

XVI CONGRESO NACIONAL Y VI LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA: “Latinoamérica entre disensos y consensos, nuevos abordajes en sociología jurídica”, Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y de la Salud (UNSE), Sociedad Argentina de Sociología Jurídica, Santiago del Estero, Argentina – 28, 29 y 30 de octubre de 2015

Comisión: 2) Movimientos sociales: protesta social y construcción de nuevos sujetos jurídicos

ACTUALIZACIÓN Y RESIGNIFICACIÓN DE LAS REIVINDICACIONES DEL MOVIMIENTO OBRERO

Juan Facundo Besson, jfacundob@hotmail.com, Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario, Centro de estudios políticos, jurídicos y sociales “Renato Treves”

Palabras claves: Movimiento Obrero – modelo sindical – Sindicatos – Democracia

1. Introducción

Desde el año 2003 se reinauguro una praxis política en Argentina, donde los trabajadores volverían a ser un sujeto protagónico en la estrategia de construcción del proceso de desarrollo. En este sentido, favoreció el cambio de tendencias político-económicas que desembocó en el alumbramiento de un nuevo patrón de crecimiento y en un escenario signado por la intervención positiva del Estado y la progresiva recuperación de las instituciones laborales, dando lugar a un cambio de orientación del modelo que no se limita sólo a resultados económicos.

En el mencionado marco, el Movimiento Obrero y en particular los Sindicatos volvieron a tener un protagonismo positivo desde la acción política-gremial. Su actuación no sólo se patentizo en el reclamo de las pretensiones históricas del sector, sino que instaló en la mesa de debate las nuevas necesidades y el reconocimiento de nuevos actores. En este contexto, el proceso de revitalización sindical en la Argentina, y parte de la región, reviste características distintivas en relación con el que ocupa la reflexión de la literatura anglosajona y de Europa continental, ya que no se trata de sindicatos respondiendo ante los desafíos de un contexto adverso, sino de actores sindicales que, habiendo sobrevivido al neoliberalismo, se adaptan exitosamente a una nueva coyuntura que resulta propicia para reinstalarse como actores decisivos en el campo político, económico y social.

El motivo de la presente investigación tiene como puntos de análisis los actuales debates en torno a la revitalización sindical desagregada en las esferas: política-institucional y normativa y socio-económica.

2. Esfera política-institucional y normativa

2.1. Definiendo Movimiento Obrero: En primer lugar dejo en claro, que no es mi intención realizar una historización sobre el proceso de construcción del *Movimiento Obrero Nacional*. Aclarada esta cuestión y con la no intención ser farragoso en mi exposición, voy a enumerar lo que a mi modo de razonar, son las falacias que se construyeron y se reproducen en torno a establecer como sinónimos, las categorías de Movimiento Obrero y Sindicalismo.

1. El Movimiento Obrero no es un movimiento político: Esta falacia pretende quitarle al *Movimiento Obrero* su capacidad de considerarse un actor protagónico en la arena de la correlación de fuerzas políticas. La intención de los que profesan este argumento es darle un lugar de mero luchador por el salario, que si bien es una pretensión esencial del sector, ya que detrás de esa particular disputa de poder esta la redistribución de la riqueza y la puja distributiva, no es el único interés político que sostiene el *Movimiento Obrero*, como por ejemplo son: equidad de género, trabajo joven, capacitación y profesionalización laboral, condiciones de seguridad para el trabajador y su familia, trabajo no registrado y precarizado, estabilidad en el sector privado, apoyo a políticas estatales que propendan al pleno empleo, cobertura para los trabajadores desocupados, mayor participación institucional en los sindicatos de las minorías, entre tantos intereses.

2. El Movimiento Obrero es el conjunto de los Sindicatos: Entendiendo al *Movimiento Obrero* como un grupo o conjunto de grupos con afinidad de criterios, intereses y aspiraciones que se constituyen y accionan con el fin primordial de alcanzar en el plano político sus reivindicaciones e intereses. La idea de movimiento va asociada a la acción colectiva, a la expresión dinámica de las demandas y a la reafirmación pública de las tendencias. Se da lo que señala Ernesto Laclau en su obra “La Razón Populista”, donde hay una pluralidad de demandas que, a través de su articulación equivalencial, constituyen una subjetividad social más amplia. Se hace presente una articulación equivalencial de demandas (que supone, por tratarse de demandas, una pluralidad de posiciones subjetivas)¹. En este sentido, es importante enfatizar que el *Movimiento Obrero* es un movimiento político, son grupos en movimiento, lo cual sirve para desestimar la connotación estática de llamar movimientos a grupos que no se mueven o que lo hacen esporádicamente. Teniendo en cuenta este concepto y desterrando la sinonimia con Sindicalismo (como la única institución aglutinante de los “trabajadores”), permite ampliar el espectro de actores participantes en las reivindicaciones e intereses del sector obrero, ya que admite en su seno a los autónomos, desocupados,

¹ LACLAU, E. (2005), “La razón populista”, España, Fondo de Cultura Económica

precarizados, tercerizados, trabajadores de la economía popular, entre otros. Es importante complejizar sobre la verdadera naturaleza del *Movimiento Obrero*, ya que los detractores de esta posición querrán imponerla institucionalización burocrática con tal de quitarle identidad a las diferentes asociaciones de trabajadores y de esta forma dividir a los trabajadores que deben intervenir en la luchas de sus pretensiones políticas.

En este orden de ideas, señalan Antonio Baylos y J. Pérez Rey que: "Es necesario partir de una nueva resignificación del discurso teórico político que oriente la producción doctrinal del iuslaboralismo...", se trata "...de entender que las construcciones jurídicas sobre la regulación del trabajo son también creaciones culturales abiertas a la voz de los sujetos y a la acción que estos llevan adelante en un proceso de deslegitimación de lo existente y de generación de nuevos espacios de validez social para los trabajadores entendidos en su muy precisa identidad colectiva de subordinación en las relaciones sociales de producción y en los ámbitos de la política, la sociedad y la economía"²

2.2. Definiendo “sindicato”

El concepto de sindicato que predomina en doctrina se apoya fundamentalmente en la idea de funcionalidad. Alonso Olea y Casas Baamonde, la definen como “asociación permanente y autónoma sin fin de lucro de trabajadores por cuenta ajena para el progreso económico y social de sus miembros, especialmente para el mantenimiento y mejora de sus condiciones de trabajo a través de la contratación colectiva”³. De esta manera, toman en cuenta la “funcionalidad dependiente” —o asalariada— individual de los trabajadores que lo integran, como pivote de su definición del sujeto colectivo. También Palomeque López lo ve como “organización permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa de sus intereses económicos y sociales, frente a los de los empleadores y sus organizaciones y eventualmente, frente a los de cualquier otro sujeto privado o público”⁴. Para Fernández Madrid, los sindicatos son “grupos asalariados tendientes a la protección y al mejoramiento de sus propios intereses en el plano profesional”⁵. Mayor vastedad tiene el concepto que aporta Caubet, quien, al definir al *Sindicato* como “agrupación organizada de trabajadores, creada

²BAYLOS, A y PÉREZ REY, J. “El despido o la violencia del poder privado”, Trotta, Madrid, 2009 citado en RUIZ, Alvaro y GAMBACORTA, Mario L., Los niveles de la libertad sindical, Revista de Derecho del Trabajo, Buenos Aires. a 73. n° 2 (feb.-2013) p. 188

³ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, Derecho del Trabajo, 14ª edic. revisada, Universidad Complutense, Madrid, 1995, p. 512.

⁴PALOMEQUE LÓPEZ, Carlos; Derecho Sindical Español, 4ta. edic..Tecnos, Madrid, 1991, p. 35, citado por FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, en Panorama del sindicalismo argentino. Evolución del derecho colectivo, varios autores, Derecho Colectivo del Trabajo, cit. en nota 13, p. 331.

⁵FERNANDEZ MADRID, J. C., Panorama..., cit., p. 319.

por ellos para la defensa y el mejoramiento de su situación profesional y —en el ámbito de nuestra ley 23.551— de sus condiciones de vida en general”⁶, elimina los condicionantes de trabajo asalariado y por cuenta ajena y la especificidad profesional como contenido único del interés tutelado.

Señala Radiciotti, en consonancia a lo glosado, que el poder económico concentrado en el capital genera una *estructura natural de control* en un único sentido sobre las actividades laborales de los trabajadores. Si bien esta estructura genera inevitables procesos de resistencia informal o negociaciones por parte de los trabajadores; desde esta concepción clásica, el sindicalismo surge para consolidar una base formal que estructura *un mecanismo de control compensador* como instrumento para restringir y contrarrestar algunos aspectos de *la dominación empresaria*. En este sentido, el sindicato es un *instrumento y un medio de poder* cuyo propósito fundamental radica en permitir que los trabajadores ejerzan colectivamente el control sobre sus condiciones de empleo, lo cual no pueden realizar como individuos aislados. Este ejercicio colectivo obliga, de alguna manera, al empresario a tomar consideración de otro tipo de intereses - que no son los propios- para la elaboración de políticas y para tomar decisiones.⁷

Cabe señalar que cumple una función estabilizadora del conflicto social por cuanto sirve de vehículo para su canalización (e institucionalización) a través de la negociación colectiva o, incluso, mediante el recurso a la huelga, cuyos contornos se encuentran —ahora— definidos con relativa certeza. A su vez, el sindicato redistribuye riqueza mediante la puja salarial que se expresa en los distintos niveles paritarios.

2.3. Modelo sindical argentino

Es universalmente reconocido -incluso por sus críticos- que el *Movimiento Obrero argentino* se ha destacado por la fortaleza de sus organizaciones, y que esto fue consecuencia de la promoción estatal a través de un régimen legal que propendía a la estructuración de los trabajadores en organizaciones sindicales fuertes, de amplio ámbito de actuación geográfico y comprensivas de todos los trabajadores de una actividad, desalentando su fragmentación en pequeñas organizaciones sindicales cuya multiplicación llevaba inmanente notas de debilidad.

⁶CAUBET, Amanda B., Acción sindical: reflexiones sobre la responsabilidad del sindicato por daños, Doctrina Laboral, Errepar, n° 147, noviembre 1997, T. XI, p. 1080.

⁷RADICIOTTI, Luisina P.(2012), “¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades” en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000100016&lng=pt&nrm=iso&tng=es (consultado el 20 de septiembre de 2014)

Para una eficaz defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, señala Recalde, el sindicato debe ser fuerte; si el sindicato no posee poder de conflicto tampoco lo posee de negociación, y tales carencias redundan en ineficacia en la representación de sus trabajadores.

Precisamente la fortaleza del *Movimiento Obrero argentino* surgió, en gran medida, del régimen legal promotor de la unidad, impulsor de la concentración y disuasivo de la atomización.⁸

Ha sido el tradicional modelo de organización sindical argentino, consagrado en el Decreto-Ley 23852/45 (1945) y las Leyes 14.455 (1958), 20.615 (1973) y 23.551 (1988 y actualmente vigente); y que se pretendiera quebrar con el Decreto-Ley 9270 (1956), Decreto 969/66 (1966), Ley de facto 22.105 (1979) y Proyecto Mucci (1984). La Ley de Asociaciones Sindicales vigente, que data de 1988, fue producto del amplio consenso logrado por los dos bloques mayoritarios en el Congreso de la Nación (Unión Cívica Radical y Partido justicialista) y del sector sindical.

En Argentina, el sistema sindical positivo se ha erigido alrededor de la personería gremial, característica institución que hunde sus raíces en el decreto n° 2669/43. Dicha categoría nació como un acto de reconocimiento estatal hacia cualquier sindicato (sea o no el más representativo) que cumpliera con el requisito de apoliticidad. La falta de cumplimiento de dicho recaudo significaba su proscripción legal. Tal esquema, si bien fue variando con el transcurso de los años, mantuvo empero su rasgo definitorio: la personería gremial. Así es que, conforme a la regulación legal imperante en la actualidad, el sindicato simplemente inscripto carece de los privilegios.

Hoy la organización sindical que obtenga la personería gremial será la que la legislación argentina recepta como la más representativa de: a) una actividad o sector de actividad; b) una categoría o profesión o c) dentro de una empresa, con las limitaciones que imponen los artículos 29 y 30 de la actual ley de asociaciones sindicales. Ésta, la que sea reputada la más representativa, tendrá los siguientes derechos exclusivos: a) defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas; c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social; d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores; e) Constituir patrimonios de

⁸RECALDE, Héctor (2014), “El Modelo Sindical Argentino” en www.agenciapacourondo.com.ar/index.php/component/content/article/modules/mod_super_menu/sindicalismo/2355-el-modelo-sindical-argentino-por-hector-recalde.html (consultado el 23 de julio de 2014)

afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades; f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

En este modelo o sistema pueden existir o coexistir otros sindicatos que no tienen la denominada personería gremial y son los que se identifican como los simplemente inscriptos o sindicatos con simple inscripción. Estos dos tipos de asociaciones sindicales conviven entre sí y forman una especie de sistema de competencia por la representatividad. Ello implica que aquellas entidades que son simplemente inscriptas pueden adquirir la personería gremial si logran demostrar que son más representativas que la que ya la ha obtenido.

El desplazamiento de la personería se rige por un procedimiento objetivo que se mide por la cantidad de afiliados que, efectivamente, realizan aportes. La asociación sindical que tenga más afiliados será la que obtenga la personería gremial.

Cabe destacar que la doctrina en general ha estimado que el sistema del sindicato más representativo, no es incompatible con los principios del convenio 87 de la OIT (receptado en nuestro derecho interno), pues del mismo no surge referencia a un patrón uniforme de organización sindical; más aún, el mismo no se pronuncia a favor o en contra del principio de unidad o unicidad sindical.

Sobre el tema Horacio H. De La Fuente, en un agudo ensayo, ha señalado acertadamente, en mi consideración que la contradicción aparente, entre la legislación argentina y la convención internacional 87, desaparece si se reconoce que en nuestro derecho positivo se encuentran aceptadas dos condiciones básicas: a) que la suspensión o retiro de la personería gremial responde a causales objetiva y taxativamente enumeradas, en donde el arbitrio de la administración queda eliminado; b) que el recurso tenga efectos suspensivos, de modo que la decisión judicial sea la que en definitiva, decida sobre la suspensión o retiro de la personería gremial.⁹

En el sector público, se presenta otra realidad, actúan dos grandes organizaciones sindicales de los trabajadores estatales a nivel nacional – Asociación de Trabajadores del Estado y Unión del Personal Civil de la Nación (A.T.E. y U.P.C.N.) - , conjuntamente con los otros sindicatos que agrupan específicamente a trabajadores de diferentes organismos y niveles de la Administración Pública. Todos ellos participan en la negociación colectiva para

⁹LÓPEZ, Guillermo A. F. (1995), “El modelo sindical argentino” en TOMO DERECHO DEL TRABAJO, LA LEY S.A.E. e I., p. 1765

el sector público, que se forjara a partir de la ratificación del Convenio núm.151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, ratificado por Argentina en 1987.¹⁰

En nuestro país coexisten, en la práctica, dos sistemas sindicales:

1. El del sector privado, con las características propias e históricas que se le han dado al Modelo Sindical Argentino, basado en la de sindicato más representativo.
2. El del sector público, apartado de ese modelo sindical y que podríamos denominar de pluralidad restringida.

La coexistencia de dos sistemas sindicales, uno que funciona en el sector privado y otro que funciona en el sector público, que respetan los orígenes y génesis histórica, social y cultural de los trabajadores de cada uno de dichos sectores, es una muestra palmaria de la vigencia y respeto del principio de *libertad sindical* en la Argentina.

Se demuestra que nuestro modelo es por creación cultural, social e histórica de la organización sindical y los trabajadores y, en ese sentido, la posibilidad de cambio de un sistema o un modelo no es, ni puede ser, potestad del legislador, y con esto adelanto parte de mi conclusión.

2.4. Definiendo “libertad sindical”

Debe entenderse, según Recalde, como aquella libertad que contribuye al fortalecimiento de los sindicatos como poder indispensable para la eficaz representación de los trabajadores frente a los empleadores y al Estado; entender a aquella como una mera *libertad* que pueda servir también para fragmentar las organizaciones de trabajadores es solo un eufemismo más del liberalismo ideológico detrás del cual está el riesgo -intencional o involuntario- de la debilidad sindical.¹¹

El principio de *libertad sindical* surge a los efectos de autotutelar a los trabajadores frente a la represión estatal y como contrapartida al poder ilimitado del empresariado.

Desde el punto de vista del derecho colectivo del trabajo, no es otra cosa que la cara colectiva del principio protectorio a nivel individual y, como tal, aquél que impregna todas las relaciones colectivas y gremiales.

El condicionante que garantiza la libertad sindical es doble: a)- exigencia de criterios objetivos, precisos y previstos de antemano, para determinar la mayor representatividad; y b) límites en cuanto a las ventajas concedidas al sindicato más representativo en función de su

¹⁰ROBINSON MARIN, Carlos Luis, (2012) “La libertad sindical - modelo sindical argentino y democracia interna” en <http://poiliticaysindicalismo.blogspot.com.ar/2012/03/la-libertad-sindical-modelo-sindical.html> (Consultado el 5 de Septiembre de 2014)

¹¹RECALDE, H, op. cit

reconocimiento como tal. Por lo demás, la distinción entre sindicatos simplemente inscriptos o con personería gremial no debería, por supuesto, “privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros, ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87.”¹²

La Corte en el fallo “ATE” declara la incompatibilidad, en el caso, del art. 41 inc. a) de la ley 23.551 con el derecho a la libertad sindical reconocido por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y normas internacionales. Entiende que dicha norma, en cuanto exige al trabajador que desee postularse como candidato, hallarse afiliado a una asociación sindical con personería gremial, es contraria a la libertad sindical en dos aspectos: primero, porque obliga al trabajador que desea ser representante, a afiliarse a determinada asociación sindical, aun existiendo en el ámbito otra asociación simplemente inscripta; segundo, porque restringe la libertad sindical de las asociaciones simplemente inscriptas, al impedirles el despliegue de su actividad en un aspecto elemental, como lo es el de postular representantes. En sentido crítico Ruiz y Gambarcorta, señalan que: “para resolver muchos de los dilemas enunciados se suele accionar por la vía judicial, a partir de cuyas resoluciones se preconizan generalidades como reglas a partir del resultado de casos particulares no vinculantes, pero paradójicamente, en relación a un modelo que es observado desde distintos movimientos sindicales del mundo como un potencial ejemplo a seguir.”¹³

Es menester enfatizar que la libertad sindical no debe ser interpretada bajo la óptica de la mera multiplicación numérica de sindicatos (a mayor cantidad de sindicatos constituidos mayor libertad sindical), ya que en la actual coyuntura de la economía global, si afirmamos que el capital tiende casi inexorablemente a concentrarse, argüir entonces que la libertad sindical se centra en dar la posibilidad de que se multipliquen los sindicatos sin preocuparse de la atomización de la fuerza de los trabajadores es, en los casos más honestos, una muestra de ingenuidad.

Ruiz y Gambacorta, señalan en orden a lo expresado: “Se pretenden exhibir los convenios y recomendaciones como expresión de un rango presentado siempre como superlativo en el avance de los derechos sociales y, particularmente sindicales, cuando no es así siempre, pues consisten en un "mínimo común" factible de consensuar en un momento

¹²TRIBUZIO, José E (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.

¹³RUIZ, Álvaro y GAMBACORTA, Mario L., Op. Cit., p. 189

histórico determinado y, en ocasiones —no poco frecuentes por cierto—...Entendemos que las diversas posibilidades previstas en los Convenios de la OIT no son ni similares entre sí, ni configuran una regla igualadora de o para los modelos sindicales de los distintos países.”¹⁴ Agregan en este sentido: “Creemos entonces que las lecturas supuestamente asépticas, meramente técnicas y generalizadoras, incurren en el "error" de pretender excesivas uniformidades para la visión organizativa sindical, y en la ausencia de necesarias y reconocidas valoraciones respecto de fortalezas o debilidades de ciertos tipos y formas de organización gremial (...) tampoco será neutra o aséptica la forma de organización sindical en cuanto a la posibilidad de llevar adelante libremente la negociación colectiva; directamente complementaria y, porque no recordarlo, parte de la misma libertad sindical. Las posibilidades en cuanto a la forma en que se presente la estructura de la negociación colectiva también estará relacionada con los efectos del tipo de organización sindical más fuerte o más débil.”¹⁵

Es sumamente interesante el argumento sostenido por Ruiz y Gambacorta, en cuanto a la lectura tendiente a cuestionar, validar o pretender redefinir las realidades locales desde una lectura internacional ofrecida como, "asépticamente similar" en sus efectos y consecuencias, y que se pretende sea asimilada inclusive en desmedro de lo ya existente y consolidado sistémicamente tanto por los trabajadores como por la normativa nacional mayoritaria como en el caso de la ley 23.551. “Norma, esta última que, más allá de su perfectibilidad, en términos generales evidencia un mejoramiento y fortalecimiento de aspectos relevantes del modelo sindical argentino. Modelo vigente en nuestro país durante más de setenta años, con resultados muy positivos en cuanto al empoderamiento de los trabajadores y sus organizaciones gremiales.”¹⁶

En orden a lo señalado, en nuestro país muchas veces evidenciamos una tendencia a analizar algunas de nuestras situaciones más a lo formalmente estructurado por cierta doctrina local que, paradójicamente tiene una inspiración en ciertos ámbitos de producción primigeniamente europea y en especial del derecho anglosajón.

2.5. De qué hablamos cuando nos referimos a “democracia sindical”:

La democracia sindical, entendida como una forma de gobierno de los sindicatos, requerirá de instituciones que garanticen la disponibilidad de los medios adecuados para que

¹⁴Ibidem, p.188

¹⁵Ibidem, p.188

¹⁶Ibidem, p189

ningún administrador sindical se convierta en un tirano recalcitrante. Para ello, tales medios deben dirigirse al núcleo institucional del gobierno sindical, que no es otro que el sistema electoral.

Mejorar en términos de participación y control de los afiliados sobre los procesos electorales puede redundar en el fortalecimiento puro de las instituciones sindicales. Y esto no conspiraría contra la libertad sindical. Al contrario, la democracia interna es el mejor compañero de la libertad sindical individual, y es el contrapeso natural —no la enemiga— de la autonomía colectiva.¹⁷

En orden a lo expuesto, se presentan posturas disimiles en torno al modo de abordar la cuestión de la participación y el régimen electoral en el campo sindical. Desde una posición liberal, la cual es acompañada por los sectores socialdemócratas, se señala que el gran mal que aqueja al mundo gremial es el modelo de unicidad que propicia la concentración y por añadidura la falta de participación de diferentes espacios políticos en la arena sindical. Los sectores conservadores han hecho un culto sobre la carencia de democracia formal en la vida interna de los sindicatos y por ende la modificación normativa de la actual ley 23.551 y su decreto reglamentario es una necesidad en este sentido. Entre los varios argumentos que se esgrimen para socavar el modelo de unicidad, se sostiene que es necesario tomar el sendero de un pluralismo sindical donde los trabajadores estén representados por empresas y/o por actividad, logrando así la atomización en la participación y representación y la desunión en la reivindicación de sus derechos, mientras que el capital está cada vez más concentrado. No obstante, cabe recalcar que la O.I.T. no ha cuestionado el modelo sindical argentino, como se está pretendiendo hacer creer. Sólo ha sugerido ciertas modificaciones parciales, esencialmente dirigidas a acortar las distancias entre las atribuciones de los sindicatos con personería gremial y los sindicatos simplemente inscriptos.

En respuesta a la realidad que hoy vive nuestro mundo sindical, es necesario plantear un diagnóstico sobre los principales problemas que se verifican en la vida interna de los sindicatos. En torno a esta situación es menester señalar como un avance el proyecto de Código Electoral Sindical elaborado por Ruiz y Gambacorta, el cual sienta las bases para emprender una discusión sobre el proceso electoral y la participación que se debe dar. Este trabajo pretende erigirse en un cuerpo normativo con disposiciones mínimas y

¹⁷GARCÍA, Héctor Omar (s/a), “Sindicalización de trabajadores marginados, libertad sindical individual y autotutela colectiva: una propuesta de actualización del modelo sindical argentino” en <http://relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Sindicalizacion%20de%20trabajadores%20marginados.pdf> (consultado el 20 de septiembre de 2014)

obligatorias para toda organización sindical que posibilite superar los debates producidos en virtud, entre otras cosas, de las frecuentes omisiones regulatorias que potencian discrecionalidades, tanto en organizaciones que suscriben el modelo de unicidad como en aquellas que adhieren al de pluralidad sindical. En este sentido, 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 y el debilitamiento de las asociaciones sindicales. Dentro de sus consideraciones más relevantes se pueden citar:

I. Coordinar los principios de libertad, participación y autonomía sindical: Es importante reconocer las imposibilidades que se presentan a determinados colectivos de trabajadores para llegar efectivamente a participar en la vida interna a través de la vía electoral de la organización. Esto provoca la salida de su sindicato originario para constituir otra organización o colectivos de trabajadores sin anclaje asociacional como simple “coaliciones”.

II. Etapas de promoción de la actividad sindical: A partir de una regulación estatal que, sin avanzar sobre la autonomía y libertad sindical, garantice la adecuada resolución de ciertas instancias electorales que son tomadas como paradigmas de una falta de democracia y que, si bien no puede generalizarse tan ligeramente, pueden indudablemente incidir en las posibilidades efectivas de participación de los trabajadores.

III. No es imputable al modelo sindical las prácticas antidemocráticas: La solución para coadyuvar a la democratización del sistema no pasa por demoler el “modelo”, sino por corregir aquellos excesos distorsivos de la democracia asociacional. Y ello puede perfectamente llevarse a cabo en el marco del actual “modelo sindical” y sin socavar las bases en que se asienta el mismo.

IV. Ampliar la participación en vistas a fortalecer y legitimar la acción externa sindical: El objetivo del Código es potenciar las fortalezas y neutralizar las debilidades que pueden subyacer al denominado modelo sindical argentino, apuntalando así la esfera de acción externa de la asociación gremial que, entendemos, constituye su principal función en vista de la defensa de los intereses de los trabajadores. En este sentido la búsqueda de mecanismos de control en procura de una más amplia participación de los afiliados y de sus agrupaciones representativas en la vida interna de los sindicatos permitirá, a la vez, una mayor sustentabilidad de los principios de concentración y unicidad sindical. De este modo, se podría incidir positivamente en la disminución de tendencias secesionistas motivadas en la imposibilidad de participar adecuadamente en la vida interna de las organizaciones.

Los objetivos del “Código” son:

- La facilitación y necesaria ampliación de la participación de los trabajadores en la vida interna y externa de las organizaciones sindicales.
- El impulso de mecanismos participativos y accesibles y dinámicos.
- El fortalecimiento y revalorización de las asociaciones sindicales y de quienes participan en su vida interna.
- La promoción de la participación y articulación de los distintos niveles de representación sindical, para facilitar la concentración del poder de negociación y de conflicto.
- Incrementar la participación y la renovación de cuadros sindicales, por ejemplo la representación de los jóvenes en el órgano directivo y deliberativo asegurando un mínimo, o que se asegure el ingreso de candidatos nuevos en el órgano directivo, entre otras medidas.
- La consolidación de un Estado Social de Derecho.

A modo de conclusión, Arias Gibert expresa atinadamente que “los sindicatos son organizaciones en lucha, no son un club social. El argumento que se le opone normalmente es que, precisamente a consecuencia de la burocratización, los sindicatos han dejado de cumplir su rol y el poder social que emerge de la potencia sindical es apropiado para fines privados de los dirigentes”¹⁸. Sin embargo, se aleja de la respuesta habitual frente a esa generalizada descripción, para sostener que “lo que se desprende del contraargumento no es la necesidad de la pluralidad sindical, sino la de la democratización efectiva de las organizaciones sindicales”. Menciona que la proliferación de sindicatos puede abrir la puerta a la creación de los denominados “sindicatos amarillos”, que se ponen al servicio de los intereses de las empresas. En esa línea, con un saludable criterio provocador para abordar la cuestión, se pregunta “¿por qué razón la dirigencia de un sindicato alternativo va a ser menos burocrática que la del sindicato único?”¹⁹.

2.6. Representación del sujeto sindical en extenso y directa

Cuando asumió el gobierno, Perón sancionó un régimen sindical que habilitaba la presencia sindical en las fábricas. El decreto n° 23.852/45 otorgaba a las asociaciones con personería gremial el derecho de “contribuir a la vigilancia en el cumplimiento de la

¹⁸ARIAS GILBERT citado en ZAIAT, Alfredo, Mundo sindical, Pagina 12, 15/11/2008 en <http://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-115088-2008-11-15.html> (consultado el 19 de septiembre de 2014)

¹⁹Ibidem

legislación del trabajo” y a los obrero el derecho a peticionar a sus empleadores “por sí o por intermedio de sus representantes”²⁰

Las instancias organizativas en los lugares de trabajo cumplen una doble función. Por un lado potencian y fortalecen al movimiento general, ya que posibilitan la articulación de los trabajadores en instancias más amplias de coordinación y determinación de estrategias. Por otro lado, y al mismo tiempo, son expresión de las necesidades de las bases, y se constituyen como un límite a la burocratización de las cúpulas. Es por esto que la fortaleza de las organizaciones de trabajadores se encuentra no sólo en las estrategias de negociación y conflicto, sino principalmente en la solidez de su organización en los lugares de trabajo.

La comisión interna es la encargada de representar a la totalidad de los trabajadores de la fábrica ante la patronal, y de liderar los reclamos obreros vinculados con las condiciones de trabajo, la salubridad, el nivel salarial, incidentes o demandas específicas, entre otros. Al mismo tiempo, estas comisiones internas forman parte de la estructura sindical, y tienen una importante función de articulación entre los trabajadores del establecimiento y el sindicato de base nacional.²¹

La comisión interna se dio en una época de profundización del proceso de industrialización por sustitución de importaciones, intervención estatal activa en la economía, proceso de industrialización y fortalecimiento del mercado interno. En esta época, la clase obrera adquirió un papel central en la economía y la sociedad, por su inserción en la producción y como consumidora de los productos industriales, así como un papel inédito en la vida política. Se evidencia su papel decisivo para promover un grado tan elevado de afiliación en un período tan corto. En segundo lugar, permitieron comenzar a garantizar una efectiva aplicación de la legislación laboral, y de los acuerdos colectivos firmados por los sindicatos, estableciendo un canal directo y continuo de comunicación entre las organizaciones sindicales y los trabajadores. En tercer lugar, transformaron profundamente las relaciones en el ámbito de la producción, otorgando a los trabajadores a tener representantes reconocidos por la patronal y con protección contra despidos y represalias. Finalmente, tuvieron un rol importante en la dinámica del conflicto sindical. Por un lado, en el caso de medidas convocadas por parte de los líderes sindicales, las comisiones permitían lograr la adhesión y

²⁰KABAT, Marina; HARARI, Ianina, “Las comisiones internas bajo el peronismo. Conflictos en torno a su accionar y reglamentación” Jornada; X Jornadas de Sociología de la UBA. nuevos desafíos académicos, científicos y políticos para el siglo XXI; Buenos Aires, 2013

²¹BASUALDO, Victoria, “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad”, IEC-CONADU, Buenos Aires, 2010

participación de los trabajadores de base. Por otro, las instancias de representación de base permitían generar y sostener conflictos desde la base, superando a las dirigencias.²²

La auto-denominada “Revolución Libertadora” mediante el decreto 9.270/56, la buscó replantear de manera radical la estructura sindical previa, habilitando la existencia de múltiples sindicatos en un mismo ámbito de actuación. Resulta especialmente significativo destacar que no sólo se intervino la CGT, sino que se declararon disueltas y carentes de autoridad a todas las comisiones internas de los establecimientos de trabajo. Después de debates y consultas con el objetivo de encontrar una solución para la organización en las fábricas, se dispuso que los delegados fueran designados por los interventores de cada sindicato, aunque esto no fue fácil de garantizar en la práctica. En el contexto de las luchas iniciales de la “Resistencia Peronista” contra la dictadura, la acción de los delegados y comisiones internas se sumó a la de los “comandos” que desarrollaban distintas formas de acción territorial.

Según la CTA la discusión sobre el modelo sindical se ha centrado en la cuestión de la personería, opacando de esta forma la exigibilidad de la necesaria, cotidiana y permanente acción sindical en el lugar de trabajo.

En la actualidad se observan una multiplicidad de fenómenos que permiten dar cuenta de una crisis en los mecanismos de representación directa. Entre las causas se pueden encontrar:

- Conformación de la estructura sindical y sus respuestas ante los fenómenos de acumulación de capital, resultados de conflictos puntuales o retrocesos en las reivindicaciones.
- Dinámica de la organización del capital: transnacionalización de empresas y la externalización total o parcial del proceso productivo.

Existe una tensión entre el sujeto sindical extenso y la representación directa, no sólo por cuestiones inherentes a la relación entre ambos ámbitos de representación obrera, sino por los obstáculos que ponen los empleadores en la búsqueda de mayor explotación, control y dominación de los trabajadores. Dentro de los obstáculos se encuentran:

Diferenciación y dispersión de los trabajadores: Conjunto de estrategias empresariales, que incluyen la flexibilización, precariedad y procesos de subcontratación

Intensificación del trabajo: Conjunto de herramientas que por vía de la intensificación del trabajo buscan limitar las posibilidades de organización de los trabajadores en el seno de la

²²Ibidem

empresa. Aquí se encuentran las modificaciones en el proceso productivo y las nuevas tecnologías, lo cual conlleva a obstaculizar la identificación de los trabajadores en el lugar de trabajo, como consecuencia de una gran diferenciación, y por ende, individualización de los vínculos

Control y dominación de los trabajadores: Aquí se encuentra desde la propaganda interna implementada por la empresa hasta la implementación de trabajo por equipos y círculos de calidad. Son iniciativas patronales que apuntan a provocar por un lado una identificación de los trabajadores con la suerte de la empresa y por otro el incremento en la competencia entre los propios trabajadores dentro del lugar de trabajo.²³

A modo de conclusión, señala Lucita, que a partir de la sindicalización de masas, el modelo de central única y sindicato por rama permitió a los trabajadores conquistas sociales históricas. Pero asignar estas conquistas solo al sindicato sindical, como pretende la CGT, es desconocer, intencionadamente, que esa capacidad de negociación y presión no era atributo de las cúpulas ni de las estructuras sindicales, cada vez más burocratizadas, sino que se sustentaba en esa suerte de organización celular que constituyen los Cuerpos de Delegados y las Comisiones Internas.²⁴

3- Esfera socio-económica

Cuando fue adoptado el Convenio N° 87, el sindicalismo atravesaba por una etapa emergente, facilitada por las condiciones de trabajo impuestas por el modelo taylorista - fordista, vigente en la época. Este modelo, caracterizado por la división social y funcional del trabajo, fomentaba la solidaridad de los trabajadores pertenecientes a una determinada categoría del colectivo de trabajo y ellos mismos, casi sin auxilio estatal, constituían sus organizaciones cuando podían hacerlo. El problema propio de la época, seguía siendo el de las dificultades impuestas en algunos Estados, para que los trabajadores pudieran organizarse.

Las transformaciones operadas en el mundo del trabajo a partir de la generalización del modelo productivo impuesto por Toyota (polivalencia funcional, producción subordinada al *just in time*, banco de horas etc.), se derivaron en una crisis del sindicalismo, básicamente generada a partir de la eliminación de la división social del trabajo. Esta crisis se manifestó en una baja en los niveles de afiliación y derivó en una pérdida de poder negocial de los sindicatos, lo cual permitió la flexibilización laboral.

²³CTA, Observatorio del Derecho Social (s/a). "La regulación de la actividad de los delegados y comisiones internas en los convenios colectivos de trabajo homologados en los años 2006 – 2008"

²⁴LUCITA, E. (2008): "Democracia sindical, un debate pendiente en el movimiento obrero argentino". En <http://www.rebellion.org> (consultado el 24 de Julio de 2014)

El proceso de transformación de las relaciones sindicales se vincula con la drástica modificación de la realidad social y productiva. Hubo cambios por alteraciones en las estructuras de producción, por la deslocalización industrial subordinada a la estrategia global de multinacionales, por el incremento de las corrientes migratorias y por la expansión de áreas económicas que abandonaron tradicionales relaciones laborales. Esa dinámica general tuvo su base de expansión en la Argentina con un dramático escenario dejado por la última dictadura cívico-militar, cuyo objetivo estratégico fue el de destruir la organización y el poder de los trabajadores en el país, sendero que persistió durante los gobiernos constitucionales posteriores. Así, de una clase bastante homogénea ha devenido otra surcada por profundas disparidades que dieron lugar a las categorías de trabajadores en blanco, en negro, tercerizados, desocupados, subocupados, pobres e indigentes, que en muchas ocasiones se superponen entre sí. Esa heterogeneidad se refleja en la existencia de bajos niveles de sindicalización y de representación directa con delegados de base.

Cabe destacar, que durante la década del noventa se consolidó el “sindicalismo empresario”, que como ilustra el economista Eduardo Basualdo ha sido “la fase superior de la burocracia sindical”²⁵. En el documento La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales (Informe 2008 Cels), Basualdo precisa que los trabajadores no han recuperado, a pesar del acelerado crecimiento económico, la participación en el ingreso que tenían, no ya en las postrimerías de la segunda etapa de la sustitución de importaciones, sino la que alcanzaban en 2001. “Ante esta situación, es inevitable preguntarse: ¿cuáles son los motivos por los cuales los trabajadores no se declaran en estado de asamblea para definir una estrategia y un plan de acción que le permita al conjunto de los sectores populares recuperar la participación en el ingreso que alcanzaban en otros tiempos?”²⁶ Basualdo contesta: “Sin duda, que los trabajadores hayan sido despojados de conquistas históricas durante las últimas décadas produjo un gran impacto, pero no parece justificar su pasividad, sino más bien señalar los desafíos que enfrentan en estos tiempos”²⁷. Y concluye que “el problema parece estar centrado en la propia conformación de la clase trabajadora, que también fue redefinida negativamente y ha sido decisiva para diluir su identidad”²⁸.

La Argentina demuestra que hubo recuperación y crecimiento durante una etapa de default. No había duda de que los indicadores económicos y sociales habían mejorado

²⁵BASUALDO, Eduardo citado en ZAIAT, Alfredo, Mundo sindical, Pagina 12, 15/11/2008 en <http://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-115088-2008-11-15.html> (consultado el 19 de septiembre de 2014)

²⁶Ibidem

²⁷Ibidem

²⁸Ibidem

enormemente. Contrariamente a las afirmaciones de los defensores del “Consenso de Washington”, su economía creció, la pobreza y el desempleo se redujeron significativamente, y su gobierno extendió los brazos hacia el Brasil, Bolivia, Ecuador y Venezuela para obtener apoyo político y tipos específicos de cooperación económica, demostrando una creciente confianza política y fortaleza económica.²⁹ (Cohen, 2013:123)

Los datos económicos semestrales indicaban que la recuperación económica de la Argentina no fue impulsada por las exportaciones agrícolas, sino que fue lo que el Banco Mundial llamó en un informe de 2006 una “recuperación impulsada por la demanda”. La capacidad instalada de la economía argentina es considerable, apoyada por una fuerza laboral educada y con experiencia, que se actualizó aún más por las políticas laborales del período 2003-2008. Cuando el período de convertibilidad terminó en 2002 y se devaluó el peso, los precios de las importaciones se triplicaron y estimularon la producción de bienes y servicios nacionales. La producción, a su vez generó efectos multiplicadores, apoyando las pequeñas y medianas empresas y ayudando a crear nuevos empleos.³⁰

El sujeto sindicalizable actual se construye a partir de un status o situación social, más que a partir de su condición de subordinado, asalariado o prestador laboral efectivo. La condición de trabajador se adquiere a partir de la dependencia “de un empleo”, antes que de la dependencia “de un empleador”, enfatiza Garcia; a partir de su necesidad de un salario, no de la percepción efectiva del mismo.³¹ En este marco la sindicalización se ve muy reducida y las comisiones internas son mínimas en el universo laboral. Las razones de esa débil representación de los intereses de los trabajadores tienen su origen en la represión a la organización en las propias empresas, al comportamiento cómplice de las burocracias sindicales y a los cambios de la estructura productiva. Pero no sería completo el análisis si no se agrega que el movimiento sindical argentino en su conjunto enfrenta desde hace muchos años una profunda crisis de legitimidad y también de identidad. Hasta en áreas económicas con predominio de corrientes progresistas o de izquierda la tasa de sindicalización es muy baja, como también la identificación de los trabajadores con sus conducciones, ya sean de base o de la estructura tradicional del gremio.”³²

Conclusiones

²⁹COHEN, Michael (2013), *La experiencia de la Argentina y la búsqueda de alternativas* en Argentina, PEN, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Revista de Trabajo - Nueva Época - Año 9 - N° 11-“, p.123

³⁰Argentina, PEN, Decreto 467/88

³¹Garcia, Op. Cit.

³²Zaiat, Op. Cit., 2008

1)- Nadie, pero absolutamente nadie más que los trabajadores, puede cambiar un modelo sindical y la legislación sólo puede acompañar ese proceso de cambio- en caso que lo haya - hasta el final y recién allí se podrá pensar en el cambio de la legislación.

Sin perjuicio de lo expuesto, la ley actual 23.551 es una norma que le da contenido al modelo sindical, pero no es el modelo sindical en sí mismo.

Es por ello que tanto las relaciones de negociación como de conflicto, en tanto expresión central de la libertad sindical, requieren de protagonistas fortalecidos y no de actores débiles e impotentes. En la etapa que atraviesa nuestro país, la libertad sindical – entendida en su aspecto dinámico- a avanzado; notoriamente, producto de la gran reducción del desempleo y de la promoción de la negociación colectiva. Sin embargo no hay que perder de vista que el desempleo, la precarización laboral, el trabajo ilegal en sus diversas formas y la ruptura de los lazos de solidaridad conspira contra la actividad sindical.

2)- El pluralismo sindical ofrece habitualmente organizaciones sindicales diversas, de desigual entidad representativa y, por lo tanto, desiguales en el plano de la eficacia en la defensa de los intereses de los trabajadores. De ahí que haya resultado institucionalmente conveniente introducir en el sistema de relaciones sindicales grados en la representatividad de los distintos sindicatos actuantes, confiando así el ordenamiento jurídico determinadas funciones a los sindicatos mayoritarios.

Es por ello que hemos de advertir que, a cuanto mayor diversidad o diversificación de sindicatos con, exactamente, los mismos derechos, menor eficacia en la defensa de los intereses de los trabajadores.

La concentración sindical es un requisito ineludible para la defensa eficiente y eficaz de los derechos e intereses de la clase trabajadora.

En un esquema denominado de pluralidad sindical, la idea de proliferación de entidades sindicales, como “cualidad” de un sistema sindical adecuado a la libertad sindical, en realidad agiganta los problemas o potenciales problemas para la actividad sindical enunciados por lo que de esa forma, estaremos luchando, claramente, en contra de los intereses de los trabajadores y, por ende en contra de la libertad sindical.

En síntesis, una cantidad numerosa de sindicatos, no garantiza – por el contrario, hasta atenta contra – la libertad sindical.

De hecho, deberíamos ser conscientes de que el sindicalismo nace para luchar contra la acumulación desmedida del Capital y que, por lo tanto, querer aplicar la idea liberal dentro del concepto sindicato es abiertamente contradictorio.

Cuando se crean más y más sindicatos en una actividad, cuando priman los sindicatos de empresa por sobre los de actividad, estamos respondiendo a pautas que favorecen al *establishmenty* favoreciendo la atomización y disgregación del poder de los trabajadores.

3)- Se debería contemplar la afiliación de trabajadores con desempeño dentro de su ámbito de profesionalidad sin perjuicio de la falta de registro de la relación o contrato y de las constancias instrumentales emitidas o impuestas por el empleador con apariencia de locación de obra o prestación profesional autónoma (v.gr., recibos de honorarios, etc.).

Segregar al trabajador o abandonarlo a su suerte cuando pierde el trabajo implica consagrar la insolidaridad y fomentar la desmovilización, potenciando la “crisis de credibilidad” y la “pérdida de influencia” de las organizaciones. Al desempleado hay que defenderlo desde antes que lo sea, y continuar en su defensa después de que ha comenzado a serlo. El primer paso en la tutela colectiva de este trabajador consiste en admitir su ingreso y permanencia dentro de la organización sindical. Los sindicatos deben asumir esta preocupación ya que es el primer paso para empezar a defender la estabilidad laboral en todos los ámbitos.

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

La división de los trabajadores por su representatividad en centrales sindicales, aspecto que merece su evaluación, no favorece, cuando se lo considera como tema excluyente, al desarrollo de un proceso complejo de reparación frente al largo ciclo de destrucción de la legislación protectora de los derechos laborales, de empleos y de las condiciones de trabajo. Es indudable que la fortaleza de las organizaciones de trabajadores se encuentra no sólo en las estrategias de negociación y conflicto, sino en la solidez de la representación en los lugares de trabajo. Pero las burocracias no son el único y principal motivo de la muy baja presencia de

instancias de representación directa de los trabajadores en las plantas. Los procesos sociales que involucran una mayor participación, con el consiguiente surgimiento de nuevos y jóvenes líderes sindicales, no se precipitan por decisiones superestructurales.

En Argentina se debate más sobre los problemas de libertad sindical que se pueden presentar en el seno del movimiento obrero que los que provienen del grado de respeto y cumplimiento efectivo por parte de los empleadores; ya sea al interior de las organizaciones empresarias o en los centros de trabajo por la afectación de derechos de los sindicatos o de los trabajadores que registran algún tipo de actividad gremial...tampoco se otorga demasiada relevancia a la "democracia sindical de los empleadores" y a la efectiva posibilidad de participación en la vida interna de las propias organizaciones gremiales empresarias...también alcanzadas por el Convenio 87 de la OIT. P.5 y 6. En este sentido, es destacable que el grado de fiscalización y regulación que existe sobre el sector sindical, no se refleja en forma similar en relación al sector empleador. De hecho, el control de empleadores se limita a su condición de persona jurídica, cuya autoridad de aplicación es Inspección de Persona Jurídica que obviamente no interviene ni regula parámetros relacionados con el cumplimiento de la libertad sindical por parte de dichas entidades.

Bibliografía

1. ARGENTINA, PEN, Decreto 467/88
2. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, Derecho del Trabajo, 14ª edic. revisada, Universidad Complutense, Madrid, 1995
3. BASUALDO, Victoria, "Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad", IEC-CONADU, Buenos Aires, 2010
4. CAUBET, Amanda B., Acción sindical: reflexiones sobre la responsabilidad del sindicato por daños, Doctrina Laboral, Errepar, n° 147, noviembre 1997, T. XI, p. 1080.
5. CTA, Observatorio del Derecho Social (s/a). "La regulación de la actividad de los delegados y comisiones internas en los convenios colectivos de trabajo homologados en los años 2006 – 2008"
6. COHEN, Michael (2013), *La experiencia de la Argentina y la búsqueda de alternativas* en Argentina, PEN, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, "Revista de Trabajo - Nueva Época - Año 9 - N° 11-", p.123

7. FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, en Panorama del sindicalismo argentino. Evolución del derecho colectivo, varios autores, Derecho Colectivo del Trabajo, cit. en nota 13
8. GARCÍA, Héctor Omar (s/a), “Sindicalización de trabajadores marginados, libertad sindical individual y autotutela colectiva: una propuesta de actualización del modelo sindical argentino” en <http://relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Sindicalizacion%20de%20trabajadores%20marginados.pdf> (consultado el 20 de septiembre de 2014)
9. KABAT, Marina y HARARI, Ianina, “Las comisiones internas bajo el peronismo. Conflictos en torno a su accionar y reglamentación” Jornada; X Jornadas de Sociología de la UBA. nuevos desafíos académicos, científicos y políticos para el siglo XXI; Buenos Aires, 2013
10. LACLAU, E. (2005), “La razón populista”, España, Fondo de Cultura Económica
11. LÓPEZ, Guillermo A. F. (1995), “El modelo sindical argentino” en TOMO DERECHO DEL TRABAJO, LA LEY S.A.E. e I.,
12. LUCITA, E. (2008): "Democracia sindical, un debate pendiente en el movimiento obrero argentino". En <http://www.rebellion.org> (consultado el 24 de Julio de 2014)
13. RADICIOTTI, Luisina P.(2012), “¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades” en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000100016&lng=pt&nrm=iso&tlng=es (consultado el 20 de septiembre de 2014)
14. RECALDE, Héctor (2014), “El Modelo Sindical Argentino” en www.agenciapacourondo.com.ar/index.php/component/content/article/modules/mod_super_menu/sindicalismo/2355-el-modelo-sindical-argentino-por-hector-recalde.html (consultado el 23 de julio de 2014)
15. ROBINSON MARIN, Carlos Luis, (2012) “La libertad sindical - modelo sindical argentino y democracia interna” en <http://politicaysindicalismo.blogspot.com.ar/2012/03/la-libertad-sindical-modelo-sindical.html> (Consultado el 5 de Septiembre de 2014)
16. RUIZ, Álvaro y GAMBACORTA, Mario L., Los niveles de la libertad sindical, Revista de Derecho del Trabajo, Buenos Aires. a 73. n° 2 (feb.-2013)
17. TRIBUZIO, José E (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

18. ZAIAT, Alfredo, Mundo sindical, Pagina 12, 15/11/2008 en <http://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-115088-2008-11-15.html> (consultado el 19 de septiembre)