

¿Modelos sindicales en disputa? La cuestión de la legalidad y la representación en las experiencias sindicales de las últimas dos décadas en Argentina y Brasil	Titulo
Barattini, Mariana Raquel - Autor/a;	Autor(es)
Buenos Aires	Lugar
CLACSO	Editorial/Editor
2015	Fecha
	Colección
Derechos de los trabajadores; Acción sindical; Regulación del trabajo; Representación sindical; Modelo sindical; Sindicalismo; Argentina; Brasil;	Temas
Doc. de trabajo / Informes	Tipo de documento
* http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20150404051138/informebarattiniclacso.pdf	URL
Reconocimiento-No Comercial-Sin Derivadas CC BY-NC-ND http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es	Licencia

Segui buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO

<http://biblioteca.clacso.edu.ar>

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)

Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO)

Latin American Council of Social Sciences (CLACSO)

www.clacso.edu.ar



¿Modelos sindicales en disputa?

La cuestión de la legalidad y la representación en las experiencias sindicales de las últimas dos décadas en Argentina y Brasil.

Resumen en español

Este informe comprende los resultados de la búsqueda, sistematización y análisis de bibliografía y de diversos materiales, sobre la historia del Modelo Sindical Argentino desde su conformación, para luego concentrarse en el período de referencia del proyecto. A su vez, se realizó una búsqueda de material sobre el Modelo Sindical Brasileño en su historia corta, para contraponer ambas realidades (muy diferentes), y poder así evaluar alternativas propositivas frente a las críticas al Modelo argentino (principalmente cuestiones vinculadas a la necesidad de su democratización). Dicha sistematización del material contribuyó a construir una conceptualización más precisa para pensar el Modelo como construcción estilizada, y a su vez, surgieron elementos para ubicarnos en el debate en torno a la conveniencia o no del sindicato único frente a la alternativa de la pluralidad sindical. Consideramos que se ha logrado un producto que comprende la dimensión histórica y conceptual del análisis del Modelo que permite cierta regulación de las relaciones entre Capital y Trabajo y que hemos podido identificar elementos que contribuyan a revalorizar la práctica sindical en sentido amplio. Ahora bien, el objetivo general de la investigación era analizar la coexistencia de Modelos sindicales en la Argentina a partir de los años noventa hasta la actualidad en lo referente a la legalidad y la representación. En el transcurso de la investigación desarrollada, no hemos podido identificar alternativas al Modelo en Argentina que puedan llegar a disputar la hegemonía del mismo, sino que en la última década hubo una reactualización de viejas prácticas que sugieren una recuperación y reafirmación del Modelo Sindical Argentino tradicional (MSAT). Las pocas experiencias que podrían llegar a constituirse en alternativas no han logrado imponerse como tales. Esta persistencia y reafirmación del MSAT se vincula tanto a su fomento “desde arriba” como “desde abajo”, debido a que es en el marco del Modelo en donde los trabajadores/as resguardan derechos adquiridos y consiguen reivindicaciones concretas. Ahora bien, con esto no queremos decir que el MSAT no requiere ciertas modificaciones que tiendan a su democratización y es así que a partir de esta investigación, hemos podido identificar una serie de ejes que pueden potenciar procesos que reviertan los aspectos negativos del Modelo Sindical Argentino en su forma y dinámica actual.

Resumen en Ingles

This report includes the results of the search, systematization and analysis of literature and various materials on the history of Argentine Model Association since its formation, then concentrate on the reference period of the project. In turn, a search for material on the Brazilian Association Model in its short history was made, to contrast two realities (very different), and can thus evaluate alternatives purposeful criticism Argentine Model (mainly issues related to the need to democratization). Such systematization of the material helped to build a more accurate to think the model construction as stylized conceptualization, in turn, emerged elements to locate in the debate on whether or not the only union against the alternative of union pluralism. We believe that it has achieved a product comprising the historical and conceptual dimension of the analysis model that allows some regulation of relations between Capital and Labor and have identified elements that contribute to rebuilding the union practice at large. However, the overall objective of the research was to analyze the coexistence of union Models in Argentina from the nineties until today regarding the legality and representation. In the course of research carried out, we were unable to identify alternatives to model in Argentina they can get to challenge the hegemony of it, but in the last decade was a reenactment of old practices that suggest a recovery and reassertion of the Argentine Association Traditional model (MSAT). The few experiences that could potentially be alternatives have not been imposed as such. This persistence and reaffirmation of MSAT is linked both to its promotion "from above" and "from below", because it is under the model where workers safeguard acquired rights and get specific claims. Now, with this we do not mean that the MSAT does not require modifications aimed at promoting greater democratization and so that from this research have identified a number of axes that can enhance processes to reverse the negative aspects of the Argentine Association Model in its present form and dynamics.

Algunas precisiones conceptuales. El Modelo sindical como categoría analítica

Un *Modelo* que da un marco a relaciones sociales en las sociedades capitalistas modernas, necesariamente requiere de la legitimidad de aquellos grupos o individuos referenciados al mismo. Dicha legitimidad deriva del amparo *legal* del Modelo y supone una práctica delegativa hacia determinadas instancias, en donde la representación cobra relevancia. De ahí que tanto la *legalidad como la representación* como dimensiones son aspectos relevantes a indagar para pensar en la dinámica que adquieren las relaciones sociales en diferentes campos. A su vez, un Modelo, que es una construcción estilizada, no da cuenta de la totalidad de experiencias (más aún en un contexto de fragmentación social), existiendo la posibilidad de alternativas en el marco de relaciones de conflicto/antagonismo/disputas. Pero justamente, la existencia de determinados mecanismos dentro del Modelo, tiende a resguardar algunas formas de relación social, deslegitimando otras. El marco legal, por ejemplo, es el que ampara las prácticas delegativas, pero a su vez éstas siguen procedimientos que son amparados por esa ley (hay prácticas y representaciones vinculadas al Modelo que trascienden la ley, pero que forman parte de reactualizaciones/reafirmaciones de las relaciones y/o posiciones). El dislocamiento entre ambas dimensiones (la legalidad y la representación) podría llegar a poner en crisis el Modelo, momento que puede ser el punto de partida para que se den cambios paulatinos o radicales, o el efecto contrario, que se tomen medidas para desestimular prácticas disruptivas, en pos de reafirmar el Modelo existente.

En nuestro proyecto original definimos al Modelo Sindical como una categoría, que comprende tanto la estructura y la dinámica de funcionamiento de una organización sindical, como su marco relacional, para pensar luego agregados más amplios. Es así que consideramos que hay un Modelo Sindical hegemónico, alrededor del cual se va tejiendo una trama relacional que contribuye a su legitimación. Podemos decir que el Modelo supone tanto dimensiones estructurales como respuestas [acciones] sustantivas de los actores sindicales frente a las mismas (Bisio y Frey 1997: 164).

En el caso Argentino, dicho Modelo comienza a configurarse en los años cuarenta, sustentado en leyes y enquistando dinámicas que hasta el día de hoy persisten. Ha atravesado varios ciclos de lucha y ha subsistido, pese al marco de críticas que lo rodea. Es así, que pensarlo en el contexto actual, contemplando sus falencias, buscando posibles caminos que contribuyan a su democratización, es un desafío que está abierto para aquellos que consideramos que el sindicalismo es una herramienta de defensa y conquista de los derechos de los trabajadores. Las posiciones que ha tomado, más o menos disruptivas, dependieron de los diferentes momentos históricos por los que atravesó, y por los sujetos que impulsaron determinadas prácticas en él. Pensar enraizadas las estructuras y las prácticas, contemplando nuestra historia, nos permitirá dotar al Modelo de dinamismo para poder vislumbrar alternativas que contribuyan a su legitimación.

ARGENTINA

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”. Artículo 14 bis de la Constitución Argentina - párrafos primero y segundo

El mapa del Modelo Argentino

Las Leyes más importantes que regulan el MSAT, estructurando las dinámicas intra/inter y extrasindicales

- Ley de Asociaciones Sindicales (23.551): Monopolio de la representación (a partir del cual se tejen las relaciones intra e inter sindicales) UNICATO¹

¹ La administración pública reviste otra realidad. “La resolución Gral. MTEySS n° 255/2003, busca apoyatura no en la ley 23.551 sino en la ley 24.185, de negociación colectiva en el sector público nacional. La norma reglamentaria asume, en sus considerandos, la “realidad histórica” de la representación colectiva en los ámbitos estatales — como se argumenta en los considerandos de la resolución— y consolida la pluralidad de personerías gremiales que se verifica en dichos ámbitos. A partir de esta reglamentación, el otorgamiento de una nueva personería a un sindicato de trabajadores/as estatales —siendo indistinto que estos sean dependientes del Estado nacional, los Estados provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o de los municipios— no obliga a tramitar el procedimiento de disputa de personería previsto en los arts. 25 in fine y 28 de la ley 23.551. Por lo tanto —según expresa el reglamento en cuestión—, la adquisición de la nueva personería gremial no produce el desplazamiento de las personerías preexistentes, que mantienen los derechos de representatividad colectiva de los trabajadores/as comprendidos en su ámbito y de recaudación de cuotas por vía de retención en la nomina salarial (arts. 31 y 38, ley 23.551)” (García, 2009:3).

- Ley de las Convenciones Colectivas de Trabajo (14.250), para pensar la estructuración tripartita de la negociación (esta Ley fue promulgada en 1988, restableciendo las paritarias entre empresarios y trabajadores/as e incorporando a los agentes de la administración pública a la negociación colectiva de convenios)

- Ley de Obras Sociales (23.660)² (para pensar en uno de los recursos de poder)

Las leyes resguardan una dinámica de funcionamiento sindical estructurada por ramas que reemplaza la organización con base en los oficios, con organizaciones sindicales que si cumplen con la normativa, pueden lograr el monopolio de la acción sindical si cuentan con el mayor número de afiliados, en un campo territorial y profesional dado.

Las tasas de sindicalización en Argentina son elevadas en comparación con otros países latinoamericanos, ascendiendo a casi el 40 %, mostrando la importancia del Modelo Sindical en el mundo del trabajo.

Si bien la ley reconoce a una central sindical, en la actualidad existen fracturas que derivan en la existencia de varias expresiones de este nivel de agregación. Generalmente esas diferencias se relacionan con la posición en torno al gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, es así que la CGT³ (Confederación General del Trabajo) hoy está dividida en tres expresiones. Pero en el caso de “las CTA” (Central de trabajadores Argentinos) dichas diferencias exceden ese posicionamiento político, al plantear otro Modelo sindical vinculado al Nuevo Sindicalismo, siendo una de sus banderas la pelea por su reconocimiento gremial. Sin embargo, la posición frente al gobierno de Cristina es un factor relevante en su fractura reciente.

Las entidades tienen vedado recibir aportes o realizar actividades con fines de lucro y se financian con el aporte de los trabajadores afiliados y por los aportes establecidos por convenio colectivo, obligatorios para afiliados y no afiliados, solo para los sindicatos con personería gremial (forma parte de las retenciones que realizan los empleadores).

² Si bien esta ley es relevante para pensar el Modelo Sindical Argentino, no va a ser problematizada en este informe. Como sostiene Danani “La relación sindicatos-obras sociales terminó de configurarse en 1970. (...) En efecto, fue en ese año que entró en vigencia la ley 18610, primera directa y exclusivamente referida a las obras sociales, mediante la cual el gobierno de la autodenominada Revolución Argentina de hecho creó el seguro social de salud como tal y lo institucionalizó de manera integral. Por esa creación e institucionalización integral, esa ley constituyó un verdadero punto de inflexión, imposible de ignorar en la recorrida por la historia y en todo análisis que aluda tanto al “modelo sindical” como al sistema de salud presentes y futuros” (2013:41)

³ La *Confederación General del Trabajo de la República Argentina* o CGT es una central obrera fundada el 27 de septiembre de 1930 como resultado de un acuerdo inicial entre socialistas y sindicalistas revolucionarios, al que luego se sumarían los comunistas, y que se originó a partir de la fusión de dos centrales preexistentes: la Unión Sindical Argentina (USA), continuadora de la FORA del IX Congreso y la Confederación Obrera Argentina (COA).

CENTRALES**CGT Oficial****CGT Disidente****CGT Azul y Blanca****Antonio Caló (Metalúrgicos) Hugo Moyano (Camioneros) Luis Barrionuevo (Pasteleros)****CTA “AUTÓNOMA”****CTA “DE LOS TRABAJADORES”****Pablo Micheli (Estatales) (opositora al gob.)****Hugo Yasky (Docentes) (apoyo al gob.)****FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES**

Según datos de octubre de 2007 las federaciones (de 2° grado) eran 90 y las confederaciones (de 3° grado) sumaban 12

SINDICATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD O UNIONES

En la actualidad aproximadamente 1550 sindicatos cuentan con personería gremial y 3250 con personería jurídica⁴

COMISIONES INTERNAS – DELEGADOS DE FÁBRICA

Los establecimientos con más de 10 empleados deberían contar con representación gremial en el lugar de trabajo. Como veremos, la acción gremial en este nivel tiene escaso desarrollo en relación a otros momentos de la historia Argentina. Sólo, según datos estimativos, el 30% de los establecimientos cuenta con esa representación.

⁴ Los sindicatos con personería jurídica no tienen la capacidad legal para representar colectivamente ni siquiera a sus propios afiliados, al quedar excluidos del derecho a la negociación colectiva. Tampoco tienen protección legal sus dirigentes (sean representantes que se desempeñan en el lugar de trabajo o fuera de él). La ley no admite la presencia de la asociación sindical simplemente inscrita en el lugar de trabajo, ya que solo el sindicato con personería gremial puede tener la figura del “delegado de personal”. Carece también de suficiencia patrimonial, “ya que no puede solventar sus gastos mediante la recolección del aporte de sus propios afiliados a través de la retención en nómina de la cuota sindical. Más aun, el sistema consiente que los afiliados a un sindicato simplemente inscripto financien con sus aportes, mensual y compulsivamente, a la organización con personería gremial, a través de la ‘cuota de solidaridad’, aun cuando aquél se encuentre en disputa de representatividad con éste o hubiese surgido como escisión política contradictoria del mismo” (Tribuzio, 2012:4)

El Modelo Sindical Argentino Tradicional (MSAT)

Recuperando la conceptualización inicial, el que llamamos Modelo Sindical Argentino Tradicional (MSAT), que regula las relaciones sociales que parten del mundo económico, comenzó a configurarse en los años treinta en la Argentina y se institucionaliza bajo el llamado peronismo Clásico⁵. Dicho Modelo necesariamente tenemos que pensarlo como una de las formas posibles de regulación de la relación Capital-Trabajo con la intervención estatal. Dejando de lado “la lupa” con la que se mire esa relación, dicho Modelo logró organizar los conflictos obreros que comenzaron a profundizarse ante la llamada nueva cuestión social, la coexistencia de un mundo de riquezas frente a un mundo de pobreza leído en términos de desigualdad material frente también a una *igualdad* político-jurídica.

La particularidad de este MSAT es su vinculación desde los orígenes a un movimiento político, el peronismo, que construyó su base de poder “en el pueblo trabajador” en oposición a ideologías de izquierda que planteaban una alternativa al capitalismo frente a sus injusticias. Las corrientes político-sindicales de principio de siglo (sindicalismo, anarquismo, socialismo) quedaron desdibujadas frente a la potencia del discurso que llamaba a la conciliación de clases bajo la hegemonía estatal, en donde la estructura sindical centralizada y vertical representaba “la columna vertebral” del modelo de desarrollo (del Campo, 1983; Torre, 1976; Doyon, 1975). En esa estructura cobraban relevancia las cúpulas sindicales encargadas de la negociación a niveles más agregados, con claros liderazgos y el nivel de las bases en los lugares de trabajo, con referentes que actuaban como mediadores con las instancias sindicales más agregadas y que incentivaban o no dinámicas para generar solidaridades y pertenencias frente a las patronales y sus avances en los lugares de trabajo⁶.

Para poder apreciar el alcance del Modelo en Argentina, desde sus orígenes se caracterizó por altas tasas de sindicalización, cohesión ideológica vinculada al peronismo, una presencia geográfica nacional, amplio y sólido desarrollo institucional, vocación de poder macro político (trascendiendo lo meramente reivindicativo) y un estilo sindical disciplinado y orgánicamente conducido⁷ (fuerte demarcación de las relaciones entre las

⁵ Se hace referencia a las dos presidencias de Domingo Perón del cuarenta y seis al cincuenta y cinco.

⁶ Según de La Garza, el espacio del proceso de producción es central a la hora de pensar en las luchas de los trabajadores/as, “ahí es donde se experimenta con nuevas tecnologías, formas de organización del trabajo, relaciones laborales y culturas. Pero como espacio nuevo en sus formas está lleno de incertidumbres y de posibilidades de una nueva ‘negociación del orden’ por parte de los trabajadores/as y sus organizaciones. En este nivel no siempre son las cúpulas sindicales las mejor armadas y capaces de dar la negociación y la lucha, sino las formas semejantes a los comités de fábrica, sean o no parte de los sindicatos, pero descentralizados en los lugares de trabajo, aunque articulados para facilitar la comunicación y la extensión de las luchas” (de La Garza Toledo: 2005:27).

⁷ Consideramos que este planteo corresponde a una construcción analítica, debido a que en términos fácticos, las estructuras sindicales no eran monolíticas, y estaban marcadas por conflictos, tensiones y disputas, lo que refutaría este análisis esquemático. Sin embargo, consideramos que en una construcción conceptual podemos decir que en ese período, en el marco de una estructura sindical vertical y jerárquica, las cúpulas se constituyeron en actores de poder decisional en términos políticos.

cúpulas y las bases en términos de asimetría). Desde una lógica corporativa, el marco de actuación de este soporte estaba dado por la existencia de un Estado intervencionista/regulador y la centralización de las negociaciones colectivas preponderantemente a nivel de rama con el amparo legal. Pensando en esta lógica de funcionamiento, la estrategia de los sindicatos consistía en posicionarse como grupo de presión sobre el Estado para poder influir en las políticas públicas del sector y asegurar así una distribución más favorable para los trabajadores/as. Las conducciones dependían de la organización y disciplina de todos los niveles aumentando el control de la acción colectiva, quedando las relaciones laborales fuertemente centralizadas para poder regular ese funcionamiento social en una relación de fuerzas que permita la negociación con el sector empresario (op.cit.:165). En las prácticas delegativas, los *liderazgos sindicales* han sido determinantes a la hora de pensar en la adhesión a sus estructuras, más allá de la orientación de las luchas que se estaban desarrollando y del momento histórico. Así, como dijimos, una estructura jerárquica y vertical caracterizó la organicidad del Modelo, legitimado por gran parte del movimiento obrero, vinculado a una orientación política ideológica específica (la estructura sindical difícilmente pudo (y puede) pensarse al margen de la figura del peronismo). Como sostiene Battistini, “repitiendo, en alguna medida, la lógica del partido, el liderazgo de los sindicatos se ejercía de una forma paternalista y caudillesca. La presencia de líderes fuertes fue siempre una característica de las estructuras obreras, quienes parecían contar con todo el poder en sus manos, así como la posibilidad de perpetuar su mandato casi de por vida” (2010:7)⁸.

Es así que desde sus orígenes el MSAT se sostiene bajo el amparo de un marco legislativo que protege dinámicas relacionales y estructuras específicas. El Modelo pudo sostenerse en el tiempo, pese a los diferentes ciclos de lucha. Ni la proscripción del peronismo, ni las diferentes dictaduras, ni el asesinato de muchos de sus referentes en los setenta, ni las reformas estructurales de los noventa pudieron derribarlo, ni tampoco las dinámicas económicas han podido trastocarlo. Siguiendo a Murillo (Murillo, 1997:422), la Ley de Asociaciones Profesionales, la Ley de Negociación Colectiva y la Ley de Obras Sociales, le otorgaron a los sindicatos cierto grado de *autonomía* con respecto a las condiciones del mercado de empleo, lo que podría llegar a explicar su supervivencia, por ejemplo, en el periodo de reformas estructurales. Como dijimos, la ley legitima un movimiento sindical estructurado por ramas (que reemplaza la organización con base en los oficios), con organizaciones sindicales que si cumplen con la normativa, pueden lograr el monopolio de la acción sindical si cuentan con el mayor número de afiliados, en un campo territorial y profesional dado⁹.

⁸ Este planteo es relevante en la actualidad y una de las fuentes de crítica hacia los sindicatos: “Persisten veteranos dirigentes al frente de sus gremios durante varias décadas: Armando Cavalieri, Carlos West Ocampo, Ramón Baldassini, Amadeo Genta y José Luis Lingeri, los más notorios, pero también un caso único en el mundo, como el de Raimundo Ongaro, con casi 90 años, que sigue al frente de la Federación Gráfica al cabo de casi medio siglo. La muerte de Oscar Lescano, a los 80 años y al frente de su gremio, Luz y Fuerza, en los últimos 29, es otro símbolo de un linaje de sindicalistas cuyo poder sólo se extingue por razones biológicas. Al mismo tiempo, expresiones surgidas de la crisis, como las organizaciones piqueteras y otras corrientes sindicales –peronistas o de izquierda–, mantienen sus postulados de mayor autonomía respecto del Estado y sus demandas de reconocimiento de personería y mayor democracia sindical” en Diario perfil- 9 de febrero de 2014- Fabian Bosoer, “De Ubaldini a Moyano: el mismo Modelo, otras realidades”.

⁹ Si una organización quiere representar y defender los intereses de los trabajadores/as debe inscribirse en el Ministerio de Trabajo, presentando estatutos que cumplan con la ley de asociaciones profesionales. Este

Retomando, mencionamos que la categoría *Modelo Sindical* supone dar cuenta de la estructura de funcionamiento de una organización y su marco de relaciones, en donde la cuestión de la legalidad y la representación aparecen como dimensiones claves para dar cuenta del mismo. Cuando planteamos la legalidad, básicamente hacemos referencia en Argentina a las dos leyes que consideramos más importantes y que estructuran las dinámicas intra/inter y extrasindicales: por un lado la ley de Asociaciones Sindicales (23.551), en donde el monopolio de la representación aparece como eje estructurante a partir del cual se tejen las relaciones intra e inter sindicales; y por otro, la ley de las Convenciones Colectivas de Trabajo (14.250), para pensar la estructuración tripartita de la negociación. Dichas leyes marcan dinámicas relacionales en diferentes escalas. Por un lado, nos encontramos con instancias que suponen una cercanía con el proceso productivo, como son los delegados en los establecimientos y las Comisiones Internas (mediación cercana a las bases); y por el otro, con aquellas otras instancias encargadas de las negociaciones con el sector empresario y el Estado en un nivel agregado mayor (las cúpulas) (en esta construcción estilizada estamos obviando instancias intermedias entre las bases y las cúpulas e instancias supranacionales que impregnan el Modelo). *Consideramos que la dinámica relacional que se establece entre esas dos instancias es desde donde podrían surgir alternativas que disputen o cuestionen el MSAT hegemónico. Para sostener esto, tenemos necesariamente que apoyarnos en experiencias históricas que hayan sugerido esta posibilidad, tanto “desde abajo” como “desde arriba”.*

El Modelo sindical Argentino en perspectiva histórica

La historia larga del Modelo. La época de la resistencia.

Luego del golpe del cincuenta y cinco que derrocó a Perón del poder, el MSAT fue cuestionado “desde arriba” y tensionado “desde abajo”. Con respecto a su cuestionamiento desde arriba, el nuevo gobierno en su afán de desarticular una de las bases fuertes del peronismo, arremetió contra algunos sostenes del Modelo Sindical, aunque sin éxito. Fueron intervenidos e inhabilitados algunos dirigentes y se dictó el decreto 9270/56, con el argumento de establecer la libertad sindical y disociar lo sindical de lo político partidario (en una clara intención de disociarlo del peronismo). Si bien estas medidas no prosperaron, se pretendía anular la personería gremial, abriendo la posibilidad que se constituyan libremente sindicatos solamente con la condición de la simple inscripción. No se establecía plazos de mandato ni condiciones de reelección para los miembros de las comisiones directivas quedando librado a los estatutos y se imponía la representación de las minorías en ellas. Si existiera más de una organización obrera en una misma actividad, rama o

primer paso le otorga la personería jurídica. Cuando cuenta con el 20% de afiliados de los trabajadores/as que pretende representar, el mayor número de afiliados en comparación con otras organizaciones, entre otros requisitos, puede obtener la personería gremial, que le da el monopolio de la representación y le otorga mayores atributos, como poner en ejercicio el derecho a huelga, negociar un convenio colectivo, presentar candidatos a la elección de delegados en una empresa y administrar las obras sociales (Bunel, 1992:80).

empresa, la representación, para los fines negociales, sería ejercida por una *comisión intersindical*, en la que se encontrarían representadas las minorías (Etala, 1995; Battistini, 2010)

Ahora bien, ya en los sesenta, como sostiene Abal Medina, “se fortalece una estrategia sindical que dilata la resistencia y negocia con los gobiernos institucionales y de facto que se suceden vertiginosamente, supeditando los aumentos salariales a las cláusulas de productividad y rendimiento” (2012:108). Fue el “vandarismo”¹⁰ el que impregnó determinadas dinámicas relacionales al Modelo, pero sin llegar a constituirse en una alternativa al mismo, sino una forma de acentuar la centralización y la desactivación del poder de las bases. La autora sintetiza algunos rasgos característicos del “Modelo vandorista”, como ser la profundización del corporativismo, en donde los sindicatos serían un factor de poder con su metodología de “golpear primero para negociar después”, declarado no clasista, desarrollando prácticas macartistas ante aquellos trabajadores/as/as, dirigentes o activistas que cuestionaban el accionar sindical propuesto. Por último, el vandorismo contribuyó a construir el aparato sindical dotándolo de funciones políticas y económicas (2012:109).

En cuanto a la tensión del Modelo *desde abajo*, hacemos referencia a las experiencias sindicales de base del período que va desde la caída del segundo gobierno de Perón ('55), al golpe militar de 1976, la llamada época de la *resistencia* (James, 1990). Las mismas habrían puesto en tensión la estructura sindical, tensión que se generaba por el rol disruptivo de los cuerpos de delegados y comisiones internas en el espacio de la fábrica, y las cúpulas sindicales. Según Gilly, “el control por el Estado desde arriba, a través de los dirigentes peronistas, y el empuje y la organización de los trabajadores/as/as desde abajo, marcó desde entonces a los sindicatos industriales de masas argentinos” (1978:57). Según este autor, fue en el “Cordobazo” de 1969¹¹, y en la huelga general de 1975¹², cuando esa tensión entró en conflicto antagónico. El movimiento “desde abajo” con referentes vinculados directamente a la dinámica del proceso productivo, entró en contradicción directa con el gobierno peronista y con el Estado, aunque, según Gilly, no contaba con el grado de maduración para ofrecer una alternativa política a la crisis (op.cit:58). Este movimiento desde abajo se caracterizaba por la práctica asamblearia y la acción directa, en el que participaban diversas corrientes políticas. Según Gilly, las acciones en los lugares de trabajo, aunque no tenían un carácter anticapitalista, lograban poner en cuestión el *despotismo capitalista en la fábrica*, “por la destitución de jefes y capataces prepotentes,

¹⁰ Esa denominación hace referencia al referente de una corriente del sindicalismo, el metalúrgico Augusto Timoteo Vandor, cuyo liderazgo emergió de las huelgas más importantes de la etapa de la resistencia peronista. Fue además el principal promotor del Peronismo sin Perón en tiempos de proscripción.

¹¹ Véase Brennan, (1996), “El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba 1955-1976”, editorial Sudamericana, Bs. As.

¹² La Huelga General del setenta y cinco se piensa como el punto de llegada de un proceso de luchas dispersas, motorizadas principalmente por las bases obreras en respuesta a una serie de políticas impulsadas por el gobierno de “Isabelita” a través de su Ministro de Economía Celestino Rodrigo. El llamado “rodrigazo” tendía a beneficiar al capital más concentrado, suspendiendo las negociaciones paritarias, con un gobierno que pretendía establecer topes a los aumentos salariales. Como resultado del proceso de lucha y movilización que comienza a nivel de las bases pero que deriva en una toma de posición de la CGT (Confederación General del Trabajo), convocando a la huelga, renuncian tanto el Ministro de Economía, Rodrigo, como el Ministro de Bienestar Social José López Rega (véase: Cotarelo y Fernández, 1997; Wegner y Aguirre, 2007, entre otros)

por el derecho de discutir en el trabajo, contra los despidos o las represalias por motivos sindicales, por la disminución de los ritmos de trabajo y del número de maquinas o de tareas asignadas a cada obrero” (op.cit.:58). Muchas luchas que terminaban en conquistas en diferentes establecimientos, se combinaban con otras reivindicaciones nacionales que se legislaban, en las que participaban los sindicatos a niveles más agregados, como las vacaciones pagas, la seguridad social, la reglamentación del ambiente de trabajo, la jubilación, tribunales, la estabilidad en el trabajo, la indemnización por despidos, etc. (op.cit:59). Con las formas organizativas en los lugares de trabajo, los trabajadores/as se constituyeron en órganos de defensa de sus derechos y como agentes de control para mantener y/o mejorar las condiciones de trabajo (desde ropa de trabajo, horarios de almuerzo, baños, etc.)¹³.

Para las cúpulas, como sostiene Battistini, “Más allá de la tranquilidad que otorgaba el control del aparato, la posibilidad que las bases se rebelaran o que los delegados más cercanos a ellas articulen movimientos contrarios a la conducción del gremio siempre estuvo latente en Argentina. Esta era quizás una de las condiciones originarias del sindicalismo de nuestro país. Para que este factor pueda haberse generado podemos afirmar que se conjugaron dos factores: la distancia entre las bases y la dirigencia; y la posibilidad de generar en la base espacios diferenciados ideológicamente con las cúpulas. Se trataba de dos factores correlacionados en forma permanente, ya que cuando el hiato comunicacional entre la dirigencia y la base se extendía, se generaban las condiciones necesarias para el surgimiento de representaciones, en dichos espacios, ideológicamente distanciadas de la dirigencia sindical tradicional” (2010:8).

Fue justamente esta organización de base la que habría sufrido un proceso de burocratización a través de las direcciones sindicales peronistas vinculadas al Estado, mediante formas clientelares. Este hecho, según Gilly, no eliminaba la organización, sino que “la adormecía y la volvía más pasiva”. Los años previos a la dictadura militar desde el setenta y tres al setenta y seis, grupos paramilitares comenzaron a perseguir y asesinar a muchos militantes, entre ellos, referentes sindicales¹⁴, proceso que continuó luego, a través de la violencia ejercida desde el Estado durante la más sangrienta dictadura acontecida en Argentina (op.cit:61)¹⁵. La dictadura representó un quiebre en la concepción societal articulada en torno al mundo del trabajo. La política económica de Martínez de Hoz (Ministro de Economía), el llamado Programa de Recuperación, Saneamiento y Expansión de la Economía Argentina, junto con otras prácticas de carácter represivo hacia dirigentes

¹³ Como sostiene Santella, son pocos los trabajos sobre el origen de de estas formas de organización en el nivel de establecimientos, pero uno de los trabajos referenciados es el de Basualdo (2008). A su vez, Santella avanza en ello mostrando una etapa previa al primer peronismo, en donde los comunistas habrían jugado un papel relevante en la organización de los trabajadores/as en ese nivel. También como fue el proceso de su expansión, como se configuraron en una alternativa que contribuyó a la unidad del movimiento obrero frente al sindicalismo de oficio, entre otras cuestiones. Véase Santella, A., (2012), “De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones”, en Serie Aportes. Ciclo de seminarios “El Modelo sindical en debate. ISSN 1853-113, ASET y Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires

¹⁴ Entre los nombres más resonantes encontramos a Atilio López, René Salamanca y Agustín Tosco, referentes de la Coordinadora de Gremios, Comisiones Internas y Fábricas en Conflicto.

¹⁵ Es necesario destacar el papel que tuvo la dictadura en los intentos de desestructuración del Modelo, con su política de intervención, persecución y represión hacia los actores sindicales. Véase: Canitrot, 1979; Abos, 1984; Fernández, 1985; Brennan, 1992.

sindicales, se propusieron revertir el proceso de industrialización y desarticular el entramado social sobre el que éste se apoyaba, para poder así conformar una nueva estructura de poder económico (en donde el sindicalismo perdía el lugar de antaño). Entre las medidas más relevantes podemos mencionar el congelamiento salarial, la apertura y liberalización de los mercados, el ajuste fiscal, el cierre de empresas, la destrucción de puestos de trabajo, la disminución del poder adquisitivo del salario, el aumento de la desocupación, y en lo que respecta al mundo sindical, la intervención de los sindicatos, la prohibición del derecho a huelga y el secuestro y desaparición de sindicalistas, entre otras acciones. El gobierno de facto en el setenta y nueve dictamina una nueva Ley de Asociaciones Gremiales (N°22105), que se proponía fortalecer el control del Ministerio sobre los sindicatos, prohibir la conformación de organizaciones de tercer grado, inhibir las actividades políticas, separar las obras sociales de los sindicatos y promover la atomización geográfica de las entidades gremiales. Como podemos ver, la ley claramente atacaba el corazón del Modelo Sindical “desde arriba”, con el claro objetivo de darle el golpe final, hecho que la historia demuestra que no ocurrió.

Una vez finalizada la dictadura, se abrió un nuevo escenario para el sindicalismo Argentino. Con la victoria del radicalismo en el ochenta y tres, nos encontramos con las bases desactivadas, desdibujándose la importancia del lugar de trabajo como parte del *Modelo* y reactivándose, luego de su cuestionamiento, en la cima de la estructura sindical, en donde los referentes comenzaron a tejer nuevas y viejas alianzas, como veremos en el siguiente apartado. Estos procesos habrían afectado principalmente las dinámicas basistas del Modelo, porque la “desindicalización” puede leerse a partir de la menor implantación de los sindicatos en las empresas y la reducción de su autoridad entre los trabajadores/as (Boltanski y Chiapello, 2002). Sin la intermediación sindical de la sección de base, las instancias que representan a los asalariados en las negociaciones nacionales o por sectores, quedarían desprovistas de la información necesaria para cumplir su rol de intermediación/negociación/protección, y justamente es así que se iría perdiendo la legitimidad de ese actor, ampliándose la distancia entre los trabajadores/as y sus representantes (op.cit.:366). Aquí queda reflejada claramente la desconexión entre los representantes y sus representados, en una dinámica relacional que no supone diálogo, sino muchas veces imposición y acatamiento, frente al desconocimiento.

Los años ochenta y noventa. La historia corta del Modelo Sindical

Los ochenta

El radicalismo en el poder, hacia finales del ochenta y tres impulsó la ley de reordenamiento Sindical, la llamada Ley Mucci¹⁶, que para muchos representaba un claro

¹⁶ El nombre de la Ley responde al apellido del entonces Ministro de Trabajo, Antonio Mucci, un ex dirigente gráfico de orientación socialista. Dentro de las modificaciones que incorporaba la Ley a la dinámica del Modelo, se encontraba la forma de elección de los representantes por parte de los trabajadores/as y la obligación de la dirigencia de revalidarse en las urnas No cambiaba el Modelo de un solo sindicato por rama

ataque al movimiento obrero, pero básicamente implicaba una alternativa “desde arriba” al MSAT, que había sido resquebrajado en la dictadura. A su vez, dentro del sindicalismo se dio un proceso de redefiniciones a nivel de cúpulas, frente a la pérdida de poder del hasta ese momento referente principal, Lorenzo Miguel¹⁷, secretario general de las “62 organizaciones” (La burocracia sindical), quien fue uno de los señalados como responsable de la derrota del justicialismo en las elecciones (los llamados “Mariscales de la derrota”). Las divisiones internas del partido trasladadas al campo gremial, se expresaban de la siguiente manera. Por un lado, las “62 Organizaciones” lideradas por Lorenzo Miguel, que eran las portadoras de las viejas orientaciones del sindicalismo peronista, caracterizado por el monopolio de la negociación y la conducción verticalista, la llamada “burocracia sindical”¹⁸. La otra corriente fue el llamado grupo “de los 25”¹⁹, sindicalistas que desde 1979 encabezaron las protestas sindicales contra la dictadura militar, algunos que rompieron con la “62”, otros que participaron de movimientos sindicales alternativos a la conducción oficial de la CGT durante los sesenta y setenta, que según Palomino, “se perciben a sí mismos como encabezando un movimiento de renovación sindical, de sus métodos y de sus posiciones frente a la sociedad y el Estado” (1985:10).

Frente a un nuevo gobierno no peronista y con fracturas a nivel de las dirigencias sindicales, la oposición a la Ley Mucci significó el comienzo de la unidad del sindicalismo a nivel de sus cúpulas, en donde se construyen los nuevos realineamientos que caracterizaran al movimiento obrero durante los primeros años del gobierno de Alfonsín. La oposición a la Ley fue una de las motivaciones que impulsó la reunificación de la CGT y el inicio de una serie de movilizaciones mostrando “públicamente” el rechazo. Finalmente el 14 de marzo del ochenta y cinco la Ley fue rechazada en el Senado, el mismo año en el que se conforma el Frente de Renovación Peronista²⁰ que se propuso la

de actividad pero establecía la obligatoriedad de incorporar mayorías y minorías en la conducción de los gremios

¹⁷ Lorenzo Miguel fue un legendario dirigente metalúrgico, representante del “viejo sindicalismo”, quien muere en diciembre de 2002.

¹⁸ “Término que en nuestro país [Argentina] designa mucho menos una vocación administradora o un racionalismo en la toma de decisiones, que una modalidad de acceso y continuismo en la dirección por captación de aliados, eliminación de competidores y un ejercicio autoritario del poder, estilo heredado de quien durante la década del ‘60 condujera la UOM, Augusto Vandor” (Palomino, 1986:10).

¹⁹ Durante la dictadura militar en los setenta, la CGT es primero intervenida y luego legalmente disuelta. Pese a ello el sindicalismo se reorganizó en dos sectores: a) un sector “confrontacionista” con la dictadura, llamado primero “los 25” y luego CUTA (Confederación Única de Trabajadores Argentinos) y CGT-Brasil; y b) un sector “dialoguista” con la dictadura llamado primero CNT y luego CGT-Azopardo. El sector de los 25 fue quien impulsó una serie de medidas contra la dictadura que tuvieron gran repercusión en la población. A su vez, en 1980 reconstituyen la CGT pese a su ilegalización explícita, siendo conocida como CGT-Brasil.

²⁰ “La Renovación peronista surgió como corriente interna en el peronismo a partir de la derrota electoral de 1983 pero se constituyó formalmente en 1985 al publicar su manifiesto fundacional firmado por sus líderes nacionales: Antonio Cafiero, Carlos Grosso y Carlos Menem. Para 1987, con su victoria en las elecciones, se consolidó como corriente hegemónica dentro del peronismo perfilándose hacia afuera del movimiento como una alternativa políticamente válida. Sin embargo, en las internas justicialistas de 1988 el ala cafierista fue derrotada por el ala menemista que se identificaba con los sectores menos renovadores del peronismo. A pesar de su corta vida la Renovación representó una particular articulación de los valores nacional-populares y los democráticos liberales. Este artículo busca dar cuenta del modo en el que entre 1983 y 1988 se articularon valores como el consenso, la deliberación, la democracia representativa y el estado de derecho con los valores asociados a la nación, la unidad, el liderazgo y el pueblo. Creemos que estos modos de articulación, cambiantes y en tensión, no sólo condicionaron la experiencia renovadora sino que manifestaron la persistente

democratización del partido que impactaría significativamente sobre las prácticas sindicales. Analistas plantearon el inicio de un proceso de desindicalización del PJ (partido justicialista) ante el desplazamiento de la cúpula sindical de sus puestos dirigentes, quedando de ahí en más en manos de dirigentes políticos partidarios (De Ipola, 1987; Levitsky, 2004; Gutiérrez, 1998 y 1999). “Paradójicamente, mientras la Confederación General del Trabajo (CGT) fue el actor más dinámico en las primeras movilizaciones populares contra la dictadura (Paz, pan y trabajo, encabezadas por el cervecero Saúl Ubaldini), y luego de la oposición al gobierno radical (se contabilizan trece paros nacionales), los sindicalistas fueron desplazados de sus espacios de poder al interior del partido vía reforma estatutaria y perdieron peso como legisladores (Rocca Rivarola, 2009). En efecto, el peronismo redujo el número de candidaturas sindicales en favor de la construcción de alianzas territoriales, empujando de ese modo a los sindicalistas a posiciones más corporativas en relación con el Estado y reduciendo su posibilidad de imponer proyectos políticos” (Anigstein, 2014:4)

Pese a ese desplazamiento de los referentes sindicales de la estructura partidaria, el rechazo a la Ley Mucci, y la reactualización de la Ley de Asociaciones Sindicales heredada del peronismo en 1988, terminaron de resguardar la base de poder del Modelo y fueron las *burocracias sindicales*, aunque renovadas, las protagonistas del MSAT hegemónico en esa etapa, que se caracteriza por “la desconfianza de la democracia interna y de la intervención directa de las bases”, en donde los mismos dirigentes continúan a la cabeza de las organizaciones, siendo la principal preocupación preservar y reforzar el instrumento organizativo que permite legitimar el Modelo sin cuestionamientos (op.cit:9). Recordemos que la Ley de Asociaciones Profesionales de 1988 reafirma la centralización de la estructura sindical, evitando que prolifere el conflicto social a través del control de las instancias de base, contemplando el hecho de que las mismas estaban desactivadas y sin referentes cercanos surgidos del seno del proceso productivo.

Estas dinámicas políticas se dan en un marco de transformaciones económicas, que afectaban claramente al movimiento obrero en su conjunto porque tendían a desestructurar la dinámica productiva vincula al pleno empleo. El cierre de fábricas en los ‘80, el crecimiento del cuenta propismo como colchón que atenuaba la caída del empleo formal, otros procesos culturales que acentuaron los problemas del mercado de empleo, generando subocupación o desocupación, impactaron sobre la dinámica sindical, pero fue en los noventa cuando el nuevo modelo de acumulación centrado en la valorización financiera y la desindustrialización pudo llevarse adelante con éxito, como veremos más adelante.

Ahora bien, en ese contexto de desestructuración del mundo del trabajo y en el contexto hiperinflacionario de finales de los ochenta y principios de los noventa, Bunel se pregunta “¿cuál es entonces la autoridad sindical, si sólo se basa en la negociación colectiva, ya que los acuerdos salariales son válidos por unos pocos días?, ¿Cuál es la credibilidad de la acción sindical frente a los asalariados, si el salario real de un obrero de la industria a fines de 1989 era inferior que a fines de los años cuarenta?, ¿Cómo construir [sería mejor plantear reconstruir] la solidaridad y la movilización de los asalariados, si las desigualdades de los ingresos de un sector a otro varían de uno a cinco, y mucho más si se

tensión entre el ‘país liberal’ y ‘la patria peronista’”. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-984X2013000100002&script=sci_arttext

tienen en cuenta los oficios y las empresas?, ¿Cómo despertar la adhesión a partir de un tejido económico constituido por pequeñas empresas, con predominio de las actividades de servicios y con una multitud de trabajadores/as que ejercen su actividad por su cuenta?” (op.cit:7). Nos preguntamos nosotros aquí, ¿cómo pudo ser, que pese a estas transformaciones que lo cuestionaban, el MSAT continuo teniendo vigencia?

Los Noventa

Las transformaciones económicas impulsadas durante el gobierno de Menem en los noventa, fueron generando espacios laborales caracterizados por la inestabilidad y la convivencia en un mismo espacio, de trabajadores/as con diferentes grados de protección, ya sea, porque sus contratos se apartan del marco normativo vigente, o porque se produjeron cambios normativos que permitieron la existencia de formas diferenciadas de relación salarial, mostrando regulaciones con niveles de protección inferiores a las establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo. Sumados a estos espacios, también nos encontramos con la evasión impositiva por parte de los empleadores, generando formas de trabajo no registradas, o trabajadores/as que perciben una porción del salario en “blanco y otra en negro”. No está demás decir que estas diferentes regulaciones en un mismo espacio laboral, fueron acentuando la fragmentación de la clase trabajadora en ese nivel, proceso que dificultó la organización de los trabajadores/as en los espacios laborales ante la proliferación de formas de inserción laboral menos protegidas y vínculos laborales menos estructurados y más débiles en comparación con los estándares imperantes hasta mediados de los años setenta. Podemos decir que la fragmentación del mundo del trabajo afectó las trayectorias laborales, resquebrajó las solidaridades entre los trabajadores/as tanto en sus lugares de trabajo como en sus espacios de sociabilidad (Negri, 2002), ante un acelerado proceso de estratificación vertical y fragmentación horizontal de ese mundo, que como ya dijimos, fue complejizándose progresivamente²¹ (de La Garza, 2001).

Es innegable que los años noventa impactaron desfavorablemente sobre los modos institucionales de regulación laboral y los sindicatos en ese contexto, dejaron de tener protagonismo en el escenario político y social del país. Sin embargo, las leyes que representan el sostén del Modelo, continuaron en vigencia, coexistiendo con otras leyes que tendían a desregular las relaciones laborales afectando claramente la conformación del asalariado y acotando los espacios de acción sindical. En este marco, a medida que el actor sindical iba perdiendo su poder de antaño, el poder empresarial tuvo un movimiento inversamente contrario, y una gran masa de trabajadores/as dejaron de estar amparados por el Modelo. El disciplinamiento de la fuerza de trabajo quedó reflejado en el decrecimiento de la conflictividad laboral, sobre todo en el sector de los trabajadores/as industriales,

²¹ Es interesante pensar aquí en el planteo de Castel (1999), cuando nos advierte sobre los cambios que han venido afectando a la clase obrera y que operan sobre sus formas de organización, pensando específicamente en la precariedad y el desempleo como aquellos factores que desestructuran al movimiento obrero. Por un lado, nos dice Castel, se quiebran las homogeneidades intra e intercategoriales, y por el otro, se rompen las solidaridades que antes permitían a los trabajadores/as/as relacionarse en sus lugares de trabajo y accionar colectivamente.

quienes sufrieron directamente el impacto de la flexibilización y, a partir de 1994, la amenaza disciplinadora del desempleo. Como sostiene Svampa, “el conflicto sindical tendió a concentrarse en el sector público, donde se sostuvieron niveles de conflictividad similares a los años ochenta, con un notorio incremento de las acciones de carácter defensivo en los sectores de salud y educación” (2010:5). El proceso de privatizaciones y su impacto sobre el mercado de empleo merecen especial atención. Durante esa etapa, hubo pérdida de puestos de trabajo, se socavó el número de afiliados sindicales y se limitaron muchos de los beneficios existentes en los convenios colectivos del sector. Estas transformaciones reforzaron y/o produjeron nuevos alineamientos en el campo sindical. Entre esos posicionamientos podemos mencionar que la CGT Azopardo fue la que rechazó las privatizaciones, siendo la CGT San Martín²², la que luego de recibir programas de propiedad accionaria para los trabajadores/as administrados por los sindicatos y paquetes de retiros voluntarios, optó por una actitud de apoyo. Otros grupos sindicales de otra facción de la CGT, rechazaron las privatizaciones, manifestándose contra ellas (por ejemplo las huelgas organizadas por los sindicatos de los trabajadores/as telefónicos de la capital federal), quienes junto a la Asociación de Trabajadores/as del Estado (ATE), fueron exceptuados de los programas de participación accionaria (Murillo, 2005:189).

El fraccionamiento de las cúpulas sindicales quedó reflejado en las diferentes reacciones ante el proceso de transformación en curso, pero en definitiva, los sindicatos con mayores recursos de poder, nucleados en la CGT, son los que han tenido, según Palomino (2000:169), una orientación “*conservadora adaptativa*”, que se basó en un intercambio en donde se garantizaba la continuidad legal del monopolio de la representación, el control de los fondos de las obras sociales, la participación en listas políticas partidarias y el rol en la negociación colectiva que preservaría la capacidad de intervención de las cúpulas gremiales (manteniendo el sostén del Modelo). A cambio, la dirigencia sindical terminó aceptando la flexibilización laboral y legitimando el nuevo gobierno, medidas que golpeaban directamente las bases sociales que sustentaban el Modelo. Por su parte, Etchemendy y Collier, (2007:33) consideran que evitar profundas modificaciones a la legislación laboral de derecho colectivo²³, les permitió a los sindicatos preservar el “*poder asociacional*”, haciendo referencia a las regulaciones que favorecen la posición de los sindicatos para negociar antes mencionadas, como el monopolio en la afiliación o un marco para la negociación colectiva que induce la centralización a expensas de sindicatos locales o comisiones internas (nuevamente la preservación de la ley). Esa preservación fue un

²² Con la victoria de Carlos Menem en el ochenta y nueve, y la situación paradójica del sindicalismo frente a un gobierno peronista que comienza a implementar medidas que afectaban claramente al Movimiento Obrero, la CGT se dividió entre la “San Martín” del mercantil Guerino Andreoni y la “Brasil” de Ubaldini, respaldado por el metalúrgico Lorenzo Miguel y el petrolero Diego Ibañez, entre diversos gremios. “Moyano, Juan Palacios y Julio Piumato crearon el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA). Algunos sindicatos luego decidieron escindirse para dar vida a la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) de Víctor De Gennaro. En realidad, entonces el movimiento obrero se dividió en cuatro grupos bien diferenciados: el que respaldó de forma total a Menem (Luis Barrionuevo); el que propuso negociar sin enfrentar al presidente de manera abierta (gordos), el que planteó una férrea oposición sin romper la CGT (el MTA) y el que propuso la resistencia total creando otra central (la CTA estatal y docente)”.

http://www.lacapital.com.ar/ed_impresa/2012/7/edicion_1349/contenidos/noticia_5090.html

²³ Como la retención de la cobertura obligatoria del convenio para los trabajadores/as no sindicalizados, el monopolio de la representación, la protección reguladora de las negociaciones centralizadas, la administración del sistema de salud y la cláusula de la ultraactividad (Etchemendy y Collier, 2007).

recurso esencial que permitió promover su ofensiva en el período 2003-2007 “los sindicatos no pudieron evitar en los noventa las reformas que debilitaron significativamente al movimiento obrero; sin embargo, obtuvieron concesiones que preservaron recursos institucionales que se mantendrían latentes, pero que resultarían ser condición necesaria para el resurgimiento subsiguiente, y para la emergencia del neocorporativismo segmentado” (2007:31).

Por su parte, Murillo (1997:438) nos plantea una “supervivencia organizativa”, haciendo referencia a los sindicatos que ganaron el control de la CGT cuando ésta se unifica en 1992. Dicha supervivencia se refiere al predominio del “sindicalismo de negocios” que se montó para disminuir la histórica dependencia del Estado y la obtención de recursos organizativos vía mecanismos de mercado promovidos por las reformas. Estos sindicatos eligieron compensar la caída de las cuotas sindicales y contribuciones de obras sociales con ingresos financieros derivados de actividades empresarias. Así, los afiliados sindicales comienzan a ser una población cautiva para la venta de servicios (Palomino, 2000:126)²⁴.

Pensando en estudios de caso en América Latina, mirando las diversas respuestas sindicales frente a escenarios similares escenario, sobre la base de los casos de Brasil, Chile y México, Zapata vislumbraba un debilitamiento del rol de los sindicatos en términos de negociación de los salarios y las condiciones de trabajo, su intervención en la regulación del empleo y su participación en la administración de la seguridad social y los servicios de salud. Frente a estos cambios, la pregunta acerca de la *crisis* de las organizaciones latinoamericanas de los trabajadores/as se traslada hacia el análisis de las *alternativas* disponibles para los sindicatos en las nuevas condiciones económicas (2003:6). En términos generales, este autor sostiene que las transformaciones de los mercados de trabajo y la reestructuración del aparato productivo indican que las formas tradicionales de organización sindical experimentan serias dificultades para conseguir sindicalizar a los nuevos trabajadores/as, sosteniendo que factores como el tamaño de las empresas, las formas de contratación, la flexibilización del tiempo de trabajo, bloquean la posibilidad de organizar a los trabajadores/as en la empresa, en forma sostenida.

Resumiendo, pese a los procesos e indicadores concretos que llevarían a la posibilidad de cuestionar el Modelo, tanto “desde arriba” como “desde abajo”, éste continuó siendo la alternativa para que los representantes de los trabajadores/as negocien con la patronal. En los ‘90, ni el descenso del número de afiliados teniendo en cuenta la

²⁴ Para un análisis detallado sobre el sindicalismo empresarial en perspectiva histórica, véase: Pablo Ghigliani, Juan Grigera y Alejandro Schneider, (2012), “Sindicalismo empresarial: problemas, conceptualización y economía política del sindicato”, en Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho, Año 17, n° 27, 2012, 141-164. Los autores indagan sobre los mecanismos a partir de los cuales una institución social que tiene sus orígenes en la asociación solidaria de los trabajadores/as, termina acumulando capital a partir de la explotación comercial de esas mismas necesidades.

tasa de sindicalización, ni la ampliación de la distancia entre las cúpulas y las bases, ni la abstención en las elecciones sindicales en los diferentes niveles, ni el decrecimiento/desconocimiento de los jóvenes del mundo sindical, ni la reducción de las huelgas en un contexto de dificultades sociales crecientes, ni el menor grado de implantación sindical en los espacios de trabajo (Boltanski y Chiapello, 2002:370), pudieron contra el MSAT, Modelo que se consolidó en la primera década del nuevo siglo, como veremos en el siguiente apartado.

El kirchnerismo y el Modelo sindical

Los cambios acontecidos en la Argentina luego de la crisis del 2001, y básicamente a partir del primer gobierno de Néstor Kirchner, muestran una paulatina transformación del patrón de crecimiento, que implicó la salida del modelo de acumulación centrado en la valorización financiera, aquel que tuvo lugar en la década de los '90. La crisis del consenso neoliberal trajo consigo un reposicionamiento de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales, en donde encontramos una reivindicación del MSAT. En el escenario político social, y en el plano estrictamente laboral, la recuperación económica experimentada en la región en este nuevo milenio, pareció estar acompañada por una tendencia que revertía el acotamiento de los espacios de acción sindical. Lo cierto es que hubo un renovado interés por la cuestión sindical y desde diferentes disciplinas, perspectivas y escalas de análisis se está dando cuenta del escenario actual, tan marcado por tensiones, ambigüedades y disputas²⁵.

Entonces, es indiscutible que los sindicatos han recuperado la vitalidad de otros años, hecho que puede verificarse con indicadores concretos, como el crecimiento del número de negociaciones colectivas, las tasas de afiliación, el crecimiento de los conflictos de tipo gremial, y la presencia concreta de organizaciones sindicales en las calles. Así, la vitalización sindical aparece como dato concreto, no sólo en Argentina, sino en muchos países latinoamericanos (México, Brasil, Uruguay, etc.), desafiando aquellos pronósticos que hablaban hasta de su posible desaparición.

Para argumentar la tesis del resurgir del actor sindical en la Argentina de la última década, como dijimos, podemos tomar datos cuantificables, a partir de indicadores como la tasa de afiliación y la información sobre cantidad de negociaciones colectivas, pensando en el universo de los trabajadores/as registrados. En relación al primer indicador, la tasa de afiliación, según la bibliografía existente sobre la temática, sería influenciado por varios factores, como la estructura del empleo, la normativa legal, la situación general del mercado de trabajo expresada en la tasa de desempleo y las orientaciones políticas dominantes, que pueden desincentivar o incentivar procesos de sindicalización²⁶. A su vez,

²⁵ El "resurgir del actor" fue analizado mirando la experiencias de revalorización del mundo sindical en países como México, Brasil y Argentina, y hay una reciente producción bibliográfica sobre la temática (Zapata, 2004; Bensusán, 2004; de La Garza Toledo, 2005; Alcalde, 2003, 2006; Leyva, 2005; Bisberg, 2003; Guzmán Concha, 2004; Fernández, 2005, 2007; Ferrero, 2005; Di Tella, 2003; Armelino, 2004, entre otros).

²⁶ www.pagina12.com.ar/imprimir/diario/economia/index-2008-10-06.html

la presencia de representación gremial en el lugar de trabajo indudablemente constituye otro factor que facilita el acercamiento de los trabajadores/as a las estructuras sindicales (Marshall y Groisman, 2005). Pese a la dudosa confiabilidad de los datos existentes, desde el año 2003 creció la cantidad de afiliados en numerosas organizaciones gremiales, revirtiendo la tendencia a la baja de las tasas de afiliación ligada a los cambios de composición sociológica del salariado (Drolas, 2008:10).

Con respecto a la negociación colectiva, un instrumento de regulación de las relaciones laborales que tutela los derechos de los trabajadores/as ante cambios económicos, mostró un aumento significativo en todo el período. Como sostiene Anigstein “a partir de 2004 la negociación colectiva experimentó un gran crecimiento observable en la cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados anualmente y en la ampliación de su cobertura. Mientras que el total de convenios y acuerdos firmados entre 1991 y 2002 fue de 2119, el total de convenios y acuerdos acumulados desde 2003 hasta 2010 es superior a 7.000. La actividad negocial –que permaneció contraída entre 1991 y 2003- experimentó un crecimiento progresivo desde 2004 hasta el 2010. Se destaca la recuperación de la negociación por actividad, que había registrado una drástica disminución a favor de la negociación por empresa desde 1993 hasta 2002, si bien ésta última no cesó de crecer. En lo referente a la cobertura, mientras que en 2002 la misma alcanzaba a 2.746.000 trabajadores del sector privado, hacia 2011 alcanzó 5.116.000, registrando un crecimiento del 86% en ese período²⁷. Pero no se trata únicamente de un crecimiento cuantitativo. En etapa bajo análisis se advierten cambios en los patrones de negociación en discontinuidad con las tendencias vigentes durante la etapa de la convertibilidad que reenvían al patrón histórico en Argentina, lo que ha dado lugar a interpretaciones controvertidas” (2014:9).

Efectivamente, se reactivó este instrumento que se había debilitado tanto en los noventa, mostrando una pérdida de vigencia efectiva en las relaciones laborales²⁸. Como sostienen Palomino y Trajtemberg (2006:47), el auge de este instrumento a partir de 2003 no tiene precedentes, no sólo por la cantidad de negociaciones sino también por el contenido²⁹ de las mismas. Ahora bien, según estos autores, este reimpulso fue incentivado por el Estado que articuló las políticas salariales con la promoción de la negociación colectiva y que convocó al Consejo del Salario Mínimo para definir nuevos valores, hecho que potenció el incremento de acuerdos y convenios en esta línea (op.cit:51). Esta revitalización de la negociación colectiva fue mostrando un proceso de centralización del nivel de negociación, debido a que para el año 2005, el 80% de todos los convenios todavía era firmado por sindicatos nacionales o federaciones. Una cuestión importante a señalar es el tipo de cobertura del marco de convenios por aumento del mínimo salarial. No sólo fueron alcanzados los trabajadores/as privados, registrados y cubiertos por la negociación colectiva, sino también que se incorporaran otros colectivos laborales, como los

²⁷ Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SPTyEL-MTEySS).

²⁸ El Observatorio del derecho Social de la CTA tiene un informe sobre el estado de la negociación colectiva en la Argentina del año 2005, en donde se especifica cuáles fueron los gremios más activos en estos procesos.

²⁹ Se plantea un cambio en la composición de la negociación colectiva porque la gran mayoría de los convenios y acuerdos en los 90 fueron pactados en el nivel de empresa y su contenido se relacionaba con la flexibilidad contractual (establecimiento de contratos por tiempo determinado) e interna (Cambios en la jornada, la organización del trabajo y modalidad de las remuneraciones) de las empresas (Novick y Trajtemberg, 2000; Palomino y Trajtemberg, 2006:49)

trabajadores/as del sector agrario, los docentes del sector privado y los trabajadores/as del servicio domestico y los del trabajo a domicilio (op.cit.:53). Sin embargo, más allá de la creciente cobertura de este instrumento a partir del 2003, hay una porción importante de trabajadores/as que sigue desarrollando su actividad bajo formas de empleo precarias³⁰.

Siguiendo con la tesis del resurgir del actor sindical, podemos incorporar los análisis que plantean el traslado del conflicto social al conflicto laboral, proceso que contemplaría un universo más amplio de trabajadores/as. Hacemos referencia a los procesos de acción colectiva cuyo cambio de actor y tipo de reclamo, muestra un viraje, en donde la protesta social en muchos casos fue reemplazada por huelgas organizadas por sindicatos o trabajadores/as sindicalizados que no responden a sus dirigencias gremiales (Teuly, 2005). Como ya hemos mencionado, en contraposición a la disminución de los conflictos laborales en el ámbito de trabajo y en el escenario público en los años noventa, este nuevo escenario contribuyó a la reemergencia de disputas en torno a las relaciones de trabajo especialmente desde el 2004 en adelante, asistiendo así al incremento sustantivo de los niveles de conflictividad laboral. La crisis del 2001, puso en el centro de las protestas y conflictos sociales a un nuevo actor: el movimiento piquetero (Svampa y Pereyra, 2003). Como sostiene Svampa (2005:205), durante dos siglos la historia de las luchas y formas de resistencia colectiva estuvieron asociadas a las estructuras organizativas de la clase obrera. Sin embargo, en la modernidad se han multiplicado las esferas de conflicto, generando una nueva politización de la sociedad, con nuevas temáticas, repertorios de acción y estructuras más flexibles y horizontales, que aquellas que caracterizaron en la era fordista al movimiento obrero. En la Argentina podemos mencionar el movimiento por los derechos humanos, los movimientos campesinos, la lucha de los estatales y los jubilados y el movimiento piquetero que surge a mediados de los noventa nucleando a muchos de los perdedores de la “modernización excluyente”. Tenemos también que mencionar que los primeros estallidos sociales, aunque protagonizados principalmente por la acción sindical de ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) y otras expresiones sindicales opositoras, como la CCC (Corriente Clasista y Combativa), tenían un fuerte anclaje comunitario. Estos episodios marcaron un punto de inflexión en las formas de acción colectiva en la Argentina (op.cit.:216). Ahora bien, el resurgimiento de los conflictos sindicales en el período de referencia, si bien incorpora en algunos casos metodologías de acción y de decisión novedosas (asambleas en los lugares del conflicto, acción directa, etc.), su motor es de naturaleza estrictamente económica, habiendo muy pocas huelgas políticas: “pocas huelgas multisectoriales se produjeron en 2004-2007. Tanto la CGT (aliada con el gobierno) como la más progresista CTA se abstuvieron de convocar huelgas generales contra la administración de los gobiernos kirchneristas. Casi todos los conflictos durante 2005 fueron sectoriales, regionales o a nivel de empresa. Finalmente, el conflicto ha marchado al ritmo de los pactos tripartitos entre el gobierno, empresarios y trabajadores/as, y disminuyó una vez que se alcanzaron la mayor parte de los acuerdos salariales por sector en la primera

³⁰ No olvidemos que aquellos que son alcanzados por estos beneficios, son los trabajadores/as en relación de dependencia, registrados y conveniados en el gremio correspondiente según el tipo de actividad que desarrollan, estén sindicalizados o no (salvo por el trabajo doméstico y el trabajo a domicilio). Pero hay trabajadores/as que no son reconocidos por su gremio, hay trabajadores/as que no están incluidos en los ámbitos de actividad que organiza algún gremio y que su actividad no está ni siquiera reconocida en el nomenclador oficial y hay trabajadores/as que desconocen directamente el mundo sindical.

mitad de 2006 y 2007” (Etchemendy y Collier, 2007:14). Estos autores a su vez mencionan que luego del 2003, se da un traslado del conflicto del sector estatal al sector privado, en donde los sindicatos peronistas tradicionales son hegemónicos. Otro es el cambio en las causas de la conflictividad laboral, que pasaron a tener como eje central las condiciones del mercado de empleo, principalmente disputas salariales.

Consideramos que en esta nueva etapa, el MSAT en su complejidad comienza a adquirir cierto protagonismo, por un movimiento impulsado tanto “desde arriba” (el contexto político-socioeconómico) como “desde abajo” (las dinámicas inter/intrasindicales), procesos que vamos a desarrollar a continuación.

El impulso “desde arriba” al MSAT

Cuando planteamos el impulso desde arriba del Modelo, hacemos referencia a las medidas de políticas impulsadas por los gobiernos kirchneristas, en donde encontramos la recuperación de ciertos valores sociales asociados al imaginario “nacional popular” peronista. La convocatoria anual e ininterrumpida de negociaciones colectivas, la puesta en marcha de mecanismos de diálogo social, la creación del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y reformas a la legislación laboral en clave restituyente³¹, crearon condiciones propicias para la recomposición política y organizativa del movimiento de trabajadores/as, luego de más de dos décadas de políticas orientadas hacia su desarticulación (Anigstein, 2014). Podemos decir que se modificaron las dinámicas relacionales construidas a partir del mundo del trabajo, en donde las regulaciones de las relaciones laborales vuelven a adquirir un protagonismo. De hecho, el gobierno de Néstor Kirchner impulsó políticas tendientes al registro del trabajo en diferentes actividades (ampliando las bases sociales de los sindicatos), fuertemente dirigidas también hacia aquellos sectores de actividad históricamente desprotegidas, como el servicio doméstico o el trabajo rural. Paralelamente, la disminución del desempleo y la incipiente recuperación de la industria posibilitaron la incorporación de nuevos trabajadores/as y un recambio generacional de la fuerza de trabajo. Dentro de las modificaciones legislativas que contribuirían al reposicionando al actor sindical, encontramos la Ley de Ordenamiento laboral sancionada en marzo de 2004, que reformula algunos aspectos sumamente cuestionados de la Ley Banelco (25.250), en torno a la extensión del período de prueba³², el

³¹ “A pesar de estas reformas en discontinuidad con la década anterior, en esta etapa persisten núcleos normativos sustantivos en continuidad con los lineamientos neoliberales. Entre ellos cobran relieve las normas referidas al sistema de prevención de riesgos del trabajo y al empleo público. Pero también distintos programas de promoción del empleo que reproducen los criterios de la agenda de los noventa en los cuales los jóvenes, los trabajadores/as informales o las personas en situación de indigencia son categorizados como ‘poblaciones objetivo’” (Anigstein, 2014).

³² Respecto del “período de prueba”, si bien se han señalado avances que ponen ciertos límites a la discrecionalidad patronal al reducirse (Berasueta y otros, 2010), se mantiene la existencia de un “período de prueba” dentro del contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Al respecto, Recalde y otros (2005) señalan que la presencia del período de prueba ha sido excepcional y casi ajena a nuestra legislación laboral.

régimen de “preaviso”³³, la reducción general de los aportes patronales y del principio de prevalencia de la norma colectiva más favorable³⁴ (Recalde, et al., 2005). La ratificación de la regla de presunción de ultra-actividad de las convenciones colectivas fue parte de esta nueva ley, que había sido eliminada mediante la Ley 25.250 (reemplazada por la regla “no ultra-actividad”). También se ratificó el principio de ERGA OMNES³⁵, en donde todos los trabajadores/as (afiliados o no) son cubiertos por un sindicato con personería gremial. En lo que respecta al nivel salarial afectado tras la devaluación de la moneda, el nuevo gobierno desde julio de 2003 a través de decretos de necesidad y urgencia, fue incrementando el Salario Mínimo Vital y Móvil (estancado por 10 años)³⁶. Ya para 2004, el gobierno convoca por decreto la conformación del Concejo del Empleo, la Productividad y el Salario y es a partir de allí que el salario mínimo comienza a ser negociado por la Ley 24013³⁷.

Estas medidas claramente representan una reactualización del MSAT, pero son los actores sindicales, como veremos más adelante, los que comienzan a tomar posiciones en el

³³ En relación con la extinción de los contratos de trabajo, en el régimen de “Preaviso” se observa una profundización de las orientaciones de la década anterior. Si bien se observa un avance relativo a la introducción del preaviso durante el período de prueba, en el resto de los casos se reducen los plazos de preaviso en comparación con los previstos antes de la reforma: para los trabajadores/as, 15 días y para empleadores, 15 días durante el período de prueba, 1 mes con una antigüedad de hasta 5 años en el empleo y 2 meses con una antigüedad en el empleo superior (Recalde, et al., 2005).

³⁴ Posteriormente, en noviembre de 2008 se modificó el artículo 9° de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 26.428). Esta modificación restituyó el texto original de la Ley 20.744 del año 1975, alterado desde la última dictadura e implicó la restitución de la regla *indubio pro operario* como forma de manifestación del principio protector. En otras palabras, se establece que, en caso de duda, se debe establecer la solución más favorable al trabajador.

³⁵ La expresión *Erga omnes*, significa "respecto de todos" o "frente a todos" y es utilizada en derecho para referirse a la aplicabilidad de una norma, un acto o un contrato; se opone a la de *inter partes* (entre las partes) que sólo aplican a aquellas personas que concurrieron a su celebración.

³⁶ Cabe aclarar que estos aumentos del SMVM fueron aplicados a los trabajadores/as del sector privado, en relación de dependencia y comprendidos en el Régimen de negociación colectiva. Fueron excluidos explícitamente los trabajadores/as agrarios, del servicio doméstico y del sector público en todos sus niveles (Anigstein, 2014).

³⁷ La Ley Nacional de Empleo N° 24013 fue sancionada y promulgada en 1991 y sus objetivos son:

- a) Promover la creación del empleo productivo a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo;
- b) Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos;
- c) Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad;
- d) Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral;
- e) Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo;
- f) Promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad;
- g) Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo;
- h) Organizar un sistema eficaz de protección a los trabajadores desocupados;
- i) Establecer mecanismos adecuados para la operatoria del régimen del salario mínimo, vital y móvil;
- j) Promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras;
- k) Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión.

nuevo escenario. En relación a las cúpulas, los liderazgos adquirirán ciertas dinámicas que lejos estuvieron (y están) de generar por ejemplo, recambios a nivel de las dirigencias. A nivel de las bases, al desactivarse parcialmente los mecanismos de coacción económica que desalentaban la organización gremial durante el auge neoliberal, han emergido expresiones colectivas diversas, aunque dispersas e inestables, que pusieron en cuestión las condiciones de explotación del trabajo en el nuevo ciclo de valorización capitalista (Abal Medina y Diana Menéndez, 2011). Sin embargo, estas experiencias no han podido ejercer la presión suficiente para impulsar mejoras en el Modelo que tiendan a su democratización.

La dinámica intrasindical. Las bases y las cúpulas.

En lo que respecta a las dirigencias sindicales, en julio de 2004 se concretó la reunificación de la CGT. Las diferencias entre el sector que encabezaba Rodolfo Daer³⁸ en la “CGT oficial” y el sector liderado por Hugo Moyano, al frente de la “CGT disidente”, fueron coyunturalmente saldadas a través de un compromiso y de una reforma estatutaria que habilitó la conformación de un triunvirato integrado por Moyano, Susana Rueda (Sanidad) y José Luis Lingieri (Obras Sanitarias). Pero en 2005 se conformó un nuevo Consejo Directivo de la CGT con Hugo Moyano como Secretario General, quien logró contener hasta 2012 a casi la totalidad de las entidades afiliadas³⁹. Pudieron coexistir los nucleamientos internos pese a sus diferencias, los llamados “gordos”⁴⁰, los “independientes”⁴¹ y los “rebeldes”⁴². *El liderazgo de Moyano y una sólida alianza con el kirchnerismo pudieron garantizar la unidad del sindicalismo hasta el año 2012* (Anigstein, 2014).

³⁸ Rodolfo Daer hizo su carrera política en las 62 Organizaciones y luego fue titular de la seccional Capital del Sindicato de la Alimentación en 1984. Desde esa época es el referente del gremio y se convirtió en uno de los ‘jóvenes brillantes’ del ubaldinismo, junto a Andrés Rodríguez, José Luis Lingieri y Gerardo Martínez. Fueron estos dirigentes quienes apoyaron hacia finales de los ochenta la candidatura de Carlos Menem a la presidencia y como secretario general de la CGT en los noventa fue cómplice de los avances flexibilizadores de la política laboral.

³⁹ En un Congreso de la CGT realizado en julio de 2008, que ratificó la conducción de Hugo Moyano en la CGT, tuvo lugar una nueva ruptura. Encabezados por Luis Barrionuevo, titular del gremio gastronómico y dirigente duhaldista, alrededor de 56 gremios decidieron no asistir y conformaron la CGT *Celeste y Blanca*. La CGT *celeste y blanca* se constituyó como un agrupamiento informal sin una orientación político sindical declarada. Participaron de este agrupamiento: Omar Suárez (marítimos), Ángel García (Seguridad), Juan José Zanola (Bancarios), Raúl Giot (Comercio), Horacio Valdés (Vidrios), Luis Campos (Carga y Descarga), Julio Roberti (Petroleros Privados), Fabián Hermoso (Químicos), Vicente Mastrocola (Plásticos), Oscar Mangone (Gas), Carlos Acuña (Estaciones de Servicio), Carlos Quintana (secretario adjunto de UPCN), y Abel Frutos (Panaderos) (Anigstein, 2014).

⁴⁰ Luis Barrionuevo (gastronómicos), Armando Cavalieri (comercio), José Pedrazza (Unión Ferroviaria), Oscar Lescano (Luz y Fuerza), Carlos West Ocampo (Sanidad) y Rodolfo Daer (Alimentación), entre otros.

⁴¹ Gerardo Martínez (UOCRA), Andrés Rodríguez (UPCN) y José Luis Lingieri (Obras Sanitarias), entre otros.

⁴² Hugo Moyano (Camioneros), Juan Manuel Palacios (UTA), Omar Viviani (Taxistas), Julio Piumato (Judiciales), Juan Carlos Schimid (Dragado y Balizamiento), Omar Plaini (canillitas); entre otros.

Los Fallos de la corte suprema y su relación con el MSAT

Ahora bien, pudimos ver que desde el Kirchnerismo se han impulsado políticas que contribuyeron a dar el marco a la ampliación de los espacios de acción sindical, desde donde se fueron generando nuevas tensiones intrasindicales en ese mundo. Es interesante aquí el planteo de Schipani, mirando justamente la fragmentación actual de las representaciones sindicales, cuando sugiere que “mientras la política laboral incrementó notablemente el poder adquisitivo de los trabajadores, la política económica conspiró contra la unidad del movimiento obrero al debilitar la hegemonía del sindicato de camioneros en el terreno económico-productivo (y por transitividad, la de Moyano al frente de la CGT). La combinación de un tipo de cambio depreciado, una política macroeconómica expansiva y medidas proteccionistas arancelarias favoreció el crecimiento de una serie de industrias nacionales, como la textil, metalúrgica y otras, que difícilmente hubieran prosperado bajo políticas económicas más ortodoxas. De esta forma, los sindicatos de estas industrias comenzaron a incrementar su número de afiliados y su poder de movilización hasta el punto de erigirse, en la actualidad, en rivales de peso del propio Moyano. (...) el modelo económico kirchnerista acentuó la pluralidad del mundo sindical, impidiendo la consolidación de un gremio hegemónico. Desprovisto de esa conducción natural, el movimiento obrero se encuentra acéfalo, y muchos dirigentes se conciben con derecho a disputar la conducción de la CGT” (Schipani, 2012).

Frente a lo que parecería una disputa política entre dirigentes sindicales, desde el gobierno no se ha puesto en tela de juicio del MSAT, pero podemos encontrar ciertos indicios que reflejarían intentos de interferir en la Ley de Asociaciones Sindicales (como vimos, uno de los pilares del modelo) desde el poder judicial, que podrían marcar una apertura para incentivar procesos de democratización sindical, al considerar un abanico de experiencias de base, tan legítimas como las otras. En esta línea, y pensando en los movimientos “desde abajo”, el Fallo “ATE”⁴³ de la corte Suprema de Justicia abre una discusión interesante, al declarar la inconstitucionalidad del artículo de la *Ley de Asociaciones Profesionales* que permitía ser delegado de los trabajadores/as sólo a quienes estuvieran afiliados a gremios con personería. Varios autores han indagado sobre la pertinencia de dichos fallos, sobre la superposición de legislaciones, y sobre la tensión entre la libertad y la democracia sindicales. Tribuzio (2012) menciona que el fallo “ATE” significó dar cuenta de la inconstitucionalidad de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, que le confiere derechos exclusivos, y por ende “privilegios” al sindicato con personería gremial. Para el autor, tales privilegios no pueden exceder de una *prioridad* (y no exclusividad) en materia de *representación en las negociaciones colectivas*, en la *consulta por las autoridades* y en la *designación de los delegados ante los organismos internacionales*. Esta exclusividad en la representación derivada de la ley, excedería las prerrogativas que la vigencia de la libertad sindical tolera (en el plano individual y colectivo). Este hecho fue incorporado en los pronunciamientos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT (CEACR), que impugnando la

⁴³ Sobre las discusiones en torno a dicho fallo, véase: Goldín, 2011; Etala, 2010; García, 2009; Tribuzio, 2013; Ruiz y Gambacorta, 2013, entre otros.

razonabilidad de la norma argumentaba que “todo derecho que la ley reserve al sindicato con personería gremial exclusivamente, más allá de la *triada de privilegios* enunciados, deviene inconstitucional en cuanto restringe la libertad sindical” (op.cit.:9). Más allá de esto, el mismo autor menciona que del período que fue desde el fallo ATE hasta el 2012, sólo ha habido un pronunciamiento judicial relacionado con esta cuestión: “Se trata de la sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Bariloche, en autos caratulados ‘*Ríos del Sud S.A. c. Unión de Trabajadores/as Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y otra*’, de fecha 03/03/2009”. El tribunal provincial se manifestó a favor de la postura que privilegia el derecho del trabajador de acceder al rol de delegado de personal, aun careciendo de afiliación sindical” (op.cit:11). Estas discusiones continúan abiertas, pero parece ser más fuerte “una concepción histórica y normativamente consolidada, que recela y rechaza toda propuesta en la que se adviertan posibilidades o propósitos de dispersión, disgregación o fraccionamiento profesional o territorial” (Etala, 2010).

En esta discusión algunos autores plantean una “evolución” en una transición hacia Modelos que contemplen la diversidad de expresiones que surjan de la práctica gremial al margen de las estructuras vigentes. Para algunos “esa evolución comienza tímidamente con el dictado de disposiciones reglamentarias que admiten la pluralidad de personerías gremiales —primero en el sector público y luego en el nivel de federaciones dentro del ámbito privado— y se expande a través de la jurisprudencia, que descomprime y distribuye algunos de los más importantes derechos concentrados en la personería gremial por la literalidad de la ley 23.551” (García, 2009:2). Dentro de esos derechos se destacan:

- la anulación de despidos y consecuente reinstalación en el puesto de trabajo reconocimiento de tutela gremial a trabajadores no amparados por el “fuero gremial” previsto en los arts. 48 y 52 de la ley 23.551 (de Asociaciones Profesionales) para representantes de organizaciones con personería;

- la admisibilidad de la vía del amparo sindical para declarar la inconstitucionalidad de las cláusulas que establecen cuotas de solidaridad o “agency shop”; y

- la declaración de inconstitucionalidad de la obligación de “*estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta*” para ejercer las funciones de delegado del personal, impuesta por el art. 41, inciso a) de la ley 23.551.

Según el mismo autor, este último aspecto representaría el punto culminante del proceso, a partir de la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “*Asociación de Trabajadores del Estado ATE c. Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales*” (García, 2009:3).

Como veremos más adelante, consideramos que los fallos no ponen en cuestión el Modelo, sino que podrían impulsar la participación a nivel de las bases, y en ese sentido, contribuir a generar procesos de democratización sindical. La acción sindical en el nivel de los establecimientos es una de “las ausencias” más caras del Modelo. No estamos hablando de pluralidad sindical, sino de la posibilidad de generar procesos de organización colectiva allí, en donde predomina la individualización.

Resumiendo y como ya advertimos, se dieron procesos de vitalización sindical que implicaron una reactualización del MSAT. Por un lado, la presencia activa de la CGT unificada bajo el liderazgo de Moyano (hasta 2012), y por el otro, la activación de los conflictos de trabajadores/as de base en los lugares de trabajo, algunas veces en conformidad con seccionales y organizaciones sindicales más amplias, pero otras veces en clara oposición a sus conducciones⁴⁴. También puede mencionarse el surgimiento de experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores/as precarios, experiencias que comienzan con el mismo reconocimiento de la condición de trabajadores/as con derechos, identificándose como parte de un colectivo frente a un empleador (la relación de dependencia). Esta operación, resultado de la práctica militante de ciertas organizaciones o de algunos referentes, tendieron al desplazamiento de la figura del prestador de servicios con obligaciones a la del trabajador con derechos que puede reclamar organizándose. La reversión de esa condición comienza con un acercamiento y revalorización del mundo sindical y la necesidad de inclusión al mismo, frente a la valorización negativa heredada de los años noventa⁴⁵.

Diferentes lecturas sobre la reactualización del MSAT

Como hemos esbozado, las señales que mostró el mundo sindical en el período referenciado, muestran más líneas de continuidad que de ruptura con la lógica de funcionamiento del MSAT, siendo muy pocas las señales de renovación, notándose más una reactualización de viejas prácticas del sindicalismo (Senén González, et al. 2009:10). La reactualización del MSAT queda reflejada en el tipo de vínculos que se estableció entre la principal central de trabajadores/as que agrupa al movimiento obrero argentino (CGT)⁴⁶ con el primer y segundo gobierno del Frente Para La Victoria (FPV). El encuadramiento de los conflictos de tipo laboral en dicho Modelo va de la mano de las políticas que impulsan el registro laboral y la importancia que adquiere hacia mediados de la década el Consejo del

⁴⁴ En la última década han existido varios conflictos que han adquirido visibilidad pública, referenciados en la problemática de los trabajadores/as tercerizados, pero también, en el último tiempo, acciones vinculadas a despidos y a la denuncia de los delegados y comisiones internas sobre la complicidad patronal de sus conducciones gremiales. También se han dado experiencias en donde ante el vaciamiento de las empresas por parte de las patronales, los trabajadores/as han asumido su conducción bajo la forma cooperativa.

⁴⁵ Hacemos referencia a muchas experiencias que han surgido en la primera mitad de la década, como es el caso del Simeca (Sindicato independiente de Mensajeros y Cadetes), el SENCUE (Sindicato de Encuestadores en lucha), la UTC (Unión de trabajadores/as Costureros, entre muchas otras. Véase: Barattini, M., (2013), “La acción gremial desde los márgenes. Precariedad y organización”, tesis de doctorado IDES-UNGS

⁴⁶ La otra central obrera que agrupa fundamentalmente gremios estatales y otros sindicatos, pero que no ha logrado obtener hasta la actualidad la personería gremial es la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).

Salario Mínimo, Vital y Móvil. Son aquellos sindicatos reconocidos los que se sientan a negociar y son los trabajadores/as registrados en el sistema de seguridad social, los beneficiarios directos de los acuerdos. Se experimenta así como ya hemos mencionado, un aumento de la cantidad de trabajadores/as afiliados, el crecimiento del número de acuerdos y convenios de negociación colectiva y el traslado del conflicto social al conflicto laboral (Trajtemberg et al., 2007).

En esta dirección, Etchemendy y Collier (2007) señalan que el principal protagonista del resurgimiento fue el sindicalismo peronista tradicional de la CGT, caracterizado por su estructura jerárquica y vertical, basada en monopolios sectoriales, con pocos vínculos con el sector informal o movimientos sociales nacionales o internacionales. Para estos autores, el resurgimiento sindical adquirió la forma de un “*neocorporativismo segmentado*”, caracterizado por un patrón de negociaciones tripartitas a nivel de cúpulas sindicales, asociaciones empresarias y gobierno, pactando salarios sectoriales acordes a metas de inflación y un salario mínimo general que se aplica al resto de los trabajadores/as formales o registrados. Es segmentado, porque afecta sólo a estos últimos trabajadores/as, dejando por fuera a los no registrados y agudizando las diferencias con los mismos. Según estos autores, las organizaciones sindicales tradicionales administran la puja distributiva en el contexto de un gobierno favorable, ganando aumentos salariales (compatibles con las metas inflacionarias) y beneficios organizacionales y particularistas dirigidos hacia los sindicatos más grandes. Este es el caso de los subsidios al transporte (camioneros) o designaciones en las comisiones directivas de las empresas renacionalizadas (agua, correos) (op.cit.:13). Esto último discute con la perspectiva que sostiene que a diferencia del anterior corporativismo, la experiencia del neocorporativismo segmentado supone una autonomía en relación al Estado (2007:3). Apoyamos el planteo de Senén González, aduciendo que habría que relativizar esta apreciación sobre la autonomía de los sindicatos respecto al Estado, teniendo en cuenta “la injerencia del gobierno en la reunificación de la CGT, en los pedidos de ‘moderación’ de los reclamos salariales, en las prerrogativas y subsidios a algunos gremios, en los recursos para obras sociales, entre otros aspectos” (et al., 2009:14).

Consideramos acertado el planteo del neocorporativismo segmentado, incorporando estas últimas salvedades. Sin embargo, consideramos que esta perspectiva opaca en el análisis activismos que se dan a nivel de comisiones internas y en aquel otro mundo laboral paralelo⁴⁷, aquellos que no son alcanzados por estos beneficios: trabajadores/as que no son reconocidos por su gremio, trabajadores/as que no están incluidos en los ámbitos de actividad que organiza algún gremio y que su actividad no está ni siquiera reconocida en el nomenclador oficial y trabajadores/as totalmente al margen del mundo sindical. Con esto queremos sostener que ese mundo es mucho más complejo, y que el planteamiento del surgimiento de un nuevo esquema de relaciones laborales da cuenta sólo de una parte de las experiencias actuales con una mirada “desde arriba”⁴⁸. Existen diferentes escalas y niveles

⁴⁷ Con esto no queremos plantear que funciona al margen de las relaciones laborales formales, sino que consideramos que su complementariedad es necesaria en la nueva lógica productiva

⁴⁸ Consideramos que habría que introducir variables cualitativas, que reflejarían un acercamiento *subjetivo, no cuantificable*, al mundo sindical en sus prácticas tradicionales, a partir del análisis de experiencias que no están dentro del Modelo, pero que pretenden su incorporación. Estamos planteando el acercamiento de aquellos trabajadores/as que desarrollan su actividad bajo formas de empleo precarias y que encaran procesos

de conflictos, que ponen en el centro del debate el Modelo Sindical Argentino, en donde la acción de las bases resulta relevante, teniendo en cuenta que en otros momentos de nuestra historia, fueron las bases las que pusieron en jaque dicho Modelo. No hay que olvidar que las comisiones internas de fábrica conformadas por delegados elegidos desde las bases, han constituido órganos de representación colectiva de los trabajadores/as que actúan como nexos entre el ámbito propiamente fabril y las organizaciones sindicales. Históricamente, estos ámbitos de representación micropolíticos han conformado espacios de fuerte resistencia y reclamo de los trabajadores/as frente a las empresas, al Estado, y a sus propios sindicatos. Otras tantas han sido señaladas por los mismos trabajadores/as como estructuras de disciplinamiento y control de sus propias bases, atendiendo principalmente los intereses de las organizaciones sindicales más amplias, y de las empresas. En este sentido, son espacios de representación y acción colectiva en disputa, pero que resultan fundamentales al momento de pensar como se redefinen las relaciones de cooperación y de conflicto entre los trabajadores/as de base, y con ámbitos de representación colectiva extra fabriles, y políticos. Y en esta dirección, resulta para nosotros apropiado reflexionar sobre estos ámbitos cuando la diversificación contractual ha instalado en el seno de los espacios productivos situaciones diferentes de inserción colectiva y política⁴⁹ (Barattini y Wyczykier, 2011).

Como pudimos ver, las diferentes lecturas acompañan el planteamiento del resurgir del actor sindical en la última década y de la reactualización del MSAT. A su vez, pese a las críticas hacia el modelo, hay otro posicionamiento en torno a la importancia del sindicalismo como herramienta de defensa de los derechos de los trabajadores/as, frente al desprestigio derivado de un discurso “demonizador” de la acción sindical bajo el neoliberalismo, pero también resultante de las mismas prácticas de las dirigencias pactando con los gobiernos de turno. Vimos que la reactivación sindical se dio en diferentes planos, y uno de ellos, es a nivel de bases, que como sostuvimos en un principio, es desde donde podrían llegar a cuestionarse aspectos del Modelo portadores de críticas. En la primera década del milenio se han potenciado experiencias a nivel de base, que hasta se han

organizativos para salir de esa condición. Pensamos que la información cuantitativa disponible no alcanza para dar cuenta de una vitalización del mundo sindical que se registraría también por fuera de las estructuras sindicales instituidas y en otro universo de trabajadores/as. Planteamos que a partir de elementos cualitativos presentes en experiencias incipientes, acotadas, de trabajadores/as sin prácticas previas de organización, sin trayectorias laborales formales, ni antecedentes familiares directos que den cuenta de una historia ligada a la militancia gremial, podemos pensar en la vitalización del mundo sindical en un universo mayor de trabajadores/as.

⁴⁹ Es importante señalar que algunas seccionales gremiales emprendieron una serie de demandas contra la precariedad. Este ha sido el caso de la seccional UOM (Unión Obrero Metalúrgica) Quilmes, que presentó un documento en el año 2007 al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, denunciando una situación de fraude laboral contra la empresa Siderar S.A. ubicada en Florencio Varela. En este documento la seccional gremial denunciaba que estos trabajadores/as percibían una remuneración más baja que la de los trabajadores/as efectivos de planta, generando una marcada diferenciación entre los empleados directos de la empresa, y la de los trabajadores/as tercerizados. Allí se constata que un trabajador de una empresa tercerizada percibía un salario de aproximadamente \$1400, mientras que las remuneraciones de Siderar promediaban los \$3000. Ante ello, el gremio interpelaba a la empresa a no precarizar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de sus afiliados.

planteado la posibilidad de disputar las conducciones gremiales en un proceso de democratización, en este clima de época, que lleva a una revalorización de la acción gremial como herramienta de los trabajadores/as para mejorar sus condiciones laborales como veremos en el siguiente apartado. Pese a ello, la existencia de una disputa entre Modelos sindicales sugiere una posibilidad muy lejana, existiendo sólo algunas acciones de protesta contra las dirigencias, o experiencias que quedan encapsuladas frente a la prepotencia del Modelo.

Recapitulando el proceso histórico, los cambios que se vienen produciendo en las dinámicas económicas desde los años setenta a esta parte, no lograron generar procesos de reformulación de la lógica corporativa para el logro de acuerdos políticos entre los gobiernos, las corporaciones empresarias y las cúpulas sindicales, es decir, reformulaciones del MSAT. En el caso Argentino, parece ser que ese Modelo ha logrado mantener su hegemonía pese a los intentos de modificación, tanto desde abajo (las experiencias del sindicalismo combativo) como desde arriba (el cambio en el Modelo de acumulación, las políticas represivas, los intentos de modificación legislativas, etc.). La ley de Asociaciones Sindicales y la de la Negociación Colectiva, que rigen desde 1988, siguen sosteniendo el monopolio de la representación y las dinámicas sindicales imperantes lejos están de incentivar procesos de movilización de masas desde abajo, como veremos más adelante. Pese a la pérdida de gravitación política, los referentes sindicales parecen estar enquistados en sus organizaciones, mostrando pocos signos de renovación a nivel de esas dirigencias⁵⁰.

Experiencias que han insinuado alternativas al Modelo en el período de referencia: “Desde adentro y desde afuera”

El cambio en el modo de acumulación que comienza a darse hacia mediados de los setenta, representó un desafío para los actores sindicales. En cada país se han desarrollado diferentes lógicas que implicaron una readecuación mayor o menor al nuevo contexto: mayor asimetría, mundo del trabajo fragmentado, acotamiento de los espacios de acción sindical, menor presencia estatal, nuevos actores empresarios transnacionalizados con mayor autonomía y poder, marcos reguladores superpuestos, etc.

Desde algunas perspectivas anglosajonas, la problemática principal que debían afrontar los sindicatos, se relacionaba con la baja en la tasa de afiliación, y frente a la misma, las nuevas estrategias de accionar sindical implicaron una renovación, con el

⁵⁰ “La recuperación económica y del empleo durante las presidencias de Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner devolverán otro protagonismo a la dirigencia sindical a partir de su participación en las negociaciones salariales, más limitada en el manejo de las obras sociales, y su inserción en distintas áreas de gobierno y los servicios públicos, la que gradualmente empezará a decaer y tomará otro sesgo a partir de la ruptura de Hugo Moyano con el gobierno y la fractura de la CGT en 2012. Carlos Tomada será el ministro de Trabajo con mayor permanencia en el cargo en toda la historia. en Diario perfil- 9 de febrero de 2014- Fabian Bosoer, “De Ubaldini a Moyano: el mismo modelo, otras realidades”

objetivo de aumentar la participación de los trabajadores/as, remarcando la necesidad de la democratización sindical al interior de los sindicatos (Fairbrother, 2000). Muchos estudios se han concentrado en las estrategias impulsadas por los sindicatos institucionalizados para reposicionarse en el campo político frente a la crisis de representación que atravesaban (Arias y Salgado, 2010). Así, están quienes sugirieron la necesidad de profesionalización y modernización (Hamann y Martínez, 2003) y el reclutamiento de nuevos miembros en tanto la necesidad de armar coaliciones con otros actores sociales incorporando intereses que trascienden el mundo del trabajo (Phelan, 2007). Bajo esta perspectiva, se habló del *nuevo sindicalismo*, en su forma predominante, *sindicalismo sociopolítico*, en tanto ruptura con las prácticas sindicales anteriores (traición, corrupción, burocracia, etc.). Fue en el año 1989, cuando el XII Congreso de la Organización Interamericana de Trabajadores/as (ORIT), rama de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), incorpora esta nueva noción. El término "sociopolítico" se adopta en función de una nueva realidad social múltiple, heterogénea, intervencional, y el sindicato sociopolítico, se "dispone a derribar las paredes del sindicato, para 'salir' hacia la sociedad y la vida, y permitir la 'entrada' de la vida y la sociedad, al mundo sindical" (Robles, 2002). Es aquí en estos momentos de contracción económica cuando comienza a utilizarse una nueva conceptualización, la de *revitalización sindical*, haciendo referencia a las estrategias de los sindicatos para enfrentar la crisis en contextos económicos, políticos y sociales desfavorables para la acción sindical (el declive de la afiliación, la reducción de su capacidad de negociación y la disminución del número de huelgas, entre otros factores) (Fairbrother, 2000; Frege y Kelly, 2003; Gall, 2009; Levesque y Murray, 2004; Senén González et al. 2009; Santella, 2008; Atzeni y Gagliani, 2007, entre otros). Dentro de dichas estrategias para renovar y actualizar sus *recursos de poder*, podemos mencionar la ampliación de la base social sindical, transvasando el mundo del trabajo formal e incorporando a actores de la sociedad civil. Como dijimos, estas nuevas formas de acción sindical se dieron en escenarios económicos desfavorables, con estrategias defensivas en un contexto de acotamiento de los espacios de acción sindical.

Nos preguntamos, hasta qué punto dicha revitalización tuvo lugar en la Argentina y si lo hizo, si propuso una alternativa al MSAT. Abocámonos a esa tarea, rastremos procesos de revitalización en los años ochenta, y noventa (en el marco del escenario desfavorable y posibles estrategias defensivas) en contextos políticos complejos (aunque diferentes) en una y otra década. En función de las fuentes consultadas, pudimos encontrar ciertas apelaciones discursivas de algunos referentes sindicales, que podrían pensarse como alternativas al Modelo imperante en el marco de procesos de revitalización sindical. Hacemos referencia a nuevas concepciones del *Modelo*, que irían filtrándose en los discursos del líder sindical Saúl Ubaldini quien era el conductor de la CGT luego de su unificación en los años ochenta. Según Palomino, el líder sindical tenía apelaciones políticas que se orientaban "hacia los asalariados no sindicalizados, jubilados y regionales sindicales del interior, y no sólo sobre la base de los grandes gremios nacionales. Su accionar busca permanentemente el apoyo de otras corporaciones como la iglesia, o movimientos como el de las juventudes políticas y las organizaciones de base territorial. Es decir, refleja y expresa a la vez la propia dispersión del mundo sindical actual, y la necesidad de trascender el espacio acotado de los sindicatos en tanto tales, como condición para ejercer el rol político tradicional de la central obrera" (Palomino, 1985:6). Recordemos también que estas apelaciones se dan en el contexto del movimiento de democratización

sindical, existente en diferentes planos: “Por un lado, como necesidad de ordenar institucionalmente las organizaciones sindicales, por otro, como demanda de dirigentes que habían sido desplazados de sus sindicatos y que tenían hondas expectativas de retornar a la conducción de sus gremios basados en el reconocimiento de sus bases. (...) La variedad de situaciones jurídicas y administrativas en los sindicatos y el hecho que hacía más de diez años que no se realizaban elecciones en ellos, determinaron que tanto para el gobierno como para los actores resultara imprescindible una normalización de esas organizaciones” (Palomino, 1985:41).

En esta línea, y luego de la oposición a la Ley Mucci y un enfrentamiento manifiesto con el gobierno Radical (recordemos que el actor sindical llevó adelante durante el gobierno de Alfonsín trece paros generales) que llevo a la unificación de la CGT, se realiza en noviembre del ochenta y seis el Congreso normalizador de la Central, en donde comienzan a reactualizarse las dinámicas históricas del funcionamiento del MSAT, en un marco de una simétrica relación de fuerzas dentro de las corrientes internas del sindicalismo. Primó el consenso, con una fórmula de acuerdo que mostraría “la capacidad de orden y negociación política del sindicalismo” (Calveiro, 1988:50). Dentro de las líneas internas se encontraban los ortodoxos representantes de los grandes gremios, vinculados a “las 62 organizaciones” (la vieja burocracia), el Movimiento Sindical Peronista, que era una prolongación de “los 25” ligados al peronismo renovador, y el “Ubaldinismo”, con una posición de centro que pretendía preservar la unidad sindical frente a las pugnas políticas que se habían desatado en el seno del peronismo. A su vez, Ubaldini era un líder aceptado por el conjunto del movimiento obrero, un dirigente que se había abstenido de todo cargo partidario, saliendo así “íntegro de la derrota” de las elecciones del ochenta y tres. Como sostiene Calveiro, se perfilaba como el líder sindical que podría conducir al sindicalismo con los nuevos vientos democráticos (Calveiro, 1988:40).

Ahora bien, podríamos considerar que las apelaciones a otros sectores sociales no vinculados directamente al mundo del trabajo, implicarían más un intento de lograr una relegitimación social del sindicalismo, que una avanzada que cuestione el MSAT. De hecho, la estructura vertical y centralizada no se cuestionaba, y Ubaldini encarnaba la figura de un líder nato que abogaba por la unidad del movimiento obrero garantizada por una conducción unificada del movimiento sindical. Es así que pese a sus apelaciones discursivas de ampliación de las bases sociales del sindicalismo, o de la construcción de nuevas redes que implicarían un nuevo marco relacional, el MSAT volvió a cobrar bríos fortaleciéndose en su conducción, en una relación antagónica con un gobierno no peronista. El triunfo del peronismo en las elecciones del ochenta y nueve, reabrió las disputas intra/inter sindicales, rompiendo con la pretensión de unidad de hasta ese momento su líder. Se generaron nuevas escisiones. Entre ellas el MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos), corriente sindical interna de la CGT, conducida por el camionero Hugo Moyano y Juan Manuel Palacios de la Unión Tranviarios Automotor (UTA), que nucleaba a aeronavegantes, judiciales, colectiveros y camioneros. Este nucleamiento no se planteó la conformación de una central alternativa, sino que nunca abandonó definitivamente la CGT y militó activamente para lograr conducir su secretaría general. El MTA luego pasó a llamarse CGT Disidente, para volver a reunificarse con la rama oficial a mediados del 2004, hecho que refleja continuidades más que rupturas con respecto a las lógicas preexistentes, situando esta escisión en el juego de una disputa por el poder.

Otra de las experiencias que podrían llegar a implicar un cuestionamiento al MSAT, es la de ATE (Asociación de Trabajadores del Estado), en una vinculación directa con la posterior conformación de la CTA casi diez años después. En las elecciones del sindicato de 1984, ganó la lista opositora a la conducción tradicional, que estaba encabezada por Víctor de Genaro y Germán Abdala, y conformada por miembros afines a “las 25”, pero también por militantes de otras corrientes políticas, lo que le imprimiría un carácter pluralista a la lista. Las propuestas de esta nueva conducción incluían también la necesidad de una nueva estructura que incluya la autonomía financiera de las seccionales sindicales y la apertura a otras problemáticas que afectan a la sociedad más allá del espacio laboral. Es así, que ATE participó activamente en el Movimiento por los Derechos Humanos, formando su frente de trabajadores/as. Fue ATE, junto a CTERA (Central de trabajadores de la Educación de la Rep. Argentina), quienes impulsaron la conformación de una central alternativa a la CGT que se concretó hacia principios de los noventa: “En diciembre de 1991, varios dirigentes sindicales, entonces nucleados en la CGT, promueven la realización de un congreso en la ciudad de Burzaco, en la provincia de Buenos Aires, denominado como Congreso de los Trabajadores Argentinos, en el cual manifestaron su oposición a las políticas del gobierno menemista y al apoyo otorgaba a las mismas la conducción de la CGT. El 14 de noviembre de 1992, las mismas organizaciones participantes del congreso anterior manifestaron su alejamiento de la CGT y constituyeron la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), dándose un estatuto propio y comenzando a expresar una alternativa a las organizaciones tradicionales. En este sentido, en el estatuto de esta nueva central se establecieron, como normas prioritarias: la democracia interna, su autonomía de los partidos políticos y la consideración de los trabajadores/as no sólo en función de su pertenencia a un empleo asalariado, sino también como desocupados, informales, jubilados, etc. Este surgimiento iba a darse en medio de una enorme crisis de legitimidad de la dirigencia de la CGT y de internas en su seno. Con el tiempo, la nueva central contaría con el reconocimiento del Estado [personería jurídica] y de parte del sector empresario, al mismo tiempo que su accionar recogería fuerte consenso social” (Battistini, 2010:12).

Como mencionamos, ATE venía impulsando con la conducción de De Genaro procesos de revitalización en línea con el discurso ubaldinista de ampliar las bases de representación y CTERA comenzó a aplicar tácticas movimientistas para promover derechos ciudadanos y universales y lograr el apoyo de la población. El caso del sindicalismo docente logró articular sus reivindicaciones particulares, con la defensa de la escuela pública y la educación como un derecho (Murillo, 2000:126). Ahora bien, la CTA se planteó desde sus orígenes trascender el espacio específicamente laboral para trasladarse a una militancia de tipo social. Se definió como una central de trabajadores/as, ocupados y desocupados, que se fundaba sobre tres conceptos esenciales: la afiliación directa, la democracia plena y la autonomía política, pretendiendo trascender el espacio laboral incorporando otras temáticas (ecología, derechos humanos, feminismo, sexualidad, juventud, niñez, ancianidad, derechos del consumidor, movimientos campesinos, minorías nacionales, etc.).

Puede decirse que los sectores agrupados por la CTA fueron los más golpeados por las reformas estructurales de los noventa. Como sostiene Murillo, (1997: 436) frente a la conversión del gobierno peronista de esos años, estos dirigentes sindicales optaron por una opción ideológica alternativa que los vinculó desde su origen con la creación del Frente

Grande⁵¹ primero y del Frepaso⁵² después. Hasta el día de hoy, la CTA, ahora fraccionada, pelea por la personería gremial, aunque sin éxito.

Otra de las corrientes que podrían representar una alternativa al MSAT es la CCC (Corriente Clasista y Combativa), corriente que se conforma oficialmente en 1994, pero que se va forjando en el marco de las luchas de los trabajadores/as del SEOM (Sindicatos de Empleados y Obreros municipales) de Jujuy, luchas que se dan desde los ochenta y que terminan destituyendo a cinco gobernadores (uno de los referentes principales del movimiento fue el “perro” Santillán). Esta corriente amplió su base de representación, incorporando a jubilados y a desocupados, y tuvo un rol destacado en las acciones del Movimiento piquetero en la década del noventa. Desde su constitución no pretendió ser una central sindical, sino una corriente político- sindical, que se proponía militar con un programa propio al interior de diferentes organizaciones sindicales (Svampa, 2005: 223). Actualmente, la CCC articula acciones con la CGT liderada por Moyano y con la CTA de Micheli y tiene presencia militante activa en algunas comisiones internas que se ubican en oposición a sus dirigencias, como en el caso de Terrabussi/Kraft⁵³, Astilleros Río Santiago y el CEOM de Jujuy, entre otros.

Luego de este recorrido, podemos decir que entre las diferentes experiencias, la CTA es aquella que puede enmarcarse dentro de los procesos de revitalización sindical en contextos desfavorables y estrategias defensivas y que reflejaría una alternativa al MSAT. Como sostiene Armelino (2005:275), “quienes la constituyeron lo hicieron con el convencimiento de que el Modelo tradicional del sindicalismo de masas en la Argentina estaba en crisis. El desafío planteado por sus dirigentes era doble: por un lado construir una central sindical alternativa; por el otro, y como consecuencia de aquel, conformar una herramienta de acumulación política que excediera los límites de una organización de representación de intereses”. Actualmente la CTA esta dividida en dos grupos diferenciados en función principalmente de la posición en torno al gobierno. El frente de conducción formado por la Lista Verde de ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) y la Lista Celeste de CTERA (Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina), llegó a una elección de la central en septiembre de 2010 dividido. “Por un lado, se presentaba la *Lista 1* que encabezaba Pablo Micheli y, por otro, la *Lista 10* que llevaba como candidato al Secretario General a Hugo Yasky. La conformación de estas listas que mostró un quiebre de la conducción histórica de la central, poco tenía que ver con

⁵¹ El Frente Grande es un partido político que se conforma en 1993, tras romper con el menemismo. Su principal referente, Carlos Álvarez, era miembro del “grupo de los 8” en referencia a los 8 diputados que abandonan el Partido Justicialista en 1990. En las elecciones legislativas del noventa y tres logró tres diputados, dos en capital y uno en la provincia de Buenos Aires.

⁵² El Frepaso (Frente País Solidario) surge de la confluencia entre diferentes fuerzas políticas, entre ellas el Frente Grande, y se constituye como una confederación de partidos en 1994. El Frepaso integró el gobierno de la Alianza, con la Formula De La Rúa –Álvarez, que gana el ejecutivo en el noventa y nueve y que cae precipitadamente con los estallidos del 19 y 20 del 2001.

⁵³ Esta es una de las experiencias paradigmáticas que dan cuenta de enfrentamientos entre las bases y sus cúpulas. El conflicto estalló en el 2009 en la empresa Kraft Foods Argentina S.A. con un claro enfrentamiento entre la organización en el lugar de trabajo y el sindicato con personería Gremial (*Sindicato Trabajadores de Industria de la Alimentación*) “el conflicto desplegado en Kraft no fue sino una muestra de una disputa mucho más amplia que existe al interior del sindicato de la alimentación y que enfrenta a éste con comisiones internas conducidas por partidos de izquierda (Felfort, Pepsico) o grupos independientes (Arcor)”

demandas corporativas diferenciales o prácticas sindicales dispares. La divisoria de aguas se encontraba en las filiaciones políticas que cada tendencia expresaba. La lista 10 se ubicaba en una posición afín al gobierno desde el conflicto agrario y, definitivamente, luego de la instrumentación de la Asignación Universal por Hijo que, como hemos visto, era uno de los reclamos que la CTA venía realizando desde el 2002. La lista 1, por su parte, se posicionaba en un espacio político más difuso alrededor de la figura de Fernando “Pino” Solanas, que unificaba a vectores político-partidarios diversos – tales como, el Partido Socialista Auténtico, el Movimiento Socialista de los Trabajadores, el Partido Comunista Revolucionario, el Movimiento Libres del Sur, entre otros –. Si bien la central continuó impulsando una serie de demandas relacionadas a los incrementos salariales de los trabajadores estatales – su principal base social –, al reconocimiento de la personería gremial y el combate al trabajo ‘en negro’, la efectividad política de estas demandas y de las acciones directas relacionadas a ellas no tuvieron mayor impacto debido a la fragmentación y la lógica de ‘competencia de aparatos’ que comenzó a tomar la dinámica de la CTA desde 2010” (López, 2014:306).

Ahora bien, existen varias experiencias diseminadas que en relación a lo sindical, más que plantear una crítica al Modelo representarían una suerte de denuncia hacia las llamadas “burocracias sindicales”. Dichas experiencias muchas veces se relacionan con el enfrentamiento de organizaciones en los lugares de trabajo con las cúpulas sindicales, dando cuenta de la distancia entre esas dos instancias. Esporádicamente, estas experiencias se concentran en encuentros sindicales, reivindicando la lucha del clasismo de los ‘60 (Tosco –Salamanca) con el lema “abajo la burocracia y arriba los trabajadores”, pero hasta el momento no llegan a representar una alternativa real al Modelo. Sin embargo, en la práctica, generalmente dichos encuentros están atravesados por los mismos personalismos que se critican, sin poder plasmarse en acuerdos que persistan en el tiempo. Entre esas experiencias podemos mencionar el caso de los trabajadores del servicio de transporte subterráneo de pasajeros organizados en la *Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro*, cuya inscripción gremial debió ser finalmente ordenada judicialmente por la sala IX de la CNAT., mediante sentencia dictada en fecha 14/09/2010, en autos caratulados “*Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro c. Ministerio de Trabajo s. Ley de Asociaciones Sindicales*”. “Seguramente sin tanta prensa como la que rodeó los casos mencionados, pero trascendentes y de mucha gravedad algunos de ellos, resultaron los conflictos de representatividad que a título ejemplificativo se enuncian: *a.* choferes de colectivo de Ushuaia y UTA (2006), organizados finalmente como seccional de la UCRA; *b.* trabajadores del Lavadero Virasoro S.A. y UOETSYLRA (2007), rechazados por este último durante un conflicto laboral y despedidos todos los activistas involucrados; *c.* trabajadores de ATILRA (2008), cuyo saldo incluyó un muerto, el descabezamiento de la conducción local y la fragmentación de la seccional Rosario; *d.* trabajadores de la construcción de la provincia de Chubut (ligados a la industria petrolera) y UOCRA (2010/11/12), en virtud del cual aquéllos funcionan con absoluta independencia de ésta; *e.* trabajadores petroleros del norte de Santa Cruz y la Federación de la actividad (2011), cuya disputa de representatividad vertical finalizó con la intervención del sindicato de base por parte de la organización de grado superior; entre muchos otros” (Tribuzio, 2012:5).

BRASIL

Pluralidad Sindical

En la constitución de 1988 se declaran los principios de libertad autonomía sindical (autogestión de las organizaciones asociativas y sindicales de los trabajadores sin interferencias empresariales o del Estado).

- Ante las disposiciones constitucionales, dejaron de estar en vigor las reglas legales sobre fundación de sindicatos, que exigían la pre constitución de una asociación profesional representativa y establecía parámetros de representatividad numérica para la transformación de esa entidad en un sindicato. El régimen de encuadramiento dejó de ser legal y pasó a ser espontáneo (Da Silva y Val, 2013:155)
- En 2008 fue sancionada la Ley 11.468 que reconoce las centrales sindicales como entidades asociativas de derecho privado compuestas por organizaciones sindicales de trabajadores. Se reconoce la posibilidad de creación de diversas centrales sindicales.
- Es relevante la existencia del impuesto sindical (lo que marca cierta dependencia hacia el Estado), que es dinero que se distribuye entre las asociaciones en función de criterios de proporcionalidad en la medida que las mismas tengan el reconocimiento legal.

CENTRALES

CUT (Central única de los Trabajadores)
 FUERZA SINDICAL
 UGT (Unión General de Trabajadores)
 CTB (Central de los trabajadores/as y trabajadoras de Brasil)
 NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores)
 CGTB (Central General de los Trabajadores)

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

SINDICATOS

- Según el Censo Sindical IBGE de 2001 existían en el país 15.961 sindicatos y estudiosos de la temática estiman que en la actualidad el número asciende a casi 17.000. Recientemente el Ministerio del Trabajo y el Empleo creó un sistema de registro para actualizar datos de las entidades registradas.

Historia Corta del Modelo Sindical Brasileño

El sistema de relaciones laborales en Brasil se caracterizó por su carácter paternalista y autoritario, que había sido configurado en sus orígenes a partir de las leyes de Trabajo en vigencia desde 1943 y que suponían un control estatal sobre la vida de los sindicatos, que “junto a medidas abiertamente represivas como el debilitamiento de las garantías a la estabilidad laboral, el encarcelamiento de los líderes y la intervención gubernamental de las organizaciones, sería aprovechado para mantener a los sindicatos alejados de la vida política durante la dictadura militar y hasta la apertura del régimen a fines de los setenta. Durante ese periodo, en el que se adoptaron leyes que castigaban severamente el ejercicio del derecho de huelga y limitaron las negociaciones salariales, los sindicatos cumplieron básicamente con funciones asistencialistas que poco o nada tenían que ver con la defensa de los intereses de los trabajadores. Estas restricciones se sumaban a viejas disposiciones legales que asignaban a los sindicatos el carácter de ‘órganos de colaboración con los poderes públicos y las demás asociaciones promoviendo la solidaridad social y subordinando los intereses económicos y profesionales al interés nacional’ (art. 518, CLT)” (Bensusán, 1998:189). La reforma constitucional de 1988 apuntaba justamente a modificar este carácter del modelo de relaciones laborales, ofreciendo un margen más amplio de libertad sindical y autonomía, eliminándose las facultades estatales para intervenir en la vida sindical (op.cit.:191). Pese a estas reformas, se plantea que se conservaron rasgos corporativos y autoritarios de la legislación laboral brasileña, “lo que ha dado lugar a un modelo legal en crisis, caracterizado como ‘híbrido’ entre lo viejo y lo nuevo. Dentro de lo viejo, se sostuvo el impuesto legal obligatorio, a cargo de todos los trabajadores (sindicalizados o no), limitando así la autonomía sindical y desincentivando a las cúpulas para que desarrollen prácticas destinadas a ampliar sus bases de afiliación. Otro elemento que continuó fue la cobertura universal de los contratos colectivos (desalentando la afiliación a los sindicatos. También se mantuvo en vigencia “el principio de unidad sindical obligatoria (monopolio de representación definido por la ley), la estructuración de una organización sindical confederativa y verticalizada conforme a categorías profesionales y regiones geográficas municipales y la intervención obligatoria de los tribunales laborales en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo (Pochmann, 1996: 273)” (Bensusan, 1998:191).

Si bien no es objeto de realizar una reconstrucción histórica del origen y construcción del Modelo Sindical Brasileño⁵⁴, es necesaria una contextualización para analizar su conformación actual y poder así realizar el contrapunto con la experiencia argentina. Siendo así, para el caso de Brasil, si tomamos el periodo de referencia, fue en la segunda mitad de los ‘80 en donde el sindicalismo en aquel país se encontraba polarizado

⁵⁴ Previo a la reforma constitucional de 1988, el modelo sindical brasileño que había comenzado a configurarse en los años ‘30, tenía como protagonista al Estado, a través del Ministerio del Trabajo, de Industria y Comercio, delineándose un intervencionismo estatal en la organización sindical. El Ministerio debía aprobar los estatutos de las nuevas asociaciones, concederle la personería jurídica, vigilar su funcionamiento a través del análisis de informes anuales sobre los acontecimientos sociales, financieros y asociativos de la entidad. En el Modelo se contemplaba: la unicidad sindical, la constitución de federaciones y de confederaciones paralelas y la incorporación del asociativismo patronal a la regulación sindical (Da Silva y Val, 2013)

política e ideológicamente: la CUT (Central única de los Trabajadores creada en 1983) como expresión del “sindicalismo combativo y reivindicativo” y el “sindicalismo de derecha” o conservador, compuesto por dos corrientes: el “sindicalismo de resultados” y el “peleguismo”⁵⁵ tradicional –aglutinado alrededor de la CGT y de la Unión Sindical Independiente (USI). La CUT se fue constituyendo en la mayor fuerza sindical del período, con la participación de sus líderes en la organización de acciones de masas contra el modelo económico implantado en el país, a través de la conquista de muchos sindicatos “pelegos” y por una práctica “sindical reivindicativa, agresiva y huelguista (Viera Trópia, 2009:58). En aquellos primeros años, la central dirigió las cuatro huelgas generales de protesta contra la política económica, buscó ampliar la participación de los segmentos de los trabajadores/as menos activos y reivindicativos como los empleados de comercio, los trabajadores/as de la industria textil, los ferroviarios, los electricistas, entre otras categorías, y expandir las huelgas para regiones con menos tradición sindical (Sandoval, 1994; Noronha, 1991). “Además de protestar contra el Modelo económico implantado en el país – a través de las huelgas y del rechazo a negociar el “pacto social” (Moraes, 1986) –, la CUT formuló un conjunto de reivindicaciones “positivas” sobre la Constituyente. Eligió diputados, organizó la recolección de firmas para las propuestas de enmiendas constitucionales populares y presionó a los constituyentes para que voten las propuestas más democráticas y surgidas del campo popular. En el plano sindical, la CUT defendía la formación de comisiones de fábrica, la democratización de los locales de trabajo y la “libertad de autonomía sindical”. Los líderes cutistas criticaban la estructura sindical tradicional por su carácter corporativo, lo que debilitaba las luchas y la posibilidad de una acción de masas en el movimiento sindical. Entonces, en una coyuntura de politización creciente del movimiento sindical y de redemocratización de la política nacional, bajo la bandera de la “libertad y de la autonomía sindical” y en el marco de una estrategia política de la CUT hacia los sindicatos “pelegos”, apoyando e impulsando las oposiciones sindicales, contribuyó también para que los sectores conservadores salieran de su tradicional posición de retaguardia y decidieran reorganizarse (Viera Trópia, 2009:59).

Como mencionamos, la CUT surge en un momento de apertura política del régimen militar durante el proceso de re-democratización, cuando el llamado “nuevo sindicalismo” organizó las famosas huelgas en las empresas de la región del ABC (el ABC son los tres municipios industriales que rodean San Pablo: Santo Amaro, Sao Bernardo y Sao Caetano do Campo). En ese contexto, la CUT trascendía el plano estrictamente sindical, porque además de enfrentarse con el empresariado y a los antiguos dirigentes sindicales de “la estructura sindical corporativa”, lo hacía también en oposición al gobierno. De hecho, uno de sus líderes fue luego presidente de Brasil, Lula Da Silva⁵⁶. Como sostiene Ladosky, la

⁵⁵ El peleguismo nació en Brasil durante el Estado Novo (1930-1945) como parte de la política nacionalista de Getúlio Vargas. El término deriva de “pelego” (piel de lana de oveja utilizada por los jinetes en la montura para suavizar ciertas funciones), haciendo referencia a la mediación de los sindicatos entre los intereses del Estado y las demandas de los trabajadores, apelando a intereses nacionalistas que trasciendan los de clase. El término tiene un uso despectivo en la jerga del movimiento sindical y se usa para referirse a los líderes o representantes de un sindicato en lugar de luchar por los intereses de los trabajadores, defiende en secreto a los intereses del empleador. La palabra tiene su origen la piel de oveja utilizada por gauchos jinetes.

⁵⁶ A diferencia del caso Argentino, en Brasil “muchos de los más encumbrados dirigentes de la principal organización gremial del país, la Central Única de los Trabajadores (CUT), jamás ocuparon su presidencia. El ejemplo más claro es Lula, quien luego de presidir el sindicato de trabajadores metalúrgicos de la región del

CUT en sus documentos se planteaba innovar en las prácticas políticas con una concepción ideológica-política definida en el clasismo, autónoma en relación a los partidos políticos y al Estado, e independiente de los patrones y de los gobiernos (si hacemos un contrapunto con la experiencia argentina, podríamos pensar que el clasismo de los setenta tenía las mismas demandas, proceso que fue barrido con la violencia estatal y paraestatal durante los años del gobierno de Isabel y luego durante la dictadura militar). En el caso de Brasil, la CUT fue ganando la dirección de muchos sindicatos a lo largo de los ochenta, llegando a ser la central sindical más grande del país (Ladosky, 2012) (Sin embargo, según este autor, la CUT terminó luego sosteniendo los principales pilares del corporativismo sindical: la unidad sindical, el impuesto sindical y el poder normativo de la justicia del trabajo, entre otros). Ya para 1992, en sus documentos la CUT manifiesta su posición al respecto dando cuenta de su decisión de no construir una estructura paralela desde el sindicalismo de base, sino transformar la estructura vigente (aquí podrían plantearse los dos caminos seguidos en el caso argentino por el MTA y la CTA, siendo la CUT la expresión del primer caso). Dicha transformación se encontraría con escollos difíciles de superar “no conseguimos superar todos los límites impuestos a la práctica sindical, manteniéndose la tendencia al corporativismo y a la burocratización de los sindicatos. Hoy, la mayoría de los casos, no hay mecanismos que garanticen el control de la base sobre los sindicatos, las direcciones no mantienen canales directos de contacto con los trabajadores/as desde los locales de trabajo y existe un distanciamiento de los dirigentes de la realidad de los trabajadores/as, limitándose así el poder de presión, movilización y negociación (CUT,1992) (Aquí podemos mencionar para el caso Argentino las dificultades encontradas por la CTA al respecto, pese a plantearse como un sindicalismo de nuevo tipo y su consecuente fractura frente a las diferencias).

Ya en los noventa, como mencionamos, la estrategia de la CUT manifiesta un punto de inflexión, aplacándose sus prácticas confrontativas y llevando adelante un proceso de institucionalización para la toma de decisiones (la participación en las cámaras sectoriales como instrumentos de negociación tripartita durante el corto gobierno de Itamar Franco, muestra claramente este proceso). El fortalecimiento de su capacidad de representación, de negociación a través de las convenciones y contratos colectivos de trabajo, fue el eje de su accionar. El llamado pasaje de la CUT en tanto movimiento social a la CUT como entidad sindical fue el camino que siguió la entidad desde el 3° Congreso Nacional llevado adelante en 1988: “factores externos (crisis económica, nuevo contexto político del país y del movimiento sindical) e internos (cambios en la estrategia de la CUT) explican el fin de la CUT movimiento y la institución de un nuevo período en la trayectoria de la CUT: la ‘CUT

ABC de San Pablo se erigió como candidato presidencial por el Partido de los Trabajadores (PT) sin haber ocupando la presidencia de la CUT. Pero lo mismo puede decirse de los gremios con más peso en el mundo sindical brasileño –como los del sector bancario, petrolero, educativo, estatales o trabajadores rurales– quienes en su inmensa mayoría jamás tuvieron a uno de sus dirigentes como presidente de la CUT. La mayoría de los líderes sindicales brasileños de peso han canalizado sus ambiciones de otra manera, desarrollando exitosas carreras políticas en el PT. El contraste contribuye a iluminar la particularidad de la experiencia argentina: mientras que Moyano ha mostrado en reiteradas ocasiones su vocación de utilizar su posición institucional en la CGT como una plataforma para su carrera política, en Brasil la fuerte inserción de los sindicalistas en el PT hace innecesaria una disputa feroz por la conducción de la CUT. En otras palabras, la desindicalización del PJ ha terminado por encerrar a los sindicalistas argentinos en feroces luchas intestinas por la dirección de la central obrera” <http://www.eldiplo.org/archivo/157-el-primer-opositor/los-motivos-de-la-fractura?token=&nID=1>

central Sindical’ O ‘CUT institución’, que va a persistir en la década de 1990 (op.cit.:263). En relación a este proceso, Galvão al analizar el impacto del neoliberalismo sobre el movimiento sindical combativo, tomando como su exponente a la CUT, sostiene que ese impacto se dio tanto en el plano objetivo como en el plano subjetivo de la organización. En el periodo que va desde 1992 hasta el 2001 la CUT habría vacilado entre una posición crítica, de resistencia, y otra de adopción de ciertos aspectos de la ideología neoliberal, “manifestando tanto movimientos de adaptación, como movimientos en contra del neoliberalismo” (2004:119).

Entonces, en los noventa, las políticas neoliberales implementadas bajo el gobierno de Collor de Melo, continuaron y se acentuaron en las dos presidencias de Fernando Henrique Cardoso entre 1995-2002 y la CUT en ese escenario reinaugura su estrategia defensiva frente al proceso de flexibilización laboral iniciado en el período (proceso que en Argentina se desarrolló bajo los dos gobiernos de Carlos Menem, gobiernos que adquirieron cierto apoyo de la población tras el control que habrían logrado de la inflación que afectaba a ambos países). Esta situación de fragilidad en la relación de fuerzas de la central frente a los embistes del empresariado y la complicidad del gobierno de turno, se acentuó tras la creación de Fuerza Sindical en 1991. “Cuando Fuerza Sindical surgió en el escenario brasileño, en marzo de 1991, combatiendo a la Central Única de los Trabajadores (CUT), oponiéndose a la Central General de los Trabajadores (CGT) y defendiendo en el plano político la adopción de políticas de cuño neoliberal, algunos estudiosos evaluaron con atención en aquella ocasión cuál era la posibilidad de que en el futuro existiera una central, enraizada en el sector privado, justamente en una coyuntura de avance del sindicalismo del sector público y de los trabajadores rurales (Martins Rodrigues e Cardoso, 1993). Esta evaluación era pertinente ya que, en su congreso fundacional, Fuerza Sindical reunió, básicamente, delegados de sindicatos de trabajadores/as urbanos manuales –en contraste con la reducida presencia de empleados públicos y de trabajadores/as rurales. Considerando inclusive la victoria de Collor y del proyecto neoliberal a fines de 1989, la importancia brindada por los medios de comunicación al ‘sindicalismo de resultados’ en la segunda mitad de los años ochenta, así como los recursos financieros recibidos y las estrategias de *marketing* adoptadas, era, de hecho, difícil prever que, en apenas una década, Fuerza Sindical se tornaría ‘la central sindical que más crece en el Brasil’”⁵⁷ (Vieira Trópia, 2008:57)

Pese a que uno de los objetivos de Fuerza Sindical era disputar la hegemonía de la CUT, ésta “se mantuvo como la mayor y la más importante central sindical brasileña⁵⁸ y la CGT sobrevivió. Sin embargo, Fuerza Sindical fortaleció su proyecto conservador, conquistó importantes sindicatos en la base cutista –entre los cuales debe destacarse el Sindicato de los Metalúrgicos de Volta Redonda–, se constituyó como una fuerza social activa de los gobiernos neoliberales en la década de los 90 y construyó una “máquina”

⁵⁷ Entre los años 1992 y 2001, Fuerza Sindical habría crecido un 187%; la CUT 70% y la CGT 133% (IBGE,2003)

⁵⁸ En 2002 la CUT representaba a 21 millones de trabajadores/as, afiliados a 3.187 sindicatos –casi el doble que Fuerza Sindical (IBGE, 2003). Pese a esto, hay que señalar la baja tasa de afiliación sindical hacia finales de los 80, siendo que apenas el 19% de los sindicatos brasileños estaban afiliados a alguna central (CUT, CGT e USI) y de estos, el 65% se declararon afiliados a la CUT (IBGE, 2003)

sindical, cuya importancia puede ser dimensionada a través de su crecimiento político y financiero” (op.cit:58).

Tras la victoria de Lula Da Silva en el 2002 como presidente del Brasil, se inaugura un nuevo escenario regional que se caracteriza, por lo menos en los discursos, por el fin del consenso neoliberal. Lula recibió el apoyo del movimiento sindical, principalmente la CUT, siendo él mismo un militante del campo popular, portador de un proyecto común de sociedad en donde Lula aparecía como el “el candidato de los trabajadores/as”. Sin embargo, hay lecturas que, mirando el accionar de su gobierno, sostienen que la victoria de Lula no modificó el escenario, identificando a dicho gobierno, y al partido de los Trabajadores (PT), con una perspectiva de adaptación y no de ruptura con el neoliberalismo, por lo menos en sus primeras etapas. Por ejemplo Galvão, planteaba en aquel momento que los lazos históricos de la CUT con el PT, enfrentaba a la central a ciertos interrogantes, entre ellos “¿cómo mantener la combatividad y la independencia de la central en relación con el gobierno? ¿Cómo defender los derechos de los trabajadores, especialmente de los empleados públicos, de la política dirigida por ex compañeros de lucha? (Galvão, 2004: 237). Podemos decir entonces que para la CUT ese apoyo no estaba al margen de divisiones dentro de la central. En las lecturas en torno al nuevo escenario, y en su 8° Congreso celebrado en 2003, la central resolvió seguir apoyando el gobierno de Lula, pero defendiendo su autonomía e independencia y participando de la FNT (Foro Nacional del Trabajo), un espacio tripartito conformado para debatir entre otros temas, la reforma sindical y laboral (Ladosky, 2012:268).

Sin embargo, ciertas medidas contradictorias del gobierno de Lula, fueron generando rupturas en la central, con la consiguiente fragmentación del poder sindical. A saber: en 2004 se abre de la central una de las tendencias fundando la *Coordinación Nacional de Luchas* (CONLUTAS), que en un principio no se caracterizaba como central sindical sino como una coordinación de luchas entre entidades sindicales, movimientos sociales, organizaciones populares, etc., frente a las medidas neoliberales del gobierno de Lula (aunque recientemente ha buscado el reconocimiento como central en el Ministerio de Trabajo). En 2006, otra corriente deja la central fundando la *Intersindical* y en 2007, un tercer movimiento de deserción que deriva en la creación de la *Central de los trabajadores/as y trabajadoras de Brasil* (CTB) (op.cit.:269).

Estas experiencias han sido igualmente festejadas por el campo de las izquierdas, porque se presentan como un reto para la organización del sindicalismo clasista. Es así, que Antunes, frente a este nuevo desafío, pensando en el campo de la organización sindical de izquierda anticapitalista, observa un atisbo de luz en la creación de CONLUTAS (Coordinación Nacional de Luchas), como la articulación de centros de organización, resistencia y confrontación, que reúne a los sectores claramente socialistas y anticapitalistas (las fuerzas políticas de la Coordinación son el PSTU (Partido Socialista Unificado de Trabajadores) incorporándose también algunos sectores del PSOL (Partido Socialismo y Libertad) más otros sectores independientes. Como expresión, se propone organizar no sólo los sindicatos, sino también a diferentes movimientos sociales, quienes han crecido en número en el último período, opositores al gobierno de Lula y ahora el gobierno de Dilma. Como organización, se propone la lucha contra la pérdida de derechos y la conformación de un amplio espacio en donde confluyan diferentes fuerzas sociales que hasta ahora quedaban al margen de las organizaciones existentes (Antunes, 2011). Hay que mencionar también,

en esta misma línea político-ideológica, como mencionamos, la creación del INTER (Intersindical), que proviene de los sectores más críticos que se separaron de la CUT, con militantes activos en los lugares de trabajo, y con un perfil más confrontativo. Como sostiene Antunes, ya para el 2011, el Inter se encontraba dividido, una parte que está a favor de la fusión con Conlutas, y la creación de una nueva central; y otra parte que rechaza esta opción sosteniendo una forma de organización de base en donde cobre importancia el lugar de trabajo. Según este autor, tanto Conlutas como Inter, cada una a su manera, representarían una alternativa a la lógica sindical imperante, en donde encontramos ahora como máxima expresión a la CUT, con una estructura centralizada, vertical y dependiente del Estado institucionalizado (Antunes, 2011).

Estas rupturas, de un claro contenido político-ideológico, dan cuenta de diferentes lecturas en torno al rol de los sindicatos y su relación con el Estado (no hay que olvidar que las tendencias que se alejaron estaban alineadas a partidos de izquierda, como el Movimiento de los trabajadores/as al Socialismo (MTS), el Partido Socialista de los Trabajadores/as Unificado (PSTU), el partido Socialismo y Libertad (PSOL), el Partido Comunista de Brasil (PCDoB), entre otros). Pero más allá de estas rupturas, hay un elemento más que esta en la base de estos reacomodamientos sindicales. Hacemos referencia a la ratificación de la Convención 87 de la OIT por parte del gobierno de Lula, que plantea la libertad sindical y el derecho a la sindicalización, ratificación que habría operado incentivando estos procesos (con la consecuente confusión entre la *Libertad sindical* y la *Unidad sindical*).

La posición de la CUT al respecto en el marco de la discusión en torno a la reforma sindical llevada adelante en el FNT, muestra los riesgos de la Convención “87”, en donde se sostiene que “la intención de consolidar la libertad sindical con la unidad sindical se reveló contradictoria y abrió paso para la pulverización de entidades sindicales y para el surgimiento de sindicatos de sello. El aumento significativo del número de entidades sindicales en los últimos años, que sobrepasan los diez y ocho mil, no fue tan sólo el resultado de los avances de la organización sindical, sino sobre todo de la fragmentación de entidades preexistentes en un proceso que debilitaría tanto la representación de los trabajadores/as como a los empleadores y cuya tendencia no sería impedida por la vigencia de la unidad” (FNT, 2005:13; Ladosky, 2012:270)

Ahora bien, como sostiene Ladosky, “a pesar de la importancia de las discusiones en el FNT y del debate sobre el corporativismo y la posibilidad de democratización de las relaciones de trabajo en Brasil, la reforma sindical fracasó” (2012:276). Frente a esa realidad, prosperó una estrategia de reforma paulatina del Modelo Sindical Brasileño, como el reconocimiento legal de las centrales sindicales (con el fin de la unidad sindical) a través de la “*Portería 186*” del MTE publicada el 10 de abril de 2008 y la continuidad y distribución entre las centrales, del Impuesto Sindical (o contribución sindical), en función del número de trabajadores/as sindicalizados y del número de sindicatos afiliados a las centrales. Estas medidas que lograron el acuerdo entre las centrales, inició un proceso de disputa entre ellas para la obtención de un mayor porcentaje de la contribución. Según datos del Ministerio de trabajo, la CUT siguió siendo la entidad más representativa, frente a la fragmentación existente.

Representatividad de las Centrales Sindicales de Brasil según el MTE (Ladosky, 2012:278)

Central sindical	2008	2009
CUT	35,84%	36,79%
FS	12,33%	13,10%
UGT	6,29%	7,19%
CGTB	5,02%	5,02%
CTB	6,27%	6,12%
NCST	5,09%	5,47%

Un dato importante a resaltar es la cantidad importante de entidades no afiliadas a ninguna central. En 2008, según datos del ministerio, sólo el 47% de los sindicatos habían indicado su afiliación a alguna central ascendiendo el porcentaje a 55% hacia el 2009.

Podemos ver que la *Portería 186* modifica la estructura sindical hasta ese momento imperante, en donde se da un proceso de diversificación a nivel de las cúpulas (las centrales) pero coexistiendo una lógica vertical entre los diferentes grados de representación sindical. El Estado, sería un garante y fiscalizador de la estructura derivada de la aplicación de la norma, en la medida en que es quien define en última instancia la cuestión de la representación de las centrales. Podemos ver que esto mostraría una real subordinación del movimiento sindical al aparato estatal. Sumada a esta situación, hay quienes sostienen al analizar al movimiento sindical y su relación con el gobierno de Lula, que fue una década de “acomodo político” (Galvão, et.al. 2009:36). “Cientos de sindicalistas o ex sindicalistas tomaron posiciones en los ministerios, en la administración pública y los consejos de sociedades estatales. El gobierno de Lula también reformó parte de la legislación sindical, con el fin de proporcionar a las direcciones sindicales de un mayor control sobre sus bases y de proveerlas de abundantes fondos financieros (2009:37).

Estos mismos autores plantearon a su vez la recuperación del movimiento sindical en el período 2004-2007, recuperación que encuentra su expresión en un dato cuantitativo como es el aumento del número de huelgas. El escenario que la hace posible fue la recuperación, aunque leve, del crecimiento económico, también del empleo, la existencia de un sistema democrático, la presencia de sindicalistas en equipos de gobierno y en empresas estatales, el crecimiento de las orientaciones política ideológicas y del número de sindicatos generando una competencia entre los mismos, entre otros factores. Es decir, los cambios económicos, políticos e ideológicos para estos autores, pueden haber proporcionado una recuperación del sindicalismo (2009:38).

Ahora bien, a pesar de la significativa y exitosa actividad huelguística de la década del dos mil, estos autores, sostienen ciertas contradicciones dentro del movimiento sindical brasileño, que se dan entre la posición de las cúpulas sindicales (acomodo político, distancia de los lugares de trabajo) y el activismo sindical de las bases del movimiento, quienes serían las más afectadas por el “modelo capitalista neoliberal” (2009:44). Estas contradicciones habrían potenciado la creación de nuevas organizaciones de cúpula a partir del año 2004, hecho que mostraría cierta vitalidad, porque la creación de nuevas organizaciones sindicales a ese nivel fue justamente la forma que habría encontrado una parte del movimiento sindical para organizar a los trabajadores en forma independiente al gobierno y para disputar las bases sindicales a las grandes centrales “acomodadas”, como es

el caso de la CUT y de Fuerza Sindical. No hay que olvidar también, que una de las estrategias del gobierno de Lula fue premiar a las organizaciones “oficialistas” con la obtención de la cuota sindical (beneficio otorgado a partir de la nueva legislación laboral que establece la transferencia de un porcentaje significativo de las cuotas sindicales a las centrales oficialmente reconocidas, siendo que antes, las centrales dependían de la contribución directa de sus sindicatos de base). Como ya hemos mencionado, esta proliferación de las divisiones a nivel de las cúpulas, que responde a diferentes motivaciones y que tiene diversos significados, coexiste con una ley que apunta a la unidad sindical imponiendo un sindicato por categoría en la base del modelo (2009:45).

Antunes, también desde una perspectiva crítica, sostiene que los gobiernos de Lula y ahora de Dilma, cuentan con el apoyo de una fuerte porción de la burocracia sindical, dependiente de los fondos públicos a modo de un intercambio de “favores”. Así, la CUT y Fuerza Sindical (el enemigo en el pasado), conviven hoy en los mismos ministerios gubernamentales y su existencia depende decisivamente de los presupuestos públicos (2011). Estas situaciones, para el autor, desafían al sindicalismo de base y de clase en Brasil, frente al fracaso de la CUT y el nuevo sindicalismo y en el marco de relaciones laborales individualizadas, la tendencia de las empresas a tratar de romper el espíritu de solidaridad y conciencia de clase, luchar contra la falsa idea de que los trabajadores no son trabajadores, sino “colaboradores” (Antunes, 2011).

Como podemos ver, la coexistencia de centrales sindicales fuertes dependientes del Estado (la existencia del impuesto sindical), configuran un mapa diametralmente opuesto al caso argentino, en donde existe cierta autonomía relativa de los sindicatos frente a esa dependencia estatal. La reforma constitucional de 1988 que borró la historia del Modelo Sindical Brasileño (plasmado de críticas, deslegitimado), inició una nueva etapa, cuyos impactos serán reflejados en el transcurrir histórico. Planteamos que en el caso Argentino, difícilmente sea posible un cambio radical, pese a las críticas al MSAT, debido a que este cuenta con el apoyo tanto del gobierno, como del empresariado y de los dirigentes sindicales y su tendencia es la de perdurar en el tiempo. Sin embargo, ello no implica la necesidad de reformas que lo tornen más abierto y democrático, como veremos en los siguientes apartados, como un primer paso para una transformación que vaya en línea con los intereses reales de la clase trabajadora.

Resultados y orientaciones en perspectiva comparada

Partiendo de la sistematización de la experiencia argentina en su historia larga y de la experiencia brasileña en su historia corta, podemos inferir que gran parte de las diferencias entre los Modelos Sindicales se relacionan tanto con cuestiones vinculadas a la matriz productiva de uno y otro país, como a cuestiones de tinte ideológico-político. A su vez, el lugar del Estado y de la autonomía en relación al mismo, imprimen a uno y otro modelo de cierta particularidad que habilita o no marcos de acción. Pero si hay algo que los atraviesa es justamente la dinámica relacional interna, en donde encontramos la crítica a la distancia imperante entre las cúpulas y las bases.

Ahora bien, la diferencia central entre ambos modelos está dada por su posición frente a la tensión entre la UNICIDAD y el PLURALISMO. No es objeto plantear aquí una mirada normativa sobre la cuestión, y consideramos que siempre hay que contemplar las distintas realidades (e historia) de uno y otro país para entender determinadas orientaciones. Pero más allá de esas consideraciones, la experiencia histórica nos dice que la *unidad* es un factor clave que lleva al fortalecimiento de la capacidad de presión de las instituciones representativas de los trabajadores/as. Dicha unidad, a su vez, conlleva el riesgo de la centralización del poder que no contempla la legitimación de las bases, que disciplinadas, perpetúan una relación de dominio-subordinación sin vislumbrar otras posibilidades que impliquen mayor participación en la vida organizacional.

En este debate entre la unicidad y el pluralismo, como dijimos está la concepción de que la primera fortalece al movimiento obrero en tanto grupo de presión frente al empresariado como al Estado. Pero podemos inferir que la *unidad* en sí misma puede aparecer como un concepto abstracto que en la realidad esconde intenciones de perpetuación en lugares de poder por parte de las cúpulas. La unidad (en tanto unicidad), si no hay una dinámica relacional democrática al interior de la estructura sindical, queda como un discurso vacío que intenta ocultar o deslegitimar demandas democratizadoras desde las bases. Como hemos visto en el informe, en Argentina, la unicidad en los diferentes agregados es una bandera histórica del Modelo y los pocos intentos de modificación de la misma “desde arriba” han fracasado por la resistencia de los propios actores sindicales, y aquellos que lo han cuestionado “desde abajo” han sido reprimidos, y sus dirigentes perseguidos, asesinados o encarcelados por gobiernos autoritarios. Para el caso de Brasil fue la reforma constitucional de 1988, la que se plantea la libertad sindical y la ampliación de los marcos de autonomía, frente a un modelo en donde los sindicatos eran órganos de control estatal en un contexto represivo frente a la posibilidad de ejercer la defensa de los derechos laborales. En este escenario, fue que la posibilidad de autonomía y de libertad sindical haya sido festejada con la reforma constitucional. La ratificación del Convenio 87 de la OIT bajo el gobierno de Lula, da el marco luego para la multiplicación de centrales y la consecuente fragmentación de la fuerza sindical. Sin embargo, como hemos visto, la dependencia estatal continuó, y quizás bajo la bandera de la autonomía y la libertad se esconden otros intereses vinculados al sostenimiento de posiciones privilegiadas de los dirigentes y a la percepción de la cuota sindical (intereses corporativos que lejos están de pensar en los problemas concretos de los trabajadores en los lugares de trabajo). Muchos analistas sugieren que esta medida ha generado fragmentación, debilitando al movimiento obrero, proliferando tanto el

número de centrales como de organizaciones sindicales en otro nivel (y esto lo podemos ver comparando la cantidad de sindicatos en uno y otro país). Volviendo al problema de la unidad, para el caso de Brasil, la reforma legislativa de la era Lula modificó la estructura sindical, especialmente en la relación Estado-Sindicatos. Dicha reforma comprendió tres áreas fundamentales, el modelo de organización sindical, la negociación colectiva y la solución de los conflictos en el trabajo. Pero en definitiva, como sostiene Druck (2006) el eje central que articula y da coherencia a la propuesta de reforma: es una (nueva) forma de control y regulación del Estado hacia los sindicatos, legitimándolos mediante su incorporación al aparato estatal (2006:333). Este control, quedaría reflejado en la formación del Consejo de Relaciones de Trabajo (CRT) (conformado finalmente en 2010), un órgano tripartito que queda subsumido al Ministerio de Trabajo, quien designaría a sus miembros y que tendría la facultad de registrar o legalizar sindicatos y revocar y disolverlos, constituyendo un representación dependiente del Ministerio de Trabajo, con el objetivo principal de hacer cumplir la legislación laboral, la regulación y el control de la vida de los sindicatos en todos los aspectos clave (2006:333). Este Consejo, sin embargo, no parecería haber tenido una participación activa en los asuntos laborales. Recién en 2014 se aprobó su reglamento interno, sosteniendo su carácter colegiado y tripartito, de naturaleza “orientadora”, que tiene como finalidad “opinar” sobre las propuestas que tiendan a la democratización de las relaciones laborales, la actualización de la legislación sindical y laboral, el fomento de la negociación colectiva, la “autocomposição” de conflictos en el área de trabajo, la creación de un ambiente favorable para la generación de empleo y de trabajo decente, por medio del diálogo y la negociación entre gobierno, empleadores y trabajadores⁵⁹. Lecturas críticas planteaban antes de su creación, que dicho Consejo representaba el mantenimiento del "viejo monopolio sindical", porque a pesar de proponer la derogación de la "unicidad", admitía una representación sindical (Galvão, 2005). Druck argumenta esta afirmación apelando al anteproyecto del Ministerio, en donde se sostiene que la exclusividad de la representación sindical es en realidad una garantía para los que abogan el mantenimiento de la unidad sindical "(MTE, 2005) (2006:333).

Otro elemento a tener en cuenta a la hora de pensar en la relación Estado sindicatos a partir de la reforma es el reconocimiento estatal de las centrales sindicales con el fin de darles la personería gremial, modificación que abona a la estrategia de “estatización” de las organizaciones obreras. De acuerdo a la nueva estructura, las centrales tienen el poder de vetar y formar sindicatos, cambio que le da un poder a las centrales sobre las organizaciones de base “hiriendo así la autonomía de ellos y la libertad de los trabajadores de crear sus propios sindicatos” (2006:334). Vemos claramente como aquí vuelve a reforzarse el poder de las cúpulas y la pérdida de poder de las bases.

Ahora bien, si partimos del hecho de la importancia de la unidad, pero conociendo los riesgos de la misma (concentración del poder decisional en unas pocas manos), aquí nos preguntamos, ¿Cómo “des-abroquelar” las cúpulas? Considerando que esa concentración a nivel de cúpulas deslegitima los modelos, ¿Cómo incentivar la participación de los trabajadores/as en las estructuras sindicales? Justamente para evitar la concentración, ¿Cómo evitar la fragmentación? Garantizando la unidad de la clase trabajadora.

⁵⁹ <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/conselhos-e-comissoes/conselho-de-relacoes-do-trabalho/regimento-interno.htm>

Hay una cuestión fundamental que se refiere a la existencia de “un espíritu” de época, en donde sociedades se encuentran movilizadas, en donde la posibilidad del reclamo colectivo encuentra canales de expresión, en donde se revaloriza la política en sentido amplio. Es así, que en esos contextos, la posibilidad de ampliación de los marcos de acción de las bases puede llegar a encontrar un contexto de oportunidades políticas favorables.

Hay también mecanismos que pueden llegar a incentivar la participación, frente a las cúpulas que intentan desestimularla. Estos mecanismos suponen modificaciones legislativas que posibiliten la generación de contextos favorables. Por ejemplo, en el caso argentino, la opción de la modificación del Régimen Sindical Electoral, es uno de los caminos posibles (desde arriba), y en esa línea, estudiosos sobre la temática han elaborado un proyecto que se propone incentivar la participación de las bases en las estructuras sindicales, concebida ésta como un proceso de democratización sindical (Ruiz y Gambacorta, 2013). Dicho proyecto se propone incidir sobre ciertas instancias electorales con el supuesto de que esas reformas puedan potenciar la participación de los trabajadores en la vida interna de las organizaciones gremiales. Esto impactaría favorablemente en el problema de la legitimación del actor sindical, aquel identificado en el caso del MSAT. La crítica hacia el MSAT desde este enfoque no se relacionaría con el Modelo en sí mismo, sino con ciertas prácticas antidemocráticas que están enquistadas en él. Es así, que una reforma del Régimen Electoral Sindical sería una medida correctiva de las mismas, y en términos generales se propone: facilitar y ampliar la participación de los trabajadores en la vida externa e interna de las organizaciones sindicales; impulsar los mecanismos participativos accesibles y dinámicos; fortalecer y revalorizar las asociaciones sindicales y de quienes participan en su vida interna; promover la participación y articulación de los distintos niveles de representación sindical, para facilitar la concentración del poder de negociación y de conflicto y consolidar un estado social de derecho (op.cit.:14). Uno de los elementos a destacar de la reforma propuesta se relaciona con la necesidad de renovación de cuadros sindicales. Es así que se contempla la representación de los jóvenes dentro de las listas de candidatos a los órganos directivos y deliberativos, asegurando un mínimo del 20% de los cargos titulares a afiliados menores de 35 años. Otra propuesta en esta línea, es que un mínimo de 30% de la lista de candidatos a los órganos directivos sean candidatos que no hayan ocupado cargos como titulares o suplentes en la composición inmediata anterior (op.cit.:15). Claramente estas reformas no plantean una modificación radical del Modelo, sino comenzar a intervenir sobre aquellos aspectos que dotarían al mismo de imperfecciones “lo que urge es corregir los dispositivos que facilitan prácticas antidemocráticas o que abonan una eternización de determinadas dirigencias gremiales, pero cuidando de no introducir elementos que favorezcan la fragmentación gremial y el debilitamiento de las asociaciones sindicales” (op.cit.17).

Volviendo a la unidad, hay algunas lecturas que sugieren que la misma se presenta en términos discursivos, pero que la realidad del movimiento obrero, lejos está de ella. Lo podemos ver en el caso de la dinámica sindical en Argentina, a partir de las disputas intersindicales por los encuadramientos, o en las asimetrías en la prestación de servicios sociales, o en las disputas por lograr el reconocimiento estatal. La existencia de cinco centrales en la actualidad es otro indicador que refleja el grado de fragmentación. La misma imagen de la CGT como símbolo de la unidad del movimiento obrero sería una falacia. Como sostiene Schipani, “el *locus* real del poder sindical es el sindicato por rama de

actividad, no la CGT. Una central fragmentada no va a afectar decisivamente la dinámica de las negociaciones colectivas, que siempre han estado regidas por los topes informales impuestos desde el Ministerio de Trabajo y la capacidad de presión de los sindicatos emplazados en los sectores económicos más dinámicos, y no por alguna directiva impuesta desde la CGT”. Continúa “la escasa capacidad con la que cuenta la CGT para disciplinar la conducta de sus miembros. A diferencia de otras centrales sindicales, como las de Europa Occidental, en Argentina la CGT no tiene atribuciones legales para influir en las finanzas de sus sindicatos miembros ni tampoco cuenta con mecanismos para remover a liderazgos díscolos. En el sistema sindical argentino, el *locus* real del poder se concentra en el sindicato por rama de actividad. Son los líderes de los grandes gremios, como los de camioneros, mercantiles, metalúrgicos, construcción, etc., quienes realmente definen la política sindical. A su vez, los líderes de estos gremios nacionales tienen una enorme capacidad de control sobre la vida al interior de su organización, en virtud de una sencilla razón: los sindicatos nacionales cuentan, a diferencia de la CGT, con la capacidad de congelar las finanzas de las delegaciones rebeldes, e incluso pueden desplazar a liderazgos provinciales insubordinados. En otras palabras, si por un lado la legislación fomenta la creación de sindicatos nacionales por rama de actividad sumamente poderosos, por el otro concibe una confederación general de trabajadores débil, con escasas herramientas de gobierno sobre la vida sindical. La consecuencia de este diseño institucional es un conjunto de líderes de sindicatos por rama de actividad con considerables incentivos para desviarse de las líneas que impone la CGT cada vez que ellas no se acomodan a sus intereses”⁶⁰.

A su vez, Danani, en relación al poder que brinda la administración de las obras sociales, sugiere que la CGT, la central única, como emblema del modelo sindical, carecía de toda competencia en la organización y funcionamiento del seguro de salud (Danani, 2011). Para esta autora, cuestionando la idea de unidad, fueron los particularismos dirigenciales los que socavaron una concepción amplia de solidaridad “muy tempranamente, por caso, las prácticas sindicales se orientaron en la línea del desprendimiento de los grupos con salarios más altos, que pasaron a formar ‘su’ obra social, lo que empeoró o limitó, al menos, el potencial distributivo de la lógica organizacional original. Es cierto que esas prácticas estaban contenidas en el modelo sindical y en las reglas del sistema de salud, pero también lo es que estaban contenidas como virtualidad y no como certeza (o determinación) y que los dirigentes gremiales fueron agentes plenamente competentes en su desarrollo (op.cit.:44). Así, el derecho a la salud, vinculado a la vinculación al mundo del trabajo fue desdibujándose y en su lugar se erigió el “derecho de los trabajadores”. Fue un proceso paulatino de diferenciación en donde “ese ‘derecho de [todos] los trabajadores’ también fue desplazado por el reconocimiento de los derechos de grupos específicos, con lo cual se produjo un proceso de cierta desocialización. Así, fue tratándose entonces del ‘derecho de los trabajadores ferroviarios a su policlínico’, del ‘derecho de los bancarios a la salud’, o ‘del derecho de los trabajadores que tienen equis ingresos’, todos ellos desvinculados entre sí y que compartirían cada vez menos condiciones que ataran la suerte de unos a la de los otros” (op.cit.:45)

Necesariamente aquí tenemos que vincular esas posiciones asimétricas de los sindicatos por ramas a la estructura productiva, en donde cuando son pujantes determinadas

⁶⁰ <http://www.eldiplo.org/archivo/157-el-primer-opositor/los-motivos-de-la-fractura?token=&nID=1>

actividades en un momento determinado, el sindicato de esa rama de actividad adquiere una posición más ventajosa en aquellos lugares de poder simbólico de mayor nivel de agregación. Como sostiene Schipani, “históricamente, en el movimiento obrero argentino siempre existió un sindicato hegemónico que, en virtud de la centralidad económica de la rama productiva en cuestión, funcionaba como vanguardia del conjunto y lo amalgamaba. Durante la primera mitad del siglo XX, cuando la economía se basaba en la exportación de productos primarios, ese rol lo ocuparon los ferroviarios, debido a la centralidad de los ferrocarriles en el proceso de transporte de los productos agrícolas desde el campo hasta los puertos. A partir de la crisis económica de 1929, y sobre todo desde la posguerra, la matriz productiva viró hacia un modelo de desarrollo basado en la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI). Al favorecer este modelo la producción de bienes de capital, intermedios y de consumo durables, todos ellos intensivos en insumos metalúrgicos, la UOM (Unión Obrero Metalúrgica) pasó a ejercer el rol hegemónico. No es casual que en la historiografía sindical argentina los líderes históricos de la UOM (Augusto Vandor, José Ignacio Rucci, Lorenzo Miguel) sean identificados como los líderes del movimiento obrero durante esta etapa. La hegemonía metalúrgica perduró hasta principios de la década del noventa. Con la apertura de la economía y la desindustrialización, la integración al Mercosur, la producción *just in time* y el desmantelamiento del sistema ferroviario, la creciente relevancia del transporte de cargas automotor situó a los camioneros como el nuevo sindicato hegemónico” (op.cit.:2012).

Hay varias cuestiones a contemplar. Una de ellas se vincula con el lugar de las centrales reconocidas por el Estado en el discurso de la unidad. En el caso argentino, hay una central, la CGT, reconocida por el Estado, que está en “la cumbre” del modelo, pero en la práctica la entidad no tiene reales injerencias sobre la vida interna de los sindicatos, y actúa más como puente para aquellos dirigentes sindicales que aspiran a tener alguna participación en la arena política partidaria o para posicionarse en determinadas coyunturas conflictivas que trascienden lo gremial⁶¹. A diferencia del caso brasileño, en donde la CUT (como advertimos, la central más importante) tiene una vinculación estratégica con el PT (partido de los Trabajadores), y los dirigentes de los sindicatos por rama acceden a puestos políticos a través del partido y no necesariamente por ocupar cargos en la central. En el caso Argentino, la desindustrialización del PJ en los ochenta, transformó a la CGT en una arena de disputa de los dirigentes con aspiraciones políticas. Aquí es importante marcar una diferencia entre ambos modelos, en cuanto a la relación con el Estado. Podríamos pensar que el modelo sindical Argentino tiene cierta autonomía en relación al Estado a diferencia del modelo brasileño. Como sostuvimos en el informe, las modificaciones legislativas

⁶¹ En el contexto de disputa entre el gobierno y las organizaciones de representación de las industrias primarias, generado por una resolución que aplicaba retenciones móviles a algunos productos del agro en el 2008, la CGT tomó posición en defensa del gobierno y analizó el lockout rural a través de “la reactualización de modos de interpretar lo social y lo político que reenvían a etapas históricas precedentes: la reemergencia de lo nacional popular, de la mano de una narrativa anti-imperialista y anti-oligárquica. Estas interpretaciones movilizaron a los trabajadores en torno a una motivación de corte netamente político, quedando en un segundo plano su agenda reivindicativa. En este contexto, fueron resignificados los programas políticos obreros de La Falda (1957), Huerta Grande (1962) y el de la CGT de los Argentinos (1968). Así, hacia 2009, la conducción de la CGT impulsó la conformación de una corriente político-sindical, la Corriente Nacional del Sindicalismo Peronista, cuyos valores e idearios estuvieron inspirados en estos documentos políticos del movimiento sindical (Wyczykier y Anigstein, 2015).

impulsadas por el gobierno de Lula, generaron una dependencia económica, a partir de la percepción de una parte del impuesto sindical por parte de las centrales reconocidas por el Estado. Esa forma de financiamiento, puede significar una estrategia de disciplinamiento hacia el movimiento sindical, acotando su margen de autonomía. Hay que mencionar también la posición de muchos líderes sindicales en puestos claves de gobierno y en las empresas estatales, otra imbricación que cuestiona y/o desincentiva el rol “disruptivo” de los sindicatos en contextos desfavorables. Estas situaciones, caracterizadas por algunos especialistas como de “acomodo político” contribuyen a la fragmentación de movimiento sindical, pero también pueden potenciar experiencias novedosas y alternativas como el caso de Conlutas⁶², como hemos observado en el artículo.

¿Cómo explicar la fragmentación existente en la actualidad? ¿Dicha fragmentación pone en jaque a los Modelos? Aquí sostenemos que la importancia de la unidad es una clave para pensar la relación de fuerzas con el empresariado y el Estado, y dicha unidad cobraría importancia en el nivel de rama de actividad en las instancias de primer grado. Sin embargo, esta unidad debería ser acompañada (y así fortalecida) con procesos de democratización sindical que abarquen principios de solidaridad entre los trabajadores de diferentes ramas de actividad, más allá de la valoración simbólica o real de las mismas y que tiendan a achicar las brechas existentes entre las cúpulas y las bases. En esta línea sostenemos como un primer paso la necesidad de potenciar procesos organizativos en los lugares de trabajo, como una forma de enfrentar la deslegitimación del actor sindical en su complejidad.

Partiendo de estas consideraciones, identificamos algunos ejes a partir de los cuales poder pensar aportes al Modelo Sindical desde una perspectiva propositiva que tiendan a su democratización y a la politización de sus bases, aspectos que consideramos que deberían corregirse en el contexto histórico actual y frente a la realidad que atraviesa el mismo. Consideramos que no sería plausible una reforma radical, como en el caso de Brasil, pero en un proceso paulatino, la introducción de reformas que tiendan a corregir situaciones injustas que lo desprestigian amerita una urgente intervención. Ahora bien, consideramos que los mismos actores intervinientes de estructuras son aquellos que tienen que apropiarse de las mismas, y así ir generando las transformaciones necesarias para el bienestar del colectivo. Sin embargo, algunas estructuras tienen mecanismos que desestimulan los procesos de cambio. De ahí, que una intervención externa, pueda facilitar brechas que permitan la participación de aquellos que hoy no lo hacen, o porque no lo creen posible, porque no se lo plantean, o por miedo (las bases). La perpetuación indefinida de dirigentes sindicales, ciertas conductas que rondan lo delincencial de las llamadas patotas sindicales, vacíos legislativos, entre otros aspectos, atentan contra la real participación de los trabajadores, y es desde allí, sin necesidad de plantear una reforma radical, desde donde el

⁶² Para un análisis reciente sobre la composición social de Conlutas, véase: Vieira Trópia, P., Galvao, A y Marcelino, P., (2013).

Estado puede tener algún tipo de mediación, por ejemplo, introduciendo reformas en el Régimen electoral Sindical. La legitimidad de esa intervención se verá en el tiempo, pero si su impacto tiende a la democratización, no será en vano intentarlo, frente a las dinámicas sindicales actuales.

La importancia del recambio generacional en la composición del asalariado como motor de la dinamización del Modelo

Consideramos que la participación política de los jóvenes en las estructuras sindicales va a contribuir al proceso de democratización sindical. En este clima de época es importante el rol jugado por los jóvenes, que aparecen como portadores de una fuerza disruptiva que contradice a la relativa indolencia presente en ellos durante los noventa. Se puede pensar en el impacto del 2001, en una nueva relación público-privado, en los procesos de acción colectiva de jóvenes de escuelas secundarias que han tenido relevancia durante la primera década de este milenio y que hoy ingresan al mundo del trabajo. Alzar la voz y comprometerse con situaciones desfavorables, aparece como una posibilidad real y concreta. A partir de esta lectura, la incorporación de los jóvenes en lugares de decisión dentro de las estructuras sindicales, contribuirá, como ya dijimos, a la democratización de dichas estructuras. Así se sugieren los cambios propuestos en la Reforma del Código Electoral que apuntan a este recambio, por ejemplo, como ya mencionamos, contemplando la representación de los jóvenes dentro de las listas de candidatos a los órganos directivos y deliberativos, asegurando un mínimo del 20% de los cargos titulares a afiliados menores de treinta y cinco años. A esto se le suma otra cuestión que tiene que ver con *la ampliación de la base social como forma de legitimación del Modelo, teniendo en cuenta que son los jóvenes uno de los grupos sociales más afectados por la precariedad laboral*. Una de las críticas hechas al MSAT fue no contemplar la situación de los trabajadores/as que no estaban en el marco de sus bases de representación (trabajadores/as registrados o bajo formas de contratación flexibles). Consideramos que el Modelo tendría que contemplar situaciones que se alejan del empleo típico y formal, incluyendo dentro de sus bases a los trabajadores/as desocupados y los precarios (jóvenes, mujeres y migrantes), bajo diferentes formas a precisar (no hay que olvidar que los movimientos piqueteros se conformaron con aquella población que quedaba excluida del mercado de empleo y que los sindicatos no contemplaban en sus ámbitos de protección). Este es un desafío para repensar la inclusión de “los excluidos” del Modelo. La CTA es un buen ejemplo de ello, debido a que contempla la afiliación directa de este otro abanico de formas de transitar el mundo del trabajo, como también Conlutas, que en su estructura incluye a los movimientos sociales.

La reactivación del Modelo a nivel de sus bases. La organización en los lugares de trabajo.

Es fundamental incentivar los procesos organizativos en los lugares de trabajo, recuperando la importancia de la figura del delegado y de las comisiones internas, instancias por demás importantes en otros períodos de nuestra historia. A su vez, partiendo

de la realidad de la fragmentación de los procesos productivos, incluir dentro de la estructura sindical, instancias de articulación/coordinación que contemple actividades individualizadas, que no son fácilmente identificables con un “lugar de trabajo colectivo”. A partir de esta activación a nivel de las bases, comenzarían a encararse los problemas de representación, reforzando la circulación de información, de abajo hacia arriba, existente en los dos polos de la estructura, garantizando la transparencia de los procesos electorales, etc. De esta forma, se volverían a reconstruir los diálogos entre las cúpulas y las bases, dándole una organicidad a la participación, y se produciría una reversión de un dato por demás preocupante, que plantea que solo el 30% de los establecimientos del país cuentan con representación gremial en los lugares de trabajo, dato por demás relevante a la hora de pensar en la libertad y democracia sindicales⁶³. Tomando como base ese dato desalentador, consideramos importantes los fallos de la corte suprema de Justicia en los años 2008 y 2009, en dos causas, ‘ATE’ y ‘Rossi’. Como hemos mencionado en el informe, la corte objetó el monopolio que la Ley le atribuye al sindicato con personería gremial. A partir de allí, se abriría el juego a la representación en el lugar de trabajo, permitiendo que la convocatoria, afiliación, promoción y elección de los delegados de personal y miembros de comisiones internas no sea un atributo exclusivo de un sindicato con personería gremial. Estas acciones sentaron un precedente que pone en evidencia la insuficiencia del MSAT para posibilitar y dinamizar en la actualidad la representación gremial en la empresa. Consideramos que estos fallos no ponen en cuestión el sostén del Modelo vinculado al monopolio de la representación a nivel de los sindicatos por rama, sino que abren el juego a nivel de las bases para la militancia gremial⁶⁴. Esto muestra un antecedente, en donde se podría empezar a cuestionar la brecha entre las cúpulas y las bases, revalorizando el lugar de los delegados y las comisiones internas, herramientas que en este caso fueron legitimadas por los trabajadores/as en pos de la defensa de sus derechos.

La discusión en torno a la pluralidad sindical

Esta discusión comienza a ser relevante a partir de ciertas recomendaciones de la OIT en torno al Modelo europeo en donde no existe el monopolio de la representación. También el otorgamiento de la personería jurídica a la CTA y su lucha por la personería gremial puso en agenda la cuestión de la unidad sindical como una de las características del Modelo. Las lecturas sobre la centralidad suponen por un lado, la posibilidad de encontrarse mejor posicionados para negociar con los empresarios, pero por el otro, se plantea la centralidad como estrategia de preservación del poder decisional neutralizando

⁶³ Para más información ver los resultados de la Encuesta de Indicadores Laborales 2006 (EIL) y la Encuesta a Trabajadores en Empresas 2005 (ETE), elaboradas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

⁶⁴ Pensando en el accionar desde las bases, a partir de estructuras legales, desde donde se cuestiona las relaciones entre representantes y representados, encontramos el caso de la comisión interna que nuclea a las cinco líneas de subtes de la Ciudad de Buenos Aires y su disputa por la personería para romper los lazos de dependencia con la UTA (Unión Tranviaria del Automotor). La comisión interna que tenía representación de los trabajadores/as de las cinco líneas, conformó la Asociación Gremial de Trabajadores/as del Subterráneo y Premetro (AGTSP), que fue reconocida en septiembre de 2010 por la Cámara Laboral que ordenó al Ministerio de Trabajo que inscriba a la Asociación.

formas de sindicalismo disidentes o la movilización de las bases. Ahora bien, hay lecturas que sugieren que la pluralidad no implica necesariamente la multiplicación de organizaciones, sino su democratización interna. En caso de que surjan nuevas expresiones sindicales que no contemple el Modelo, deberían ser los mismos trabajadores/as quienes en definitiva legitimen esas instancias sindicales alternativas y es allí en donde se verá si se modifican dinámicas de funcionamiento o formatos organizacionales predominantes en ese Modelo (inclusión), si esas experiencias terminan por adaptarse a las dinámicas preexistentes (cooptación), o si hay una coexistencia que perdure en el tiempo en disputa (enfrentamiento).

Acá introducimos la cuestión de la pelea por la personería gremial de la CTA (pese a su fractura), una instancia legitimada, pero que por la Ley de Asociaciones Profesionales no logra obtenerla, pese a participar en muchas instancias nacionales e internacionales de negociación, además de confluir en instancias particulares con las posiciones de la CGT. Si retomamos la discusión antes planteada sobre el lugar de la CGT frente a la idea de la unidad, sería competente plantear el reconocimiento de la personería gremial de la CTA, teniendo en cuenta que ese nivel de agregación da cuenta de espacios de discusión política, que trasciende lo meramente reivindicativo, y con escasas incidencias sobre los sindicatos por rama, en donde sí reside el poder real de la práctica gremial. En ese sentido, el reconocimiento de la Central, sin poner en cuestión el monopolio de la representación a nivel del sindicato por rama, no implicaría una alteración real al Modelo. De hecho, en el ámbito público se permitió la coexistencia de ámbitos de representación con personería gremial, y esa decisión no alteró la esencia del MSAT. De hecho, como planteamos, hoy coexisten 5 centrales, hecho que no altera la dinámica real del Modelo. Esta realidad sugiere para algunos una suerte de desajuste entre norma y realidad, que habilitaría la adecuación de la ley al nuevo panorama sindical. A su vez, un reciente fallo de la Corte Suprema⁶⁵ declarando la inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley de Asociaciones Sindicales relacionadas con el monopolio de la representación, reflejarían la necesidad de habilitar cambios profundos en el Modelo. Sin embargo, esta misma lectura sugiere que hablar de libertad sindical en este contexto, con la amplitud de criterios sobre su concepción “no significa adoptar una idea ingenua de la misma que desplace - favoreciendo a intereses concentrados y opuestos - la también universal idea de un

⁶⁵ Hablamos del fallo de junio de 2013, en donde se declara la inconstitucionalidad del artículo 31 inciso a) de la Ley de Asociaciones Profesionales N° 23551, que le otorga al sindicato “con personería gremial”, el “derecho exclusivo” de defender y representar a los trabajadores ante el Estado y los empleadores. “Para la Corte, esa exclusividad del sindicato con personería contraría los principios constitucionales de libertad para que todos los sindicatos ‘puedan realizar sus actividades sin obstáculos o limitaciones del Estado que reduzcan, injustificadamente, las funciones que le son propias: la promoción, ejercicio, defensa, fomento y protección de los intereses legítimos de orden gremial’. La Corte se pronunció de esta manera tan categórica a raíz de una demanda que hizo la Asociación Trabajadores del Estado (ATE-CTA) por la rebaja salarial que sufrieron los trabajadores municipales de Salta en 2003. La Intendencia salteña rechazó esa demanda con el argumento de que ATE era un sindicato simplemente inscripto y que el sindicato que representaba a los municipales salteños era la Unión de Trabajadores Municipales, única entidad con personería gremial. Para la Corte esa exclusividad en desmedro de los sindicatos simplemente inscriptos es incompatible con las normas de jerarquía constitucional y con los tratados internacionales. Y se suma a la inconstitucionalidad dictada años atrás por la Corte de los artículos 41 y 52 de la Ley de Asociaciones Profesionales que solo permite al sindicato con personería gremial elegir delegados y la tutela sindical de los mismos. <http://www.atpba.org.ar/?p=7381>

sindicalismo fuerte, representativo y concentrado que evite la dispersión y la pérdida de fuerza negocial. No puede obviarse que las economías más fuertes del mundo con la presencia de empresas transnacionales tan poderosas como países, requieren un sindicalismo también fuerte, independientemente que tenga una sola expresión o más de una, pero que negocie concentradamente de acuerdo a su representatividad”⁶⁶

Aquí se sitúa un debate por demás interesante, que comprende tanto formas (leyes) como contenidos (prácticas) que organizan el Modelo. Hacemos referencia a la confusión entre el significado de libertad sindical y de democracia sindical. El primero, el de libertad supone un doble status, el de la libertad individual que sugiere la posibilidad de afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a un sindicato, y el de la libertad colectiva, que implica la posibilidad de constituir sin restricciones una organización sindical (Calcagno y Gontero, 2001). En este sentido, el monopolio de la representación que sugiere la Ley 23551, no estaría limitando la democracia, porque esta se sitúa en el plano de las prácticas. Si lo que se requiere es una democratización en el sentido de incentivar el activismo como forma de presionar a las dirigencias (Radiccioti, 2012), el problema no está en el monopolio de la representación, sino en las dinámicas que se establecen entre las cúpulas y las bases. Ya hemos identificado esas falencias del modelo, en donde esas mismas dinámicas llevan a la perpetuación indefinida de dirigentes en espacios de poder, en donde predominan ciertas prácticas vinculadas a la “violencia sindical”⁶⁷, que consideramos que contribuyen a la deslegitimación tanto de la estructura como de las prácticas sindicales

A modo de cierre, como mencionamos al inicio del trabajo, hablar de un Modelo es la estilización de un marco de relaciones sociales, que seguramente no contempla la multiplicidad de realidades existentes. Si bien hay un tipo de organización sindical que predomina en ese Modelo (aquella organización que cuenta con el monopolio de la representación) a partir de la cual se piensa en un entramado relacional que tiende a configurar una estructura vertical y piramidal, hay una variedad de situaciones en el marco de cada organización, que le dan dinamismo y heterogeneidad al Modelo. En esta línea, Drolas, parte de una esquematización de Bisio (1999) que organiza las relaciones laborales para comparar las dinámicas que adquieren dos sindicatos, mirando la estructuración del proceso de toma de decisiones y el tipo de participación interna (centralizada-descentralizada); el tipo de relación con el Estado (autonomía-heteronomía) y el tipo de relación con las políticas gubernamentales y empresarias (confrontación-colaboración). La autora pudo dar cuenta que de la combinatoria de esas dimensiones surgían dos tipos de sindicatos, uno que llamo burocrático y otro que llamé democrático, contemplando su

⁶⁶ <http://luisraffaghelli.blogspot.com.ar/2013/10/pluralismo-sindical-idea-o-realidad.html>

⁶⁷ En la última década ha habido enfrentamientos violentos entre líneas al interior de los sindicatos, episodios que incluyen patotas, armas de fuego y muertos, como es el caso de Mariano Ferreyra, militante del Partido Obrero. Mariano fue asesinado en una manifestación en octubre de 2010, que reclamaba el pase a planta de trabajadores/as en el ferrocarril Roca, en donde fue asesinado por un grupo vinculado a la Unión Ferroviaria en complicidad con la policía federal. Este hecho llegó a la justicia, en donde fue condenado a 15 años de prisión quien era Secretario General del Gremio, José Pedraza, junto a otros responsables.

accionar frente a situaciones concretas, como el proceso de privatizaciones en argentina, teniendo en cuenta el peso de su herencia y tradición organizativa (Drolas, 2009). Podemos ver así que el “Modelo” puede contemplar formatos organizaciones diferentes, pero sin duda, un sindicato más democrático supondrá dinámicas más inclusivas y participativas, fomentando la democratización que necesitaría el Modelo para sostenerse por un largo tiempo más mientras que el capitalismo persista. Consideramos que el sindicato es una herramienta de los trabajadores/as para lograr mejores condiciones de trabajo, y por ende de vida, y que la práctica militante en él será el punto de partida para incentivar procesos más profundos y transformadores.

Dentro de las tensiones que atraviesan al sindicalismo desde su constitución, como mencionamos, esta pensarlo como un actor corporativo que tiende a la perpetuación de la lógica imperante, o como una herramienta de transformación social en perspectiva crítica al sistema capitalista. Desde nuestra mirada, pensarlo como una de las formas posibles de organización de los trabajadores/as en el marco de sociedades capitalistas abre la puerta para pensarlo también como el punto de partida desde donde se pueden construir otros ideales societales más inclusivos a partir de la potenciación de procesos de democratización y politización de los trabajadores/as.

Anexo
Conducciones de la CGT en Argentina en la primera década del milenio s/d

2000-2002	Rodolfo Daer	Alimentación	CGT-Oficial
	Hugo Moyano	Sindicato de Choferes de Camiones	CGT-Disidente
2002-2003	Hugo Moyano	Sindicato de Choferes de Camiones	Triunvirato.
	Susana Rueda	FATSA	
	José Luis Lingieri	Obras Sanitarias	
2003-2008	Hugo Moyano	Sindicato de Choferes de Camiones	
2008-2012	Hugo Moyano	Sindicato de Choferes de Camiones	CGT-RA
	Luis Barrionuevo	UTHGRA	CGT Azul y Blanco
2012-presente	Antonio Caló	UOM	CGT Balcarce o CGT oficialista
	Hugo Moyano	Sindicato de Choferes de Camiones	CGT Azopardo o CGT opositora

Bibliografía

- Abal Medina, P., Diana Menéndez, N. y Anigstein, C. (2011) “El sindicato puertas adentro. Una mirada comparativa a partir del análisis de los estatutos sindicales” en Abal Medina y Diana Menéndez (Comp.) *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores/as en la Argentina reciente*. Buenos Aires. Imago Mundo. Pp. 319-380
- Abal Medina, P. (2013): “Sindicalismo y mundo trabajador en la Argentina reciente,” en Abal Medina, Fornillo y Wyczykier, *La forma sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas*, Editorial Nueva Trilce, Buenos Aires
- Abós, A. (1984), “las organizaciones sindicales y el poder militar (1976-1983)”, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires
- Alcalde, A., (2003), “Reforma laboral. Una iniciativa para fortalecer el corporativismo”, en Alcalde y otros, *Reforma laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, UNAM/FAT/UNT, México
- Alcalde, A., (2006), “Conflicto anunciado”, La Jornada, México
- Anigstein, C. (2014), “La CGT moyanista en el *Proyecto Nacional*. El sindicalismo y la reemergencia de lo nacional popular en los gobiernos kirchneristas”, inédito
- Antunes, R., (2011), “Sindicalismo de clase versus sindicalismo negociador de Estado”, en <http://www.ihu.unisinos.br/noticias/40938-sindicalismo-de-clase-versus-sindicalismo-negociador-de-estado-artigo-de-ricardo-antunes>
- Armelino, M., (2004), “Protesta Laboral: CTA en los años 1990”, en Estudios del Trabajo, N° 28, Buenos Aires
- Armelino, M., (2005), "Resistencia sin integración: protesta, propuesta y movimiento en la acción colectiva sindical de los noventa. El caso de la CTA", en Francisco Naishtat, Federico Schuster, Gabriel Nardacchione et al, (Comps.), *Tomar la palabra. Estudios sobre protesta social y acción colectiva en la Argentina contemporánea*, Prometeo, Buenos Aires
- Arias, C., Salgado, P., (2010), “¿De qué hablamos cuando hablamos de sindicalismo? Aportes para problematizar esta cuestión a la luz de la experiencia de los trabajadores/as/as de subterráneos, ponencia presentada en las 5° Jornadas de Jóvenes Investigadores, Instituto de Investigaciones Gino Germani, UBA, Buenos Aires
- Atzeni, M. y Ghigliani, P., (2007) “The resilience of traditional trade union practices in the revitalisation of the Argentine labour movement”. En Phelan, C. (Ed.). *Trade union revitalisation: trends and prospects in 34 countries*. Peter Lang, Oxford
- Barattini, M. y Pascual R., (2011), “La organización desde las calles. El caso SIMECA”, en Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. (Comp.), *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores/as en la Argentina reciente*. 1a ed. Imago Mundi, ISBN 978-950-793-000-0, Buenos Aires
- Barattini, M., (2013), “La acción gremial desde las márgenes. Precariedad y organización”, tesis de doctorado IDES-UNGS
- Barattini, M. (2013), “La vitalización sindical en el período de la postconvertibilidad en Argentina”, en Revista Trabajo y Sociedad N°20, ISSN 1514-6871, Santiago del Estero

- Basualdo, V., (2008), *Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad*, Ebert-Dgd-Cta-Fetia, Buenos Aires
- Basualdo, V., (2010). “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: 1943-2007”, en D. Azpiazu, M. Schorr y V. Basualdo, *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*, Atuel-Cara o Ceca, Buenos Aires
- Battistini, O., (2000), “Representación sindical: una forma sin contenido”, presentado al Seminario “Mercado de trabajo e intervención sindical: ¿Nuevas pautas?”, IDES/PESEI, Buenos Aires
- Battistini, O., (2010), “Tiempo de cambio para viejas estructuras”, en Serie de documentos en debate, el Modelo sindical en crisis, CTA, FETIA, CEFS, LASOS y DGB Bildungswer, Buenos Aires
- Bensusan, G., (1998), “La reforma institucional del corporativismo sindical. Las experiencias de Brasil y México”, en *Perfiles Latinoamericanos*, núm. 11, diciembre, 1998, pp. 185-229 Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Distrito Federal, México
- Bensusán, G., (2004), “Negociación y conflicto laboral en VMW: oportunidades y restricciones para la renovación sindical”, presentado en el Seminario *Las nuevas formas de trabajo emergentes en América Latina en la era post-neoliberal*, FLACSO, Río de Janeiro
- Berasueta, C., Biafore, E., Neffa J. C. y Wahlberg, V. L., (2010), “Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009” en *Empleo, desempleo & políticas de empleo*, N° 3, Tercer Trimestre 2010, CEIL-PIETTE CONICET
- Bisio, R., y Frey, A., (1997), “Nuevos escenarios de la negociación laboral. UOM vs. SMATA: ¿divergentes planteos estratégicos de acción sindical?”, en Villanueva, E. (Coord.) *Empleo y Globalización*, UNQ, Buenos Aires
- Bisio, R. (1999): “Repensar los sujetos sociales y sus estrategias colectivas: en búsqueda de una interpretación teórica del caso argentino”, en Fernández, A. y Bisio, R. (Comps.), *Política y relaciones laborales en la transición Argentina*, Ed. Lumen-Humánitas, Buenos Aires
- Bizberg, I., (2003), “Estado, organizaciones corporativas y democracia”, en Aziz, A., (Coord.), *México al inicio del siglo XXI*, Porrúa, México
- Bolstanski y Chiapello, (2002), “El nuevo espíritu del capitalismo”, Akal, Madrid
- Bouffartigue, P., (1997), “El fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado”, *Sociología del Trabajo* N°29, París
- Brennan, J., (1996), “El cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba 1955-1976”, Ed. Sudamericana, Buenos Aires
- Brennan, J., (1992), “El Clasismo y los Obreros. El Contexto Fabril del Sindicalismo de Liberación en la industria automotriz cordobesa 1970-75”, En *Desarrollo Económico* Vol 32 N°125, Buenos Aires
- Bunel, J., (1992), “Pactos y agresiones: el sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal”, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires
- 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
- Calveiro, P., (1988), “Sindicatos y política (Argentina 1980-1986)” en M. A. Trujillo Bolio (coord.), *Organización y luchas del movimiento Obrero Latinoamericano*

(1978-1987) UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Siglo XXI Editores, Buenos Aires

- Canitrot, A. (1979), “La disciplina como objetivo de la política económica. Un ensayo sobre el programa económico del gobierno argentino desde 1976”, en Estudios Cedes, Volumen 2, Número 6, Buenos Aires
- Castel, R., (1999), “¿Por qué la clase obrera perdió la partida?”, *Actuel Marx* N°26 - *Marx 2000. Las nuevas relaciones de clases. Congreso Marx Internacional II*, Buenos Aires
- Catalano, A.M., (1993). “La Crisis de la representación en los sindicatos. Del esencialismo de clase a la función comunicativa”, Nueva Sociedad n° 124
- Cotarelo, M. C. y Fernández, F., /1997), “Lucha del movimiento obrero y crisis de la alianza peronista. Argentina, junio y julio de 1975 y marzo de 1976”, PIMSA 97, Documentos y Comunicaciones, Buenos Aires
- CUT, (1992), “Resoluciones del 5° plenario Nacional”, CUT, San Pablo.
- Danani, C., (2013), “El Sistema de obras sociales y la complementariedad con el sistema público. ¿Modelo Vigente o necesidad de cambio?, en Serie Aportes. Ciclo de seminarios “El Modelo sindical en debate. ISSN 1853-113, ASET y Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires
- Da Silva, S., y Val, E., (2013), “Democracia y procesos electivos: un estudio sobre la regulación de las elecciones sindicales en Brasil”, en Ruiz y Gambacorta (Coord.), *Régimen Electoral Sindical. Análisis y propuestas*, Editorial Punto de Encuentro, Buenos Aires
- De Ipola, E., (1987), “La difícil apuesta del peronismo democrático”, en Portantiero y Nun, *Ensayos sobre la transición democrática en la Argentina*, Puntosur, Buenos Aires
- de La Garza Toledo, E., (2000), “Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo”, Primera Edición. Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económica, México
- de La Garza Toledo, E., (Comp.), (2001a), “Los sindicatos frente a los procesos de transición política”, CLACSO, Buenos Aires
- de La Garza Toledo, E., (2001b), “La Formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración productiva y evidencia empírica para América Latina”, Universidad Autónoma Metropolitana, México
- de La Garza Toledo, E., (2001c) , “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, En *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*, Neffa, de la Garza (Comp.), FLACSO, Buenos Aires
- de La Garza Toledo, E (2005), “Sindicatos y Nuevos movimientos sociales en América Latina”, CLACSO, Buenos Aires
- Del campo, H., (1983), “Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable”, CLACSO, Buenos Aires
- Di Tella, T., “El sindicalismo: tendencias y perspectivas” en *Política brasileña contemporánea. De Collor a Lula en años de transformación, SXXI*, Buenos Aires
- Doyon, L., (1977), “Conflictos Obreros durante el régimen Peronista, (1946-1955)”, En *Desarrollo Económico* N°67, Buenos Aires
- Drolas, A., (2008), "Trabajo, proceso y formas de organización: la intervención directa sobre el proceso de trabajo como límite a la nueva gestión de la organización de las

empresas". CIENCIAS SOCIAIS UNISINOS. Vale do Rio dos Sinos: Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais.

- Drolas, M.A., (2009), “Modelo sindical y acción política. Las experiencias diferenciales de dos sindicatos del sector eléctrico”, en Trabajo y Sociedad N° 12, Santiago del Estero.
- Druck, G., (2006), “Los sindicatos, los movimientos sociales y el gobierno de Lula: cooptación y resistencia”, en OSAL, Observatorio Social de América Latina, Año VI, N°19, CLACSO, Buenos Aires
- Etala, C., (1995). “Las formas institucionales: las grandes líneas de la evolución del derecho colectivo e individual desde la Segunda Guerra Mundial hasta 1992”, Cuadernos del PIETTE, Serie Relaciones de Trabajo, Buenos Aires.
- Etala, C. (2010), “Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Aportes para un debate doctrinal” <http://www.asociacion.org.ar/congresos/ponencias/Carlos%20A.%20Etala.pdf>
- Etchemendy, S. y Collier, R., (2007), “Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y Neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”, en *Politics And Society*
- Etchemendy, S., (2012), “El sindicalismo argentino. La complejidad de un actor clave”, en Serie Aportes. Ciclo de seminarios “el Modelo sindical en debate. ISSN 1853-113, ASET y Friedrich Ebert Stiftung, Argentina
- Fairbrother, P., (2000), “Trade Unions at the Crossroads”, Mansell (ISBN 0-7201-2202-3), London
- Fairbrother, P.; Williams, G.; Barton, R.; Gibellieri, E. y Tropeoli, A. (2007) “Unions Facing the Future: Questions and Possibilities”. En *Labor Studies Journal*, N° 31.
- Feldman, S. (1992) "Tendencias de la sindicalización en Argentina", en Rev. Estudios del Trabajo, Número 2, ASET, Buenos Aires
- Fernández, A., (1985), “Las prácticas sociales del sindicalismo (1976-1982)”, Centro editor de América Latina, Buenos Aires
- Fernández, A., (2002), “Modificaciones de la naturaleza sociopolítica de los actores sindicales: hallazgos y conjeturas”, en Fernández, A. (Comp.) *Sindicatos, crisis y después*, Biebel, Buenos Aires
- Fernández, A., (2005), “Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas”, Prometeo, Buenos Aires
- Fernández, A., (2007), “Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana”, Prometeo, Buenos Aires
- Ferrero, J., (2005), “La emergencia de nuevas formas de sindicalismo y relaciones laborales. Hacia una matriz teórica”, en Fernández, A., (comp.), *Estado y relaciones laborales: Transformaciones y perspectivas*. Prometeo, Buenos Aires
- Forum Nacional Do Trabalho (FNT), (2005), “Reforma Sindical: proposta de emenda a Constituicao PEC 369/05 e Anteprojeto de Lei”, MTE, SRT, Brasília
- Frege, C. and Kelly, J. (2003) “Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective” *European Journal of Industrial Relations*, V9 N° 1
- Gall, G. (2009) “What is to be Done with Union Organising?” en Gall, G. (ed.) *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising*. Inglaterra: Palgrave Macmillan.

- Galvão, A., (2004), “LA CUT EN LA ENCRUCIJADA: IMPACTOS DEL NEOLIBERALISMO SOBRE EL MOVIMIENTO SINDICAL COMBATIVO”, en Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales [en línea] 2004, 10 (enero-abril) : Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17710112>> ISSN 1315-6411
- Galvão, A., Boito, A. y Marcelino, P., (2009), “Brasil: o movimento sindical e popular na década de 2000” en OSAL (Buenos Aires: CLACSO) Año X, N° 26, octubre
- García, (2009) “Actualidad sobre la representación sindical en la Argentina. (A PARTIR DEL FALLO DICTADO POR LA CORTE SUPREMA EN LOS AUTOS ‘ATE c. MINISTERIO DE TRABAJO’)” Ponencia presentada en las “XVI Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, organizadas conjuntamente por la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y celebradas en Colonia del Sacramento, Uruguay, 24 y 25 de abril de 2009
- Ghigliani, Grigera y Schneider, (2012), “Sindicalismo empresarial: problemas, conceptualización y economía política del sindicato”, en Revista Latino-americana de Estudios do Trabalho, Ano 17, n° 27, 2012, 141-164
- Gilly, A., (1978), “Los Consejos de fábrica: Argentina, Bolivia Italia”, En Coyoacan Revista marxista latinoamericana N°5, Lima
- Godio, J., (2000), “Historia del movimiento obrero argentino”, Corregidor, Buenos Aires
- Goldin, A. (2011),”Continuidad y cambio en el sistema argentino de relaciones laborales y en su marco jurídico”, Documento de trabajo (Universidad de San Andrés. Departamento de Administración), <https://www.udes.edu.ar/files/img/Administracion/dtn20.pdf>
- Gómez, M. (2000) “Conflictividad laboral y comportamiento sindical en los ’90: transformaciones de clase y cambios en las estrategias políticas y reivindicativas”, presentado al Seminario “*Mercado de trabajo e intervención sindical: ¿Nuevas pautas?*”, IDES/PESEI, Buenos Aires
- González Bombal, I.; Kessler, G.; Svampa M., (Coord.), (2010), “Reconfiguraciones del mundo popular. El conurbano Bonaerense en la posconvertibilidad”, Prometeo – UNGS, Buenos Aires
- Gutierrez, R., (1998), “Renovación, desindicalización y neoliberalización del peronismo”. Documento de Trabajo N° 4, Cátedra Análisis de la Sociedad Argentina, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Mayo de 1998, 1-37.
- Gutierrez, R., (1999), “Desindicalización y cambio organizativo del peronismo, 1982-1995”. Documento de Trabajo N° 5, Cátedra Análisis de la Sociedad Argentina, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, 1-26
- Guzmán Concha, C., (2002), “Los trabajadores/as/as en tiempos del neoliberalismo. Los casos de Argentina y Chile”, en *Fragmentación social y crisis política e institucional en América latina y el Caribe*, Informe final Prog. Regional de Becas CLACSO, Buenos Aires
- Guzmán Concha, C., (2004), “Sindicalismo, neo-corporativismo y transformismo” en AAVV. *Sociedad, trabajo y neoliberalismo*; Apuntes de las escuelas de formación sindical, Santiago de Chile

- Gyldenfeldt, C., (1995) “Sindicalización y organización de los trabajadores/as/as”. En Cuadernos del IDEP s/n, IDEP, Buenos Aires
- Hamann, K. y Martínez L., (2003), “Strategies of union revitalization in Spain: negotiating change and fragmentation”, *European Journal of Industrial Relations* 9, Madrid
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, (2003), “Sindicato - indicadores sociais, 2001”, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Brasília
- James, D., (1981), “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”, en *Desarrollo Económico* N° 83, Buenos Aires
- James, D., (1990), “Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976”, Sudamericana; Buenos Aires.
- Ladosky, M., (2012), “Trabajo y sindicalismo en Brasil durante el gobierno de Lula”, en Abal Medina, Fornillo y Wyczykier (Edit.), *La Forma Sindical en Latinoamerica. Miradas contemporáneas*, Nueva Trilce, Buenos Aires
- Leiva, M., (2005), “La Unión Nacional de Trabajadores/as/as. Alcances y límites de un sindicalismo ambicioso”, en Méndez, L. y otros (Coord.), *Confederaciones obreras sindicatos nacionales en México*, UAM-Azcapotzalco, México
- Levesque y Murray, (2004), “El poder sindical en la economía mundial” documento 2, Manu Robles-Abangiz Institutua, Bilbao
- Levitsky, S., (2002) “Una desorganización organizada: estructura y dinámica interna de la organización partidaria de base del peronismo contemporáneo”, en *Revista Política y Gestión*, Volumen 3, Buenos Aires
- Levitsky, S., (2003), “Transforming labor-based parties in Latin America. Argentine peronism in comparative perspective”, ed. Cambridge University Press, Cambridge
- Levitski, S., (2004): “del sindicalismo al clientelismo: las transformaciones de los vínculos partido sindicato en el peronismo, 1983-1999” *Desarrollo Económico- Revista de Ciencias Sociales*. Vol. 44, N° 173, Buenos Aires, Abril- junio 2004, pp. 3-32
- López, E., (2014) “Emergencia y consolidación de un nuevo modo de desarrollo. Un estudio sobre la Argentina post-neoliberal (2002-2011)” Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de La Plata
- Marshall, A. y Groisman, F., (2005), “Sindicalización en la Argentina: análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual”, VII Congreso de la Asociación Especialistas del Trabajo (ASET), Buenos Aires
- Martins Rodrigues, L. e Cardoso, A., (1993), “ *Fuerza Sindical - uma análise sócio-política*”, Paz e Terra, Rio de Janeiro
- Murillo, M., (1997), “La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem”, en *Desarrollo Económico*, vol. 37, N° 147, octubre-diciembre; Buenos Aires
- Murillo, M., (1997) “Los Sindicatos Latinoamericanos y las Reformas del Sector Social: Restricciones Institucionales y Políticas Alternativas”. En *Revista Argentina de Ciencia Política* N° 1, EUDEBA, Buenos Aires
- Murillo, M., (2000), “Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reforma de mercado en América Latina”, *Desarrollo Económico*, No.158, Julio-Septiembre, Buenos Aires

- Murillo, M., (2005), “Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina”, Siglo XXI, Madrid
- Murmis, M., y Portantiero, J.C., (1971), “Estudios sobre los orígenes del peronismo”, Siglo XXI, Buenos Aires
- Negri, A., (2002), “*Crisis de la política. Escritos sobre Marx, Keynes, las crisis capitalistas y las nuevas subjetividades*”, Ed. El Cielo por Asalto, Buenos Aires
- Noronha, Eduardo. “A explosão das greves nos anos 80”. In: BOITO JR., Armando. (org.) *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. São Paulo: Paz e Terra, 1991, p. 93-136.
- Palomino, H., (1985), “El movimiento de democratización sindical”, en Jelin, E. (Comp.) *Los Nuevos movimientos sociales/2. Derechos humanos. Obreros. Barrios*, Centro Editor para América Latina N°125, Buenos Aires
- Palomino, H., (1995), “Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en la Argentina”, en Acuña, Carlos (comp.) *La nueva matriz política argentina*; Nueva Visión, Buenos Aires
- Palomino, H., (2000) “El sindicalismo frente a las nuevas institucionalidades en el campo de las relaciones laborales” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 6, n° 12.
- Palomino, H. (2005), “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales. 1975-2003”, Buenos Aires, *Nueva Historia Argentina* (Dir. Suriano), ed. Sudamericana, Buenos Aires
- Palomino, H., (2005), “Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal”, en *Argentina, en Sindicatos y nuevos movimientos sociales en Argentina*, de La Garza Toledo (comp.), Colección grupos de trabajo de CLACSO, Buenos Aires
- Palomino, H., y Trajtemberg, D., (2006), “El fortalecimiento de la negociación colectiva en Argentina”, en *Revista del Trabajo* N°3, Buenos Aires
- 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.
- Phelan, C., (2007), “Worldwide trends and prospects for trade union revitalisation”, Phelan, C. (Ed.). *Trade union revitalisation: trends and prospects in 34 countries*. 1era edición. Peter Lang, Oxford
- Piva, A., (2006), “El desacople entre los ciclos del conflicto obrero y la acción de las cúpulas sindicales en Argentina (1989-2001)”, en *Revista de estudios del Trabajo* N°31
- Piva, A. (2009), “Vecinos, Piqueteros y Sindicatos disidentes. La dinámica del conflicto social entre 1989 y 2001” en Bonnet, A. y Piva, A. (Comps.) *Argentina en pedazos. Luchas sociales y conflictos interburgueses en la crisis de la convertibilidad*, Peña Lillo – Ediciones Continente, Buenos Aires
- Pochmann, M., (1994), "Mudanea e continuidade na organização sindical brasileira no período recente", en M. DE OLIVERIA, y J. MATTOSO, J. (comps.), *O mundo do trabalho - crise e mudança no final do século*, São Paulo, Página AbertalScritta, pp. 269-302.

- Radiciotti, L., (2012), “¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades, en *Trabajo y Sociedad*, N° 18, vol. XV, Verano 2012, Santiago del Estero
- Rath, C. (2011), “Trabajadores/as, tercerización y burocracia sindical. El caso Mariano Ferreyra” Editorial Biblos, Buenos Aires
- 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
- Recalde, H.; Ciampa, G. y Recalde, M. (2005). Una nueva ley laboral - Ley 25.877. Corregidor, Buenos Aires
- Rifkin, J., (1996), “El fin del trabajo”, Paidós, Buenos Aires
- Robles, A., (2002), “El sindicalismo sociopolítico”, Instituto del Mundo del trabajo, Revista *Pistas* N°7, Madrid
- Rocca Rivarola, M. (2009): “Protagonista opositor, peronista desplazado: La Confederación General del Trabajo durante el gobierno de Alfonsín” en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. LI, núm. 207, septiembre-diciembre, 2009, pp. 137-154. Universidad Nacional Autónoma de México
- Rozanvallon, P., (1988), “La question syndicale”, Calmann-Lévy, París
- Ruiz, A., y Gambacorta, M., (2011), “Régimen electoral sindical. Análisis y Propuestas”, Editorial punto de Encuentro, Buenos Aires
- Ruiz, A. y Gambacorta, M., (2013), “Codigo Electoral Sindical. Consideraciones y valoraciones para su redacción, INFOJUS, Buenos Aires
- Ruiz, A. y Gambacorta, M., (2013), “Los niveles de la libertad sindical”, en Revista Derecho del Trabajo. La Ley. Año LXXIII. Buenos Aires, febrero de 2013. N°2.185
- Sandoval, S., (1994), “*Os trabalhadores param - greves e mudança social no Brasil (1945-1990)*”, Ática, São Paulo
- Santella, A. (2008) “Reactivación de los conflictos en el sector automotriz argentino, 2004-2006”, En *Labour Again Publications*. Marzo. Amsterdam: IISG.
- Santella, A., (2012), “De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones”, en Serie Aportes. Ciclo de seminarios “el Modelo sindical en debate. ISSN 1853-113, ASET y Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires
- Senén González, C., y Medwid, B., (2007), “Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina pos devaluación: el caso del sector aceitero”, en Fernández, A., (Comp.), *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana*, Prometeo, Buenos Aires
- Senén González, C., y Haidar, J., (1989), “Los sindicatos en el Gobierno 1973-1976”, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires
- Senén González, C., y Haidar, J., (2009), “Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, en revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 2009, Año 14, Número 22, Buenos Aires
- Senén González, S. y Bosoer, F., (2012), “La lucha continúa... 200 años de historia sindical en Argentina”, Bergara Editor, Buenos Aires
- Sigal, S. y Torre, J.C., (1994): “Sindicatos y trabajadores en la coyuntura populista” en Carlos M. (comp.) *La democratización fundamental. El populismo en América Latina*, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, pp. 382-395, México

- Svampa M., y Martucceli, D., (1997), “La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo”, Ed. Lozada, Buenos Aires
- Svampa, M., (2000) “Identidades Astilladas. De la patria metalúrgica al Heavy Metal”, en Svampa, M., (editora), *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*, Biblos, UNGS, Buenos Aires
- Svampa, M., (2005), “La Sociedad Excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo”, Taurus, Buenos Aires
- Teuly, F., (2005), “Recuperación económica y conflicto laboral en la Argentina: apuntes sobre la nueva acción sindical”, *Revista Latinoamericana de Relaciones Laborales*, México
- Torre, J.C., (1988), “La Formación del sindicalismo peronista”, Legaza, Buenos Aires
- Trajtemberg, D; Senén González, C. y Medwid, B. (2009). “La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL”. *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo*, N° 8, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires
- Tribuzio, J., (2012), “¿Un nuevo Modelo sindical argentino?”, Ponencia oficial presentada en el “XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, organizado por la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AADTySS), Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, 10, 11 y 12 de mayo de 2012
- Vieira Trópia, P., (2009), “El sindicalismo brasileño en disputa en los años 90: origen, raíces sociales y adhesión activa de la Fuerza Sindical al liberalismo”, en *Rev. Venez. de Econ. y Ciencias Sociales*, 2009, vol. 15, n° 3 (sept.-dic.), pp. 57-80
- Vieira Trópia, P., Galvao, A y Marcelino, P., (2013), “A reconfiguracao do sindicalismo brasileiro nos anos 2000: as bases sociais e o perfil político ideológico da Conlutas” en *Opinio Pública*, Campinas, Vol.19, N°1, Junio 2013
- Werner, R. y Aguirre, F., (2007), “Insurgencia Obrera en la Argentina 1969-1976. Clasismo, coordinadoras interfabriles y estrategias de la izquierda”, Ediciones IPS, Buenos Aires
- Wyczykier, G. y Anigstein, C., (2015), “Actores y alianzas en el modelo de desarrollo industrial: los trabajadores, los empresarios y el gobierno en la década kirchnerista”, en Svampa, M., (Comp.), *El desarrollo en cuestión. Actores, disputas y modelos de desarrollo en la Argentina contemporánea*, Prometeo-UNGS, Buenos Aires (en prensa)
- Zapata, F., (2004), “¿Crisis del sindicalismo en América Latina?”, Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México, México

Otras fuentes:

- Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SPTyEL-MTEySS).

- Bosoer, F., (2014), “De Ubaldini a Moyano: el mismo Modelo, otras realidades” en Diario perfil- 9 de febrero de 2014
- www.pagina12.com.ar/imprimir/diario/economia/index-2008-10-06.html
- http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-984X2013000100002&script=sci_arttext
- http://www.lacapital.com.ar/ed_impresa/2012/7/edicion_1349/contenidos/noticia_5090.html
- <http://www.eldiplo.org/archivo/157-el-primer-opositor/los-motivos-de-la-fractura?token=&nID=1>
- http://www.agenciacna.com.ar/2/nota_1.php?noticia_id=36377
- <http://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-256646-2014-10-02.html>
- <http://www.atepba.org.ar/?p=7381>
- <http://luisraffaghelli.blogspot.com.ar/2013/10/pluralismo-sindical-idea-o-realidad.html>
- www.cgtra.org.ar
- www.cut.org.br
- <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/conselhos-e-comissoes/conselho-de-relacoes-do-trabalho/regimento-interno.htm>