noción que sea transversal históricamente.

Siguiendo con algunas de las corrientes teóricas que han trabajado sobre este fenómeno, distinguimos una línea, denominada por Bensusán (2000), "*pesimista*"; en la cual la autora recopila los enfoques teóricos y las investigaciones empíricas de Webb, S. y Webb, B. (1897), Michel, R. (1959) y Lipset, S. (1956, 1963). De estos pioneros resaltamos el propósito de Michels para demostrar que, independientemente de las reglas e ideales democráticos que pueden presentar una organización, siempre se tenderá a formarse una burocracia a la que él denomina como: *una oligarquía que detenta realmente el poder.* Si bien este autor parte de considerar que la organización es una herramienta trascendental para los trabajadores -sin la cual sería imposible que pudieran alcanzar sus reivindicaciones- plantea el problema de una tendencia ineludible a la "*oligarquización o aristocratización*" (Michels, 1959 citado por Bensusán, 2000: 398 y Ventrici, 2009: 28). En este sentido, creemos interesante marcar una de las conclusiones a las que arriba este autor al relacionar el poder de los líderes y la extensión de la organización en la cual se desenvuelve. Michel sostiene una regla general que estipula que "e*l poder de los líderes es directamente proporcional a la extensión de la organización*" (Michels, 1959: 33 citado por Bensusán, 2000: 398-399); por lo tanto, desde la perspectiva de Michels, cuando más fuerte sea la organización habría un menor grado de aplicación de la democracia. Este punto es retomado cuando analizamos el caso argentino y sus "fuertes entidades sindicales", pregonadas por la estructura legal que las regula y un estado propicio a tal fin, para reflexionar sobre el postulado de Michels que sugiere una irreconciliable contradicción entre la democracia y la eficacia al interior -al menos de las organizaciones intermedias de mediana escala en adelante-.

En la misma línea pesimista de Michels, Lipset sostiene que la institucionalización de la burocracia es incompatible con una forma de gobierno esencialmente democrática, en tanto los recursos de poder quedan en manos de las cúpulas y los niveles de participación de sus miembros son reducidos. Además, en general, los fines del sindicato se limitan a conseguir condiciones más ventajosas para sus afiliados, y la incertidumbre democrática atenta contra la celeridad de las ventajas conseguidas por la dirigencia. Este análisis lo conduce a afirmar que la democracia prácticamente se restringe a los sindicatos de profesiones con estatus alto y a las unidades locales pequeñas de las grandes organizaciones (Bensusán, 2000; Ventrici, 2009). Estudios más recientes presentan una nueva visión que cuestiona los postulados "pesimistas" y aporta a la discusión sobre las posibilidades de la democracia en los sindicatos. Una de las contribuciones más importantes es la investigación de Stepan-Norris y Zeitlin, del año 1995, que plantea un enfoque más abarcativo en tanto contempla diferentes aspectos de la problemática (Bensusán, 2000; Ventrici, 2009) y define a la democracia como "*una combinación de un conformación institucional que garantiza formalmente derechos*

y libertades civiles y políticas, una vida política interna dinámica (participación activa de los miembros en el ejercicio del poder) y una oposición organizada e institucionalizada" (Ventrici, 2009: 30). En este sentido, un sindicato "*de constitución democrática, con una oposición institucionalizada y una activa participación de sus miembros tienden a conformar una comunidad política de referencia para los trabajadores, que genera una importante solidaridad de clase y sentido identitario entre los miembros y sus líderes" (*Stepan-Norris y Zeitlin, 1995: 829, citado por Ventrici, 2009: 31). En consecuencia, estos sindicatos democráticos serían más eficientes en desafiar el predominio del capital en la esfera de la producción. Así, este planteo interviene fuertemente en el debate en torno a la compatibilidad o contradicción entre la eficacia y la democratización al interior de los sindicatos que planteaba Michels desde una concepción pesimista.
En este sentido, entonces, podemos mencionar otra problemática que cabe ser analizada: la representatividad sindical. Anderson (1992, citado por Bensusán, 2000: 410) plantea una serie de interrogantes interesantes para abordar el problema de la representación: *¿Cuál es el interés que se representa? ¿De qué manera la agregación de interés de los individuos se relaciona con intereses de quienes ejercen la representatividad? ¿En qué medida estos representantes son responsables antes los miembros que componen la organización?* En este punto, Schimtter (1992, citado por Bensusán, 2000: 410) realiza un aporte conceptual que recalificaría la idea de representatividad. El autor mencionado cuestiona el término "representación de intereses" dado que hace suponer que las asociaciones "*transmiten precisa y fielmente las demandas de sus miembros*"; y ésto no es factible que suceda. Por lo cual, plantea el concepto de "*intermediación de intereses*". Las organizaciones deben, además de expresar los intereses de sus miembros y muchas veces "enseñarles" a éstos cuáles son sus intereses, cumplir funciones gubernamentales propias de la administración de cualquier entidad organizativa. Por lo tanto, "la representación de intereses" sería una más da las tantas tareas que deben afrontar los gobierno de las asociaciones sindicales.

Como sostiene Bensusán (2000), existe actualmente una crisis de representatividad sindical como resultado no sólo de la dificultad de encontrar objetivos comunes para intereses diversificados que se hacen presente dado la creciente heterogeneidad de las bases y el debilitamiento del poder de los sindicatos frente al capital, sino de que los criterios de representación se han tornado obsoletos. Las reconfiguraciones socio-políticas y las nuevas formas de organización del trabajo generaron una transformación en las tradiciones culturales de los trabajadores frente a la cual se plantea una inadecuación entre la estructura centralizada, la dinámica escasamente participativa de las organizaciones tradicionales y las nuevas exigencias y motivaciones de aquellos trabajadores a quienes deben representar (Ventrici, 2009). Por otro lado, pero en el mismo sentido, Bensusán (2000) plantea la ausencia o fragilidad de los dispositivos utilizados para procesar las diferencias entre cúpulas y bases; y una débil coherencia ideológica entre los miembros que agrava la crisis de representatividad[xiii].

Al respecto de la situación mencionada y siguiendo una hipótesis expuesta por Offe (1984, citado por Bensusán, 2000: 414), los sindicatos debieran visualizar la

posibilidad de reconstituir sus políticas a partir de la identificaciones de los "nuevos" objetivos comunes de estos "nuevos" trabajadores; políticas que debieran ser más amplias que las tradicionales. A partir de esta tendencia se visualiza un cambio en la naturaleza de los sindicatos, un nuevo tipo organizativo que se acerca al de los movimientos sociales (*movement unionism*).

Otro debate que atraviesa la problemática de la representatividad y democracia sindical es la vieja contradicción entre la obligatoriedad o no de la afiliación de los trabajadores. Hay dos corrientes bien opuestas sobre esta cuestión; por un lado, quienes ven la necesidad de fortalecer y estabilizar las organizaciones sindicales a través de la "coacción individual". Los defensores de esta corriente sostienen que en la democracia la mayoría impone su voluntad sobre la minoría y ésto ayuda a contrarrestar el poder del capital. Olson (1992, citado por Bensusán, 2000: 415) apoya esta postura al sostener que la adhesión obligatoria es una condición necesaria para alcanzar organizaciones fuertes y estables y los recursos de todos los miembros son aportes necesario para este logro; más allá de que exista un escaso interés en la participación interna de la organización. Además, el autor resalta lo innecesario que sería para los trabajadores afiliarse a un organismo que proporciona beneficios colectivos más allá de la afiliación individual. Por otro lado, quienes argumentan a favor de la no obligatoriedad de la afiliación fundamentan su concepción en la defensa de la democracia entendida como un "*gobierno de las mayorías que protege a las minorías y sus derechos individuales*" (Bensusán, 2000: 416). A diferencia del postulado anterior, esta corriente otorga un valor a las libertades individuales que no pueden ser incumplidas por el objetivo de fortalecer a la organización sindical. Otro problema que cuestionan los detractores de la obligatoriedad de la afiliación es la consecuencia en el interior de las organizaciones, dado que se favorecen "tendencias oligárquicas" en el mismo seno y se inhiben las posibilidades de crítica y oposiciones internas. En este sentido, es válido preguntarnos: *¿ésto no sucedería de todas maneras?*El dilema que presenta esta distinción en las modalidades de afiliación se resuelve de distintas maneras según las regulaciones de los sistemas laborales de cada país. Como bien hemos clasificado en el apartado que caracteriza al modelo sindical argentino, con una mirada en la regulación, los trabajadores si bien son afiliados automáticamente al formar parte de la planta de determinada actividad, pueden solicitar su desafiliación cuando lo deseen sin poner en riesgo su empleo. Sin embargo, *¿no se generan igualmente "tendencias oligárquicas" con cúpulas históricas que centralizan el poder y poco pareciera fomentar las relaciones con las bases?* Bases que representan y conforman esa "*identidad colectiva*" que plantea Hyman, generadora del objetivo final de los intereses comunes de todos los integrantes; motivos que debiera regir el acción y darle sentido a esos puestos directivos.

4.1-El caso argentino: ¿regulación estatal vs democracia sindical?

En este sub-apartado realizamos una revisión de la normativa que regula el eje central de este estudio. Para ello, partimos de considerar a la legislación del trabajo como uno de los instrumentos más importantes de regulación social de los que dispone el Estado para "disciplinar" el mercado de trabajo y el conflicto

(Marshall, 2000)[xiv]. Luego, proponemos reflexionar sobre la articulación entre la intervención estatal –a través de la normativa analizada- y la concepción del término democracia sindical.

En lo que refiere al caso argentino puntualmente, las organizaciones sindicales están regulada por la ya nombrada Ley N° 23.551. En esta ocasión, realizamos una lectura reflexiva que nos permita identificar los elementos referentes la regulación de la temática en el sistema de relaciones laborales argentina. A continuación y a modo descriptivo presentamos los rasgos más relevantes. En primer lugar, mencionamos al artículo 4 que estipula los derechos de los trabajadores y determina concretamente, en su inciso e), la garantía de éstos en la participación de la vida interna de las asociaciones sindicales, así como en la elección libre de sus representantes, la posibilidad de re-elegir candidatos y postular nuevos. En este sentido entonces, podemos identificar que la regulación fomenta y garantiza la participación activa de los miembros en las acciones de toma de decisiones y demás cuestiones administrativas y de gobierno propias de cada organización sindical. A su vez, en el artículo 5 se garantizan los derechos de las asociaciones sindicales, entre ellos: "*adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse" (Art. 5, inc. c); "Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical" (Art. 5, inc. d).* Al garantizar estos derechos el Estado privilegia la libertad sindical en el plano colectivo[xv].

La democracia interna de las asociaciones sindicales está contemplada en el artículo 8, garantizando: "*la fluida comunicación entre los órganos internos y los afiliados; el actuar de los órganos deliberativos en función de sus representados e informando sobre su gestión; la efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociaciones, la elección directa en los sindicatos locales y seccionales y la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos*". Estas protecciones de la normativa laboral pretenden fomentar y resguardar gestiones democráticas al interior de cada asociación sindical. Si bien generan un marco regulatorio, el funcionamiento interno implica un estudio minuciosos de las relaciones internas de cada entidad para poder interpretar y analizar las variables que este artículo presenta como elementos necesarios para garantizar una administración democrática. El artículo 9 de la ley explicita la autonomía económica de las asociaciones sindicales respecto a cualquier actor externo: "*las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros*[xvi]", estipulando la independencia financiera de cualquier entidad sindical con el resto de los actores sociales.

Por último y con respecto al capítulo de la Ley N° 23.551 que refiere a los estatutos de las asociaciones sindicales (Capítulo III), el artículo 16 dispone que éstos deberán ajustarse a lo establecido las garantías establecidas en el artículo 8° y contener: "*un régimen electoral que asegure la democracia interna (…); régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas, y congresos;*

procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical y procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación". Si bien y desde el punto legal, los principios necesarios para el funcionamiento de un sindicalismo democrático son: el principio de libertad sindical, el de democracia sindical, el de representatividad sindical y el de autonomía sindical; el Estado estipula parámetros concretos que hacen a la organización internas de cada asociación. En este sentido, nos preguntamos: el actor estatal *¿establece el marco para una democracia sindical o se entremete en ella?*

Por último y en relación con la representación sindical en los lugares de trabajo (Capítulo XI: De la representación sindical en la empresa), el artículo 40 de la ya citada ley estable que "*los delegados del personal, las comisiones internas (…), ejercerán en los lugares de trabajo (…) la representación de: por un lado, los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúa de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical. Por otro, la asociación sindical ante el empleador y el trabajador*". En este sentido, la normativa dispone las funciones y las relaciones de los delegados de base en los establecimientos, en tanto representantes del conjunto de trabajadores que allí desempeñas sus tareas laborales. Estas funciones*, ¿se cumplen concretamente?, ¿hay delegados de base en todos los establecimientos?, las comunicaciones ¿fluyen tal cual son representadas en la norma o cada entidad genera comunicaciones informales que rigen su vida interna?*

Actualmente en nuestro país y debido –en gran parte- al rechazo del Gobierno nacional de otorgar la personería gremial que reclama la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), existe un debate abierto sobre la cuestión de la democracia al interior de las filas del movimiento obrero. Si bien la CTA ha proclamado más de una vez la leyenda "*Sin personería gremial de la CTA no hay democracia sindical*" para reclamar el reconocimiento jurídico, cabe aquí hacer una distinción sobre la confusión que suele generarse entre democracia sindical y libertad de agremiación. "*La democracia sindical se constituye a través de un conjunto de normas y criterios que el propio movimiento obrero se da para regir sus actividades cotidianas, y en las que nada tiene que hacer el Estado"* (Lucita, 2008). El autor sostiene, en relación al rol estatal y a la regulación laboral que hemos descripto en párrafos anteriores, que el verdadero ejercicio y existencia de la democracia sindical se verifica en el actuar diario de las organizaciones sindicales, en sus métodos y en sus prácticas concretas. Es una cuestión más de contenido que de forma, aunque las formas tengan también su significación, "*la representación de las minorías, la rotación de los dirigentes, el carácter imperativo de los mandatos asamblearios ,la libre expresión de las diferentes corrientes internas (…)*" serían algunos de los instrumentos a tener en cuenta para pensar en la democracia sindical. Lucita (2008) promulga que el verdadero alcance de la democracia sindical implica la autonomía plena e independencia de los poderes constituidos y que los dirigentes se sometan a las decisiones de los miembros constitutivos, más allá del reconocimiento estatal.

Si consideramos lo que Lucita (2008) postula como "situación democrática", el escenario actual de las asociaciones sindicales argentinas distaría de tal

dimensión. Según Montes Cato y Ventrici (2008), la institución sindical actual se muestra, en muchos aspectos, "*como una institución a la defensiva*"; por lo tanto, cualquier intento de innovación es percibido como una "*amenaza directa*" (2008: 8). Es más, el organismo clave de participación y representación directa de los trabajadores -las comisiones internas- aparece como eje de los mayores controles para garantizar el alineamiento de los delegados a la conducción. En algunos casos extremos, se llegan a generar alianzas estratégicas con los empresarios para evitar cualquier intento de organización que no se enmarque rigurosamente en las líneas oficiales del sindicato.

Ante la preocupación que la democracia sindical manifiesta en lo empírico- debido a la problemática sobre el funcionamiento de los mecanismos internos a través de los cuales se participa y se toman decisiones en los sindicatos-, Torres (1974) designa una serie de interrogantes para abordar la problemática desde el mismo seno de las organizaciones y realiza una descripción del proceso político de los sindicatos argentinos que creemos relevante destacar. En primer lugar; presenta que la escasa participación de las bases en los comicios no refleja el estado de la democracia interna porque las elecciones no son los mecanismos utilizados para llevar a cabo la selección de los cuadros dirigentes; que las normas legales existentes tienden a disminuir las oportunidades de la competencia política y; por último, que la intervención de las bases en la vida gremial y los cambios en la cúpula sindical son casi siempre una consecuencia de la interferencia de un agente externo -el gobierno- en el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

A modo de cierre de este apartado creemos interesante tener en cuenta que en el actual sistema de relaciones laborales argentina; el sindicalismo ocupa un rol protagónico –particularmente desde el año 2003- (Palomino y Gurrera, 2010) en contraste con su desempeño durante los años noventa. El escenario que acompaña la revitalización se caracteriza por una mejora de los principales indicadores macroeconómicos, de las condiciones del mercado de trabajo, del fortalecimiento de los institutos laborales debilitados durante los años noventa. Así como el aumento del conflicto laboral que después de una década vuelve a predominar frente a otros conflictos sociales y un aumento del número de trabajadores afiliados a los sindicatos[xvii]. Partir de este contexto y considerar sus indicadores para estudiar los procesos políticos internos de los sindicatos y relevar su incidencia en la ellos implica un desafío más que interesante.

5-Reflexiones finales

Son escasos los estudios que abordan la problemática sindical desde la dinámica interna de los sindicatos, es decir, que estudian las relaciones entre los trabajadores, los delegados, las comisiones internas y las estructuras jerárquicas de los sindicatos; y entre las agrupaciones políticas y las listas electorales. Al parecer, esta cuestión no ocupa un lugar primordial en las agendas políticas de los actores sociales como así tampoco en el campo académico. Los estudios sobre sindicalismo en Argentina poco han indagado sobre los sindicatos como objeto de estudio en sí mismo; dado que, históricamente, el interés ha sido puesto sobre el

movimiento sindical (Torres, 1974; Fernández, 2007, Senén González, 2004; Palomino y Gurrera, 2010, entre otros). Focalizar la mirada en la dinámica política interna de los sindicatos para señalar prácticas tendientes a la "*democratización u oligarquización*" de las organizaciones gremiales es un tipo de estudio que hace pocos años se ha vuelto a tratar con algunas inquietudes en México a partir de un trabajo dirigido por Enrique de la Garza Toledo sobre la democracia sindical (Duhalde: 2009). En este sentido y el eje central que consideramos para marcar la relevancia de profundizar sobre esta especificidad radica en que *"el cambio de tendencias oligárquicas a democráticas puede ubicarse dentro (…) de transformaciones de estructuras y dinámicas sindicales relacionadas con la democracia, la legitimidad y la representatividad. Si bien el cambio en una estructura sindical puede ser el resultado de estructuras externas, también puede serlo de acciones y formas de dar sentido a la situación y a la propia estructura sindical precedente"* (De la Garza Toledo, 2007).

Hemos caracterizado la estructura sindical argentina e hicimos un breve recorrido por la normativa legal que la regula, la imagen de un típico sindicato argentino pareciera reflejarse en una organicidad tradicional sustentada en un duro verticalismo y centralismo; y en la excesiva burocratización de todas sus instancias e intervenciones (Montes Cató y Ventrici, 2008). A su vez, hemos contextualizado la nueva configuración del mundo del trabajo y el escenario de extendida fragmentación que esto plantea, donde apareciera una resurgimiento del actor sindical; pero, *¿con las mismas estructuras tradicionales que la regulación argentina –de alguna manera- resguarda y fomenta?* Resulta interesante pensar en la supervivencia de estas instituciones tan arraigadas tradicionalmente desde su mismo seno y a su vez, las nuevas instituciones que desde hace algunos años están "irrumpiendo" en una estructura rígida que por mucho tiempo no manifestó cambios relevantes. Las mutaciones que presenta el mercado laboral y sus actores requiere de una nueva lectura e interpretación de los intereses de los trabajadores: *¿podrán las asociaciones redefinir sus políticas para adaptarse a las nuevas necesidades sin tener pérdidas al respecto que han sido fruto, en muchas ocasiones, de las prácticas antisindicales de las patronales?* Hay otra realidad que no podemos ocultar: *"cierto repudio de los trabajadores a las prácticas y a las tradiciones burocráticas sentidas y entendidas con justa causa como ajenas y hostiles, el desprestigio de la burocracia no es sólo el desprestigio de la cúpula: para la base, generalmente, los sindicalistas aparecen como una especie de casta o grupo con intereses propios y diferenciados del común de la gente" (Casas, 2010*). En este punto cabe retomar el "*problema de la independencia de identida*d" planteado por Hyman y donde nos preguntamos: los intereses perseguidos por las organizaciones *¿reflejan los intereses de la suma de sus miembros?*; y si no es así, *¿ésto es posible en un mercado tan heterogéneo con fuertes estructuras sindicales verticalistas y centralizadas?*
Victor De Gennaro (2001) retoma esta problemática de representatividad y legitimidad del liderazgo sindical desde una perspectiva de clase, resaltando que al no creer en los directivos sindicales, los trabajadores dejan de creer en ellos mismos, lo que presenta un cuestionamiento de la identidad del movimiento obrero. La deslegitimación hacia sus representantes terminaría con la solidaridad de la clase obrera y la necesaria organización para ser actores protagonistas en

el mercado, defendiendo sus libertades y sus derechos ante el juego desigual que plantea el sistema capitalista. A su vez, cabría reflexionar sobra la regla general que postuló Michel: "e*l poder de los líderes es directamente proporcional a la extensión de la organización".* Los fuertes sindicatos argentinos, con sus mandatarios tradicionales al frente de grandes organizaciones; *¿son el reflejo de los intereses de los trabajadores?*, lo más interesante aquí es plantear: los representados, *¿legitiman el liderazgo de estos directivos?,* sólo un análisis empírico de las percepciones individuales y de los procesos electorales nos aportarían respuestas para tales interrogantes. Perspectivas que, como bien remarca De La Garza Toledo (2007), varían en función del contexto histórico político en el que los actores sociales se encuentran inmersos.

A lo largo del trabajo hemos presentado el debate actual sobre la libertad sindical y su relación con la democracia. Más allá de las posturas antagónicas alrededor del reconocimiento jurídico de la CTA, lo que aquí nos interesa resaltar -luego de la revisión sobre la regulación laboral respectiva- es la doble mirada que puede realizarse sobre las garantías estatales del principio de libertad sindical. Por un lado y desde el derecho individual, un trabajador se puede afiliar, no afiliar y si se afilió puede desafiliarse; pero por otro lado; la zona gris se encuentra al revisar las reales posibilidades de acción de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas.

En cuanto a la democracia sindical, la legislación garantiza una serie de derechos y obligaciones que enmarcan un funcionamiento democrático en el interior de los sindicatos; pero, *¿las gestiones sindicales cumplen y hacen cumplir al resto de los actores sociales con estas formas?, ¿los miembros de las asociaciones –trabajadores, delegados de base- conocen estas garantías que los protegería ante la "oligarquía" de sus directivos?* El problema pareciera estar en el contenido y no en las formas. Son variados los interrogantes que se nos presentan frente a esta paradoja: *¿existen delegados de base en los establecimientos para representar a los trabajadores? ¿Qué papel desempeñan las comisiones internas? ¿Cómo se relacionan las bases con los restantes actores de las relaciones laborales (estado y empresarios) y con los diferentes niveles de la estructura sindical? ¿Quiénes son estos representantes de base? ¿Cómo se forma un delegado gremial? ¿Las asociaciones sindicales contemplan instancias de capacitación que fomenten el sumergimiento de nuevos líderes competentes?* Por otro lado, *¿qué proporción de los trabajadores afiliados vota en las elecciones? ¿Existe una oposición reconocida a las conducciones oficiales? ¿Cuál es el grado de rotación en la cúpula sindical? ¿Hay representación de las minorías?*
Por último y a modo de cierre, creemos que este artículo finaliza con mayor cantidad de interrogantes que con los que ha iniciado. Lo cual, a nuestro entender, lo hace valioso porque abre nuevos caminos posibles de investigar y profundizar. A la pregunta que originó el desarrollo del mismo -¿Cuáles serían las condiciones y las posibilidades de surgimiento de un proceso de democratización sindical en la Argentina? – Probablemente, no hemos podido responder de manera fehaciente, pero sí hemos podido recorrer diversas aristas que la atraviesan para poder empezar a reflexionar –o no- en un proceso de democratización sindical.

6-Bibliografía

Abós, A. (1989): "*El modelo sindical Argentino: Autonomía y Estado*", Fundación Friedrich Ebert, Buenos Aires, Argentina.

Bensusán, G. (2000): *"La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas".* En De la Garza Toledo, E. (Coord.): "*Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*". El Colegio de México, México. (392-421).

Casas A. (2010): *"¿Unidad, unicidad, democracia sindical?".* En http://www.prensadefrente.org/pdfb2/index.php/new/2010/03/21/p5321, consultado agosto, 2010.

Calcagno, J. C. y Gontero, S. (2001): "*Reforma Sindical en Argentina*". Ponencia presentada en el 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo –ASET- agosto 2001, Buenos Aires, Argentina.

De Gennaro, V. (2001): "*Transiciones políticas y procesos de recomposición sindical en Argentina*". En De la Garza Toledo, E. (Comp.): *"Los sindicatos frente a los procesos de transición política".* CLACSO, Buenos Aires, Argentina.

De La Garza Toledo, E. (2007): "*Democracia, representatividad y legitimidad sindical*". En http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/democracia.pdf, consultado agosto 2010.

Fernández, A. (2007): "Estado, sindicatos y relaciones laborales: una perspectiva comparada", A. (Comp.), Ed. Prometeo.

Godio, J. (2010): "*Los sindicatos en la Argentina y el mundo: una mirada desde sus orígenes y mutaciones hasta la globalización*". En revista "*Aulas y andamios. Aportes para la educación, el trabajo y el desarrollo productivo*". Marzo 2010. Número 6, año 3. Buenos Aires, Argentina.

Hyman, R. (1981): *"Relaciones industriales. Una introducción marxista".* H. Blume Ediciones. Madrid, España.

Ley Nacional de Asociaciones Sindicales: N° 23.551/1943. Decreto reglamentario N° 467/1988.

Lucita E. (2008): "*Democracia sindical, un debate pendiente en el movimiento* obrero argentino". En http://www.rebelion.org, consultado agosto 2010.

Marshall, A. (2000): *"Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo: debates y evidencias"* en En De la Garza Toledo, E. (Coord.): "*Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*". El Colegio de México, México. (451-468)

Meguira, H. (1997): *"La representación sindical en Argentina"*. Ponencia Presentada en el Primer Congreso de Abogados de la C.T.A - octubre 1997, Buenos Aires.

Montes Cató, J.S y Ventici, P. (2008): "*Construcciones democráticas y resistencia. Delegados y prácticas políticas en las organizaciones sindicales*", *Resistencias laborales. Experiencias de repolitización del trabajo en Argentina*, Ed. Insumisos, México.

OIT (2006): "*Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*". Ginebra.

Palomino, H. y Gurrera, M. (2010*): "Caracterización de las nuevas inscripciones y personerías gremiales en la Argentina (2003-2008)".* Ponencia presentada en el VI

Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo -ALAST- abril 2010, Distrito Federal, México.
Recalde, M. (2004): "*El sistema sindical argentino y la libertad sindical".* En Revista Derecho del Trabajo, ed. La Ley, DT2004 (agosto), 1030 - DT2004-B, 1030. Buenos Aires, Argentina.
Senén González, C.; Trajtemberg, D. y Medwid, B. (2010): "*Trends in union membership in Argentina. An analysis of the Survey of Labor Indicators"*. Revue Trimestrelle Relations Industrielles / Industrial Relations, volume 65-1, ISSN 0034-379X, Pp 30-51, Universidad de Laval, Canadá.
Senén González, C.; Trajtemberg, D. y Medwid, B. (2008): "*La afiliación sindical en Argentina 2005-2007: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL"*. Revista NOVA TESIS-ARTRA de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo, Nova Tesis Editorial Jurídica S.R.L, Año II Nro. 9, ISSN 1851-085X, Pp 149 a 165, Buenos Aires**.**
Senén González, C.; Trajtemberg, D.; Medwid, B. (2009): "*La negociación colectiva en la Argentina 1991-2007*". En Senén González, C.; Schettini P. (Comps.): "*Trabajo y relaciones laborales en Argentina: sector formal e informal*". Prometeo-UNLaM, Buenos Aires, Argentina. (117-139).
Senén González, C.; Medwid B. (2007): *"Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero".* Revista Argumentos, Año 20, Nro. 54, ISSN 0187-5795, Pp. 81-101, UAM-X, México D.F.
Senén González, C. y Palomino, H. (2006): "*Diseño legal y desempeño real: Argentina*". En Bensusán, G. (Coord.): "*Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina"*, UAM, México.
Tomada, C. (2001): "*La libertad sindical en Argentina y el modelo normativo actual de la O.I.T.*". En Revista Derecho del Trabajo, ed. La Ley, T° 2001-A. Buenos Aires, Argentina.
Torres J.C. (1974): *"La democracia sindical en la Argentina*". *Desarrollo Económico*, Vol. 14, No. 55. (Oct. - Dec., 1974) - (531-543).
Ventrici, P. (2009): *"*Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires". Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, CEIL-PIETTE, UBA, Buenos Aires, Argentina.

[i] El presente trabajo se enmarca en un proyecto de investigación denominado: "Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores: heterogeneidades sectoriales" PICT-AGENCIA 2007, Nº 1672. Investigadora principal: Dra. Cecilia Senén González.

[ii] La CGT se crea en 1930 al unirse dos centrales preexistentes de orientación socialista. Es dable destacar que las principales características del actual modelo sindical argentino se perfilaron cuando Juan Domingo Perón queda al frente de la Secretaría de Trabajo y Previsión en el año 1943 durante el gobierno militar; rasgos que se consolidaron en el periodo 1946-1955, cuando Perón es presidente de la Nación Argentina. Este antecedente vincula estrechamente, y a largo de toda su historia, al sindicalismo con el partido peronista. En los años de vida de la CGT y más allá de las diferentes disidencias, esta organización se mantuvo alineada al peronismo (Senén González, *et al*, 2009).

[iii] A la CGT se afilian tanto Federaciones de 2do grado, como sindicatos de 1er grado.

[iv] La negociación colectiva es un mecanismo de diálogo social, un canal de comunicación para que los sindicatos cumplan con la tarea de "voz colectiva", como interlocutores de "miles de voces individuales" que representan. (Freeman y Medoff, 1984, citado en Senén González, *et al*, 2009)

[v] La personería gremial es el reconocimiento por parte del Estado del sindicato con mayor representación de trabajadores al interior de la rama de actividad. A través del otorgamiento de la

personería, ese sindicato detenta el monopolio de representación de los trabajadores al ser el único que puede negociar colectivamente. (Abós, 1989; Senén González, C. *et al*, 2009) Obtienen la personería gremial aquellas asociaciones sindicales que en su ámbito territorial de actuación son las más representativas y en la medida en que: a) estén inscriptas y hayan actuado durante un período no menor de seis meses; b) afilien a más del 20% de los trabajadores que intentan representar. Se considera como "más representativa" a la asociación con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que intenta representar (Palomino, 2010).

[vi] El MTEySS, transforma los CCT o acuerdos a los que arriben los actores legitimados para negociar, a través de un acto de homologación, en instrumentos de cumplimiento obligatorio para las partes involucradas; sindicatos y empleadores que sean alcanzados por el ámbito de aplicación de la negociación.

vii Este mecanismo implica que una vez vencido el plazo de vigencia del convenio colectivo de trabajo (CCT) el mismo se extenderá hasta tanto se celebre uno nuevo (Abós, 1989; Senén González, C. *et al*, 2009).

[viii] Dentro de esta organización podría comprenderse a los *sindicatos de empresa*, que son los que reúnen al personal que trabaja en distintas funciones dentro de ésta. Sin embargo, en nuestro país solo puede tener personería un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o categoría una asociación sindical de primer grado o unión (Ley 23.551).

[ix] No debe confundirse con unidad sindical que manifiesta un acto de libre determinación de los trabajadores, que deliberadamente, aceptan a una sola entidad en cada profesión u oficio. Esta unidad es generalmente resultado de su fusión o de un acuerdo que delega en una sola entidad la gestión, disolviendo las existentes o manteniéndolas solo para determinados fines, que no obsten a la unidad de gestión sindical conferida (Calcagno y Gontero, 2001).

[x] Ésto nos lleva a concluir la existencia de una legislación que monopoliza la representación en la negociación colectiva, provocando así, un modelo sindical altamente centralizado. La estructura legal de nuestro sistema sindical se caracteriza por un alto nivel de centralismo en las negociaciones, establecido a través de la personería gremial y un alto grado de intervención del Estado, sin embargo también se verifica una tendencia del mercado y del gobierno hacia la descentralización, en el sentido de permitir y apoyar acuerdos a nivel empresa (Calcagno y Gontero, 2001:12).

[xi] Las observaciones de la OIT sobre el caso argentino fueron realizadas por el Comité de Experto respecto del sistema establecido por la ley 23.551 y su decreto reglamentario (467/88).

[xii] La autora citada incorpora una definición de Linz para definir democracia formal como: "*la libertad legal para formular y proponer alternativas políticas con derechos concomitantes de libertad de asociación, libertad de expresión y otras libertades básicas de las personas; competencia libre y no violenta entre líderes (…); inclusión de todos los cargos políticos efectivos en el proceso democrático y medidas para la participación de todos los miembros (…)*" (Linz, 1987:17, citado por Bensusán, 2000:395).

[xiii] La creciente diferenciación entre los trabajadores que componen el heterogéneo mercado laboral actual genera un cambio en las convicciones culturales. La nuevas formas de organizar el trabajo y la aplicación de las nuevas tecnologías, sumado a una escasa tradición sindical y solidaria de los nuevos trabajadores son fenómenos asociados a la interpretación de la crisis de representatividad sindical (Bensusán, 2000: 413)

[xiv] En el texto citado, la autora analiza la legislación laboral como medio de regulación social y establece que ésta expresa la ideología y la política laboral de un país. En cuanto su función (derecho individual y colectivo), regula las condiciones de trabajo, la contratación, los despidos, ingresos; estipulando además, las condiciones de negociación entre trabajadores y empleadores. A su vez, determina el poder relativo del trabajo y el capital, limita la prerrogativa empresarial y funciona como incentivo para la incorporación al mercado de trabajo (beneficios sociales exclusivos para trabajadores asalariados). Es de carácter selectivo y dual, dado a que fija sus límites o sea también determina una "zona de exclusión" y para el empleador, las regulaciones legales y convencionales son vistas como un costo laboral adicional directo o indirecto; buscando entonces, formas de eludir su cumplimiento.

[xv] La liberta sindical puede interpretarse desde dos puntos de vista: el individual, que se refiere a la posibilidad de afiliarse, de no afiliarse o de desafiliarse de cada trabajador y desde el plano colectivo, que se refiere a la posibilidad de constituir sin restricciones una organización sindical (Calcagno y Gontero, 2001).

[xvi] Esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales o convencionales.

[xvii] Sobre el aumento de números afiliados puede verse: Senén González, C.; Trajtemberg, D.; Medwid, B.; (2008): *"La afiliación sindical en Argentina 2005-2007: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL"*. En cuanto a los diferentes descuentos referidos a la afiliación sindical: Senén González, C.; Trajtemberg, D.; Medwid, B.; (2010): "*Trends in union membership in* Argentina. An analysis of the Survey of Labor Indicators".