

Consideraciones sobre el modelo sindical argentino a la luz de la propuesta de Richard Hyman

Luciana Zorzoli

RESUMEN

El denominado “modelo sindical argentino” ha sido abordado, generalmente, por sus rasgos jurídicos, y en las últimas décadas se ha llamado la atención tanto sobre su estabilidad como sobre la presencia de impugnaciones nacionales e internacionales al mismo. Entre esas impugnaciones, priman las críticas centradas en los derechos exclusivos dados por el Estado a las organizaciones con personería gremial, pero suele naturalizarse la acción estatal-patronal sobre las organizaciones obreras, incluyendo la protección y sostenimiento de algunas organizaciones sobre otras como garantes de la reproducción de determinados objetivos sindicales.

Este trabajo examinará los mecanismos centrales de esa relación a partir de una revisión de la obra de Richard Hyman, entendiendo que una lectura no institucionalista

El presente artículo fue elaborado, en un principio, como trabajo final del seminario de doctorado “Transformaciones del trabajo y de las relaciones laborales. Debates teóricos y desafíos actuales”, dictado por las Dras. Cecilia Senén González y Andrea del Bono en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Valga esta mención como muestra de agradecimiento por sus valiosos comentarios.

Luciana Zorzoli es Becaria post doctoral del CONICET en el Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IDIHCS).

de esos mecanismos permite visibilizar la arquitectura de la dominación estatal-patronal sobre las organizaciones obreras.

PALABRAS CLAVE

MODELO SINDICAL ARGENTINO. DERECHOS SINDICALES. RICHARD HYMAN.

ABSTRACT

The so-called “Argentinean trade union model” has been generally approached by its legal features, and in recent decades the attention has been drawn both to its stability and to the presence of national and international challenges to it. Among those challenges, the criticisms have centred on the exclusive rights given by the State to organizations with *personería gremial*, but the state-employer influence on the organizations is usually naturalized, including the protection and maintenance of some organizations over others as guarantors of the reproduction of certain union's objectives. This paper will examine the mechanisms of this relationship based on a reading of the work of Richard Hyman, understanding that a non-institutionalist approach makes it possible to visualize the architecture of state-employer domination over workers' organizations.

KEY WORDS

ARGENTINEAN TRADE UNION MODEL. TRADE UNION RIGHTS. RICHARD HYMAN.

INTRODUCCIÓN

Pese a su renuencia, los sindicatos argentinos han sido y son objeto de estudio y de debate en las ciencias sociales y más allá de ellas. Su relación con el peronismo, la situación que transitaron desde el Cordobazo hasta el retorno de Perón, las respuestas dadas por la dirigencia sindical en el período de intensificación de la lucha de clases en la década del sesenta y ante el último gobierno cívico-militar son algunos de los ejes de la indagación. Simultáneamente, se busca comprender las transformaciones que sufrieron frente a los cambios en el mundo del trabajo asociados a la ofensiva neoliberal y las características que tiene hoy la relación entre sindicatos, Estado y patronales y entre los sindicatos y los/as trabajadores/as.

El interés por las organizaciones obreras, sus roles actuales y potencialidades, no es de ningún modo exclusivamente académico ni nacional y se ha expandido en los últimos años ante la renovada crisis en la que se encuentran los centros capitalistas. Como señala Sam Gindin en el comienzo de su artículo “Rethinkg Unions, registeringsocialism” (2012), la pregunta es finalmente una pregunta política: ¿son los sindicatos capaces de responder adecuadamente a la escala de problemas que enfrentan los trabajadores tanto en el lugar de trabajo como en la mesa de negociación, a nivel social, político e ideológico? Gindin no se refiere tanto a la capacidad de los sindicatos de dirigir algún conflicto, de rivalizar en determinada negociación con la patronal o de movilizarse, como a la posibilidad de que, a partir de ellos (tal cual hoy existen), la clase obrera pueda dar decisivos pasos para contrarrestar la dominación del capital. Para acercarnos a esta pregunta, cuyo poder se esconde en la desnaturalización y des-idealización de las organizaciones obreras, es necesario conocer en particular la estructura sindical.

Con ese objetivo, este artículo propone integrar en el análisis de la cuestión sindical en la Argentina los llamados “determinantes externos”, considerando que, en la mayoría de los debates más recientes sobre sindicatos, burocracia/dirigencia sindical y clase obrera, se fijó como nivel de análisis “el sindicato y sus dirigencias”. Por ello, este estudio propone simultáneamente destacar la relevancia del trabajo de Richard Hyman —especialmente de su obra *Relaciones Industriales: una introducción marxista* (1975) (en adelante, *RIIM*)— y aproximarnos desde allí a la estructura sindical para comprender los resortes de su funcionamiento y, al menos, algunos de sus determinantes. Ambos objetivos están justificados ampliamente, bien porque este libro en particular y la obra de Hyman en general han

sido considerados fundamentales en los estudios sindicales, bien porque –a pesar del uso extendido del término “modelo sindical” y de las críticas parciales que sobre él circulan– aún está pendiente una reflexión que vincule sus características a las preguntas más generales sobre los sindicatos y la relación sindicatos-clase.

Dada el relativo desconocimiento de la obra de este autor en nuestro medio, se optó primero por presentar la intervención de Hyman en el contexto anglosajón de las llamadas *industrial relations* y, con esta referencia como marco, exponer, luego, los elementos fundamentales de su planteo y, a su vez, algunos de los límites señalados a su trabajo. En la segunda parte del artículo, se abordarán las características del modelo sindical argentino utilizando lo elaborado como guía, y se plantearán algunas implicaciones de lo esbozado aquí cuando se piensa el problema de las dirigencias sindicales burocráticas y la construcción de objetivos sindicales. La última sección incluye nuestras reflexiones finales.

DE LAS INDUSTRIAL RELATIONS AL APORTE DEL MARXISMO ANGLOSAJÓN

Desde su surgimiento a principios del siglo pasado, la preocupación principal de las Relaciones del Trabajo como disciplina ha sido la de proponer una explicación de las particularidades de la relación capital-trabajo en su contexto sociohistórico y nacional.

Fue el norteamericano John Thomas Dunlop quien, a fines de los años cincuenta, propuso enfocar el “sistema” de relaciones industriales en su propia lógica autónoma, entendiéndolo como un subsistema según la usanza de la sociología de Talcott Parsons. De este modo, Dunlop colocó en el centro del análisis a las reglas y normas de las relaciones industriales antes que al conflicto (de clase o de intereses) o a las instancias particulares de desajustes y negociación. Describió así un entramado de reglas que componen, en su aproximación, los elementos fundamentales de todo sistema de relaciones industriales. Es esta perspectiva la que incorpora por primera vez tanto a los actores fundamentales (gerentes, trabajadores e instituciones gubernamentales) como a los contextos o ambientes de las relaciones industriales (tecnologías, mercados y relaciones de poder) adjudicándole, además, cierta centralidad al Estado en la dinámica y mediación de las relaciones capital-trabajo.

Paradójicamente, podría decirse, las innovaciones que introdujo Dunlop fueron luego el eje de las críticas que sufrió. En tanto la mirada que proponía era notoriamente normativa e institucionalista, se reveló incapaz de conceptualizar los cambios en esa “red de reglas” y de exceder la sociología de las instituciones, incluido en esta al Estado. Dunlop no daba acabadamente cuenta de la conflictividad (una dimensión notoriamente subestimada) ni de la historicidad de la relación capital-trabajo. Estas críticas, junto al rechazo a la propuesta de autonomía del sistema de relaciones industriales, conformaron las primeras recepciones a su análisis.

Como señala Walther Müller-Jentsch, algo similar podría decirse de la aproximación funcionalista de Rogowski, inspirada en la sociología de Niklas Luhmann. El énfasis en la “autopoiesis” (la propiedad de un sistema de “producirse” a sí mismo) redundó en que los conflictos fueran concebidos solo en términos de la capacidad del sistema de relaciones industriales para regularlos (es decir, de la auto-regulación del sistema). Otros, como Martens, Nagelkere y Nijs, siguiendo esta misma corriente, propusieron una novedosa dimensión en el dominio empírico de las relaciones industriales: el reconocimiento de que los mismos incluyen patrones específicos de capacitación, re-capacitación, fijación y regulación de la compra-venta de fuerza de trabajo, lo que abre aún más el campo a explorar (Müller-Jentsch, 2004).

Este pequeño recorrido, que, para no extendernos, deja fuera al institucionalismo o a las aproximaciones de acción racional, permite comprender mejor algunas de las influencias no marxistas y el contexto de producción en el que se presentó la original reflexión de Richard Hyman, especialmente porque la idea de la regulación de la lucha de clases en canales institucionales de consenso y resolución de conflicto y la existencia de organizaciones obreras ocupando el lugar de agencias de negociación y regulación de las condiciones de trabajo –como los modernos sindicatos– escapó a la época y preocupaciones centrales de los referentes clásicos del marxismo. En palabras de Müller-Jentsch:

[...] llevó bastante tiempo hasta que los teóricos marxistas superaron su ignorancia de las prácticas emergentes de las relaciones industriales cotidianas y lo consideraran un sujeto serio de sus análisis (Müller-Jentsch, 2004). [Traducción propia].

Ese tiempo dejó de correr en los años sesenta cuando, con los trabajos de Hyman y también con el análisis crítico del proceso de trabajo que aportaría Harry Braverman, se inauguró la aproximación marxiana a las *industrial relations*.¹ Desde entonces se asocia a los nombres de Braverman y Hyman el esfuerzo seminal tanto por dar cuenta de la importancia creciente de las formas de administración del conflicto laboral en el capitalismo contemporáneo, como de polemizar sobre el lugar que estas formas fueron tomando en el discurso académico-político de las relaciones industriales y el *management*. Tanto en *RIIM* como en algunas de sus obras posteriores –*Strikes* de 1972 o *Political economy of industrial relations* de 1989–, Hyman parte de criticar el tono exclusivamente normativo de las relaciones industriales de Dunlop, es decir la idea según la cual el problema es entender “la estabilidad” y regularidad en las industrias y el establecimiento de cierto cuerpo de reglas, centrándose en el modo en que los conflictos son resueltos, contenidos y controlados excluyendo sistemáticamente por qué y cómo se generan y desenvuelven (1981: 21-22). Por eso, según Hyman, cuando Dunlop ubica las relaciones industriales en el lugar de un subsistema relativamente independiente del “sistema económico”, naturaliza la estructura de propiedad capitalista des-historiando el comportamiento de los actores, desconociendo así el origen del conflicto industrial o considerándolo un factor exógeno. Lo hace seguramente influenciado por las fuertes confrontaciones entre los sindicatos y el Estado británico en el contexto de la crisis de acumulación de los años setenta, crisis que generó una verdadera irrupción del conflicto sindical desde las bases cuyo punto más destacado fue el “Winter of Discontent” de 1978.

Es interesante señalar que, en la perspectiva marxista, se señala como aspecto irreductible el conflicto, distanciándose definitivamente de las perspectivas integristas de tipo parsoniano, preocupadas fundamentalmente por los aspectos normativos y formales de lo social. Desde esta perspectiva, la exterioridad del conflicto en las teorías institucionalistas y, en términos genéricos, en la sociología *mainstream* no se supera en la reincorporación del antagonismo como vehículo de progreso. Por eso, Hyman retoma las posiciones clásicas del marxismo al señalar que, en las

1 Junto a Hyman, James Hinton, Richard Price, John Burgess y Bob Holton fueron identificados como fundadores de una “escuela revolucionaria” en los estudios del trabajo en Inglaterra por haber desarrollado una crítica sistemática a las interpretaciones ortodoxas sobre la evolución de las relaciones laborales. (Véase Aris, 1998).

aproximaciones dominantes, el conflicto en tanto irreductible se “silencia” o se metaboliza teóricamente, presentándolo en su conexión con oposiciones y conflictos superables en sí mismos, tal como aparece en la teoría de la competencia liberal. Las relaciones industriales, en otras palabras, no pueden pensarse desde el marxismo sin reintroducir una dimensión “natural” del conflicto en la sociedad de clases.

Ahora bien, si la crítica de Hyman iba explícitamente dirigida a la sociología dominante, en sus intenciones puede encontrarse también una crítica menos enfática (pero presente) a la falta de reflexión en el marxismo mismo sobre los procesos y mecanismos de control del conflicto capital-trabajo. En este sentido, resuena la obra de Braverman a la hora de definir las relaciones industriales como “el estudio de procesos de control sobre las relaciones laborales” que debían entenderse en relación con la estructura de clases y con los procesos de crisis y acumulación de capital, entre otras dimensiones, aunque curiosamente la referencia no haya sido nunca explícita.²

RADICALIZACIÓN DE LA TEORÍA: LA PROPUESTA DE *RELACIONES INDUSTRIALES*: UNA INTRODUCCIÓN MARXISTA

A mediados de 1960, Hyman se incorporó como investigador a la Universidad de Warwick, en Inglaterra. Desde entonces y hasta 2009, cuando se retiró en la London School of Economics, su aporte en el campo de las relaciones laborales le dio una formidable visibilidad tanto a su temprana obra –cuando Hyman estaba vinculado al grupo trotskista *International Socialist*– como a sus más recientes estudios sobre lo que denominó *union identity*, las configuraciones de la política sindical europea y los estudios comparados en *industrial relations*.

A lo largo de su carrera, Hyman fue un autor prolífico: escribió 13 libros, 109 capítulos y 57 artículos en revistas de la especialidad, más allá de materiales sueltos y reportes (Frege, Kelly y McGovern, 2011). Su agenda de trabajo y de investigación fue abierta y, sin embargo, mantuvo continuidades temáticas y problemáticas que hacen su aporte tan interesante. Si bien la obra de Hyman podría abordarse como un todo, este trabajo se

2 Este silencio respecto de la obra de Braverman también llamó la atención a Carola Frege, John Kelly y Patrick McGovern en un artículo que analiza críticamente la obra de Hyman (Frege, Kelly y McGovern, 2011).

centra en sus primeras elaboraciones, especialmente en el ya mencionado RIIM y en los artículos que fueron compilados en 1989 en el libro *The Political Economy of Industrial Relations*,³ escritos entre 1979 y 1982. En estos trabajos, Hyman realiza una clara ruptura con las definiciones que guiaban a los referentes más destacados del campo, creando un espacio para pensar los sindicatos integrados en los sistemas de relaciones laborales propios de la posguerra. Esta selección no implica que otros aportes hechos por él no hayan sido significativos o que esta etapa de su trabajo no haya tenido reelaboraciones o “evoluciones” posteriores.⁴

Distintas motivaciones llevan aquí a abordar el libro en sí mismo y, a partir de él, indagar cuestiones del modelo sindical argentino. En primer lugar, hay que considerar que, además de ser el libro particularmente teórico de Hyman, es el único que fue traducido y editado en español –y su único libro sujeto a traducciones hasta ahora– y, sin dudas, el que más ediciones y ventas ha generado (Gall, 2012: 139). El dato debe asociarse a su influencia e impacto, que no se circunscribió a los años en los que fue escrito, sino que trascendió los cuarenta años de su primera edición. En segundo lugar, el libro representa un punto de ruptura como ningún otro y jerarquiza los problemas teóricos frente a los estudios de caso o a las aproximaciones meramente empíricas, un llamado de validez atemporal que se refuerza en algunos artículos publicados en *The Political Economy...* (especialmente en la Parte I: “Making sense of industrial relations”, Hyman, 1989). En tercer lugar, y producto del eje de este trabajo, es la obra más abstracta y que mejor admite las generalizaciones necesarias para pensar casos históricos y nacionales como el nuestro.

Es Hyman el que señala –en la Presentación– que el libro estuvo originalmente preparado como una introducción no exclusivamente académica con un objetivo explícitamente teórico. Esto implicó que no estaba dirigido exclusivamente a especialistas y que incluía una crítica a los abordajes predominantes sobre el tema (especialmente en Inglaterra) donde, según él, se empleaba “la corazonada como método” afirmada en

3 La historia de cada uno de los artículos puede verse en el prefacio de Hyman, 1989, pp. VIII-XVI.

4 Sobre este aspecto hay varias opiniones en un número de la revista inglesa *Capital & Class* especialmente dedicado a su figura (Gall, 2012) donde pueden leerse distintas interpretaciones de aspectos de su trabajo –lecturas que incluyen la del propio Hyman con un artículo irónicamente titulado “Will the real Richard Hyman please stand up?”–, continuando con la controversia generada por una edición que realizó el *British Journal of Industrial Relations* en 2011 como resultado de un simposio académico en honor a Hyman.

concepciones pragmáticas “inconscientes de sus pre concepciones” y, por tanto, incapaces de (auto) examinarse en forma crítica. Desde ese combate a favor de la teoría y en defensa de un marco analítico predefinido para comprender el complejo social, es que Hyman adopta y desarrolla la teoría marxista.

El libro aborda un problema por cada capítulo, desde los más generales a los más específicos, articulados en torno a cuatro conceptos: totalidad (pues ningún fenómeno social puede comprenderse en forma aislada); cambio (pues no hay fenómenos sociales estáticos); contradicción (pues no hay para el marxismo procesos sociales “integrados” sino contradicciones inherentes a la estructura de clases); y práctica (contemplando que no hay “leyes de acero” en la historia sino que existe la actividad creativa de hombres y mujeres, aunque, como señala Marx, condicionada por circunstancias dadas y transmitidas). De este modo, y como consecuencia de la articulación propuesta, Hyman plantea que, para el estudio de las relaciones laborales, es necesario centrarse en las estructuras de poder e intereses que las organizan, considerando la dinámica económica, tecnológica y política que de conjunto determina las relaciones entre capitalistas y trabajadores. Esto no implica desconocer la regulación (allí donde hacían foco los trabajos hasta entonces dominantes), sino evitar que su estudio naturalice el poder, el conflicto y la inestabilidad que son propias de las relaciones laborales tanto como lo son del complejo social.

A partir de estas ideas es que propone conceptualizar las relaciones laborales como relaciones de control, con el fin de poder captar adecuadamente el conflicto de intereses que es intrínseco a la relación (aunque no siempre se expresa como ruptura o crisis) y los mecanismos que le permiten funcionar. Su propuesta comprendió como ninguna otra una radicalización de la teoría hasta entonces dominante en el área y abrió la puerta para pensar la relación laboral en forma crítica.

LOS SINDICATOS EN LA PROPUESTA DE HYMAN

Si bien en *RIIM* se abordan distintos problemas que hacen a una caracterización integral de las relaciones laborales (las relaciones capital-trabajo en términos genéricos; el surgimiento y características de las organizaciones obreras; la política sindical y la política del capital; el “rol” de la ideología y el Estado; la dialéctica del conflicto y del pacto; etc.), aquí se hará eje en aquellos tópicos que hacen a la conceptualización de las organizaciones sindicales y la constitución de su política. Para ello hay que partir

necesariamente del análisis que, como mencionamos, propone Hyman de las relaciones laborales como procesos de control, destacando que esa estructura de control es propia de la producción capitalista y de los antagonismos de la sociedad de clases.

Como se señaló, la fortaleza de la propuesta radica en que permite conceptualizar el conflicto y las respuestas que este encuentra incluyendo los procesos informales de control que el institucionalismo no podría captar. Pero si la existencia de estos procesos de control es inherente a las relaciones capital-trabajo, también lo son los procesos de resistencia e impugnación que pueden presentarse como una (aparentemente simple) negación a obedecer más allá de ciertos límites hasta los intentos por compensar la desigual estructura de poder y ejercer el control obrero en la organización y en la producción. Este otro componente del antagonismo intrínseco a la relación laboral capitalista y su potencialidad también se hace visible gracias a la propuesta de Hyman.⁵

Los intentos por formalizar esas resistencias informales tomaron históricamente varias formas, pero su expresión más estable a lo largo del siglo veinte fue la formación de asociaciones obreras, de sindicatos. El sindicato intenta en primer término “que los trabajadores ejerzan colectivamente el control sobre sus condiciones de empleo”, control que sería extremadamente limitado si actuaran individualmente en el mercado de venta de la fuerza de trabajo. Por eso Hyman advertía que los sindicatos no son organizaciones *de clase* en el sentido estricto, sino agrupamientos definidos por “líneas más estrechas de identificación común” (1981: 47) cuya estructura responde a criterios de inclusión- exclusión y de demarcación y división que constituyen la configuración externa (e histórica) de los mismos, fuertemente influenciada, además, por el modo en que el capital organiza el trabajo. Entendida así, esa configuración no es un proceso cuyo desarrollo fue integrado (y mucho menos proyectado) sino que es un producto en disputa de decisiones tomadas por grupos de trabajadores –aunque no solamente por ellos– que actúan en forma fragmentada e interdependiente. Señala Hyman que, en estas construcciones, han operado dos fuerzas contradictorias: “una tendiente hacia la amplitud, la

5 La propuesta de Hyman no estuvo exenta de críticas, y sobre este punto se concentraron buena parte de ellas, señalando que otorgó un rol demasiado prominente al conflicto entendiéndolo siempre como endémico y permanente (entre otros, Frege, Kelly y McGovern, 2011: 216-217).

unidad y la solidaridad; otra hacia la estrechez, la división y el exclusivismo. La primera fuerza fomenta el sindicalismo abierto y expansivo; la segunda el cerrado y restrictivo”, pero admite que estas son abstracciones y que ambas fuerzas se presentaron históricamente en forma menos pura (1981: 54).

El sindicato es, entonces, el producto o la “base formal” compensadora de la dominación “natural” del capital. Es un instrumento y un medio de poder asociativo que se proyecta sobre patrones y gobiernos y sufre sus influencias, pero que también se proyecta sobre sus miembros, las/os trabajadoras/es, ejerciendo sobre ellos una (particular) forma de control. Siguiendo a Hyman, pueden reconocerse debidamente estos dos aspectos –tanto las relaciones externas del sindicato frente al capital y el Estado, como las internas del sindicato frente a sus miembros–, habilitando así una comprensión dinámica de la gramática y determinaciones de las relaciones del sindicato que no permite desvincular lo externo de lo interno y que tendrá importancia posterior para pensar cuestiones que hacen a las dirigencias sindicales.

Esas relaciones se sostienen en el inestable equilibrio entre dos formas y orígenes del poder (lo que Hyman llama *doble sistema de control*), constituido por el poder del sindicato *sobre* sus miembros (básicamente poder de disciplinamiento), que le permite poder ejercer poder *para* sus miembros (frente a la patronal, frente al Estado, frente a otros sindicatos). De este modo, queda claro también que el poder de cada sindicato no se organiza solo para hacer frente a la patronal y al Estado, sino que se estructura frente a todo aquello que en su delimitación le sea externo, lo que puede incluir, claro está, a otros colectivos obreros.

Aquí es donde se introduce otro elemento, cuya importancia en la caracterización de estas asociaciones es mayor y que hace a su naturaleza institucionalizada. Se entiende, en general, que, en tanto el sindicato se estabiliza como organización, surge la posibilidad de que utilice su poder para servir a objetivos (propios o externos) desvinculados –al menos parcialmente– de los intereses colectivos que le dieron origen –en palabras de Arthur Ross, que “sobrepase su finalidad formal” y responda a intereses de los profesionales del sindicato “a tiempo completo” (Ross, 1948)–. Hyman no niega esta posibilidad, pero señala una serie de precauciones a considerar.

Por un lado, plantea la necesidad analítica de romper la identificación del sindicato con sus miembros –individual o colectivamente– y su cosificación, pues ambas son para él simplificaciones que niegan distintas mediaciones del poder sindical (entre otras, esta que se produce entre los trabajadores que se dedican al sindicato a tiempo completo y lo dirigen y quienes son sus afiliados y tienen en él una participación ocasional). Esa cosificación impediría analizar las restricciones en los procesos de toma de decisiones y las presiones (de la clase dominante, para decirlo en términos genéricos) u otros determinantes que pueden llevar al sindicato a integrarse al sistema de control sobre los trabajadores restringiendo la representación a temas y problemas acotados (Hyman, 1981: 83).

Como guía para desarmar las trampas de esa cosificación, Hyman señala que debe examinarse qué decisiones se toman y quiénes, dentro o fuera del sindicato, conducen esas decisiones. Estudiar cómo se forman no solo las decisiones sino las alternativas en juego, es decir qué criterios conforman ese “sistema de toma de decisiones” que opera en el sindicato tanto entre miembros como entre las direcciones, es vital, en última instancia, para entender “el poder de quién y los intereses de quiénes avanzan a causa de una determinada medida de control del trabajo” (Hyman, 1981: 84). De ese modo, además, se evita simplificar excesivamente la cuestión democrática como un asunto institucional y exclusivamente interno (explicándolo por los estatutos, las tradiciones organizativas o políticas, la composición de los afiliados o, peor, por la determinación individual de un dirigente o su grupo sindical), lo que implicaría tratar a los sindicatos como meras “organizaciones formales” negando las relaciones de poder en las que –y sobre las que– actúan vivamente, o sea, los determinantes internos y externos más amplios e históricos rompiendo dos rústicas interpretaciones que ven entre bases y dirigencia relaciones o bien de plena identificación o bien de permanente contradicción.

Señalando los factores que influyen sobre ese sistema de toma de decisiones Hyman ubica a la presión patronal u estatal como un determinante, indicando que esta va desde la acción abiertamente coercitiva o represiva hasta la influencia forzada por medio de la selección, el reconocimiento y la legitimación que hacen que cualquier objetivo sindical –más allá de la acción media aceptada en las relaciones existentes entre capital y trabajo– sea calificada de “política”, “irresponsable” o “subversiva”. Adoptar una medida “irresponsable” implica simultáneamente romper con el consenso de las formas vigentes de dominación (y desafiarlas) y

exponerse a la represión, algo que infrecuentemente quiere ser realizado por quienes han conquistado una posición laboral y/o sindical relativamente estable.

En el marco de esas condiciones es que debe plantearse, para Hyman, la cuestión de las burocracias, porque, según él, si no se intenta rastrear más allá de la sede sindical las características de la democracia y sus obstáculos, se caerá en atribuir fácilmente los “fallos de la democracia a características personales de los miembros o de los dirigentes: apatía por una parte, corrupción o arribismo por la otra” (1981: 84), dirigentes conservadores, bases impedidas de expresarse o adaptadas en forma conformista a las condiciones existentes.

Esto no quiere decir que Hyman subestime la importancia de la cuestión democrática o que tienda a naturalizar estas influencias privándolas de cuestionamiento. Muy por el contrario; él mismo critica a quienes “tratan la democracia sindical como una cuestión de importancia limitada” pues dice que “muchas veces, contemplan las finalidades del sindicalismo como no problemáticas” entendiendo sus objetivos como naturalmente predefinidos por el orden social vigente que consideran incuestionable. Hyman señala que en esa visión está implicada una valoración de las funciones “legítimas e ilegítimas” de las organizaciones obreras y advierte que las metas del sindicalismo (o sea sus funciones legítimas) no han sido siempre las actuales o las que generalmente funcionan en tiempos de “paz” –donde los objetivos son la protección de los grupos obreros, la negociación con miras a esa protección y no mucho más–. Como él señala:

Los sindicalistas han proclamado muchas veces metas bastante más radicales: la construcción de un nuevo orden social; la abolición del papel dominante del beneficio; el establecimiento del control de la industria por parte de los trabajadores; la reorganización de la economía para que sirva directamente a las necesidades de los productores y del conjunto de los miembros de la sociedad; la humanización del trabajo; la eliminación de fuertes desigualdades en los niveles y condiciones de vida; la transformación de la riqueza cultural disfrutada por una minoría de privilegiados en patrimonio de todos. Una y otra vez, estos amplios objetivos sociales han sido discutidos en el seno del movimiento sindical... (Hyman, 1981: 103).

Y su afirmación no se detiene allí, pues no solo los objetivos “legítimos” son dinámicos e historiables, sino que existen, paralelamente a las influencias estatales y patronales, mecanismos de influencia y de control “desde abajo hacia arriba” que, aunque son de significación limitada, son indisociables del poder sindical.⁶

Contemplando estos elementos, Hyman propone una superación del debate entre “eficacia *versus* democracia” y del supuesto fatalista que indica que existe una contradicción insuperable entre estos dos términos, que, por lo demás, requeriría a sus defensores identificar con claridad qué entienden por eficacia. Sostiene que “a pesar de todo, la noción de una siniestra concentración de poder en manos de la dirección del sindicato es una caracterización excesivamente tosca de los procedimientos de control reales” (Hyman, 1981: 96) que, dice Hyman, están conformados por otros factores, como los sectores que actúan dentro de los sindicatos, los comités oficiales –o seccionales–, el poder (en general extraoficial, pero poder al fin) de las organizaciones de fábrica y los funcionarios del sindicato. Desde esta óptica, “el burócrata” no es el que da forma a la vida interna del sindicato, sino su expresión. Dice Tony Lane (1974) – citado por Hyman–:

[...] la forma en la que el sindicato tenía en cuenta su entorno político y económico y la manera en que se adaptaba a él no era una mera extensión de la personalidad del líder. El líder estaba sumergido en un conjunto de procesos sociales anteriores a su llegada y sobre los cuales él, como individuo, tenía poca influencia. Él podía haber sido una figura clave en alguno de estos procesos, pero era más su criatura que su creador (Lane, 1974).

Este punto, generalmente subestimado, será retomado cuando abordemos la cuestión del modelo sindical argentino y su vínculo con las dirigencias burocráticas.

Volviendo a esos mecanismos de influencia en la toma de decisiones y pensando en el entorno en el que actúan las direcciones sindicales, Hyman señala a la negociación colectiva como la principal “fuente de la estabilidad” para las direcciones sindicales y también para las patronales

6 Una revisión detallada de los enfoques sobre la cuestión de la democracia en los sindicatos, que abarca a los denominados “pesimistas” (como los Weeb, Michels y Lipset) y a los “nuevos enfoques”, puede leerse en “La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas” de Graciela Bensusán Areous (2000). También sobre perspectivas optimistas y pesimistas sobre los sindicatos, pero esta vez dentro de la teoría marxista, puede verse un artículo de Agustín Santella (2014).

y el Estado, pues se comprueba que la dirección sindical “si frena los objetivos que amenazan seriamente el *statu quo* puede llegar a ganar el consentimiento e incluso la buena disposición de los empleadores y del Estado”. Para Hyman los sindicatos consolidados a lo largo del siglo xx han sido arrastrados inexorablemente hacia políticas “aceptables” para estos otros significativos actores sociales, y es en ese proceso de institucionalización que la negociación colectiva con mediación estatal tiene un papel fundamental afectando la política sindical como parte de la adaptación al poder exterior al sindicato. Entender este proceso es central pues el mismo no solo afecta la disposición a la negociación –y a sus condiciones– sino que influye decisivamente en el contenido de lo que constituirá la negociación en sí misma, o sea que tiene implicación en las alternativas construidas y construibles dentro del “sistema de toma de decisiones” sindicales.

Es interesante una breve mención que hace Hyman sobre la importancia que tienen en la negociación lo que Ross denominó “cláusulas sindicato-orientadas” (Ross, 1948). Esas cláusulas son elementos característicos de la negociación moderna y están orientadas a dar “seguridad organizativa” a los sindicatos reconocidos y a garantizarles la satisfacción de necesidades institucionales –en un sentido amplio–. No tienen otro objeto que beneficiar a determinadas organizaciones, incluso con costos “extras” para el empresario, con el fin de condicionar la actividad futura de esos colectivos obreros (Hyman, 1981: 106). Este elemento también será retomado cuando hablemos del sistema de derechos del modelo sindical en Argentina.

Sintéticamente, podemos decir que, desde esta perspectiva, es central, para el estudio de los sindicatos, entender: a) su constitución histórica y su economía política, reconociendo la naturaleza de su poder, la competencia entre ellos y el peso que adquiere su conformación institucional; b) lo que Hyman denomina procesos de “toma de decisiones”, develando no solo quién y cómo toma las decisiones, sino qué intereses se benefician y como estos son orientados y determinados –con miras a acciones “legítimas” de control del trabajo generalmente confluyentes en la negociación colectiva–; y c) el análisis de las funciones que cumplan, en circunstancias determinadas, las direcciones sindicales y determinados colectivos de trabajadores en el marco –o no– de las establecidas “buenas relaciones” entre capital y trabajo. En la sección que sigue analizaremos el caso argentino a la luz de esta propuesta.

LOS SINDICATOS EN LA ARGENTINA

Desde los años sesenta, pero especialmente desde que se inauguró la etapa democrática en 1983, comenzaron a expresarse en la Argentina una serie de debates sobre los sindicatos, que llegaron, con sus vaivenes, hasta nuestros días.⁷

Desde una perspectiva histórica pueden reconocerse tres momentos en la vida sindical “moderna” del país; un primer momento vinculado a las experiencias de organización sindical signadas por los aportes de militantes obreros provenientes de la ola inmigratoria de finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, donde prevalecían las tendencias del anarquismo, el socialismo y las ideas libertarias con una posterior inserción también del Partido Comunista. Son los años en los que se crean importantes sindicatos (la Asociación Tipográfica Bonaerense, el Sindicato del Comercio, La Fraternidad), se realizan las primeras huelgas y los primeros intentos por agruparse en forma federativa e internacional.⁸ Este primer período se extiende –con un quiebre entre la etapa donde predominó el sindicalismo revolucionario y una segunda donde predominó el sindicalismo denominado reformista– desde 1880 hasta 1943, cuando el golpe militar liderado por el general Rawson expresa una situación novedosa.

El año 1943 significa un fin de ciclo para el movimiento sindical y sus organizaciones, tanto como 1945 es el punto de emergencia de un fenómeno fundante para el movimiento obrero: el peronismo. Construido no como continuidad, sino como reapropiación y ruptura de la tradición anterior, el peronismo está intrínsecamente asociado con la “ciudadanía política” de la clase obrera, y es en este período, no en el primero, en el que se desarrolla el modelo sindical argentino tal como prevaleció durante los últimos setenta años.⁹ La formación del peronismo y del movimiento sindical peronista son claves para esa constitución, como lo es la persecución

7 Esta periodización coincide con lo que plantea de la Garza Toledo que sucedió con los estudios del trabajo en América Latina (de la Garza Toledo, 2000: 7-13) y el paso de una perspectiva predominantemente histórica e ideológica a una más estructural atenta a los nuevos problemas que señala Francisco Zapata (Zapata, 2000: 372-91). Algo similar sostiene, en el mismo volumen, Adriana Marshall (Marshall, 2000: 451-70).

8 Entre otros, abordaron distintos aspectos de este período: Falcón, 1984; Godio, Palomino y Wachendorfer, 1988; Iñigo Carrera, 2000; Camarero, 2007; Lobato, 2007; y Poy, 2015.

9 Algunos de los trabajos emblemáticos sobre la relación peronismo-clase obrera y la relación de este fenómeno con el período anterior son: Germani, 1971; Portantiero y Murmis, 1971; Del Campo, 1983; Torre, 1990; Horowitz, 2004.

y la exclusión que sufren desde 1955 con la sucesión de golpes militares antiperonistas-antipopulares.

El tercer período es aquel que va desde 1974, cuando el peronismo retorna al gobierno después de una larga proscripción y pierde a Perón como conductor. Desde entonces, y especialmente desde 1976, se suceden una serie de cambios en la estructura social y productiva del país cuyas repercusiones sobre la clase obrera y en el movimiento sindical están actualmente en discusión.

Reinstalada la democracia, hubo tempranas intenciones de modificar la normativa que regía a los sindicatos, buscando su “democratización” y normalización “de abajo hacia arriba” (pero por medio de la acción y el control estatal), intenciones que fueron rápidamente tildadas de “anti sindicales” y no prosperaron. Pero, como el cuestionamiento al modelo sindical no provenía solamente del gobierno ni respondía a una coyuntura meramente política, resurgió insistentemente con distintos diagnósticos y desde distintas perspectivas.

Estos cuestionamientos tuvieron un punto de inflexión ineludible en el año 1992, cuando, en el contexto de las reformas estructurales del Estado, un grupo de dirigentes sindicales, mayoritariamente de gremios estatales como ATE y CTERA, creó el Congreso de los Trabajadores Argentinos (CTA) cuestionando la vinculación entre la CGT, el peronismo y el Estado en el contexto de las reformas neoliberales. A esto se sumó que la legislación sobre el tema ganó cuestionamientos nacionales e internacionales provenientes del Poder Judicial y la Corte Suprema de Justicia de la Nación (García, 2009; Duhalde, 2010) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus comités de expertos.

La crisis social y política de 2001 y la reemergencia de formas alternativas de organización y protesta acentuaron la crítica. Pocos años después, un marcado descenso de la desocupación, la centralidad de la negociación colectiva y la visibilidad de los sindicatos como actores de peso nacional volvieron a situar la atención pública sobre ellos, simultáneamente con el resurgimiento de sectores opositores o combativos que cuestionaban públicamente si no todo el modelo sindical, al menos algunos aspectos del mismo como la falta de democracia dentro de las organizaciones, las “desviaciones empresarias” de muchas de ellas o la existencia y reproducción de una “burocracia” férreamente instalada en las organizaciones obreras

(entre muchos otros: Varela y Lotito, 2009; Lenguita *et al.*, 2009; Lenguita, 2011; García, 2009; Senén González y Del Bono, 2013).

Por su repercusión nacional, la creación en 2008 de un nuevo sindicato en el Subterráneo Buenos Aires –la Asociación de Trabajadores del Subterráneo y Premetro (AGTSYP)– es otro punto de inflexión, como lo fue el asesinato del joven militante sindical y miembro del Partido Obrero Mariano Ferreyra en un plan orquestado por miembros de la comisión directiva del sindicato Unión Ferroviaria en 2010 para amedrentar e impedir la organización de trabajadores subcontratados en condición precaria (Rojas, 2011; Zorzoli, 2014).

Las críticas que surgen de todos estos sectores son variadas, pero se asientan en torno a dos aspectos: por un lado, los aspectos “normativos” del sistema sindical (que entendemos como condicionantes estructurales, jurídicos y organizacionales del mismo) y, por otro, los aspectos “políticos” que, desarrollados, implican abordar la ideología y cultura política de la clase obrera y sus tradiciones organizativas. En el debate actual, ambos giran en torno a la cuestión de la “libertad sindical” y, lateralmente, a la oposición “democracia/burocracia”, y se encuentran frecuentemente disociados en la literatura, generalmente tras los perímetros disciplinares.

En el siguiente apartado, haremos un breve recorrido por los argumentos en torno a los cuales orbitan estas dos aproximaciones críticas al modelo sindical y señalaremos aspectos que se desatienden y que, siguiendo a Hyman, podrían guiar una comprensión mejor estructurada y de mayor alcance del modelo vigente, abriendo mayores espacios para pensar la cuestión sindical en la Argentina.

LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA RELACIÓN SINDICATOS-ESTADO

Se acepta generalmente que la institucionalización de lo que se llama el modelo sindical argentino¹⁰ se realizó por medio del Decreto 23.852, de octubre de 1945, que otorgaba libertad de asociación, establecía el

10 Etala señala los elementos que por consenso se consideran como característicos de ese modelo: “a) reglamentarismo legal; b) forma asociativa fundada en la profesionalidad; c) unidad de representación de los intereses colectivos; d) concentración sindical; e) estructura articulada en forma piramidal; f) amplitud de los fines sindicales; g) representación unificada en los lugares de trabajo; h) activo protagonismo político; i) alta tasa de sindicalización” (Etala, 2010: 2).

principio de unicidad o sindicato único por ámbito de representación y distinguía sindicatos inscriptos de aquellos con personería gremial otorgada por el Estado por ser “más representativos”. Esto no implica desconocer que, desde comienzos de siglo, se desarrollaron en la Argentina tanto el Derecho Laboral como las primeras instituciones del trabajo junto con la integración del país a las agencias internacionales que promovían un modelo de abordaje de la cuestión obrera orientada a garantizar la paz social y la colaboración de clases,¹¹ pero es claro que el impacto inmediato de ese reconocimiento estatal después de años donde primaron la represión y el hostigamiento fue fenomenal. La organización sindical pasó de contener a unos 600.000 trabajadores a registrar como afiliados a unos 3 millones, un incremento que rondó el 500% (Fernández, 2010) y que expresaba aspectos del creciente espacio de poder de los obreros que tanto preocupó a la clase dominante en el país a mediados del siglo pasado.

Ahora bien, ese marco normativo y su tan exitosa implementación tuvieron consecuencias no solo organizativas sino también funcionales para las organizaciones sindicales. La ley tendió a diluir las tradiciones previas –lo que generó múltiples resistencias que son muchas veces invisibilizadas en la construcción de la historia del primer peronismo– normalizando múltiples aspectos de las organizaciones obreras que permiten hablar hoy de la existencia de un modelo.

El rasgo central fue que los sindicatos se convirtieron en representantes reconocidos ante el Estado y los empleadores de sus afiliados, pudiendo desde entonces participar en los organismos estatales de “ordenación del trabajo” e intervenir en las negociaciones colectivas, celebrando “pactos” y “contribuyendo a la vigilancia en el cumplimiento de la legislación del trabajo” y a su mejoramiento (articulado de la Ley 12.921 de 1947 que ratifica los Decretos Leyes dictados en materia laboral entre 1943 y 1946). Arturo Fernández planteó una síntesis de las que se consideran y aceptan como las principales consecuencias de este “primer” (*sic*) momento para el sindicalismo (“para la CGT” según sus propias palabras). Señala:

[...] por una parte, el sindicalismo tomó conciencia de su poder ... y, por primera vez, fue partícipe del poder estatal. Por otra, su autonomía política se limitó, aunque nunca desapareció completamente, lo que favoreció

11 Véanse, entre otros destacados trabajos: Suriano 2004 y 2013; Suriano y Lobato, 2014; Caruso, 2014; y Stagnaro (en prensa).

cierta burocratización de sus dirigentes asociada a la identificación de estos con el peronismo y a algunas conquistas organizativas relevantes como la seguridad patrimonial y la potestad reconocida para su manejo (Fernández, 2010: 89).

Estos elementos, pese a la inestabilidad del sistema político argentino¹² y a los vaivenes sufridos por la clase trabajadora considerada en conjunto, se mantuvieron estables hasta hoy, tomando actualmente forma en la Ley 23.551 bajo la denominación de Ley de Asociaciones Sindicales pero constituyéndose más allá de los aspectos de regulación jurídica. La ley sindical, y tanto más aquello que denominamos “modelo sindical”, es un punto (variablemente tenso) de equilibrio en la dominación, una herramienta patronal de regulación del conflicto en el mercado de trabajo y, por tanto, un baluarte celosamente cuidado por el Estado, aunque no solo por él.¹³

Por eso, uno de los cuestionamientos centrales al modelo de ordenamiento que prima desde mediados de la década del cuarenta gira en entorno a la vinculación con el Estado y el poder de este sobre los sindicatos, aunque esta crítica suele estar circunscripta a la cuestión de la “personería gremial”. Como se sabe, la personería gremial es la que habilita a una sobre todas las organizaciones existentes e inscriptas a ejercer la

12 El derrocamiento militar del segundo gobierno peronista en 1955 abre una etapa absolutamente nueva para las organizaciones sindicales, pues la persecución a los peronistas más destacados (en todos los ámbitos, entre ellos el sindical) y las intervenciones a entidades gremiales no lograron un retroceso a “punto cero” de la institucionalización de las organizaciones obreras, como pretendía la autodenominada “Revolución Libertadora”. Más temprano que tarde, quienes asumieron la proscripción del peronismo notaron que era imprescindible alguna forma de participación sindical, y ya con el gobierno de Frondizi se permitió la normalización de sindicatos y de la CGT, lo que dio lugar a corrientes sindicales que adquirirían relevancia de allí en adelante, perdurando como rasgo gran parte del ordenamiento propuesto por el peronismo. Sobre el devenir de esa estructura, véase Campos, 2008.

13 Estos aspectos se vinculan objetivamente con los mencionados en un importante intercambio sobre el concepto mismo de “burocracia sindical” y sus implicaciones que se organizó en torno al dossier de la Revista *Nuevo Topo*, número 7. En él se recorrieron los aportes del marxismo clásico y se exploró la relación entre burocracia y conciencia de clase (Basualdo, 2010), el vínculo entre las dirigencias y las estrategias presentes en la clase obrera (Pérez Álvarez, 2010), sus fuentes políticas y económicas de sustento (Varela, 2010), lo contenido en la oposición burocracia/democracia (Raimundo, 2010), junto con una indagación sobre las relaciones de representación, consenso e intereses que atraviesan al movimiento sindical (Chigliani y Belkin, 2010). A este dossier, le sucedieron algunas respuestas (Santella, 2011), y el tema se abordó también entre quienes se ocupan de la cuestión sindical desde las relaciones laborales (Etchemendy *et al.*, 2011; García, 2013).

representación ante el Estado y en la negociación colectiva, representación que aparece en la literatura descripta como “plena”.

La obtención de la personería con estas características no tiene necesariamente que ver con el tiempo de existencia (aunque la Ley indica que el sindicato solicitante debe haber funcionado al menos seis meses), y muchas veces tampoco con el asiento de la organización entre las bases, sino con una interpretación sobre cuál de las organizaciones actuantes es la más representativa –la que posea, dice el art. 28, una cantidad de afiliados “considerablemente superior”, lo que deriva en una selección político-institucional instrumentada por el Ministerio de Trabajo.¹⁴

Calificado como un pilar y criticado centralmente por la CTA, este elemento del modelo suele caracterizarse como “monopolio de la representación” y asociarse con el carácter nacional y el desarrollo histórico de la organización obrera en el país.¹⁵

La denominación de “monopolio” es, sin embargo, inespecífica y oculta parcialmente las diferencias con los sindicatos que no tienen o no logran obtener la personería gremial.

Si desnaturalizamos la evolución normativa del régimen de personería gremial y somos capaces de visualizar “los intereses de quienes” se fortalecen a través del mismo y cuáles son las presiones internas y externas que actuaron y actúan en su formación y sostenimiento, podemos ver que, en realidad, estamos en presencia de un sistema de derechos sindicales diferenciados donde los sindicatos que, por distintas razones, fueron seleccionados por el Estado y los que no (¿aquellos que podrían expresar intereses sindicales distintos?, ¿aquellos que pudieran romper o alterar la identidad sindicato- peronismo?) tienen marcos de actuación radicalmente distintos.

14 Ante la vaguedad expresa de la ley, el decreto reglamentario de la misma (Número 467/88) estableció que quien quiera reclamar una personería gremial en desmedro de quien ya la posea debe contar al menos con un diez por ciento más de afiliados, mostrando que no se trata de cuál es más representativa (para lo que bastaría un afiliado) sino de un mecanismo de protección de quienes han sido seleccionados por el Estado como representantes de determinado colectivo obrero. Si a esto se suma que el registro de cantidad de afiliados carece de toda transparencia y que otros artículos de la ley (como el 29, 30, 31, 39, 48 y 52) profundizan las dificultades para quienes no tienen personería, la incidencia estatal en la organización obrera se hace aún más evidente.

15 Para una defensa del mismo hecha en esos términos, véase, por ejemplo, Recalde, 2015.

Como muestra de que esta conceptualización de “sistema de derechos sindicales diferenciados” cubre mejor el fenómeno realmente existente, debemos decir que, con la personería gremial, no solo se habilita a algunos sindicatos a tener acceso privilegiado a la representación colectiva –como casi siempre se enfatiza– sino que también: se “permite” el acceso a la participación en instancias de regulación del trabajo; se otorga la capacidad de construir patrimonios que serán considerados como cooperativas o mutualidades –y que, por lo tanto, estarán exentos de pagar impuestos o gravámenes al Estado–; se consiente la posibilidad de crear y administrar obras sociales o de participar en las creadas por Ley o por Convenio; se obliga a que la patronal funcione como agente de retención de la cuota sindical; y se le garantiza protección especial –fuero sindical– a sus representantes (solo por mencionar los más significativos). Como puede apreciarse, el denominado “monopolio de la representación” es mucho más que plena representación en la mesa del salario.

Asociada a esta posesión de la personería gremial y el sistema de derechos diferenciados que esta habilita, está no solo la firma de los convenios colectivos que mencionamos sino también el principio de “ultra actividad”. Este principio garantiza a las partes firmantes de los convenios la subsistencia de todos los efectos de lo firmado –incluso las cláusulas que denominamos “sindicato-orientadas”– una vez operado el vencimiento del mismo y hasta que no medie la firma de un nuevo acuerdo, garantizando a esa representación y a aquello que la misma estableció como pauta un sostenimiento que, cuanto menos, puede trascender el momento estricto de su representación. Este y otros aspectos de demarcación de la representación incluidos en la Ley se constituyeron, según amplios sectores, como un obstáculo para el ejercicio de la libertad sindical. En las críticas desarrolladas sobre este aspecto, Battistini y Trajtemberg señalan que:

[...] si un sindicato tiene personería gremial en una rama y otra organización cuenta con un número de afiliados mayor al mismo en un espacio inferior a dicha rama, no podrá disputar la representación hasta que no obtenga la mayoría en toda la rama (Battistini y Trajtemberg, 2014).

O sea que quien tiene la personería gremial que otorga el Estado a través de su Ministerio de Trabajo se garantiza para sí diferentes condiciones de competencia inter-sindical en el presente y a futuro,

funcionando *de facto* ese doble sistema con derechos asociados diferentes que mencionábamos también en la constitución y delimitación sindical.

Hay que destacar como una limitación que estas críticas (asociadas generalmente a la CTA y la OIT) no cuestionan la orientación de esa representación hacia el Estado y hacia la negociación encorsetada en la convención colectiva, donde esa representación se convierte supuestamente en “plena”, ni se interrogan sobre las consecuencias que esta orientación tiene en la constitución de los objetivos gremiales, sino que se centran en cuestionar el acceso restringido/privilegiado a esa instancia de negociación.

Lamentablemente son pocas también las revisiones académicas que aportan una lectura sociohistórica crítica de esta orientación negociadora (que suele considerarse como “institución básica”, “protectora” y de “representación natural” de las y los trabajadores). Entendida como aquí se entiende, la historia de la “personería gremial” está aún pendiente.

Otra característica señalada comúnmente cuando se debate el modelo sindical es el principio conocido como *erga omnes* que invierte la representación haciendo que el resultado de las negociaciones colectivas homologadas por el Ministerio de Trabajo recaiga sobre todos los trabajadores del universo en cuestión, sin importar si poseen o no afiliación al sindicato (entre otros, Abós, 1989; Vázquez Vialard, 1995; Drolas, 2004; Etala, 2010; Etchemendy *et al.*, 2011). Siguiendo los señalamientos de Battistini y Trajtemberg, este principio de la legislación genera que:

[...] el sindicato es relevado de la necesidad de validar permanentemente su representatividad frente a los trabajadores, ya que al contar con la personería gremial es el único que puede negociar, lo cual le traslada inmediatamente la representación del conjunto de trabajadores por los cuales negoció. De este modo, la representación de los trabajadores se ejerce de arriba hacia abajo (Battistini y Trajtemberg, 2014: 7).

Bajo la guía de Hyman, no es propio hablar de “representación” cuando se trata del efecto *erga omnes* –que, repetimos, implica que las cláusulas negociadas en un convenio por un sindicato con personería gremial son de aplicación tanto para trabajadores afiliados como para no afiliados– sino que estamos frente a una manifestación del poder de control del sindicato sobre un colectivo determinado de trabajadores, ya no solo sobre aquellos que pertenecen a la organización sino sobre toda

la “esfera de influencia” conquistada por una demarcación histórica y estatal en la que habría que indagar. Si a esto le sumamos que en la experiencia sindical argentina el sindicato no se elige sino que abrumadoramente “se hereda” con determinados empleos, los rasgos de control sobre esos colectivos obreros garantizados por el Estado se hacen aún más evidentes.

Como, además, están contempladas “contribuciones especiales” a favor de las asociaciones sindicales negociantes en este contexto tanto por parte de afiliados como de no afiliados “por el hecho de verse ‘beneficiados’ por lo obtenido en los convenios sin adherir explícitamente a la organización” (Battistini y Trajtemberg, 2014: 8), se refuerza las ventajas de la organización con personería gremial frente a las otras existentes, dotándolas de recursos especiales. Por eso es necesario pensar este elemento como el establecimiento y mantenimiento de un vínculo de control del sindicato sobre los trabajadores donde se evidencia la importancia de las cláusulas “sindicato-orientadas” en las negociaciones colectivas. Aunque, como vimos, el punto clave que suele criticarse es el acceso discrecional a la mesa de negociación vinculante para todo el universo de trabajadores, deben destacarse las ventajas organizativas (y entre ellas las económicas) que tiene el sindicato “mayoritario” que ha logrado congraciarse con la patronal y el Estado pues, comprendiéndolas, podrán verse los soportes de estabilidad que los mismos reciben.

Frente a esto hay, y deben ser destacados, componentes de la tradición sindical en el país que presentan una potencial contra tendencia. La tradición de la representación sindical en el lugar de trabajo es, sin duda, el ejemplo más claro. Su existencia fue un rasgo persistente a lo largo del último siglo (Basualdo, 2009; Lenguita y Varela, 2010; Ceruso, 2010) y se incorporó finalmente a la norma legal como “capítulo” (Cap. XI, Artículo 40) permitiendo que delegados y/o comisiones internas actúen como representantes de los trabajadores ante la patronal, ante la autoridad administrativa, ante el propio sindicato y, a la inversa, como representantes del sindicato ante los trabajadores y el empleador. Estos dos “contenidos” posibles de la función de la Comisión Interna y de los delegados en el lugar de trabajo (que podríamos sintetizar hablando de la representación obrera *como parte del sindicato* o bien *como representación obrera frente al sindicato*) muestran que las presiones internas y desde abajo a la estructura sindical no pudieron suprimirse por completo; y su vitalidad fluctuante en la historia nacional así lo demuestra.

Un elemento que también debe ser considerado es el de la competencia inter-sindical, por ejemplo en las disputas por encuadramiento. Siguiendo a Hyman, la incorporación problemática de las relaciones de convivencia/confrontación entre sindicatos (en todas sus variantes: entre aquellos con personería por encuadramiento de colectivos obreros; entre los que no tienen personería –inscriptos o no– y los que sí la poseen, etc.) permitiría indagar sobre el contenido de esas disputas en el marco del estudio de la cuestión sindical como procesos de control y de resistencia y aportar dinamismo a la idea de modelo sindical comprendiendo nuevamente la importancia de clarificar “el poder de quién y los intereses de quién avanzan a causa de una determinada medida de control del trabajo” (Hyman, 1981: 84), algo que, además, permitirá visibilizar los intereses estatales que favorecen o no determinadas resoluciones de esos conflictos. Como ya se ha señalado, muchas veces durante esos conflictos por organización y encuadramiento en la Argentina, las/os trabajadoras/es enfrentan a patronales, sindicatos y Estado aliados en la defensa de determinado encuadramiento, un encuadramiento que contiene el control de las alternativas sindicales y los sistemas de opciones disponibles para esos colectivos.

Por eso, examinar a los sindicatos “desde dentro y desde fuera”, sin clausurar en esferas absolutamente separadas la vida interna y la cuestión democrática de la vida externa en la relación con el Estado, las patronales y otros sindicatos, enriquece el debate y ayuda a reconstruir los procesos de “toma de decisiones”, develando no sólo quién y cómo toma las decisiones sindicales¹⁶ sino qué intereses se benefician y cómo estos objetivos son orientados y determinados. Así, el sindicato, su dirección, sus miembros y el modelo sindical de conjunto se convierten en materia de estudio como un fenómeno integrado, superando la clásica oposición burocracia/bases o las particularizaciones excesivas, y considerando aspectos que hacen a la forma y al contenido de las organizaciones de conjunto: formación de intereses, construcción de los denominados objetivos “legítimos”, toma de decisiones y resultados.

16 Algo de por sí difícil de conocer debido a que, como señala Bensusán, “los sindicatos han sido reticentes a convertirse en sí mismos en un objeto de estudio, sobre todo cuando se supone desentrañar su dinámica interna, tanto en épocas de esplendor como de debilitamiento” (Bensusán Areous, 2000: 393).

Un último aspecto del aporte de Hyman que creemos que es central enfatizar aquí hace referencia a cómo entiende la función de las direcciones sindicales en el marco de las establecidas “buenas relaciones” entre capital y trabajo y el lugar que asigna a la negociación colectiva como adaptación al poder exterior en esas relaciones. Para él la función negociadora originada en el consenso de esos objetivos “legítimos” se impone moldeando los límites de los criterios de eficacia y la relación que con estos han de tener los aspectos de vida interna de los sindicatos. Esto desarma las ideas más toscas de una “burocracia desconectada” de las bases y permite pensar cuál es el consenso entre partes (sectores de la clase trabajadora), cuáles son las funciones legítimas y cuáles pujan por ingresar como tales. La propuesta de Hyman, aunque con aspectos criticables (y con un marxismo un tanto ortodoxo), es de gran interés e invita a continuaciones.

REFLEXIÓN FINAL

El análisis de los sindicatos y del modelo sindical vigente desde un marco teórico consistente es relevante tanto académica como políticamente. Permite iluminar aspectos poco estudiados del fenómeno y conectar otros que, en primera instancia, parecen disociados. Si, desde esta perspectiva, resultan cuestionables las aproximaciones institucionalistas también lo son aquellas que recaen en actitudes politicistas o en particularismos. Las lecturas historicistas de la cuestión sindical tampoco hacen ningún bien porque, desatendiendo que el análisis histórico no es una descripción más o menos detallada de un objeto sino la comprensión de la dinámica social de ese pasado (con sus tensiones entre cambio y continuidad), naturalizan aspectos que deberíamos explicar.

Apoyado en la reflexión de Hyman, este trabajo se propuso repensar el llamado modelo sindical y lo entendió como un *sistema de derechos sindicales diferenciados*, superando conceptualizaciones que se asientan solo en algunos elementos –como el “monopolio de la representación”, o las restricciones legales al ejercicio de la libertad sindical tal como la entiende la OIT–. De este modo, creemos, se hace visible que en la experiencia sindical local han convivido y conviven organizaciones de trabajadores bajo diferentes condiciones de existencia, siendo esta estructura una clave del soporte estatal a determinados objetivos sindicales –los orientados a la negociación y a la defensa del *statu quo*–, a determinadas dirigencias y a predefinidas formas organizativas. Aquí, los principios que rigen el

ordenamiento sindical no son vistos como un mero obstáculo para el ejercicio de la “libertad sindical” sino como garantías de condiciones privilegiadas para un sector y para una estrategia sindical en la competencia política entre colectivos obreros.

Por eso destacamos la importancia de analizar las cláusulas “sindicalto-orientadas” que endosa el Estado y el empleador en la negociación colectiva, y creemos que, a través de ellas, podría visibilizarse uno de los soportes principales de la estabilidad del sistema actual, porque –a pesar de que existen serias impugnaciones al mismo e incluso suele decirse que el modelo propuesto por el peronismo sufrió una implosión y se encuentra en crisis– la estructura de control estatal sobre los sindicatos sigue intacta, tanto como la que garantiza a determinado sindicalismo el control de representación de los colectivos obreros organizados.

En este contexto, que perduren las dos funciones potenciales de la representación obrera en el lugar de trabajo (bajo la forma de Comisiones Internas o Cuerpos de delegados) y que las mismas resurjan insistentemente como elemento de tensión dentro de la estructura sindical vigente muestra que siempre hay resistencias, aunque sean rudimentarias o aisladas, al esquema de control sindical construido hace más de setenta años. En parte, lo mismo expresa, según lo entendemos, que se organicen trabajadores por fuera de la estructura sindical, que sigan las disputas por las personerías gremiales existentes y que la batalla para realizar inscripciones persista, algo que puede verse en el alto número de sindicatos que solicita inscribirse ante el Ministerio de Trabajo.

Entendemos que es una tarea ineludible desnaturalizar la aceptada legitimidad de la orientación sindical hacia la *negociación* –y en última instancia hacia el tutelaje del Estado– y desnudar las consecuencias que esta orientación tuvo y tiene en la constitución de los objetivos gremiales, tanto como es vital repensar los sindicatos y su función histórica sin ataduras optimistas pero también sin que nos gobierne el pesimismo de la situación existente.

Creemos que esta primera lectura de la propuesta de Hyman es una útil exploración y que un estudio no dissociado de la estructura sindical que contemple, junto con los factores internos, todos los elementos de estabilización que el “modelo sindical” aporta a las organizaciones y conducciones gremiales aceptadas y todas las dificultades que genera a

sectores sindicales que no provengan de la genealogía del peronismo sindical ortodoxo (sin la glorificación de las experiencias de base pero, fundamentalmente, sin su invisibilización tras los clichés que dicen que esas otras experiencias “no ganan elecciones”) permitirá hallar mejores explicaciones a la bajísima rotación y alternancia en las conducciones gremiales y a los casi inamovibles consensos sobre *qué es legítimo* plantearse desde un sindicato en la Argentina.

BIBLIOGRAFÍA

- Abós, Álvaro (1989), *El modelo sindical argentino: Autonomía y Estado*. Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert. Debate Sindical.
- Aris, Rosemary (1998), *Trade unions and the management of industrial conflict*. Basingstoke, Macmillan.
- Basualdo, Victoria (2009), *Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad*. Buenos Aires (Argentina), Federación de Trabajadores de la Industria y Afines (FeTIA).
- (2010), “La “burocracia sindical”: aportes clásicos y nuevas aproximaciones”. *Nuevo Topo*, núm. 7. La Matanza (Prov. de Buenos Aires, Argentina), Prometeo Libros, pp. 9-26.
- Battistini, Osvaldo y David Trajtemberg (2014), “¿Modelo sindical? Representación formal vs. real de los trabajadores”. Buenos Aires, FeTIA/CFSC. Documento de debate.
- Bensusán Areous, Graciela (2000), “La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas”. En: Enrique de la Garza Toledo (ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México, Colegio de México-Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana/Fondo de Cultura Económica, pp. 392-421.
- Camarero, Hernán (2007), *A la conquista de la clase obrera: los comunistas y el mundo del trabajo en la Argentina, 1920-1935*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Siglo XXI.
- Campos, Luis (2008), “Estado y sindicatos: un análisis de sus relaciones a partir de los mecanismos de regulación y la conformación de la estructura sindical en Argentina (1943-1988)”. Buenos Aires, FLACSO Argentina.
- Caruso, Laura (2014), “La política laboral argentina en la inmediata posguerra: una perspectiva internacional, 1907-1925”. *Relaciones*, núm. 138. México, El Colegio de Michoacán, pp. 11-43.
- Ceruso, Diego (2010), *Comisiones internas de fábrica: desde la huelga de la construcción de 1935 hasta el golpe de Estado de 1943*. Buenos Aires, PIMSA/Dialektik. Confrontaciones.
- De la Garza Toledo, Enrique (ed.) (2000), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México, Colegio de México-Facultad Latinoamericana de Ciencias

Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana/Fondo de Cultura Económica, pp. 7-13.

Del Campo, Hugo (1983), *Sindicalismo y peronismo: los comienzos de un vínculo perdurable*. Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Drolas, Ana (2004), "Futuro y devenir de la representación sindical". En: Osvaldo Battistini (ed.), *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires, Prometeo Libros.

Duhalde, Santiago (2010), "Neoliberalismo y nuevo modelo sindical. Los trabajadores estatales durante la primera presidencia de Carlos Menem". *Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología*, 19 (3). Venezuela, Universidad de Zulia, pp. 417-43.

Etala, Carlos (2010), "Libertad sindical y negociación colectiva. Aportes para un debate doctrinal". *Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires (Argentina), Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Etchemendy, Sebastián, Agustín Santella, Claudia Danani y Héctor Palomino (2011), *El modelo sindical en debate*. Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert Stiftung/Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo.

Falcón, Ricardo (1984), *Los orígenes del movimiento obrero (1857-1899)*. Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.

Fernández, Arturo (2010), "El sindicalismo argentino frente al Bicentenario: una reseña histórica". *Revista de Trabajo*, 6. Buenos Aires (Argentina), Ministerio de Trabajo, pp. 83-103.

Frege, Carola, John Kelly y Patrick McGovern (2011), "Richard Hyman: Marxism, Trade Unionism and Comparative Employment Relations". *British Journal of Industrial Relations*, 49 (2). Londres, John Godard, pp. 209-30.

Gall, Gregor (2012), "Richard Hyman: An Assessment of His Industrial Relations: A Marxist Introduction". *Capital & Class*, 36 (1). Londres, SAGE, pp. 135-49.

García, Héctor Omar (2009), "Actualidad sobre la representación sindical en la Argentina". *Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. s/d. Buenos Aires (Argentina), Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

García, Héctor Omar (ed.) (2013), *Negociación Colectiva y representación sindical ¿necesidad de cambios?* Buenos Aires (Argentina), Friedrich Ebert Stiftung Argentina/ ASET.

- Germani, Gino (1971), *Política y sociedad en una época de transición: de la sociedad tradicional a la sociedad de masas*. Buenos Aires, Paidós.
- Ghigliani, Pablo y Alejandro Belkin (2010), “Burocracia sindical: aportes para una discusión en ciernes”. *Nuevo Topo*, núm. 7. La Matanza (Prov. de Buenos Aires, Argentina), Prometeo Libros.
- Gindin, Sam (2012), “Rethinking unions, registering socialism”. *Socialist Register*, 49. Disponible en: <<http://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/18807>>.
- Godio, Julio, Héctor Palomino y Achim Wachendorfer (1988), *El movimiento sindical argentino (1880-1987)*. Buenos Aires, Puntosur.
- Horowitz, Joel (2004), *Los sindicatos, el Estado y el surgimiento de Perón: 1930-1946*. Tres de Febrero (Pcia. de Buenos Aires), Editorial de la Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- Hyman, Richard (1972), *Strikes*. Londres, Fontana.
- (1975), *Industrial relations: A Marxist introduction*. Londres, Macmillan. [Relaciones industriales: una introducción marxista. Madrid, Blume, 1981].
- (1989), *The Political Economy of Industrial Relations: Theory and Practice in a Cold Climate*. Houndmills-Basingstoke-Hampshire, Macmillan Press.
- Iñigo Carrera, Nicolás (2000), *La estrategia de la clase obrera, 1936*. Buenos Aires, La Rosa Blindada/PIMSA.
- Lane, Tony (1974), *The Union Makes Us Strong: The British Working Class, Its Trade Unionism and Politics*. Londres, Arrow Books.
- Lenguita, Paula (2011), “Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino”. *Nueva Sociedad*, núm. 232. Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert, pp. 137-149.
- Lenguita, Paula, Juan Montes Cató, Robinson Salazar y Melissa Salazar (eds.) (2009), *Resistencias laborales: experiencias de repolitización del trabajo en Argentina*. Argentina, Elaleph.com.
- Lenguita, Paula y Paula Varela (2010), “Una reflexión sobre el rol de las comisiones internas en el sindicalismo argentino”. En: Claudia Figari, Paula Lenguita y Juan Montes Cató (eds.), *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*. Buenos Aires, Ediciones Ciccus/CEIL PIETTE.
- Lobato, Mirta Zaida (2007), *Historia de las trabajadoras en la Argentina [1869-1960]*. Buenos Aires, Edhasa. Ensayo histórico.

- Marshall, Adriana (2000), “Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo: debates y evidencias”. En: Enrique de la Garza Toledo (ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México, Colegio de México-Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana/ Fondo de Cultura Económica, pp. 451-70.
- Müller-Jentsch, Walther (2004), “Theoretical approaches to industrial relations”. En: Bruce Kaufman (ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Champaign, Industrial Relations Research Association, pp. 1-40.
- Pérez Álvarez, Gonzalo (2010), “Retomando un viejo debate: bases, direcciones, sindicatos y estrategias obreras”. *Nuevo Topo*, núm. 7. La Matanza (Prov. de Buenos Aires, Argentina), Prometeo Libros, pp. 57-76.
- Portantiero, Juan Carlos y Miguel Murmis (1971), *Estudios sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires, Siglo Veintiuno Argentina Editores.
- Poy, Lucas (2015), *Los orígenes de la clase obrera argentina: huelgas, sociedades de resistencia y militancia política en Buenos Aires, 1888-1896*. Buenos Aires, Imago Mundi.
- Raimundo, Marcelo (2010), “Burocracia y democracia sindical: necesidades y herejías”. *Nuevo Topo*, núm. 7. La Matanza (Prov. de Buenos Aires, Argentina), Prometeo Libros, pp. 93-104.
- Recalde, Mariano (2015), *El modelo sindical argentino: régimen jurídico*. Villa María (Pcia. de Córdoba, Argentina), Eduvim.
- Rojas, Diego (2011), *¿Quién mató a Mariano Ferreyra?* Buenos Aires, Grupo Editorial Norma.
- Ross, Arthur M. (1948), *Trade Union Wage Policy*. Berkeley, University of California Press.
- Santella, Agustín (2011), “Un aporte al debate teórico sobre la burocracia sindical”. *Nuevo Topo*, núm. 8. La Matanza (Prov. de Buenos Aires, Argentina), Prometeo Libros, pp. 133-47.
- (2014), “¿Qué son los sindicatos en la teoría marxista?” *Revista Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, núm. 5. Buenos Aires, Programa de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda, septiembre.
- Senén González, Cecilia y Andrea Del Bono (eds.) (2013), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. San Justo (Pcia. de Buenos Aires, Argentina), Prometeo/ Universidad Nacional de La Matanza.
- Stagnaro, Andrés (s/f), “Profecía autocumplida. La delegación argentina en Washington (1919): entre el prestigio internacional y la acción local”. En:

- Andrés Stagnaro y Laura Caruso (eds.) *Regular y Legislar el mundo del trabajo Latinoamericano. Aportes para una historia regional de la OIT*. La Plata (Argentina), EDULP. [En prensa].
- Suriano, Juan (2004), *La cuestión social en Argentina: 1870-1943*. Buenos Aires, La Colmena.
- (2013), “El mundo como un taller de observación. La creación del Departamento Nacional del trabajo y las influencias internacionales”. *Revista de Indias*, 73 (257). España, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, pp. 107-30.
- Suriano, Juan y Mirta Zaida Lobato (2014), *La sociedad del trabajo: las instituciones laborales en la Argentina, 1900-1955*. Buenos Aires, Edhasa.
- Torre, Juan Carlos (1990), *La vieja guardia sindical y Perón: sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires, Editorial Sudamericana/ Instituto Torcuato di Tella.
- Varela, Paula (2010), “Entre la fragmentación de los trabajadores y los negocios propios (o sobre qué se sostiene la actual burocracia sindical)”. *Nuevo Topo*, núm. 7. La Matanza (Prov. de Buenos Aires, Argentina), Prometeo Libros, pp. 77-92.
- Varela, Paula y Diego Lotito (2009), “La lucha de Kraft-Terrabusi”. *Conflicto social*. Buenos Aires, Programa de Investigaciones sobre Conflicto Social.
- Vázquez Vialard, Antonio (1995), “Estructura Sindical Argentina”. *Revista del Trabajo*, núm. 7, pp. 107-20.
- Zapata, Francisco (2000), “La historia del movimiento obrero en América Latina y sus formas de investigación”. En: Enrique de la Garza Toledo (ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México, Colegio de México-Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana/ Fondo de Cultura Económica, pp. 371-91.
- Zorzoli, Luciana (2014), “Para pensar las prácticas sindicales. Una lectura de la sentencia por el asesinato de Mariano Ferreyra”. *Conflicto Social*, 7 (11). Buenos Aires, Programa de Investigaciones sobre el Conflicto Social, UBA, pp. 31-66.