



Lucio Garzón Maceda

**Frente al ataque de la Corte defendamos el
Modelo Sindical Argentino**



ES UNA PUBLICACION DE



**CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
REGIONAL CORDOBA**

RESPONSABLE DE EDICION

Jorge Oscar Martínez

DIAGRAMACIÓN

Christian Torresi

EDICIÓN

Unión Obrera Gráfica Cordobesa

IMPRESO EN LOS TALLERES GRAFICOS DE

ROTAGRAF S.A. - Av. Los Alemanes 3226, Córdoba

EN EL MES DE AGOSTO DE 2013

CORDOBA - ARGENTINA

FRENTE AL ATAQUE DE LA CORTE DEFENDAMOS EL MODELO SINDICAL ARGENTINO

Texto extraído de la versión grabada de la charla del **Dr. LUCIO GARZON MACEDA**¹ relativa a la sentencia de la Suprema Corte y el modelo sindical, organizada por la **CGT REGIONAL CORDOBA** y el sindicato de **LUZ Y FUERZA**, llevada a cabo en el salón de actos de éste último, el 1 de Julio de 2013.

APERTURA

Gabriel Suárez (Sec. Gral. Luz y Fuerza): compañeras, compañeros, en primer lugar darles la bienvenida en nombre del Consejo Directivo del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba y más en una fecha tan particular para nosotros los peronistas, con el objetivo de seguir sosteniendo lo que nos legara el Gral. Perón: esta estructura sindical que costó mucho sacrificio, que costó vidas de muchos dirigentes sindicales y que debemos seguir sosteniéndolo porque es el mejor sistema gremial del mundo.

Estamos observando que hay una serie de situaciones con las que se empieza a atacar a ese Modelo.

Por esto la idea que tuvimos con los compañeros de la CGT de armar una jornada de esclarecimiento para que cada uno de

nosotros pueda tener conciencia de qué se está hablando para el sostenimiento de un modelo que tanto beneficio les ha dado a los trabajadores.

Creo que en el marco de la necesidad de unidad del Movimiento Obrero, este es uno de los elementos que puede ayudar a que en el tiempo se construya ese espacio de poder que tiene la clase trabajadora, en resguardo de las leyes que tanto beneficio hoy tenemos.

Por eso nada más que darle la bienvenida, esta es su casa compañeros, siéntanse cómodos y espero que tengamos una buena jornada.

José Pihen (Sec. Gral. SEP y Sec. Gral. Adjunto CGT Regional Córdoba): compañeros y compañeras, en primer lugar quiero agradecer la respuesta a la convocatoria que han canalizado todas las organizaciones sindicales. Cuando pensamos esta jornada y la fijamos para el 1º de julio, todavía no nos había caído la ficha que hoy, 1º de julio se conmemora el 39 aniversario de la muerte del Gral. Perón, creador del modelo sindical argentino.

Agradecer también la presencia de nuestra compañera Diputada Nacional, Carmen Nebreda.

Yo celebro que hayamos cantado la marcha en el arranque y que con esta visión, la del creador del Modelo Sindical vayamos a escuchar lo que dice Lucio sobre las acciones y circunstancias que atentan contra el modelo que Perón diseñó.

Agreguemos que nos duele que no haya una expresión de la dirigencia sindical nacional sobre el tema, como si no pasara nada, como si no importara nada, como si todo fuera igual.

Este fin de semana en Mar del Plata estuvo reunida la Pas-toral Social y en ese ámbito hubo una intervención de Víctor

De Genaro sobre este tema, alabando el fallo y terminó diciendo: "se acaba el modelo sindical argentino, se viene el abismo, bienvenido al abismo".

No nos sorprende porque es obvio que su visión está en línea con lo que dice la Corte en el fallo pero nos preocupa y nos obliga a que nosotros desde Córdoba digamos algo, que lo digamos de la mejor manera posible y nos capacitemos para ver cuáles son los caminos que debemos seguir cuando alguien pretende, como ya lo hizo hace 5 o 6 años el Ministerio de Trabajo al habilitar para el sector estatal que hubiera múltiples gremios con personería.

O como, hasta donde sabemos, lo hace este fallo.

También destaco sobre manera el hecho que nuestro disertante de hoy, alguien reconocido como uno de los mayores defensores del modelo sindical argentino, sea un hombre que no es del peronismo. Alguna vez lo escuché definirse como un socialista. Y sin embargo es el que hoy más alto enarbola la bandera del modelo sindical argentino creado por Perón.

Venimos a imbuirnos de un tema crítico. Porque si las cosas

¹ Se publica con autorización del autor.-Los títulos, subtítulos y subrayados fueron incorporados por el editor.

son como entendemos, que a nadie le sorprenda que en poco tiempo, por ejemplo a Comercio le vayan a hacer un gremio en cada negocio y en cada súper. Si se trata de EPEC un gremio en cada sección, a la UOCRA un gremio en cada obra y así sucesivamente.

De esto se trata, de si nosotros vamos pasivamente a quedarnos callados con un fallo que abre la puerta a estas cosas o si con el fallo, porque el fallo está, seremos capaces de hacer las cosas que tengamos que hacer.

Supongo yo que la primer cosa que tenemos que hacer son las responsabilidades propias para que nuestros gremios se le-

gitimen dando las respuestas que los trabajadores necesitan.

Pero lo de hoy es ese fallo que nos preocupa a todos y quién mejor que Lucio Garzón Maceda para que nos lo explique.

Agradezco a todos los Delegados Gremiales que han venido. No estamos hablando de un conflicto en particular, estamos hablando del modelo estructural del movimiento obrero argentino que entendemos está en riesgo.

Le agradecemos a Luz y Fuerza por recibirnos en su casa y le damos la palabra a quién tiene que hablar hoy que es Lucio. Gracias a todos.

INTRODUCCION

Lucio Garzón Maceda: en primer lugar, decirles que estoy, sinceramente, emocionado por estar nuevamente en este salón.

Recuerdo -creo fue la última o penúltima vez-, cuando se instaló la capilla ardiente en ocasión del velorio del Dr. Curuchet, en el 74; en esa ocasión, me solicitaron aquí escribir unas líneas para el Electrum, que se editaba esa mañana; después los sucesos impidieron volver al salón. Me he emocionado bastante; claro está que uno ya está pasado en años, ... se emociona fácilmente.

Esta reunión no es cualquier cosa; es un hecho importante, porque indudablemente Luz y Fuerza sintetiza y nos recuerda tantas cosas; me alegra que la CGT de Córdoba y el sindicato Luz y Fuerza hayan coincidido y colaborado para esta reunión informal de compañeros y amigos. Ojalá se repita. Los diarios del día sábado, a los que indirectamente aludía Pihen, espero nos hagan reflexionar, para que los rumbos futuros sean rumbos más positivos para la unidad; obviamente, que se superen las divisiones actuales.

Es indispensable, en todo momento pero más en estas cir-

cunstancias, haya coincidencia fundamental entre los integrantes directivos nacionales de los tres conglomerados (las 3 "CGT") que conforman la división sindical existente en nuestro país.

Me alegra como ya ocurrió en otras oportunidades que sea Córdoba el ámbito geográfico donde sea plausible echar las bases para esa unidad del movimiento sindical.

Esta charla espera ser franca, amistosa, sincera y confraterna, alejada de los rasgos académicos; ojalá abramos una senda de ida y vuelta, aclarando errores y dudas, desterrando flaquezas.

Creo que Córdoba puede marcar de alguna manera el rumbo para otras geográficas, para que, con la prontitud que las exigencias de los hechos imponen, retomemos el camino de la unidad orgánica de cúpulas y terminemos con esta división que solo favorece a los adversarios del modelo.

Precisamente la falta de unidad permite se introduzcan y desarrollen, en variados ámbitos inferiores, quienes, equivocados, por distintos motivos, combaten al modelo.

“...la falta de unidad permite se introduzcan y desarrollen, en variados ámbitos inferiores, quienes, equivocados, por distintos motivos, combaten, al modelo.”

UN SOLO SINDICATO, UNIDAD PROMOCIONADA, MONOPOLIO RELATIVO

Deseo que mis primeras palabras tengan cierta crudeza: creo con la informalidad que nos permite esta reunión, llegado el tiempo de decir algunas palabras que pueden sonar como impropias y duras.

A la expresión, correctamente aceptada en la doctrina, de la llamada “unicidad promocionada” con la que se alude al modelo de la ley sindical, tengo la intención, para una mejor comprensión, sustituirla por una más “provocativa” que nos ayude más a “aclarar” una idea; así deseo hablar del “monopolio natural, relativo y necesario”; me ha ocurrido a veces que a la

palabra “unicidad” no todos la comprendan, no así con “monopolio”, que a todos les resulta muy clara.

Deseo que por lo menos entre nosotros, aquí entre amigos, no le tengamos temor a las palabras fuertes como es “monopolio” en tanto nos traigan claridad y ganas de defenderlo.

En realidad, desde la inicial historia del movimiento sindical industrial del Norte, desde el siglo 19, el pensamiento genuino de los trabajadores que organizaron los primeros sindicatos, fue favorable a la existencia y desarrollo sindical de un monopolio natural, relativo y necesario.

Los trabajadores al organizar los primeros sindicatos no le temían al modelo único. Los trabajadores en el ámbito que les correspondiera, deseaban tener un solo sindicato al que todos debían, en lo posible estar afiliados o al menos colaborar con él.

Nacieron los sindicatos en el siglo 19 con la idea del monopolio, un solo sindicato, fuerte y único. Todos los trabajadores trabajando en un ámbito, afiliados a la organización. ¿Por qué?, porque lo más natural es que partiendo de la base de la necesidad imperiosa de una organización sindical de combate, teniendo intereses comunes, lo lógico era que el pensamiento de los trabajadores, por sobre diferencias, estuviera dirigido a la existencia de un solo sindicato para todos los trabajadores del ámbito.

Por ahí nos parece un poco atrevido, agresivo para una parte de la sociedad, hablar hoy de "monopolio relativo", aunque limitado; creo útil hacerlo porque puede ayudar, provocativamente, a esclarecer la idea del modelo; y podemos hacerlo en

“... los intereses entre trabajadores son comunes y que si los intereses son comunes no tendría por qué haber más de un instrumento para la lucha común.”

esta ocasión, de una reunión informal, con amigos y con el afán de recuperar juntos la historia del concepto y señalar algunas necesidades para asegurar su vigencia.

Si nosotros volviéramos 70 años atrás, en nuestro país, como en otras realidades geográficas, nos encontraríamos que el pensamiento dominante sindical, era, también, la existencia de un solo sindicato en el lugar de trabajo o en la actividad que correspondiera; que, incluso, en ese sindicato deberían, -al menos como clase- pese a las diferencias formales y menores, colaborar todos los trabajadores. Se partía de una verdad mayor que hoy debemos recuperar: que los intereses entre trabajadores son comunes y que si los intereses son comunes no tendría por qué haber más de un instrumento para la lucha común. Un solo instrumento fuerte que amparara y defendiera, unitariamente a todos, respetando las diversidades secundarias.

MIL VOCES AL INTERIOR Y UNA SOLA VOZ AL EXTERIOR

El sindicato debe ser uno y todos los trabajadores del ámbito deben participar solidariamente, pero, eso sí, con una condición esencial: que al interior del sindicato **hayan mil voces en libertad, mil posibilidades de expresarse libre y disciplinariamente con una sola voz hacia el exterior.**

Para hacer eficaz, realmente eficaz, la lucha de los trabajadores, -pese a lo que se diga-, es preciso y necesario la existencia funcional de tan solo un sindicato. Al interior, claro está, de ese sindicato debe existir máxima democracia interna, con amplias garantías para todas las expresiones. Cuando el sindicato se expresa al exterior lo hace con una sola voz monolítica.

Un monopolio sindical, con la participación total de los trabajadores con democracia interna y con la máxima y eficiente energía externa.

Tenemos que comenzar a recuperar y propagandizar el ideario del monopolio, de la unidad; hay que abandonar recelos que puedan haberse incorporado en la conciencia popular; hay



que volver a recuperar firmeza y seguridad en la unidad, en la unidad sindical, procurando, eso sí, que en la organización estén incorporados todos los trabajadores del ámbito o de la actividad, venciendo los recelos, sin tener temor de defenderlo, sin retrocesos.

UN FALSO DRAMATISMO

Quiero en estas primeras palabras, comenzar refiriéndome a los riesgos unánime y sensacionalmente anunciados por diarios nacionales y locales, a raíz del reciente fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativo a la inminente posibilidad de instalar un nuevo modelo sindical.

¿Por qué? Aunque nos parezca mentira, una de las causas es que pareciera haberse perdido, conceptualmente, en el lenguaje coloquial, la idea principal y válida de la existencia sin

culpa, de la preeminencia práctica excluyente del sindicato mayoritario, más representativo.

Por razones de una construcción e ideologización errada e interesada de la libertad sindical se ha, (hemos), permitido que ganen espacio, del que hace unos años carecían los críticos del modelo.

No se puede ni se debe seguir haciendo concesiones a los que sabotean la lucha central unitaria en y para la acción.

Cuando vemos cómo han tratado los medios de prensa, parecería estar latente en ellos el deseo y la necesidad de cambiar el modelo. Y nos preguntamos: ¿por qué razón gente aparentemente ajena, -como serían los diarios o los canales de televisión-, puede tener tanto interés que se cambie el modelo sindical? La razón sería que en las realidades capitalistas mundiales la existencia de un modelo sindical, como el que tenemos en la Argentina, es una excepción de las excepciones, una apa-

rente contradicción central con los sistemas individualistas, carentes de solidaridad y plenos de injusticia. Además hay intereses políticos sectarios.

Pero no debe ser así, si miramos el pasado y no será así si alertamos el presente.

De nosotros depende subsista el modelo en el futuro; la sentencia judicial es tan solo una advertencia, no es el final.

ALGUNOS ANTECEDENTES

Lo individual y lo solidario

Las organizaciones sindicales industriales, como las sajonas y otras, por ejemplo, con uniformidad, con naturalidad, plante-



aban, hace muchísimos años, incluso convencionalmente, en acuerdos, la normativa imperativa del llamado en inglés "close-shop", o sea la "fábrica o establecimiento cerrado"; vale decir que quienes querían trabajar en ese ámbito, estuvieran afiliados al único sindicato que negociaba; no había posibilidad que un compañero trabajara en un lugar y no estuviese afiliado al sindicato del ámbito. Y ello ¿por qué? porque se consideraba que era y sigue siendo mucho más importante el interés de la solidaridad generosa del conjunto, de la clase, que el interés egoísta del trabajador individual.

Frente al individualismo de no afiliarse, que debilita la unidad, predominaba el principio solidario de los intereses comunes y superiores del sindicato.

Y así los sindicatos marcaban la idea de lo que se llamaba la "fábrica cerrada", en la que todos quienes trabajan debían estar afiliados a la organización sindical por considerársela única e irremplazable herramienta, eficaz para la defensa de los comunes derechos.

Otra modalidad convencional estableció, después, la necesidad de atenuar rigidez, -algunos dicen "autoritario"-, como el del sindicato único con afiliación obligatoria. Sutilmente se fueron ablandando algunas conciencias sindicales y hubo quienes afirmaban que se violaba la libertad

individual de pensar y trabajar si se imponía la condición de afiliación previa al ingreso.

Se comenzó, así, a presionar, sobre la inconveniencia de un establecimiento cerrado; se pensó que era conveniente convencionalmente permitir que aún los no afiliados pudieran, también, entrar a trabajar, -que no se les negase trabajo-; pero a condición: **que una vez que ingresaren, transcurrido un plazo, debían afiliarse.** Y a la denominación de "fábrica cerrada" se incorporó la idea de "fábrica sindicalizada": el trabajador podía entrar a trabajar pero debía, transcurrido un plazo, afiliarse al sindicato. No podía continuar trabajando sin estar afiliado al sindicato; el sindicato se fortalecía con la adhesión del trabajador, adhesión solidaria que era mucho más importante que la voluntad individualista, egoísta de aquel trabajador que no lo deseaba. Esa libertad individual cedía al imponerse la solidaridad del conjunto.

Se suponía -perdonen la simpleza expresiva de estas nociones elementales- que no podía dejarse a un lado la unidad y la fortaleza sindical porque, en realidad, en los tiempos difíciles que se vivían, cuando el cambio social estaba "a la vuelta de la esquina", los trabajadores comprendían que la necesidad de la unión era mucho más fuerte e imperiosa que los matices de la libertad individual de pertenecer, o no, a una organización sindical.

Lo individual cedía y se imponía lo colectivo y solidario

Los trabajadores individualistas, egoístas, a quienes no les gustaban los sindicatos, de todas maneras, debían aceptarlo y afiliarse porque predominaba el interés superior de la mayoría, ya no la idea individualista y egoísta de no estar afiliado. Predominaba el principio de la solidaridad que era mucho más importante que la individualidad divisionista casi siempre reaccionaria.

La idea de la afiliación obligatoria previa fue en otros ámbitos sustituida, pues, por una concepción más elástica, más concisa como la de no obligar a todos los trabajadores a afiliarse en el acto de ingresar. En lugar que el trabajador se afiliase al ingresar al trabajo, se le acordaba un

"Predominaba el principio de la solidaridad que era mucho más importante que la individualidad divisionista casi siempre reaccionaria."

plazo, 3/6 meses trabajando, -depende de la realidad y del acuerdo-, durante el cual tenía que optar: o seguir trabajando y afiliarse o abandonar ese establecimiento fabril.

Frente al egoísmo predominaba aun la solidaridad y gracias a esa solidaridad la afiliación era, después de un tiempo, completa para todos los que trabajaban en un ámbito sindicalizado.

En esa época los sindicatos no se andaban tampoco con chiquita, porque consideraban que la responsabilidad histórica era lo suficientemente importante como para imponer la unidad solidaria, quisieran o no quisieran los que se mostraban, de alguna manera, minoritariamente, como enemigos de los intereses de la clase trabajadora.

iii Los empleadores, cuando la relación de fuerzas les era favorable tampoco ahorran esfuerzos, para impulsar **cláusulas anti-sindicales, listas negras y sindicatos amarillos..!!!**

Resumiendo: el principio de la unidad, de la necesidad que todos estuvieran "adentro" de una sola organización sindical, era, entonces, el elemento sindical-social dominante en los países europeos del capitalismo avanzado y nadie se horrorizaba, ante la prédica y lucha común, por la necesidad cuasi obligatoria de su afiliación. Nadie endiosaba, deformándola interesadamente, todavía, a la libertad individual sindical. Había valores sociales, solidarios y de clase que eran superiores; iii esa era la única y verdadera libertad... sindical !!! iii Luchar no dividir!!!

En definitiva, se seguía manteniendo, la idea de un mono-

polio frente al de los empleadores, junto a la idea de la obligación de afiliarse a ese instrumento que era decisivo para la vida de los trabajadores.

Asimismo otros convenios establecían que el trabajador que se desafiliasse mientras trabajaba, podía perder su empleo. Otras cláusulas reconocían preferencias para ser contratados a quienes estaban sindicalizados o inscriptos como miembros de bolsas de trabajo sindicales.

Claro está que si bien estas condiciones de seguridad sindical eran aceptadas por la mayoría, no eran aplicadas en todas partes por igual.

Pero el principio de afiliación universal o de adhesiones obligatorias estaba en la base de toda acción sindical.

En esa época la posibilidad de la negociación existía fundamentalmente para los afiliados a nivel de la empresa, que podía eventualmente extenderse de "facto". No había un desarrollo uniforme de la negociación colectiva centralizada de industria o actividad aplicable a todos, aunque la unificación sindical con obligación de afiliación de cada sindicato, lograba la posibilidad que se pudieran discutir y se extendieran condiciones sociales, económicas, culturales homogéneas, generales, comunes a todos los trabajadores. Era dificultosa la existencia del convenio nacional, de mediana centralidad, convenio de industria, convenio de actividad. La oposición empresaria era grande al deseo de imponer a toda una industria o a toda una actividad, un solo convenio, aunque pudiesen hacerlo a nivel de establecimientos o de las fábricas, extendido en áreas homogéneas

“el principio de afiliación universal o de adhesiones obligatorias estaba en la base de toda acción sindical”

INTERES COLECTIVO Y CONVENIO NACIONAL

¿Cuándo aparece la posibilidad y la necesidad de un convenio nacional de industria o de actividad o de todo un ámbito, aplicable a todos, afiliados y no afiliados?

El interés individual es el interés que tiene un trabajador en su relación con su empleador; ese interés individual, cuando es una expresión egoísta, fue permanentemente combatido, obviamente, por los sindicatos; se combatía que un trabajador pudiera querer negociar sus condiciones directamente, personal-individualmente, aislado, con su empleador. No se lo aceptaba, se lo combatía. Los sindicatos normalmente sostenían la superioridad del interés colectivo, el de todos los trabajadores, el interés de la categoría.

Se desarrollaron, entonces, conceptos, como la existencia de un **“interés colectivo”**, el interés de toda una categoría, este mismo interés colectivo que puede representarlo, conforme nuestra ley, desde hace 70 años, el sindicato mas representativo, ese mismo interés que ahora la Corte Suprema de Justicia de la Nación (C.S.J.N) pretendería, equivocadamente, fuera representado por cualquier minoría fraccionista.

En nuestro país la ley sindical junto a la legislación de convenios colectivos -14250- dio un impulso muy grande a la negociación de centralidad media (actividad, industria, rama, etc.)



La C.S.J.N, en oposición a la ley sindical vigente, habla de la posibilidad que los sindicatos meramente inscriptos, que son minoritarios, defiendan el o los intereses colectivos, de todos, afiliados y no afiliados, de las mayorías. Una aberración.

Este es un ejemplo clásico de que a veces “la ley libera y la libertad esclaviza”

El interés colectivo es un concepto complejo.

El interés colectivo, no es la mera suma de individuos, de individualidades. No es la suma de intereses de los trabajadores individuales.

El interés colectivo es una concepción, una abstracción, un avance muy importante, por sobre las individualidades, objetivando el concepto de interés general, de beneficio para todos los trabajadores por sobre las diferencias contractuales individuales que puedan existir. El interés colectivo es un concepto que cubre a toda una población de trabajadores de una categoría, general o profesional; es una conceptualización de todo aquello que beneficia a todos los trabajadores salvando las diferencias que puedan existir entre las diferentes relaciones productivas.

El interés colectivo es lo que **une al conjunto por sobre las diferencias individuales** y lo que permite negociar unitariamente por todos. Por ejemplo, ahora, un interés colectivo podría ser el tema de los bajos y medios ingresos gravados por el pago de ganancias, como también restablecer la generalización del pago de las asignaciones familiares, reducidas en valores y solo percibidas por las categorías más bajas; la normatividad convencional, las prestaciones de salud, los transportes, las duraciones de las jornadas laborales de cada actividad, etc., etc.

Concepto complejo de precisar, porque normalmente cuando uno dice colectivo, muchos suponen que es la mera suma de individualidades.

El **interés colectivo** es una categoría muy superior a la suma de las individualidades, es una conceptualización. Con el debido respeto, de la misma manera la existencia de DIOS, es una conceptualización adquirida de algo que está por encima, común a todos los que creen.

El interés colectivo es la conceptualización que particulariza, en su generalidad, a los trabajadores de una determinada colectividad, de una categoría o condición profesional sea una industria, una actividad, una rama o incluso determinada empresa, sean o no afiliados.

Esa conceptualización del interés colectivo es la que permite a los sindicatos negociar un instrumento común, general, a todos, y una respuesta a las necesidades comunes, categoriales, de una vez para todos.

Partiendo de la base que hay necesidades colectivas, nuestra ley establece que **el sindicato más representativo-mayoritario** es el único que puede discutir esas necesidades colectivas y concertar un convenio que vaya más allá de las individualidades, más allá de una mera empresa o de un estable-

cimiento para conceptualizar toda una actividad. Y hacerlo, así, no sólo para los afiliados del sindicato sino para todos los trabajadores de la categoría, con alta representación y global representatividad.

Se comienza, entonces, a aceptar la viabilización que los sindicatos puedan negociar **la ley de la actividad, de la profesión** dando respuesta a toda esa conceptualización colectiva. Que vaya más allá de una sección, más allá de una fábrica, que vaya a toda una industria, que vaya más allá de los afiliados, que sea para todos.

Fue así, un avance importantísimo.

El sindicato más representativo pasó a tener la posibilidad de discutir, concertar y sancionar una **especie de ley** común a toda la categoría laboral de un ámbito. Eso son los convenios colectivos en la actualidad, una ley no solamente para los trabajadores afiliados sino para todos los trabajadores de una actividad, de una industria, de una rama sean o no afiliados y obligatorio para **todos** los empleadores.

La idea del interés colectivo es, pues, sustancial y está íntimamente ligada con la posibilidad de discutir convenio de industria o de actividad.

Me he detenido un poco en esto porque el fallo de la S.C.J.N declara inconstitucional el inciso 1º del artículo 32 de la ley 23551 que establece **que el gremio mayoritario, con personería gremial es el único que puede representar y discutir los intereses colectivos**. El tribunal, erróneamente, considera que todos los sindicatos, aunque sean minoritarios, pueden hacerlo.

La idea de los intereses colectivos es una conceptualización general, de tal importancia que solamente puede representarla, obviamente, el sindicato mayoritario, el sindicato más representativo, el objetivamente superior en representación, sin subjetividades egoístas.

La S.C.J.N, cuando lo declara inconstitucional al inc. 1º del art. 32, ¿qué nos dice?; que no solamente el sindicato mayori-

“El interés colectivo, no es la mera suma de individuos, de individualidades. No es la suma de intereses de los trabajadores individuales.”

“El interés colectivo es lo que une al conjunto por sobre las diferencias individuales y lo que permite negociar unitariamente por todos.”



tario debería poder discutir y representar los intereses colectivos sino que el sindicato pequeño, chiquito, sin personería, minoritario, con mera inscripción, también debería poder representarlos. La Corte confunde intereses colectivos con un conjunto de derechos individuales, confunde representar lo “colectivo” con representar “un conjunto pluri-individual”.²

¿Cómo es posible aceptar que el gremio minoritario, con exigua representación directa, con pocos afiliados insuficientes, pueda representar y defender la conceptualización total de los

intereses profesionales? es un contrasentido que el gremio minoritario, que no es, obviamente, el más representativo, pueda representar la conceptualización total de los trabajadores.

Por ello la ley argentina, 23551, tiene el cuidado que al interés colectivo, general, únicamente, pueda representarlo el gremio mayoritario, el que tiene la personería gremial, que tiene representatividad de una determinada categoría.

INTERESES INDIVIDUALES E INTERESES COLECTIVOS

La ley no le niega al gremio con inscripción la posibilidad de defender o representar **los intereses individuales de sus afiliados**; la ley se lo permite, incluso que esos intereses individuales sean representados en conjunto. **Lo que no le permite es que el gremio minoritario pueda representar la conceptualización mayor, universal, del derecho del trabajo, como**

son los intereses colectivos, cuando existe un sindicato, más representativo, con personería.

El gremio meramente inscripto, solo en caso que no existiese gremio con personería, solo en tal caso, como excepción, podría representar los intereses colectivos.

LIBERTAD, PLURALIDAD Y SOLIDARIDAD

Finalizada la segunda guerra mundial (1945), -perdonen, ahora, este simplismo histórico esquemático- los países ganadores, los Estados Unidos de NA e Inglaterra de un lado y la que era Unión Soviética del otro, habían logrado derrotar a Alemania e Italia. ¿Qué sucedió entonces? Los Estados Unidos con sus aliados europeos, ayudados por el plan Marshall, etc., etc., “toman de alguna manera posesión” del triunfo. Hay un dominio ideológico y material sobre los países de Europa Occidental. Los principales eran Italia, Francia, parte de Alemania, Bélgica. Esos países tuvieron que consubstanciarse con los intereses norteamericanos.

Por el otro lado, la Unión Soviética hace una conceptualización antagónica a la conceptualización norteamericana.

Entonces, se produce la creación de dos grandes bloques, uno el soviético con los países de Europa central y otro el bloque americano con los países de Europa occidental.

Norteamérica, país rector en ese momento, “el imperio”, toma conciencia que en Italia como Francia, los sindicatos dominantes estaban en manos de socialistas y comunistas. Esos sindicatos contradecían el pensamiento de los Estados Unidos; los norteamericanos advierten la necesidad de atenuar la influencia que pudieran tener entre los trabajadores. Se enfrenta a la existencia de un movimiento sindical que es antagónico con sus intereses.

En ese espacio, se desarrolla una “guerra fría” (así se la

denominó). Se suponía que, principalmente, los sindicatos italianos y franceses, contradecían el pensamiento y las necesidades que tenían los americanos y sus aliados. ¿Qué planteaban los americanos?

Que era necesario terminar de alguna manera con el monopolio sindical en Francia, en Italia **porque esas conducciones unitarias contradecían la concepción americana.**



Para ello disponen la des-conceptualización de la libertad sindical originaria, que hasta ese momento tenía un objeto instrumental, que era dar libertad a los trabajadores para crear sindicatos unitarios; pero que no había sido definida para el fraccionamiento. Ejercitar la libertad para mejor negociar, no para dividir y debilitar.

² Encontramos la explicación de ese inciso cuando aceptamos el valor de los intereses colectivos y de que ellos solamente puedan ser representados por el gremio mayoritario.

La libertad sindical funcional, como objeto que posibilita que todos los trabajadores puedan crear su sindicato, una herramienta eficiente, vale decir, como era la concepción mayoritaria, para la creación de un solo sindicato más representativo, por actividad o por industria. La libertad era importante que existiera porque era un valor filosófico el de la libertad sindical, sindical entiéndase bien, pero con una plenitud utilitaria e instrumental. Era una libertad para construir el instrumento eficiente que los trabajadores necesitaban para mejorar, ... no para debilitar.

Hasta ahí era la conceptualización que se tenía de la libertad sindical. Los occidentales hacen una transacción de la conceptualización europea de la libertad sindical incluso aceptada por la OIT. Cuando se evidencia el conflicto entre Estado Unidos y la Unión Soviética se plantea incorporar en los países occidentales otros elementos intencionales a la conceptualización básica de la libertad sindical.

Teníamos la conceptualización de los intereses colectivos y se aceptaba la posibilidad que el sindicato más representativo fuera quien representase exclusivamente los intereses colectivos de la categoría, bajo la matriz del sindicato monopólico. La existencia de la libertad sindical para crear sindicatos, pero aceptando la condición y privilegios del más representativo.

Sin embargo, los Estados Unidos plantean a sus aliados una negociación, una transacción e incorporan otra conceptualización a la noción de libertad sindical existente. Dicen algo así como: **“... para que haya verdadera libertad sindical no solo se debe poder instrumentar sindicatos fuertes, unidos**

“Era una libertad para construir el instrumento eficiente que los trabajadores necesitaban para mejorar, ... no para debilitar.”

y negociar, sino que es “condición” de la libertad “la posibilidad que existan” objetivamente varios sindicatos que representen los intereses colectivos, con derecho similar, para que así pueda existir individualismo (político, religiosos, etc.) por sobre la solidaridad...”

Cuando en los países occidentales se plantea el tema, allá por 1947, indudablemente no se pone el énfasis sobre lo que realmente se buscaba con la pluralidad, sino que se lo encubre y se pone el énfasis en la libertad “... Hemos terminado una guerra en la lucha por la libertad, y ante el nuevo peligro comunista, a los trabajadores también tenemos que darles la libertad, no solamente para crear un sindicato sino le tenemos que dar la libertad para que se dividan, para que creen muchos sindicatos con derechos similares, que será la prueba irrefutable de la existencia de la libertad...”

Fue una desconceptualización esencial sobre lo que debe ser la libertad sindical hacia o para la unidad sindical, que era la idea dominante hasta ese momento incluyendo al sindicato más representativo, mayoritario.

Se instala, a través de la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT), la noción de libertad sindical, la que queda como condicionada a que haya la posibilidad de más de un sindicato y se devalúa, así, el valor **cuantitativo del más representativo**; y ¿por qué fue así?, porque, decían, más de un sindicato asegura mejor (¿?) la libertad individual de cada trabajador, haciéndoles perder el monopolio sindical a los trabajadores. Ganaban, así, en definitiva, los empresarios y... los americanos.

INTERESES INDIVIDUALES E INTERESES COLECTIVOS

Se atacaba, pues, a uno de los pilares esenciales que tenían los sindicatos occidentales, hasta ese momento, que era construir la solidaridad para desarrollarse; se atacaba el principio de la solidaridad cuando se decía, como verdad revelada, que para existir libertad sindical debe **haber más de un sindicato por actividad** o industria con iguales derechos los minoritarios que el mayoritario.

Se introdujo, se impone, pues, en ese momento, un nuevo concepto que fue el de **pluralidad sindical**.

Indudablemente el objetivo no era la búsqueda de la libertad para tener más poder, sino debilitar por la libertad a los sindicatos que enfrentaban el proyecto norteamericano.

Se partía, errónea e interesadamente, de la base que los países deben tener libertad sindical, deben defender los intereses (“políticos”) colectivos; dicen: “iii pero no se debe aceptar más la existencia del monopolio sindical!!! Y se identifica el concepto de libertad con el concepto de pluralidad: iii Si no hay pluralidad no hay libertad!!!”

Como consecuencia de “esa” libertad, aparecen sindicatos de diferentes partidos políticos, de iglesias, de corrientes ideológicas múltiples y comienzan a existir en los distintos países



européos, sindicatos protestantes, sindicatos católicos, sindicato comunista, sindicato socialista, sindicato demócrata cristiano, sindicato liberal: **Donde había un sindicato mayoritario aparecen 5/6 sindicatos que indiscutiblemente debilitan el**

principio de solidaridad y la capacidad para defender los intereses colectivos a través de un solo convenio. Es muy difícil considerar que habiendo 5/6 sindicatos algunos de esos sindicatos vaya a renunciar a la posibilidad de negociar acuerdos, incluso haciendo concesiones excesivas al empresario. Se produce un debilitamiento del campo sindical con ventaja para los empresarios, quienes, incluso, muchas veces, favorecen a unos, en desmedro de otros.

Los sindicatos se debilitan, decae la capacidad de gestión e incluso la capacidad para defender los intereses colectivos. Incluso se fracciona la otra entidad importante, cual es la del delegado sindical.

Después que fueran divididos los sindicatos, con la pluralidad, vino, mas tarde, en los años 50, muerto Stalin, con Krushchev, la política llamada Coexistencia Pacífica entre la Unión Soviética y los Estados Unidos. Cuando se aplicó esa nueva política, ya el daño estaba hecho; las burocracias desmoralizadas nacionales europeas, los partidos políticos, iglesias, etc., se habían acostumbrado a tener cada uno su sindicato, “su trompo o trompito”; pocos deseaban la unidad y la división sindical prosiguió. iii Hoy hay cuatro centrales sindicales en Italia y cinco en Francia!!! iiiEn cada ámbito, en niveles inferiores, hay otro tanto e

incluso mayor número de sindicatos rivales...!!!³

Los sindicatos a partir de los años 50 en Europa se debilitan; disminuyen los afiliados, divididos en sindicatos múltiples y variados, confesionales o partidarios. La capacidad de combate se debilita. Para poner un ejemplo, Francia era uno de los países con mayor tradición y empuje sindical, cuya densidad de afiliación por el año 47 era alrededor del 70%; hoy en Francia la tasa de afiliación a los sindicatos es del 8%. De 70% bajaron al 8%, con adhesiones en el sector público y en algunas grandes empresas.

Han retrocedido. Se ha reducido la acción y la confianza que antes se tenía del sindicato como herramienta, pasan, parcialmente, a los partidos. Hay una transferencia de obligaciones y derechos que casi paraliza las luchas sindicales, acompañado de indiferencia de los trabajadores con negociaciones colectivas casi exclusivamente a nivel de las grandes y algunas medianas empresas.

Alguien supo decir:

“...Cada vez que se elimina el monopolio sindical se consagra el monopolio del patrón. Al monopolio sindical debilitado por la pluralidad, se lo sustituye, finalmente, por el monopolio del empresario...”.

ESTADOS UNIDOS: EL MONOPOLIO SINDICAL

Este planteo de la **pluralidad sindical** igualitaria, aplicado en Europa, impuesto por la política norteamericana de la guerra fría, contradice paradójicamente al propio modelo vigente en Estados Unidos; allí estaba vigente, parcialmente, un modelo de monopolio a nivel de empresa, promovido inicialmente por la Ley Wagner en 1935, en el marco de un proceso político-económico-social de cambio muy importante que condujo al presidente Roosevelt.



Los sindicatos americanos apoyan la unidad sindical monopolica, a nivel de cada empresa, consagrando una sola voz mayoritaria y única en ese ámbito.

En cada fábrica o empresa hay un monopolio del gremio que

resulte ganador mayoritario, en una elección oficial, con el 50,1% del voto de trabajadores. El sindicato mayoritario es desde la votación, desde ese momento, **el único** que participa en el establecimiento y el **único que negocia** representando los intereses colectivos. Los Estados Unidos habían aceptado el tema del monopolio aunque reducido a la fábrica pero no la pluralidad que exigieron en Europa, en ocasión de la “guerra fría”.

En Estado Unidos les dio buen resultado porque a través de esa organización los sindicatos, en aquellos años, se fortalecieron; fue un avance importante porque si bien la negociación colectiva habitualmente se hace a nivel de la fábrica, se desarrolló el crecimiento de los gremios industriales con el monopolio sindical relativo. Después de la guerra retrocedieron mucho, a partir de la ley Taft-Hardley.

O sea, iii que en Estados Unidos existía el monopolio sindical limitado a la empresa, mientras ellos mismos propiciaban la pluralidad sindical en Europa!!! Ellos tenían un solo sindicato por fábrica; sin embargo las necesidades políticas los llevan en Europa a propiciar la existencia de muchos sindicatos en todos los niveles. !!! i

iii Lo inmutable era la ideología y los intereses que ellos preservaban!!!

³ El último bastión del monopolio relativo sindical, creo que fue en Francia, el denominado Sindicato de la Edición, Le Syndicat du Livre, los gráficos, que terminó por ser “desaparecido” a fines de los 50.

QUE PASÓ ACÁ EN ARGENTINA?

Hagamos, aunque sea, también ahora, un relato esquemático sintético de lo ocurrido en nuestro país.

Perón en 1945 procura un crecimiento equilibrado entre Estado, Empresas y Sindicatos, con la equidad posible. Considera para ello indispensable organizar y desarrollar los sindicatos, con relativa autonomía. Los sindicatos no tenían legislación específica alentadora y tenían reducida representación, salvo en el sector de empresas de servicios públicos y ciertas industrias, como la carne. Con el decreto-ley 23852/45 se da una tutela, una protección mucho más importante de la que existía en ese momento.



Más o menos, en lo fundamental, es casi el mismo modelo que subsiste hasta ahora, aunque con algunas modificaciones positivas. Vale decir que se trata de un modelo vigente que pronto cumplirá 70 años.

Tiene el ingrediente de una **“pluralidad de origen”** -instrumento que posibilita constituir y desarrollar todos los sindicatos que se deseen-. Pero sanciona, al mismo tiempo, (ahí está el detalle, diría el inolvidable cómico mejicano, Cantinflas) la **unicidad promocionada**, la de un **solo sindicato privilegiado, que es el mayoritario, el más representativo**. El decreto-ley de 1945 alienta la existencia de un solo sindicato, el más representativo, el mayoritario, a nivel vertical, que defiende los intereses colectivos de toda la actividad, incluso, en todo el país.

Se permite la unicidad a nivel de toda la actividad y afianza la posibilidad de tener sindicatos muy fuertes a nivel de cada industria o actividad.

El modelo sindical argentino admite, se creen múltiples sindicatos (hay pluralidad de origen) **pero privilegia** (unicidad de funciones) al sindicato más representativo permitiendo, correctamente, así, el **desarrollo de grandes sindicatos nacionales** que van a defender y representar los intereses colectivos de los trabajadores, por ejemplo, a través de convenios nacionales, etc.

¿Que dijeron los opositores?

Dijeron que el modelo que se ponía en vigencia en 1946 era copia de un modelo fascista de la Italia de Mussolini, derrotada en la guerra. En realidad el proyecto de la ley argentina tenía y tiene nada que ver con el proyecto del fascismo, si advertimos que la ley italiana de Mussolini creaba sindicatos oficiales que dependían del Estado, instrumentos oficiales, sin autonomía. Aquí no. Eran una creación de los propios trabajadores, aunque alentados y auspiciados por el Gobierno en su expansión, sobre la base de un monopolio relativo del más representativo, mayoritario, que daba fortaleza a los sindicatos para negociar sus convenios.

Este modelo sindical argentino no les gustó demasiado a los grandes patrones, pero lo tuvieron que aceptar silenciosamente ya que no tenían fuerza suficiente, en ese momento, para oponerse.

Cuando viene la revolución de 1955, uno de los primeros actos de los militares, fue modificar la ley sindical, **sustituyendo el monopolio por la pluralidad**, gracias al decreto 9270. Los empleadores querían sindicatos débiles y los radicales, socialistas y comunistas, querían tener sus propios sindicatitos, sustituyendo al peronismo; **cambiaban la unicidad por la pluralidad**, como pretenden algunos... hoy.

Tres años más tarde, Frondizi, es elegido presidente; ello gracias a un acuerdo político con Perón celebrado en Venezuela, que aconsejaba a los peronistas, quiénes estaban proscriptos, votar en las elecciones de 1958, a Frondizi. Una de las condiciones para ello fue que Frondizi sancionara la ley sindical que restableciese el monopolio, derogando la pluralidad. Frondizi cumplió con la sanción de una nueva ley sindical, la 14455 que dio poder, nuevamente, a los sindicatos, restableciendo el modelo original.

Se reanuda, entonces, la vigencia del “monopolio relativo”, el sindicato más representativo, mayoritario por industria o actividad con democracia interna; permitiendo que al interior de cada sindicato existan corrientes de pensamiento, pero, al exterior, haya una sola voluntad expresada, que sea la que representa los intereses colectivos generales de los trabajadores.

En 1962 el presidente radical Illia, elegido mientras el peronismo continuaba proscrito, dicta el decreto 969 que introducía el tema de la pluralidad sindical para debilitar los sindicatos; no pudo aplicarse porque llegó el golpe militar de 1966 que lo derrocó.

Ese gobierno militar, no llegó a reformar la legislación, aunque quiso, como consecuencia de sus propias contradicciones.

Algún día -en esta casa amiga-, habrá que analizar algunos

“Se permite la unicidad a nivel de toda la actividad y afianza la posibilidad de tener sindicatos muy fuertes a nivel de cada industria o actividad”

roles y tácticas sindicales frente a la dictadura de Onganía, que posibilitaron preservar el modelo sindical. Durante la dictadura hubo astucia, tanto de Perón, como de algunos sindicatos, aunque con algunos cortocircuitos, que permitieron conservar el modelo sindical, “desensillando hasta que aclare...”

Gracias a estos sindicatos del modelo, los cordobeses pudimos infringir a la dictadura uno de los golpes decisivos, en Mayo del 69. Si hubiera existido la pluralidad divisionista, hoy alentada por algunos, el “Cordobazo” habría sido mucho más difícil.

En el 1973 triunfa Cámpora, luego triunfa Perón y se sanciona una nueva ley sindical que es muy parecida a la que está hoy vigente; después viene la dictadura genocida que modifica la ley y en 1988 se sanciona, finalmente, la ley 23.551 que preserva el modelo centralizado de 1946, con algunas incorporaciones que la hacía mucho más eficiente y suponíamos mas permeable a las exigencias de la OIT.

El modelo sindical posibilita la existencia de sindicatos fuertes y dirigentes eficientes. Los 70 años de vigencia permiten verificarlo, con algunos intervalos.

Ahora bien, **este modelo, que tiene fortaleza, necesita de una condición esencial, que lamentablemente no se cumple plenamente, muchas veces, en todas las organizaciones: la existencia de democracia interna.**

Hay que defender el monopolio relativo pero a la par hay que defender la plena vigencia de la democracia interna, porque es lo que da vida para poder negociar unitariamente con éxito y cumplir los demás objetivos sociales. Eso si...sin boberías ni infantilismos, que permitan a los patrones o al Gobierno influir en las conducciones...

Se posibilita la existencia del monopolio, representado por el sindicato con personería gremial conforme valores, objetivos de mayoría cuantitativa del sindicato mayoritario, que negocia

en representación de todos mientras lo siga siendo.

La ley traduce un sistema de monopolio institucional relativo, a partir de la consulta democrática, del más representativo. Sea a nivel de la industria o de la actividad de la rama, lo ejerce el gremio mayoritario, la única voz externa.

La ley establece **pluralidad de origen**, que permite a los trabajadores crear todos los sindicatos que quieran, pero a la par, como queda dicho, consagra el monopolio funcional del más representativo.

Así establece la pluralidad constitutiva con absoluta libertad, pero con una condición: una pluralidad de origen condicionada a que, únicamente, el sindicato mayoritario, el más representativo, **tenga facultades privilegiadas; entre otras, la exclusividad para negociar colectivamente⁴, para la representación exclusiva de los intereses colectivos generales y que los delegados sindicales sean afiliados al gremio.**

Los trabajadores hoy pueden formar todos los sindicatos que deseen pero, únicamente, tendrá personería gremial el sindicato mayoritario, el mas representativo, con la mayor representación y representatividad general; es decir que esa personería gremial le da importantes privilegios útiles a la función (monopolio relativo funcional).



LA FIGURA DEL DELEGADO

La ley 23551, como la anterior de Frondizi o la anterior de Perón incorpora, además, el importantísimo régimen del delegado sindical, que es, juntamente con el tema del monopolio relativo, uno de los fundamentos esenciales del modelo argentino. Establece un delegado muy especial casi único en el mundo, con múltiples facultades y representaciones.

¿Qué pasa en el resto del mundo? En Estados Unidos hay en la empresa una representación sindical única; no hay delegados especiales. ¿Y qué pasa con los delegados en Europa? Establecida la pluralidad, hay, por una parte, en algunos países, los delegados de cada uno de los sindicatos, son los **delegados**

sindicales o sección sindical, que pueden o no estar al interior de la empresa; además, independientemente, están los delegados internos, **delegados de todo el personal de cada establecimiento, ajenos al sindicato.**

Vale decir, dos tipos de delegados: delegado elegido por el sindicato y delegado elegido por todo el personal. A veces compiten entre sí, a veces coinciden. iii Se imaginan la debilidad orgánica que significa, a veces, que en un lugar de trabajo haya delegados que representan a cada uno de los múltiples sindicatos, y además haya delegados elegidos por el personal!!! Quizás, por ello, entre otras causas, se debilita el poder de negociación

⁴ El otro gran respaldo del modelo argentino es la ley de negociación colectiva que alienta la negociación general de nivel medio (actividad, industria, rama, etc.) a cargo exclusivo del sindicato mas representativo, con personería, articulada en niveles inferiores

al estar fraccionados rivalizando, frecuentemente, entre sí y otras veces con el delegado interno de los trabajadores.

El delegado que establece la ley argentina supera esas debilidades. Tiene una doble exigencia, una doble representación, que da mucho poder. Para ser candidato a delegado a) **debe estar afiliado al gremio**. Pero ese delegado que es afiliado del sindicato mas representativo es b) **votado por todos los trabajadores**, afiliados y no afiliados sindicales; ese delegado que es un órgano del sindicato mas representativo con personería, tiene también, el aval de toda la audiencia laboral, de todos los trabajadores, los afiliados y no afiliados del ámbito.



Todo ello le da fuerza, poder, representación y representatividad.

El modelo sindical argentino brinda pues, lo indispensable que necesita una organización sindical para ser fuerte. Le brinda la personería privilegiada, la negociación colectiva, la defensa de los intereses colectivos y también la posibilidad de tener esa herramienta poderosa como son los delegados con **representación unificada: el delegado sindical y el delegado de los trabajadores en el lugar de trabajo, en un sola y misma persona**. En cada lugar de trabajo el sindicato tiene un delegado, que puede o no ser partidario de la conducción; la única condición es que sea afiliado y respetar, democráticamente, la voluntad general-colectiva del sindicato

Y eso es muy importante para la vida de la organización, eliminando disensos individualistas inútiles. A ese delegado, la ley inteligentemente impone que no solamente sea elegido por los afiliados al sindicato sino que en la elección pueden votar la totalidad de los trabajadores del lugar de trabajo, sean o no afiliados.

Ese **delegado con funciones múltiples y complejas se transforma en un sujeto esencial en las relaciones laborales**. (Como al pasar, les digo que para la salud de los sindicatos, yo soy partidario que el voto de los trabajadores para elegir delegados sea obligatorio)

El delegado cumple 4 funciones, mientras en otras latitudes, cuando existe, cumple solo una. Aquí, 1) es un representante-órgano sindical, ante los trabajadores en el lugar de trabajo 2) es representante del sindicato ante el empresario,

3) es el representante de los trabajadores, quienes lo eligen, ante el sindicato y 4) es representante de los trabajadores ante los empresarios. De manera que el poder que tiene un buen delegado sindical es muy grande. Un buen delegado sindical, en su ámbito, tiene mucho poder en una organización sindical... si es que lo sabe usar bien.

Lamentablemente en estos momentos no todos los sindicatos usan adecuada, eficiente e integralmente los derechos de la ley respecto a los delegados, ya que de 100 establecimientos que pueden tener delegado, en estos momentos, solamente estarían cubiertos, según datos oficiales, solo el 35/40 % de esos ámbitos; vale decir que habría cerca del 60% de establecimientos que, pudiéndolo hacer, no elegirían, habitualmente, delegado.

Aclaremos que ese 35/40% de delegados electos representan a mas del 75% de los trabajadores registrados; vale decir que la mayoría de trabajadores estarían representados, sobre todo en establecimientos grandes y medianos. Los ámbitos laborales en los que no habría delegados son establecimientos chicos, con número reducido de trabajadores, generalmente menos de 50, en los que algunos secretarios gremiales prefieren ejercitar personalmente funciones, porque la experiencia diría que muchas veces los trabajadores están muy influenciados y temerosos del empresario. Además, sucede, por las características del ámbito y de las relaciones con las pymes, quienes no desearían ser delegados serían los propios trabajadores. En cualquier caso, es un error no hacerlo.

En estos momentos, la forma más eficiente de detener la ofensiva “liberticida pluralista” es eligiendo buenos delegados, todos los que se puedan, para tener una buena representación en todos los lugares de trabajo. Esa es una manera de detener la creación de nuevos gremios, de democratizar y de luchar contra la burocratización involuntaria o impuesta. No es posible continuar teniendo cubiertos nada más que el 35/40% de los establecimientos; es una obligación del sindicato convocar a las elecciones.

Estoy convencido que si hubiese delegados en todos los establecimientos el modelo sindical argentino no correría riesgo alguno. De allí que crea que los riesgos pueden tener, parcialmente, origen en la pasividad de los propios sindicatos.

Hagamos un repaso: hay 3 conceptos institucionales, que deben ser tenidos muy en claro: Primero: el concepto de **Interés**

Colectivo, que no es la suma de intereses individuales, sino el interés general conceptualizado de la categoría, de toda la actividad, de toda la industria; que solamente lo puede representar el gremio mayoritario, mas representativo, con personería; Segundo: concepto del **monopolio relativo, la unicidad promocionada** con todos sus privilegios que aseguran la posibilidad que sólo un gremio, mayoritario y representativo, represente a la totalidad de la categoría; asegurando ser la fortaleza de la organización. Depende de la conducción de ese sindicato único

“Estoy convencido que si hubiese delegados en todos los establecimientos el modelo sindical argentino no correría riesgo alguno”

se puedan realizar todas las actividades que la realidad le impone; **Tercero: el régimen de los delegados.** Hay otros, pero su análisis alargaría excesivamente ésta, por de más, extensa charla.

Si tenemos claro esos conceptos institucionales, si tene-

mos asegurado el monopolio, si tenemos asegurado los intereses colectivos y tenemos muy vigente el tema de la solidaridad y la presencia de delegados protegidos ¿cómo puede este sindicalismo sentirse amenazado por la vigencia de los sindicatos pequeños, meramente inscripto?

LA OIT Y EL MODELO SINDICAL ARGENTINO

Aquí entra un elemento externo: la Organización Internacional del Trabajo.

La OIT, como Uds. saben, es una organización mundial, tripartita, constituida por gobiernos, empleadores y sindicatos. La OIT, en general, no ha sido demasiado benevolente con el modelo sindical argentino; además, en Europa el peronismo no ha sido, particularmente, durante mucho tiempo, bien querido. Ya vimos que, erróneamente, se ha calificado al peronismo como un superviviente de uno de los modelos derrotados en la guerra del 39, el fascismo italiano. Al no ser querido en Europa tampoco era demasiado apreciado en la OIT, dominada por los europeos. Otra razón: los sindicalistas peronistas fueron, otrora, un poco soberbios, por todo lo que ellos disponían; cuando iban a Europa a la OIT o a los sindicatos internacionales, no ocultaban su desagrado o desinterés por lo que allí encontraban. Por ejemplo, iban a una empresa y se encontraban que había 5 sindicatos y entonces les decían a los dirigentes europeos "... Pero, che, esto no es un modelo; al contrario, nosotros debemos ser un modelo para ustedes...". Otras veces, desde la propia tribuna de la OIT se pronunciaron discursos no bien recibidos. Se ha exagerado con triunfalismos.

Cuando termina la dictadura militar, en el 84/85, nos encontramos con que en Europa se vuelve a decir, como en los 70, "sotovoce", que los sindicatos argentinos son medio-totalitarios. ¿Por qué? Y porque tienen un solo sindicato por actividad y además, por que los sindicatos casi siempre son conducidos por peronistas; decían "... en Argentina no hay sindicatos demócratas cristianos, radicales, socialistas o comunistas. Decían "...No hay Libertad para que, al uso europeo, los partidos tengan cada uno un sindicato amigo, coincidente con las ideas de los directivos; ellos deseaban que los católicos, los protestantes, los socialistas, los radicales, los comunistas tuvieran sus sindicatos; era el pensamiento equívoco de la pluralidad; en Argentina decía... "...ustedes tienen uno solo, peronista, con demasiados privilegios..." son totalitarios, son populistas, medio fascistas..."; parece chiste pero esa era la conceptualización que existía, en algunos ámbitos sindicales, del modelo sindical argentino.

Recién en los 90, cuando se les explicaba que la ley permite que se puedan formar todos los sindicatos que se quieran, pero que uno solo, el mayoritario, el más representativo tendría los privilegios y la representatividad de la categoría laboral, pro-

testaban. Entonces los europeos buscaban otros amigos en el país, amigos confesionales o políticos, casi siempre no peronistas.

Durante mi exilio en Europa, cuando la dictadura, yo caminé bastante, haciendo denuncias, los pasillos de la OIT y comprobé la ignorancia, sin mala fe, sobre el fenómeno argentino.



Pero los dirigentes sindicales argentinos, lamentablemente, muchas veces no tenían paciencia y terminaban por ignorarlos y olvidaban a los europeos. Además los argentinos, demasiado orgullosos, "ninguneaban" un poquito, a los europeos.

En los últimos veinte años cada vez más con mayor frecuencia hay mayor presencia de los dirigentes argentinos en las conducciones internacionales sindicales europeas y se suele escuchar algunos juicios positivos respecto al sistema sindical argentino. Además el actual y el anterior secretario general de OIT (Somavia y Ryder) son amigos del Gobierno Argentino.

Pero en Europa, lamentablemente ya está instalada en los partidos y en las empresas la pluralidad sindical; todos los partidos, las iglesias, tienen su sindicato preferido.

“la libertad sindical es una libertad fundamentalmente instrumental, que no debe dividir ni debilitar la solidaridad.”

La pluralidad ya está instalada, aunque no para beneficio de los trabajadores, no para afianzar sus luchas sino instalada por la división política y la división de confesiones religiosas y corrientes económicas y, finalmente, favoreciendo los intereses empresarios y del poder político.

Cuando se sancionó la ley 23.551 en 1988, post dictadura ¿qué opinó la OIT?, Palabras más... "no objetamos esta ley que da facultades especiales al gremio mayoritario, al más representativo; que le dé el monopolio de la negociación colec-

tiva; está bien por ser mayoritario. Pero lo que no está bien es que les dé tantos privilegios, demasiados, excesivos y que no le reconozca mayores derechos al gremio minoritario, al meramente inscripto...” La idea de la pluralidad, dominante en Europa, los condicionaba.

En definitiva: la OIT sostiene, por vía de sus Expertos influyentes, no tanto de sus directivos, que no se le debe dar tantos privilegios al gremio mayoritario por vía de la personería gremial; no se le debería dar la representación exclusiva de los intereses colectivos; habría que darle a los otros sindicatos, también, aplicando la pluralidad, como tienen en Europa.

La OIT sostiene que si bien el gremio mayoritario con personería gremial puede ser el único que negocie colectivamente, sin embargo, a los intereses colectivos deberían poder representarlos todos los sindicatos.

El pensamiento dominante en la OIT, en la Comisión de Expertos, es que solo en tanto haya pluralidad habrá libertad sindical.

Gravísimo error porque la libertad sindical es una libertad fundamentalmente instrumental, que no debe dividir ni debilitar la solidaridad. Menos aun en un país donde el sistema ha funcionado durante 70 años sin demasiado inconvenientes y muchos beneficios para los sindicatos.

La libertad sindical no es sinónimo de pluralidad. La OIT, en la práctica, toma como sinónimo, y así dice para que haya libertad tiene que haber pluralidad igualitaria.

Pero no es así: puede haber libertad sindical, puede haber pluralidad de origen pero también se debe consagrar un solo sindicato por actividad, el más representativo, el mayoritario, con suficientes derechos especiales y exclusivos.

Decir que todos los sindicatos, aún los minoritarios pueden representar los intereses colectivos es una contradicción en sí misma que niega por ejemplo, el valor conceptual de la defensa del interés colectivo por la vía convencional de toda la categoría. Si yo soy absolutamente minoritario no puedo pretender representar esa conceptualización de los intereses colectivos generales. Es inteligente la ley vigente cuando señala que solamente los puede representar aquel que es mayoritariamente representante de esos intereses, porque **tiene la mayor representación directa y la representatividad reconocida** y suficiente para representar a toda la categoría.

Por ello no se debe aceptar lo que pretende la OIT, que la C.S.J.N. receta equivocadamente, que un gremio minoritario pueda representar los intereses colectivos del conjunto.

De todas maneras, creo que al gremio meramente inscripto podrían dárseles otras posibilidades de acción de las que hoy le reconoce la ley; pero nunca la representación de los intereses colectivos, ni la elección de los delegados.

“La libertad sindical no es sinónimo de pluralidad”

Les voy a contar una experiencia: Como yo entre los años 76 al 84 estuve exiliado en Francia, conocía bastante dirigentes europeos y frecuenté, como ya les dije, la OIT haciendo denuncias sobre lo que ocurría aquí. De allí que cuando se produjeron quejas, entre 1996 al 99, viajé, por mi experiencia, varias veces a Ginebra para analizar el tema de la impugnación que la OIT hacía de la ley sindical. Considerábamos que era un problema tener a la OIT enojada; sobre todo cuando ya hacía unos años que se había creado la CTA, con apoyo de algunos sindicatos europeos; etc.

Estuvimos tratando esos años la posibilidad de lograr acuerdos con funcionarios de la OIT, sobre la base de brindar algunos otros beneficios de los que ya les daba la ley al gremio meramente inscripto. Así por ejemplo, se analizaba que el gremio meramente inscripto pudiera cobrar las cuotas de sus socios por retención patronal y que pudiera ser eximido del pago de impuestos, facilitar la representación de sus afiliados, etc., etc. Se había conseguido un principio de acuerdo informal con gente de la OIT y acordó que por vía de un simple decreto se permitía que pudieran retener las cuotas, que pudieran presentar reclamos por otras cuestiones de sus afiliados y otras; vale decir, que los mejoraba a los gremios meramente inscriptos pero que de ninguna manera ponía en riesgo el tema del modelo, la representación monopólica por parte del gremio mayoritario.

Pero la soberbia de los dirigentes mayoritarios hizo fracasar todo. Yo rendí un informe al consejo directivo de CGT; estaban todos los dirigentes, incluso con sus letrados, varios que hoy son funcionarios. En aquella ocasión, nadie quiso reconocerles nada. Nadie quiso aflojar “un tranco de pollo”. Yo les decía: ¿por qué no reconocerles algo? Y me respondían: “...No, no tenemos por qué darles nada...”. Yo les decía: “... ahora podemos darle unas pocas cosas y arreglar; si no damos nada va a llegar el momento que van a querer muchísimo mas...”. No hubo caso.



Y a la vuelta de los años llegaron, progresivamente, los pedidos mayores !!!Miremos nomás donde está ahora la CTA!!! Es un poco lo que pasa ahora, después de 14 años, las posibilidades que tienen los gremios inscriptos son mayores.

LAS SENTENCIAS DE LA CORTE SUPREMA

Un fallo anterior al que hoy analizamos, que dictó la Suprema Corte hace pocos años, pretendía que los delegados sindicales pudieran ser propuestos por cualquier trabajador o por cualquier sindicato meramente inscripto minoritario; se destruía, así, de alguna manera, el modelo. En efecto: para negociar colectivamente y estar previamente informado, el sindicato mayoritario necesita delegados pertenecientes al gremio en los lugares de trabajo. Para que el modelo funcione, para que el sindicato mayoritario pueda seguir negociando colectivamente y representar todos los intereses colectivos de la categoría y hacer cumplir sus convenios y acuerdos generales necesita delegados que cumplan con la disciplina estatutaria del sindicato que negocia; vale decir se necesita que el sindicato más representativo que negocia disponga de delegados que actúen como poleas de transmisión natural de los trabajadores de la base y que aporten la información y datos objetivos de cada una de las realidades; todo ello indispensables para quien tiene la responsabilidad de conducir y concertar. De allí que el pensamiento de la S.C.J.N destruía el sistema si le quitaba el monopolio al sindicato más representativo.

Piensen nomás lo que ocurriría en los lugares de trabajo si todos los sindicatos meramente inscriptos pudieran elegir los delegados que desearan.

Ahora ya no es solamente el tema del delegado, sino que con el último fallo, que motivó esta reunión, la Corte Suprema va al hueso. Dice: "...no cuestionamos que el gremio mayoritario tenga el monopolio de discutir convenio pero sí cuestionamos que sea el único que puede representar los intereses colectivos..."

Es una contradicción grave, deja de lado conceptos básicos al declarar que un gremio minoritario, meramente inscripto puede representar todos los intereses colectivos de la categoría, pese a carecer de representación suficiente y por ende de representatividad.



Desaparecerá el sistema si permitimos que el gremio meramente inscripto pueda representar los intereses del conjunto, de la categoría profesional.

Lo que sí puede hacer el sindicato meramente inscripto es ir y reclamar en el lugar de trabajo, individualmente, por su afiliado; pero lo que no puede es pretender representar a la categoría global, general, abstracta del conjunto. No puede representar los intereses colectivos de toda la categoría.



Si se aceptara el criterio de la Suprema Corte se le quitaría, en la práctica, al sindicato mayoritario, la posibilidad de cumplir con su función. En efecto, si yo dejo de tener el monopolio de la defensa de los intereses y el monopolio de los delegados, en tanto afiliados, ya no podré discutir un convenio colectivo de toda la industria o de actividad. Se terminaría la "ley de la profesión". En efecto, ¿cómo discutir o negociar una norma, una ley, (el convenio es una ley de industria o de actividad), si no tengo el monopolio de la representación de los intereses colectivos? ¿Cómo puedo discutir un convenio para toda la categoría si no conozco y no represento los intereses de esa categoría?

Y además, si el sindicato menos representativo pudiese hacerlo sería divisionista, disgregador.

Todo ello se prestaría a futuros acuerdos entre empresarios y minorías, en tanto se admitiera que el sindicato meramente inscripto, minoritario, pudiese representar los intereses colectivos de la mayoría, del conjunto.

Si damos posibilidad que un gremio meramente inscripto pueda representar los intereses colectivos de todos, corremos el riesgo que, el día de mañana, minorías no representativas, sin el control mayoritario, procuren negociar un acuerdo al margen del convenio colectivo que es la ley de la actividad.

Además, si reconociéramos esas facultades, las negociaciones por establecimiento o por empresa, hoy casi descartadas, estarían esperando a la vuelta de la esquina.

Pensemos que si esto se desarrollase y siguiéramos distraídos, habrá indudablemente una mayor presencia de sindicatos meramente inscriptos y como continuidad inmediata, se llegaría a la negociación por empresa como modelo dominante... y el día que eso ocurra el modelo habrá terminado.

EL FUTURO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA INDUSTRIA, ACTIVIDAD, RAMA, ETC. LOS LLAMADOS DE CENTRALIDAD MEDIA

Este modelo permite que nuestro país sea uno de los pocos cuyos sindicatos aun pueden discutir verdaderos y efectivos convenios nacionales de industria o de actividad.

Son contados con los dedos de una mano los países que hoy todavía discuten, en serio, salarios reales y condiciones en sus convenios de industria o actividad, que sean de aplicación efectiva; vale decir, concertar convenios reales y no meras declaraciones formales.

¿Por qué es tan difícil?

Porque para discutir, seriamente, un convenio de industria o actividad hace falta una densidad de afiliación, un poder de representación efectivo muy grande de parte del sindicato con suficiente representatividad que haga aceptar a la Cámara Empresarial lo que los patrones individualmente no desean; tenemos sindicatos con representatividad global de toda la categoría en su particular extensión; con un poder, pues, de representación y de representatividad que no tienen los sindicatos pequeños. Los empresarios, para aceptar negociar un convenio general deben tener frente a ellos a una organización que en la eventualidad de declarar un conflicto, sepan que la acción directa les hará perder más beneficios de los que ellos ganarían si negociaran por empresa.

La relación de fuerzas favorable es la condición fundamental.

La negociación de centralidad media -actividad, industria, rama- con la posibilidad ulterior de su posterior articulación hacia la empresa, es indudablemente la óptima para el sindicato y para el trabajador, porque es la negociación donde puede acumular la mejor relación de fuerzas.

“para discutir, seriamente, un convenio de industria o actividad hace falta una densidad de afiliación, un poder de representación efectivo muy grande de parte del sindicato con suficiente representatividad que haga aceptar a la Cámara Empresarial lo que los patrones individualmente no desean”

Por ello es la que prefieren los sindicatos fuertes y la que menos prefieren las empresas.

Para poder discutir un convenio de actividad hace falta tener el monopolio de la categoría, hace falta que el sindicato nacional pueda efectivamente representar los intereses de todos, aunque no todos sean afiliados. Ahí se juega la existencia de este modelo, vale decir, la posibilidad de los trabajadores de tener una ley mínima de la profesión que es el convenio extendido.

Aquí en nuestro país, es posible hacerlo por la existencia de este modelo, como lo podían hacer los suecos, los noruegos, los dinamarqueses, finlandeses, incluso regionalmente los alemanes, los belgas, que tienen una uniformidad cuasi monopólica, en un solo gremio por actividad con la representatividad suficiente para poder discutir una ley de la categoría.

Aquí los trabajadores disponen de un convenio nacional de industria, articulado a la negociación de empresa, tienen una ley propia de su actividad; es un bien valioso que hay que cuidar, con monopolio y militancia.

Los alemanes han comprendido el valor de la unidad instrumental; desde hace años, han promovido una campaña de fusiones que les ha permitido unificar a todo el movimiento en muy pocas grandes organizaciones nacionales (no mas de diez) que consagren el poder representativo suficiente, similar al aquí existente, pese a que aquí tenemos una mayor y excesiva segmentación de organizaciones nacionales.

Si los fallos de la C.S.J.N fueran volcados en una ley, los efectos serian terribles y los Convenios Colectivos nacionales podrían desaparecer.

REPRESENTACION Y REPRESENTATIVIDAD

Esto nos lleva a referirnos a otro concepto que es también un tanto complejo.

Es muy común que ustedes escuchen y lean: el gremio ... tal o cual... tiene la representación mayoritaria de los trabajadores que por vía de ello tiene reconocida la personería gremial, que lo reconoce legalmente como el más representativo, es decir que tiene **representatividad** de la categoría que pretende representar.

¿Qué diferencia hay entre ambas denominaciones, entre la representación y la representatividad?

La representación es la capacidad sindical directa derivada de la afiliación del trabajador; o sea que es la cuantificación directa, objetiva, de la densidad de afiliados que tiene respecto del total de trabajadores de la actividad.

La densidad de representación: es pues el porcentual de trabajadores afiliados a un gremio respecto del total de traba-

ADORES existente en el ámbito respectivo. Cada trabajador que se afilia le da, estatutariamente representación directa al sindicato.

En virtud del modelo de la ley, cuando el sindicato supera un porcentaje, una densidad que le permite demostrar que es suficientemente mayoritario en el ámbito respectivo, se le otorga, en su condición de más representativo, la personería gremial. Y entonces, a partir de ese acto, ese sindicato no solamente es representante de los trabajadores afiliados, sino que se le reconoce **representatividad de toda la categoría**, es decir, de la totalidad de los trabajadores del ámbito de su personería, es decir, tanto de los afiliados como de los no afiliados. La representatividad de todos.

Los gremios con personería gremial, pues, tienen representación proveniente de sus afiliados y representatividad de toda la categoría profesional.

Por ello puede representar con exclusividad los intereses profesionales; por ello puede concertar convenios en representación de todos, de los afiliados y de los no afiliados. Es el que puede firmar la ley de la profesión

Conforme a la sentencia de la suprema corte cualquier sindicato -no el más representativo- aun siendo absolutamente minoritario, tendría, según ella, erróneamente, la representatividad para representar a toda la categoría.; según la S.C.J.N, cualquier gremio podría representar los intereses profesionales, aun siendo minoritario. Podría así consagrarse una anarquía divisionista de la categoría.

“ese sindicato no solamente es representante de los trabajadores afiliados, sino que se le reconoce representatividad de toda la categoría, es decir, de la totalidad de los trabajadores del ámbito de su personería, es decir, tanto de los afiliados como de los no afiliados. La representatividad de todos.”

iii La banalización de la representatividad!!!

¿Y en qué terminaría? En que habiendo muchos sindicatos para el mismo ámbito, todos representativos, será muy difícil lograr, sin el acuerdo de todos, representar a la categoría profesional.

iii Representarían en realidad a un conjunto de individualidades pero no a la categoría!!!

La caída del modelo implica la caída de la negociación colectiva de industria o actividad, la caída de la “ley profesional”.

En definitiva, si se adoptase el criterio de la C.S.J.N quedaría la sola negociación en representación de los intereses de los afiliados, -no de toda la categoría-, es lo que ocurre en varios países europeos. Como los sindicatos no tienen representatividad exclusiva de toda la categoría, solo podrían negociar, segmentadamente por sus afiliados, los que, progresivamente disminuyen adhesión por la pérdida de efectividad derivada de la pérdida de representación. Es un círculo vicioso que lleva al debilitamiento sindical.

Por eso les decía que son pocos los países en el mundo que mantienen la posibilidad de discutir la convención colectiva de industria o actividad; son **muy pocos, los que tienen sindicatos poderosos que representan la mayoría y que tienen, por ello, también la representatividad de la totalidad de la categoría.**

REPRESENTATIVIDAD Y SOLIDARIDAD

Se intenta sustituir la solidaridad; el elemento fundamental que tienen hoy los sindicatos mayoritarios, los que representan a la totalidad.

Cuando un sindicato negocia y firma un convenio nacional y se homologa, como es de práctica, todos los patrones tienen que cumplirlo y beneficia a todos, afiliados y no afiliados. Si se preguntara a cada trabajador si le gusta que exista una solidaridad impuesta, nos vamos a encontrar que algunos van a presentar disconformidad y que ellos querrían arreglar directamente; eso ocurriría acá y en todas las partes del mundo. Siempre los habrá. Hay en algunos trabajadores un individualismo muy marcado; si no existiese el monopolio y la representatividad legal del conjunto, habría muchos trabajadores que cuando el gremio firmase un convenio manifestarían su oposición minoritaria, rechazarían el convenio y arreglarían incluso, con su patrón individualmente.

Lo que estoy hablando no es una hipótesis; se ha dado, se da en muchos países donde los trabajadores no respetan la negociación colectiva por actividad porque parten de la base errónea que no se les puede imponer lo que ellos no aceptan; vale decir que no aceptan que a su individualismo se les pueda imponer la solidaridad de la categoría.



En otra área: ¿Qué pasaría si el poder del Estado no pudiese imponer al ciudadano que pague los impuestos, use o no use los servicios?, no tendríamos impuestos, no existiría el poder del Estado, y en definitiva no habría Estado.

Con el Sindicato pasa algo parecido.

Si le quitan a los convenios colectivos la posibilidad de aplicarse como una ley⁵, si se modifica el monopolio de represen-

tación de los intereses colectivos, nos encontraríamos que el sustituto de la unidad sea reemplazado por la diversidad del individualismo; ahí el modelo se termina. Y termina la solidaridad.

Las fábricas grandes podrán concertar convenios de empresa, pero ¿qué será de las chicas y medianas, sin convenios nacionales, sin las “leyes de la actividad”?

LAS DEFORMACIONES BUROCRATICAS

Creo que sería bueno si hiciéramos, en otra oportunidad otro debate similar a este, abierto, para hablar de algo que es realmente importante -hoy no hay tiempo- y que es respecto al valor y a los significados diversos que hoy tiene y se le da entre los trabajadores a la denominación “burocracia sindical”.

Hay un significado sociológico y hay también un valor descalificador absoluto, con contenido peyorativo. Es un término usado políticamente al margen de su sentido sociológico actual,

No debemos tener miedo al debate de los efectos y objetivos ocultos de quienes, detrás de esa nominación intentan señalar y descalificar a todos los dirigentes, por ejemplo a Uds., a los dirigentes que están aquí. A todos los dirigentes del modelo, cuando ellos señalan que los dirigentes del modelo son todos... burócratas.

Los sindicatos, como señaló un estudioso americano, son buenos “administradores del desorden”; para ello, se crean órganos con jerarquía y disciplina, que habitualmente crean distancia administrativa decisoria entre quien administra y el administrado.

Allí donde hay estructuras nacionales; en todas partes donde hay una organización centralizada casi siempre hay una



formación que adopta caracteres burocráticos.

“Lo importante es tener un sindicato fuerte con democracia interna, aunque haya mediación necesaria, pero con todos los delegados necesarios y posibles, sin caer en los defectos del “basismo”

Allí donde hay sindicatos fuertes y extendidos nacionalmente, se encuentran, diríamos casi naturalmente, esos caracteres, en dimensión variable, propios de la burocracia en el sentido sociológico, ya que la organización nacional aleja al conductor de los representados. Pero una cosa es la mención y definición sociológica y otra la descalificación insultante.

La burocracia siempre es mala; como dice el escritor Sergio Ramírez “el burócrata es un anormal que se alimenta de papeles...”

Lo importante es que la conducción central y las regionales no se alejen de los intereses de sus representados, aunque sea necesaria alguna mediación con los afiliados.



Lo importante es tener un sindicato fuerte con democracia interna, aunque haya mediación necesaria, pero con todos los delegados necesarios y posibles, sin caer en los defectos del “basismo”.

Los estudios desde el final de la primer guerra, en 1918, por ejemplo en los poderosos sindicatos alemanes, mostraron, al igual que en Estados Unidos la creación casi “natural”, ya en-

⁵ El otro gran respaldo del modelo argentino es la ley de negociación colectiva que alienta la negociación general de nivel medio (actividad, industria, rama, etc.) a cargo exclusivo del sindicato mas representativo, con personería, articulada en niveles inferiores

tonces, de cuerpos intermedios que distanciaban a los afiliados de base de las direcciones.

Hoy mismo, el sindicalismo de los países de capitalismo avanzado está altamente burocratizado. La participación del afiliado de base, incluso, es mayor aquí, en nuestro país, que allá. Me animo a declararlo.

Hay mas burocracia en los sindicatos nacionales europeos que incluso aquí, en nuestro país.

De todas maneras, es necesario conversar el tema de la de-

mocracia interna en los sindicatos con personería, porque uno de los equívocos fundamentos que permanentemente agita el adversario del modelo sindical es sostener que este modelo es productor, de por sí, de conducciones sindicales burocráticas.

Es como si dijera: los sindicatos grandes y fuertes solo producen burócratas; una iiiilocura!!!

Hay que superar las excesivas distancias entre conducciones y bases, sin caer en infantilismo, con más democracia interna, eficiencia y poder.

¿COMO DEFENDER EL MODELO?

En síntesis:

Primero: hay que perderle el miedo a las palabras tales como monopolio relativo, unicidad promocionada, burocracia, etc. Conocerlas y combatir mejor sus defectos dañinos. Lo peor de todo son las conducciones que además de burócratas, son ineficientes.

Cuando hay eficacia es más fácil solucionar el problema ya que se resuelve democratizando más la vida interna y descentralizando la conducción, desarrollando un programa y dando amplia participación a los cuerpos de delegados.

Para evitarla primero hace falta democracia interna, programas que permitan trascender del mero planteo economicista (pan y manteca) y comunicación permanente con el afiliado. Hay que considerar a los afiliados como compañeros y no como clientes distantes.

Segundo: es indispensable elegir todos los delegados posibles, hay que darse una política en serio, hay que ocupar todos los terrenos, no hay que dejar lugares vacíos porque la división se introduce por esos lugares.



Quién desea trasladar, por ejemplo, el modelo francés de pluralidad multisindical, es un adversario a enfrentar...

Este modelo es el más eficiente que pueden tener los trabajadores organizados si se lo cuida y si lo democratizamos programática y cotidianamente.

Hasta acá llegamos.

(Aplausos prolongados)



