



Estatutos Sindicales, la Fuente Olvidada* **El caso de las estructuras sindicales de empleados de comercio**

Union Statutes, the forgotten source. The case of the structures of trade union employees.

Paula ABAL MEDINA**

Recibido: 16.11.10

Aprobado definitivamente: 4.1.11

RESUMEN

Los estatutos sindicales, junto a la Ley de Asociaciones Sindicales, definen las dinámicas de funcionamiento y los métodos de participación y decisión al interior de las estructuras sindicales. Son piezas fundamentales de la organización interna. En el presente trabajo se analizan las sucesivas reformas registradas por los estatutos correspondientes al Sindicato de Empleados de Comercio de Lanús Y Avellaneda con el objeto de definir los rasgos principales de la estructura sindical de la región y sus relaciones con la federación.

Palabras clave: sindicalismo, estatutos, delegados, organización interna.

ABSTRACT:

The union statutes, together with the Trade Unions Act, define the dynamics of functioning and the methods of participation and decision to the interior of the union structures. They are fundamental pieces of the internal organization. In the present work there are analyzed the successive reforms registered by the bylaws corresponding to the Union of Employees of Trade of Lanús And Avellaneda in order to define the principal features of the union structure of the region and his relations with the federation.

Key words: unionism, statutes, delegates, internal organization hospitalizes.

SUMARIO

Principios y propósitos del sindicato. Institucionalidad representativa: órganos deliberativos y resolutivos. Los delegados. Institucionalidad representativa: órganos deliberativos y resolutivos. Intensificación de la jerarquía en el vértice de la cúpula. Medidas de acción directa. La Federación y los sindicatos adheridos. Reflexión final a propósito de Borlenghi. Bibliografía.

* El presente trabajo se ha beneficiado de las charlas con dos colegas: Nicolás Diana Menéndez y Cecilia Anigstein. Un reconocimiento muy especial a Guillermo Pérez Crespo por sus agudas observaciones. Se realiza en el marco del proyecto UBACYT S601 (2008-2010). Agradezco también los materiales e información suministrada por David Trajtemberg.

** Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet). paulaabalmedina@gmail.com

El presente trabajo se enmarca en una línea de investigación más amplia que estudia los rasgos más significativos que adquieren los conflictos sindicales entre delegados de establecimientos y estructuras sindicales. En el marco de dicha investigación analicé en profundidad el dispositivo empresario de la empresa Wal Mart Argentina y los modos de politización creados a partir de la experiencia organizativa de los delegados del establecimiento de esta empresa en Avellaneda, Provincia de Buenos Aires¹.

En este escrito me abocaré especialmente al análisis de las sucesivas reformas de estatutos del Sindicato de Empleados de Comercio de Lanús y Avellaneda²: 1963, 1974, 1999 y 2006. Sin embargo haré alusión al estatuto de la Ciudad de Buenos Aires y también al correspondiente a la organización sindical de segundo grado: la Federación de Empleados de Comercio y Servicios³ cuando resulte enriquecedor para la discusión. En el mismo sentido se refieren otras normas como los acuerdos y convenciones colectivas.

Los estatutos sindicales, junto a la Ley de Asociaciones Sindicales, definen las dinámicas de funcionamiento y los métodos de participación y decisión al interior de las estructuras sindicales. Registran reformas que modifican principios, competencias, órganos de decisión. Con ellas queda de manifiesto que no son “letra muerta”. Por el contrario, se trata más bien de una normativa en disputa, cuya historia carga, de algún modo, con los procesos de enfrentamiento y luchas internas.

Los estatutos se usan para definir sanciones, expulsar delegados, fijar formas de sustanciar procesos electorales, centralizar o descentralizar las decisiones, etc. Son piezas fundamentales de la organización interna.

La FAECYS ejerce, a través del Convenio Colectivo de Trabajo⁴ N° 130 homologado en 1975, la representación de aproximadamente un millón de trabajadores. Lo que representa más de un quinto del total de trabajadores convencionales del sector privado. Casualmente la cifra actual coincide en términos absolutos con la correspondiente al año 1975⁵, cuando lideraba la mayor concentración de trabajadores de la estructura sindical argentina. Concentración que coexistía con una fuerte atomización de los trabajadores dada la preponderancia de empresas pequeñas y medianas que caracterizaba a la actividad. Dicho rasgo se encuentra hoy atenuado por la gravitación de algunos formatos de empresas de alta concentración de trabajadores en establecimientos: grandes cadenas de supermercados e hipermercados, call centers y, en menor medida, empresas de electrodomésticos.

Siguiendo los resultados de la Encuesta de Trabajadores⁶ la actividad de comercio alcanzó en 2005 una afiliación del 35% del total de trabajadores registrados⁷. Porcentaje que

¹ Ver Abal Medina 2006, 2009 y 2010.

² De aquí en adelante SECLA.

³ De aquí en adelante FAECYS.

⁴ De aquí en adelante CCT.

⁵ Belaúnde en Abós (1986). Unión Obrera Metalúrgica: 400.000 trabajadores; Unión Obrera de la Construcción: 400.000 trabajadores; Unión de Trabajadores Gastronómicos: 250.000; Asociación bancaria: 150.000; Asociación Obrera Textil: 150.000, etc.

⁶ Módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales. Realizada por el Ministerio de Trabajo de la Nación. El relevamiento de dicho módulo se llevó a cabo en Junio de 2005. La encuesta está dirigida a empresas de más de 10 trabajadores del sector privado. Los resultados pueden consultarse en el informe “Las relaciones laborales en las empresas” elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

⁷ Es de destacar que dicha tasa contempla una actividad agregada: “comercio, restaurantes y hoteles”. Mayores tasas se destacan en construcción (49%) e industria manufacturera (47%). La información sobre afiliación tiene sus limitaciones, destacadas en el informe referido en la nota anterior. Por ello no es

tiende a comportarse en forma directamente proporcional al tamaño de las empresas. Efectivamente en las empresas más grandes, la afiliación es mayor. Sin embargo resulta fundamental destacar que de acuerdo al último censo el promedio de trabajadores por establecimiento del sector comercio sigue siendo muy bajo, 1.7, y el más bajo de todas las actividades. En la industria manufacturera por ejemplo la cifra asciende a 10 trabajadores promedio por establecimiento.

La FAECYS fue fundada en marzo de 1932⁸. Sin embargo posee experiencias organizativas bastante anteriores que la bibliografía coincide en fechar en la década del 20. Una de sus figuras más emblemáticas y reconocida como el fundador por parte de la dirigencia es Ángel Gabriel Borlenghi. De origen socialista y de acuerdo a testimonios “no muy querido en el partido ni en la militancia, por sus actitudes más burguesas o burocráticas, que le habían granjeado el apodo de ‘el Planchado’”⁹. En 1934 se aprobó la ley que introdujo el aguinaldo, el preaviso y la indemnización por despido que reconocen su inspiración en Borlengui y la intervención de los diputados socialistas¹⁰. La aplicación de estas leyes se hace efectiva recién cuando más de diez años después el gobierno de Perón las incorpora a la Ley de Contrato de Trabajo. Su acercamiento al peronismo se produjo ya durante el golpe militar de 1943 siendo luego Ministro del Interior de Perón entre 1946 y 1955.

La FAECYS es una estructura de segundo grado que agrupa a más de 300 sindicatos en todo el país. A su cargo se encuentra Armando Cavalieri que lleva más de tres décadas desempeñándose como Secretario General¹¹. Con excepción de las elecciones de 1986 y 1988 ha sido elegido y reelegido en lista única. En las últimas elecciones sectores más cercanos al gobierno negociaron previamente, sin dividir listas, una participación más extensa en la comisión directiva. Negociaciones que suelen además acompañarse de reformas estatutarias que aumentan las secretarías que conforman la cúpula sindical y facilitan la unidad. A título ilustrativo se puede observar el crecimiento de miembros que registra el órgano ejecutivo de la Federación: en 1974 constituido por 15¹²; en 1996 por 21¹³ y en 2007 por 30 miembros¹⁴.

coincidente con otras fuentes sobre afiliación sindical. Las tasas de afiliación se elevan si se calculan sobre los trabajadores convenionados que son los que potencialmente podrían afiliarse. De acuerdo al mismo relevamiento el 83% del total de trabajadores registrados del sector privado de empresas de más de 10 trabajadores es “personal dentro de convenio”. De esta forma el promedio general de afiliación asciende del 37 al 43%.

⁸ Actuó bajo la denominación de Confederación hasta la reforma estatutaria de 1989 cuando pasó a llamarse Federación.

⁹ Di Tella (2003:360).

¹⁰ Martucceli y Svampa (1997)

¹¹ De aquí en adelante SG.

¹² Secretarías General, Finanzas y Administración, Organización e interior, Difusión y Actas, Asuntos Gremiales, Previsión y Vivienda, Turismo y Deporte, Cultura y Mujer. Una subsecretaría general y 6 vocales titulares y otros tantos como suplentes.

¹³ Secretarías: General, Organización, Finanzas, Actas y Documentación, Asuntos Laborales, Higiene, medicina y Seguridad en el Trabajo, Convenciones Colectivas, Encuadramiento Sindical, Estudios y Estadísticas, Administración, Prensa y Difusión, Asuntos Legislativos y Relaciones Institucionales, Cultura y Capacitación, Mujer, Juventud, Previsión Social, Acción mutual, Cooperativa y Vivienda, Turismo, Recreación y Deportes, Asuntos Internacionales. Además la subsecretaría general y siete miembros suplentes.

¹⁴ Secretarías: General; Organización; Finanzas; Actas y Documentación; Asuntos Laborales; Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo; Convenciones Colectivas; Encuadramiento Sindical; Estudios y Estadísticas; Administración; Prensa y Difusión; Asuntos Legislativos y Relaciones Institucionales; Cultura y Capacitación; Mujer; Juventud; Previsión Social; Asistencia Social; Acción mutual, Cooperativa y Vivienda; Turismo, Recreación y Deportes, Asuntos Internacionales. Se agregan varias subsecretarías: General, Asuntos Laborales; Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo; Convenciones Colectivas; Encuadramiento Sindical; Asuntos Legislativos y Relaciones Institucionales; Previsión Social; Mujer; Acción mutual, Cooperativa y Vivienda, Asuntos Internacionales. Por último, once miembros suplentes.

Mientras que entre 1974 y 1996 el crecimiento tiene un correlato en la diferenciación funcional, en la última reforma estatutaria los nuevos cargos responden a la creación de subsecretarías dentro de las problemáticas/áreas existentes.

La eternización de Cavalieri y en general de los secretarios que integran la comisión directiva y el formato de lista única no aborta la crítica en clave sarcástica como queda de manifiesto en la siguiente imagen dada a conocer en un blog.



**NUEVA COMISION DIRECTIVA DE FAECyS
ELECTOS PARA EL PERIODO 2050-2054**

Fuente: www.sintrasup.blogspot.com

Principios y propósitos del sindicato

En las últimas décadas las diversas reformas a la ley de asociaciones sindicales alternaron dos principios inconciliables: durante los gobiernos peronistas, la participación activa del sindicato en la vida política y durante gobiernos no peronistas y, en especial, en los dictatoriales el principio opuesto, su abstención con el fin de garantizar la autonomía sindical. En el marco de esta pugna se deslizan otras distinciones vinculadas a las esferas reivindicativas y/o políticas de los sindicatos. Esta suerte de pulseada histórica ha sedimentado en los textos de los estatutos de modo tal de sostener al mismo tiempo entre sus finalidades y propósitos: “*fijar sus posiciones en materia política*, participar en el análisis de los problemas que afectan a la Nación [...] dando inclusive su *apoyo a partidos políticos* de clara definición nacional y popular *y/o candidatos* a cargos electivos y representativos, cuando con ello se asegure la defensa integral de los derechos de la clase trabajadora”. Y en el artículo inmediatamente posterior: “El Centro de Empleados de Comercio de Lanús y Avellaneda es *independiente de todos los partidos políticos*, credos religiosos o tendencias filosóficas”. Ambos principios se reiteran en forma idéntica en los estatutos de 1974, 1999 y 2006. La reiteración contradictoria también se constata en estatutos correspondientes a sindicatos de otras actividades volviendo patente un rasgo que singulariza las tensiones y ambivalencias más persistentes del movimiento sindical argentino. Es de destacar que el apoyo condicionado a la definición nacional y popular

es un indicio más de la vinculación estrecha del sindicalismo con el ideario del Partido Justicialista.

Un segundo elemento de interés surge al constatar en clave histórica la transformación de las finalidades y propósitos. La tendencia señala que son *las prerrogativas “desde abajo” las que tienden a ser eliminadas*, restringiendo las finalidades del sindicato hacia dentro y recortando las que se dirigen hacia la estructura federativa que lo nuclea. En el estatuto del SECLA de 1963 se establecía entre los propósitos una práctica más activa y propositiva del sindicato hacia la Federación. Por ejemplo, el primer objeto dice: “estudiar y plantear [a la federación] la adopción de medidas de carácter general que tiendan a elevar las condiciones de vida y trabajo de los empleados y obreros...”. Esta prerrogativa es eliminada con la reforma estatutaria de 1974.

Como lo señala Aguirre (1973), las reformas a la ley de asociaciones sindicales que se debaten en nuestro país entre 1973 y 1974, muestran una tendencia a fortalecer las estructuras de organización sindical más verticalizadas. De este modo, se pretendía incorporar injerencias y facultades a la forma Federación que impidieran en la práctica los márgenes de autonomía que la diferenciaban de la Unión.

Otro cambio significativo surge también en el estatuto de 1974, allí se establece que entre las finalidades del sindicato está la de “*inculcar las obligaciones del trabajo, impulsando la producción, como único medio de afianzar mayores conquistas sociales y económicas*”. Objetivo ausente en el estatuto previo, de los sesenta, mucho más teñido por un lenguaje clasista. De hecho la Declaración de Principios redactada en el estatuto de 1963 refiere directamente a la conquista de los medios de producción para los trabajadores y el logro de su total emancipación. En este sentido tanto la terminología, declaraciones y enumeración de atribuciones ponen de manifiesto el *deslizamiento entre una concepción más clasista y otra más influenciada por el ideario del compromiso y la armonía entre el empresariado y los trabajadores*. Finalmente cabe destacar que la Declaración de Principios, que se reiteraba desde 1963, se saca con la reforma estatutaria de 2006.

Institucionalidad representativa: órganos deliberativos y resolutivos

¿Quiénes deliberan y toman decisiones sobre la vida interna de los sindicatos?

¿Quiénes deciden sobre conflictos y formas de defender a los trabajadores?

¿Cuáles son las voces que participan, cuáles no?

En todo sindicato existe una forma institucional destinada a regir la participación, la deliberación y la decisión respecto de todas las cuestiones atinentes a la vida sindical aunque, dada la característica del derecho colectivo del trabajo argentino, con las restricciones establecidas por la ley de asociaciones sindicales.

Si observamos cada una de las reformas de estatutos se constata una coherencia absoluta. La institucionalidad interna de los sindicatos es, para comenzar a definirla en forma simple, *raqútica*. Consta básicamente de una *Comisión Directiva* y de la *Asamblea de Afiliados*. La periodicidad de la Asamblea es anual con orden del día cerrado previamente y definido por la Comisión Directiva. En ella se puede sesionar tras un breve lapso de tiempo de convocada sin exigencia de número, los afiliados que sean. La asamblea es presidida por el Secretario General. Eso es todo. Cada año suelen aprobarse con la mayor monotonía, gestualizando una capacidad de decisión ficticia, la Memoria y el Balance que elabora la misma Comisión Directiva. Es un ejercicio de mímicas, un procedimiento esclerosado vaciado de cualquier contenido participativo.

En otras estructuras sindicales pueden observarse órganos intermedios con competencias específicas y medulares para la vida sindical como los *Congresos o Asambleas de Delegados*. Su importancia reside en que los delegados de establecimiento representan y pueden ser votados tanto por afiliados como por no afiliados a la organización sindical, teniendo de este

modo una mayor representatividad. El delegado es el único representante de las estructuras sindicales que puede ser elegido por el conjunto de trabajadores del establecimiento al que pertenece.

En segundo lugar, su tránsito cotidiano por la realidad viva del mundo del trabajo suele hacer del delegado una figura que puesta a discutir y a decidir podría reponer en el horizonte de expectativas sindicales la transformación de la realidad. Transformación que, en cambio, es depuesta cuando prevalecen las estructuras cupulares por lo general más preocupadas por la supervivencia o el crecimiento del sindicalismo (según la etapa) como mero grupo de interés. También puede observarse en otros estatutos una mayor periodicidad en los encuentros de afiliados, incorporando figuras deliberativas como los *Plenarios* que llegan a ser mensuales y que de este modo habilitan otras instancias para la palabra. Por último, quizás es la *asamblea de trabajadores* una de las figuras menos dotadas de institucionalidad en los estatutos de diversas organizaciones sindicales. Sobre esta ausencia hablaremos luego.

Volviendo a los estatutos del SECLA, reiteramos que allí no se establecen órganos intermedios. La asamblea de delegados no existe ni siquiera como palabra desde su primer estatuto en 1963. Por el contrario en los estatutos del Sindicato de Empleados de Comercio y Servicios de la Ciudad de Buenos Aires, sí encontramos esa figura a la que se le asigna carácter deliberativo y hasta resolutivo¹⁵ y una periodicidad mensual. Sin embargo desde 1988, los artículos que habilitaban este órgano fueron derogados.

Finalmente, cabe destacar que el artículo nº8 de la Ley de Asociaciones Sindicales establece que: “las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deben garantizar: una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados [...] la efectiva participación de los afiliados en la vida de la asociación”. A la luz de este artículo volvemos a constatar la limitada democracia interna normativizada en los estatutos del sindicato en cuestión.

Los delegados

En la ley recién mencionada se establece el número mínimo de delegados que pueden ser elegidos por establecimiento. Permitiendo disponer de esa cantidad para aumentarla¹⁶ por medio de convenciones colectivas de trabajo. Sabemos que ese artículo fue uno de los más discutidos y polémicos durante el tratamiento parlamentario de la ley. Distintos proyectos legislativos como el original de Britos establecían mayor proporción de delegados¹⁷.

¹⁵ Vale destacar que el carácter resolutivo estaba supeditado a la decisión de la Comisión Directiva.

¹⁶ En 1974, por ejemplo, se había reglamentado una cantidad muy superior a la que está vigente actualmente tras la sanción en 1988 de la L.A.S.: de 5 a 15 trabajadores, 1 delegado; de 16 a 40, 2; de 41 a 70, 3; de 71 en adelante, un delegado más por cada 50 obreros (Decreto 1045/74). La ley de facto 22.105 (1980) estableció máximos imperativos: desde 100 hasta 2000 trabajadores, una representación del 1%, cuando superase los 2000 se agregaría un delegado cada 200 trabajadores.

¹⁷ En el proyecto tratado por la Cámara de Diputados se habían aprobado las siguientes proporciones: de 5 a 15 trabajadores, 1 representante; de 16 a 50, 2; de 51 a 100, 3; de 101 en adelante, un representante más por cada 100 trabajadores.

Varios dirigentes sindicales de entonces manifestaron, durante el tratamiento legislativo de la ley de asociaciones sindicales en 1988, la necesidad de aumentar la representación de delegados. José Pedraza por ejemplo sostenía que “durante la dictadura militar las comisiones internas, las regionales del interior y algunos dirigentes, fueron el reaseguro del movimiento obrero. Ahí se refugió la acción y la solidaridad sindical. También por eso fueron los más golpeados de la estructura; desaparecieron 6000 delegados que tenían entre 20 y 30 años” y agrega luego de manifestarse a favor de aumentar el número de delegados que “el debilitamiento de las estructuras de base interesa a aquellos dirigentes sindicales que defienden un sindicalismo sin oposición porque les permite un mayor control disciplinario de su base sindical”. Francisco Gutiérrez sostenía en una entrevista realizada por Jorge Taiana: “yo creo que, en general, tendríamos que tener el criterio que tienen los empresarios, éstos dicen que para que la producción

El convenio colectivo de comercio no ha sido modificado desde 1975. De esta forma la disponibilidad habilitada por la ley no puede incorporarse hasta la negociación de un nuevo convenio. Sobre esta problemática diversos dirigentes sindicales de la FAECYS sostenían, en 2003 y 2004, el mismo argumento: “si nos sentábamos con los empresarios teníamos que negociar a la baja”. Una relación de fuerzas sumamente desfavorable al trabajo no resultaba ser un momento propicio para la negociación colectiva y por ello el mejor refugio fue la ultraactividad. Desde entonces la recuperación de la tasa de empleo, las derogaciones parciales de normas e institutos precarizadores y la intensificación de la negociación colectiva en otras actividades parecen generar condiciones mucho más beneficiosas para la negociación ¿Cuál será el actual fundamento a estas dilaciones? Resulta vital reiterar en estas líneas la enorme importancia que tendría la ampliación y el fortalecimiento de los representantes en los establecimientos empresarios en un tipo de actividad que convierte la atomización de trabajadores en un factor más de desprotección.

La normativa vigente, si nada dicen los convenios colectivos, habilita la elección de delegados recién a partir de los 10 trabajadores. Si analizamos la estructura empresarial del sector de comercio uno de los rasgos más salientes es como decíamos más arriba la atomización de trabajadores en pequeños establecimientos. En el año 2005, como dijimos más arriba, el promedio de personal ocupado por establecimiento es de apenas 1.7 trabajadores¹⁸ Lo que nos permite inferir que una parte mayoritaria de trabajadores está impedido del derecho a elegir representantes en el lugar de trabajo. Problemática que datos oficiales vienen poniendo de manifiesto: el 88% de los establecimientos argentinos no tiene delegados sindicales.

En el apartado anterior referimos también a los delegados al analizar la ausencia de órganos que los integren en el proceso de decisiones del sindicato. Por este motivo los delegados hacen su socialidad sindical confinados en los establecimientos. Cuando los delegados no intervienen en el quehacer del gremio no sólo empobrecen la estructura misma, ya que se resta una voz, sino que además se empobrece su propia práctica en la empresa. Invalidado por falta de jerga, de debate, de intercambio con pares de la representación sindical, de información, de politización de su acción cotidiana, su figura, aún en la escasa cantidad de establecimientos en los que está presente, se debilita.

Al revisar sus funciones se constata escasez desde la injerencia misma de la Ley de Asociaciones Sindicales. Las funciones previstas se resumen a: verificar cumplimiento normativo y convencional y participar de inspecciones aunque únicamente acompañado por la autoridad de aplicación, reunirse con el empleador, presentarles reclamaciones de sus representados pero con autorización del sindicato.

En el CCT se definen algunas competencias en forma hiper restrictiva: por ejemplo, para trasladarse al interior del establecimiento el delegado deberá notificar previamente a su superior¹⁹. Se habilita su intervención con un carácter más amplio que para recibir o brindar información sólo en reclamos individuales si media pedido de los trabajadores.

El estatuto vigente enumera las funciones específicas del delegado conjugando múltiples veces la palabra subordinación: *se ajustarán* estrictamente a las directivas que se impartan a través de la Organización; *tienen la obligación* de concurrir a los plenarios y citaciones...; *están obligados* a conocer y hacer cumplir resoluciones del Consejo Directivo y las Asambleas. En el final del artículo se agrega que es su misión organizar al personal de establecimiento e informar. Posteriormente, en el capítulo sobre Medidas de Acción Directa, se

funcione más o menos bien, tiene que haber un supervisor por cada 20 obreros... ese número como mínimo es el ideal”.

¹⁸ Censo Nacional Económico, 2005. Instituto Nacional de Estadísticas y Censo.

¹⁹ Art 91 del CCT: donde hubiera delegados gremiales, éstos a efectos de cumplir con sus funciones específicas, podrán trasladarse de un lugar a otro del establecimiento, debiendo previamente comunicarlo a su superior inmediato.

establece que los cuerpos de delegados carecen del derecho a dictar estas medidas salvo autorización por escrito de la Comisión Directiva²⁰.

En relación con la forma de elección, el estatuto establece que la elección de los delegados se efectuará en: “los locales del Sindicato, o en los lugares de trabajo”. Este punto contradice lo establecido en la Ley que establece el lugar de trabajo que sólo por excepción fundada y permitida por la autoridad de aplicación puede modificarse. Por supuesto que si la elección se realiza por fuera del lugar de trabajo la participación de trabajadores disminuye fuertemente y con ello se acrecientan las posibilidades de manipular los resultados electorales. Además de profundizar la retirada sindical de los establecimientos y la ajenidad de muchos trabajadores respecto de lo sindical.

Otro aspecto que merece ser analizado es el del tipo de representación que ejercen los delegados. Allí se sostiene que ejercen la representación de los trabajadores del lugar de trabajo en el que estén afectados. Sin embargo, en la práctica cotidiana, los delegados tienden a ejercer la representación de los trabajadores convencionales en la actividad del sindicato al que también representan. De esta forma quedan fuera: trabajadores eventuales, tercerizados, repositorios externos (por ejemplo en los supermercados), etc. También la cantidad de delegados de establecimientos que pueden ser elegidos se calcula sin incorporar estos trabajadores.

Actualmente se debate con fuerza la *reconstrucción de una representación en base al lugar de trabajo* partiendo del presupuesto fáctico evidente: “el lugar de trabajo ha dejado de ser aquel territorio de residencia exclusiva de un solo empresario ... aunque se encuentran organizados y dirigidos bajo un mismo poder de dirección, el de la empresa que gobierna el proyecto productivo”. Por lo tanto, “el lugar de trabajo es el concepto unificante en torno al cual se puede desplegar la eficacia de una acción sindical liberada de una compartimentación en empresas y sectores diversos”²¹.

Declaraciones del actual Secretario General del SECLA nos permiten sumar elementos al análisis que venimos realizando. En 2007 se refiere al conflicto originado en Wal Mart Avellaneda por los delegados de establecimiento del siguiente modo: “Díaz y Falcón [apellidos de dos delegados de establecimiento de Wal Mart Avellaneda] se manifiestan en forma ofensiva hacia el sindicato. Hay volantes que se han repartido en la tienda. Todo, desde el absoluto anonimato. *Ante cualquier intento de desestabilizar este sindicato, los cuerpos orgánicos y el estatuto prevén la separación de los delegados*, que hasta ahora han negado cualquier vinculación con la CTA [...] *Todo aquel que atente contra la unidad del sindicato, de acuerdo a los estatutos, propende a la disociación entre sus miembros. Si yo lo corroboro, los expulso del sindicato como afiliados. Si ellos quieren, pueden adherirse a la CTA o hacer un sindicato paralelo [...] Este sindicato convoca a los militantes a una marcha, y no vienen. Cuando nosotros convocamos a una movida en Vital, ellos no van. Hacemos una jornada de trabajo en el predio que tenemos en Crucecita para cortar el pasto o arreglar, y ellos dicen que a ellos no los eligieron para cotar el pasto y para pintar. Después, vienen y piden dos veces por mes el salón del sindicato para comer asado con sus compañeros y hablan mal del sindicato. Yo puedo tener la cara, pero boludo no soy. Entonces, es muy claro: hasta ahora lo han negado. En cuanto tenga las pruebas, propongo una asamblea de delegados y solicito la expulsión.”²²*

Las afirmaciones que contiene la transcripción precedente permiten darle carnadura y dinámica material y cotidiana a la letra, sólo en apariencia petrificada, de los estatutos. Lo cierto es que sus contenidos, aún los que permanecen sin modificaciones, tienen funcionalidades nada desdeñables al momento de asegurar la expulsión de los movimientos de base. En el capítulo destinado al caso Wal Mart Avellaneda hemos referido en detalle a estas cuestiones. Vale aquí reiterar: 1) la pretensión de subordinar al delegado al rol de ejecutor de servicios para el sindicato (garantizar número y movidas, cortar el pasto, etc.); 2) la concepción de unidad que supone únicamente la inclusión de lo homogéneo (entendiendo por tal aquello que cumple

²⁰ De aquí en adelante CD.

²¹ Tribuzio (2008:457)

²² Fuente ANSUD.com. 28 de Julio de 2007.

directivas del vértice sindical); 3) la posibilidad de utilizar el estatuto para garantizar la expulsión de lo no homogéneo. Volveremos sobre esta concepción en el apartado final al retomar declaraciones de uno de los más importantes dirigentes históricos de la federación: Borlenghi.

Si bien es sólo la Asamblea de Afiliados quien puede definir la expulsión de un delegado, habiendo analizado en forma suficiente sus altos niveles de rutinización y los procedimientos que la vacían de poder de decisión cierto, sumado al proceso de reforzamiento de la figura del Secretario General de la CD en detrimento del resto de quienes la componen; debemos advertir que las palabras de Machado “los hago expulsar” delatan la discrecionalidad con la cual el SG puede manejarse para forzar estas decisiones.

La discrecionalidad referida se ve abonada también por el confinamiento del delegado en las sucursales, por su conversión a las figuras de delegado gestor y co-gestor²³, por sus irrisorias prerrogativas de deliberación e intervención en la vida del sindicato y, además, por el propio marco disciplinario previsto en los estatutos. Desmembrado de la vida sindical, resultaría difícil de imaginar una activación de la institucionalidad de la asamblea de afiliados destinada a la defensa de un ignoto.

Por último cabe destacar que las causales de sanción a los afiliados son lo suficientemente ambiguas y numerosas como para poder abarcar una heterogeneidad de prácticas alejadas de la estricta obediencia. En el estatuto de 1974 del SECLA se enumeraban cuestiones tales como “propagar la división”; “defraudar moral y/o materialmente a la organización; “difamar”; “desacatar directivas y disposiciones dictadas por la CD o Asambleas del gremio”²⁴. Cualquiera de las enumeradas habilitaba a la suspensión o expulsión del afiliado siguiendo el procedimiento de aprobación por parte de la asamblea.

En el estatuto actual, vigente desde 2006, se establecen causales diferenciadas para suspender o expulsar. Se atenúan de este modo algunos de los rasgos de mayor arbitrariedad aunque las causales mantienen la mayor parte de las conductas previas con el mismo rasgo de ambigüedad. Para la expulsión se mantiene la de incumplimiento de directivas de CD o asambleas²⁵. Y quedan entre causales de suspensión: “incurrir en contrarias al sentido de solidaridad sindical” o “reñidas con el espíritu de colaboración gremial”; “calumniar, injuriar o manifestarse en forma contraria a los fines y objetivos de la asociación”.

Intensificación de la jerarquía en el vértice de la cúpula

Al analizar las reformas estatutarias del SECLA podemos constatar algunas modificaciones en el funcionamiento interno de la CD y entre ésta y la Asamblea de afiliados.

Dijimos más arriba que uno de los rasgos característicos es *el sostenido aumento de sus integrantes*. Además la ampliación de competencias y capacidad de decisión del Secretario General (SG) en detrimento del resto de los integrantes. Por ejemplo, en el estatuto de 1963 se establece que las reuniones de CD serán convocadas por su SG o por solicitud de tres de sus integrantes. En el estatuto vigente (reformado en 2006) se define que salvo “asuntos de importancia o gravedad” sólo el SG está facultado para convocar al CD.

En el estatuto de 1963 se establece que las reuniones de CD deben ser presididas por un miembro distinto cada vez, en forma rotativa y siguiendo el orden alfabético de los apellidos.

²³ Ver Abal Medina (2009).

²⁴ Ver artículo 43 del Estatuto del SECLA del 8 de Agosto de 1974 para obtener la enumeración completa.

²⁵ Entre otras como la de colaborar con los empleadores, recibir subvenciones directas o indirectas de los mismos, haber sido condenado por la comisión de un delito contra una asociación sindical y haber incurrido en actos susceptibles de acarrear graves perjuicios o desórdenes graves en el seno del sindicato. Ver artículo 52 del Estatuto del SECLA de 2006.

En el actual se establece que serán presididas únicamente por el SG, o por el miembro que lo sustituya²⁶.

En general en la enumeración de atribuciones y deberes puede constatarse una *traslación de atribuciones de la de la Comisión Directiva hacia su Secretario General*, si la comparación se realiza tomando el estatuto del 63 y los posteriores.

También puede observarse este movimiento de intensificación de jerarquía al analizar prerrogativas de CD y Asambleas. En 1963 el SG sólo iniciaba provisoriamente la asamblea hasta la elección del presidente por parte de los afiliados presentes. En el estatuto vigente sólo el SG o sus suplentes pueden presidir las Asambleas de afiliados.

En 1963 podía incorporarse un tema al orden del día con el voto de 2/3 de los presentes en la Asamblea. En el estatuto vigente se afirma que la asamblea podrá deliberar exclusivamente sobre los asuntos establecidos en el orden del día y que el mismo será siempre confeccionado por la CD²⁷.

Por último, es también destacable el *desgranamiento de funciones de los Revisores de Cuentas*. En el Estatuto de 1963 la CD está expresamente obligada a brindarle toda la información que le sea requerida. En segundo lugar, los revisores deben realizar y presentar informes directamente a la Asamblea General sobre pérdidas y ganancias, exactitud del inventario y balance en general. En tercer lugar, además del control de movimientos, los revisores pueden fiscalizar y evaluar el carácter de las inversiones realizadas por la CD. En el estatuto vigente los tres puntos enumerados han sido derogados²⁸.

Medidas de acción directa

En 1963 el estatuto refiere a esta problemática con el título “De los conflictos”. Se establece que el órgano que debe resolver sobre huelgas y/o conflictos con la mayor urgencia es la Asamblea General²⁹. La CD queda encargada de dar publicidad a la decisión de la asamblea. Asimismo en dicho estatuto, bajo el título “De la gravitación de influencia en los problemas sociales”, se deja expresamente de manifiesto que la organización sindical no se limitará a realizar acciones puramente corporativas sino que asumirá las más amplias que se definen en la declaración de principios ya mencionada. Se reitera allí que en ningún caso se podrá prestar apoyo a partido político alguno.

En 1974 ambos títulos se derogan y pasan a ser reemplazados por el de: “Medidas de Acción Directa”. Esta fórmula se mantiene vigente desde entonces. La misma resulta sumamente restrictiva en términos de supeditar la acción directa a haber agotado en primer término tratativas de conciliación del Sindicato con autoridades de gobierno o empresarias. Luego de agotadas se “podrá acudir a medidas de acción directa *en forma parcial sobre parte de la actividad*”. Dichas medidas deberán ser decretadas por la CD previa audiencia con delegados. En caso de alcance regional se prevé convocatoria a Asamblea. Luego se prohíbe que los cuerpos de delegados realicen acción directa salvo expresa manifestación de la CD.

En definitiva se puede constatar que se erradica la palabra huelga o conflicto. En cualquier contexto y condición queda establecido que primero se deben agotar las tratativas de conciliación. Se restringe la acción a una parte de la actividad. Por lo tanto en principio se invalida el paro de actividad de todo un establecimiento. Se establece expresamente que quien decreta la medida es la CD.

²⁶ Este artículo se introduce en 1974.

²⁷ Este artículo se introduce en 1974.

²⁸ También modificado en 1974.

²⁹ Cuando el conflicto alcanza escala nacional también corresponde la aprobación de la asamblea pero de la Federación.

“*Este cuerpo de delegados no pide permiso*”. Así dicen los delegados de base de Wal Mart Avellaneda impostando una suficiencia que los estatutos y las dinámicas de relaciones de fuerza internas al sindicato se empecinan en impedir. La consigna tiene la potencia de la puesta en discusión y de la politización de todo aquello que permaneció naturalizado durante muchos años. Sin embargo la acción directa puede concluir con la expulsión de los delegados tal como quedó demostrado en este escrito al citar afirmaciones del Secretario General del SECLA.

La Federación y los sindicatos adheridos

“Nosotros somos una Federación, que es un modelo moderno, o sea que verdaderamente es un modelo sindical moderno donde tenemos más de 300 filiales en todo el país y confederaciones de la obra social y sus delegaciones ... Este *modelo de red* que tenemos nosotros tiene la particularidad que son *filiales autónomas a todos sus efectos* a diferencia de los otros modelos [...] No somos lo mismo que el negro Moyano, no somos lo mismo que la UOCRA que es un modelo muy fuerte de *Unicato* [...] Estamos más cerca de los gremios que se han *modernizado* en su forma de ejecutar. Nuestra organización realmente fue muy inteligente al adecuar un modelo a la modernidad. Tuvimos la grandeza de ser creadores e innovadores”.

Las frases transcriptas pertenecen a un dirigente de la FAECYS³⁰. Vale la pena replantear en este apartado las cuestiones que diferencian las dos formas organizativas existentes en nuestro país: uniones y federaciones.

Como es señalado por Aguirre (1973), y fue referido más arriba, en principio las federaciones representan formas más descentralizadas que habilitan mayor capacidad de representación, recaudación, negociación colectiva y definición política a los sindicatos de primer grado adheridos a ellas. Por el contrario, las uniones están constituidas por seccionales con escasas atribuciones en las cuales la CD puede definir y redefinir el ámbito de las seccionales, controlar los fondos, etc.

Según Aguirre los proyectos del ejecutivo y de la CGT elaborados con el fin de reformar la Ley de Asociaciones Sindicales durante el tercer gobierno peronista mostraron una tendencia a *desdibujar las diferencias entre la federación y la unión* con el objeto de asemejar la primera a la segunda.

De todas formas, es importante insistir en que la atenuación de las diferencias entre ambas estructuras no soslaya el que la federación siga siendo un tipo de organización que preserva mayores márgenes de autonomía a los sindicatos federados y de participación en aquellas negociaciones que requieran unificarse. Sólo a efectos ilustrativos, alcanza con recordar las dificultades sufridas por la organización del cuerpo de delegados de subterráneos³¹, el que para disputar la conducción de la unión en una región debía crear una alternativa electoral a escala nacional³².

Volviendo al relato del dirigente de la FAECYS podemos constatar ya en su jerga la narrativa de la modernización, muy usual durante la década del noventa y rutinizada en este caso hasta más allá de su colapso. Dejando de lado la ostentación noventista vale la pena entonces interrogarse sobre la verosimilitud de la afirmación “*filiales autónomas en todos sus*

³⁰ Se formulan en el marco de una entrevista en profundidad realizada por Abal Medina en 2004.

³¹ Para profundizar en esta cuestión se recomienda la lectura de dos artículos que integran el libro “*Colectivos Resistentes*”, compilado por Abal Medina, P. y Diana Menéndez, D., que será próximamente publicado por Imago Mundi: “*La disputa estratégica*” y “*El sindicato puertas adentro*”.

³² Gracias a intercambios con Guillermo Pérez Crespo del Taller de Estudios Laborales podríamos multiplicar los ejemplos de márgenes de arbitrariedad de las uniones y su intervención en la vida de las seccionales. La Unión Ferroviaria es quizás uno de los casos más significativos porque modifica las seccionales, trasladando afiliados de una a otra según la conveniencia electoral del oficialismo.

efectos” declamada por nuestro entrevistado al referirse a la relación entre sindicatos y FAECYS.

La complejidad e imbricación de estos temas dificulta el abordaje de la cuestión. Más aún teniendo en cuenta la ardua tarea que implica acceder a los estatutos de la federación y de los sindicatos de empleados de comercio³³.

Suma dificultad a esta problemática el *clivaje centralización –fragmentación* que tensiona al de *heteronomía – autonomía*.

En la estructura sindical que analizamos, los sindicatos ceden la representación a la FAECYS para la concertación de convenios colectivos o intervenir en negociaciones, en materia de conflictos por encuadramiento sindical y para fijar posición en materia política.

En algunos casos, como el de la negociación colectiva, la centralización, sólo si es la resultante de una activa participación de los sindicatos, podría asegurar una posición de menor debilidad al momento de negociar condiciones de trabajo y salarios en los convenios colectivos. Lo cierto es que la Federación participó de negociaciones regionales a la baja (por ejemplo en Córdoba creando convenios a la medida de las expectativas de rentabilidad y disciplina laboral de los nucleamientos empresarios de call centers) y evitó y evita aún hoy³⁴ la renegociación del convenio de actividad de alcance nacional. Podríamos decir que logra ejercitar una combinación impensada: *heteronomía con fragmentación*.

Ahora bien, en los sindicatos que Ongaro, allá por los tiempos de la CGT de los Argentinos, definía como *sindicatos de oferta y demanda*, un factor clave para determinar márgenes de autonomía es la potestad de recaudar y disponer de fondos para la provisión de servicios.

En lo relativo a las “contribuciones solidarias”, establecidas en la Ley de Convenciones Colectivas, se observa que en el CCT vigente hasta 1991 se fijaban en un 2% del salario de los trabajadores comprendidos en el convenio y se definía que dichos montos debían ser depositados por los empleadores en el sindicato correspondiente según zona de actuación.

Desde 1991 un acuerdo colectivo modifica dicho artículo y aumenta a 2.5% dicha contribución estableciendo que el diferencial del 0.5% se deposite a favor de la Federación. Aquí encontramos un primer elemento que atenúa la autonomía de recaudación de los sindicatos de primer grado.

La consideración de otras declaraciones de un dirigente de la federación nos permiten enriquecer el análisis. Reconoció que mientras Osecac esté en manos de Cavalieri es difícil una genuina organización gremial que responda seriamente a los intereses de los trabajadores. “*El viejo te corta las piernas a través de Osecac... cómo le explicás después al compañero que viene al consultorio que no hay insumos ni atención porque te estás haciendo el combativo.*”³⁵.

La clásica confusión entre Sindicato y OSECAC resulta ser un fallido esclarecedor. El servicio de los servicios³⁶ de los sindicatos de comercio es, sin dudas, la obra social. Si la administración centralizada puede evitar la fragmentación de la calidad de los servicios de

³³ Lamentablemente no pudimos conseguir el estatuto de la FAECYS de 1971 por no hallarlo en el Boletín Oficial ni tampoco en el legajo de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo de la Nación. Con ello se dificulta especialmente la comparación entre el estatuto previo y posterior a la reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales en lo relativo a la estructura federativa.

³⁴ Pese a la baja sostenida del desempleo, al crecimiento económico, a la recomposición laboral.

³⁵ Agencia SINTRASUP, 16 de enero de 2010.

³⁶ “Un millón de trabajadores deben hacer un aporte a la obra social de Cavalieri de 62.50 pesos por mes que suman 62.500 millones de pesos ya que el gremio cobra por los pagos salariales remunerativos y no remunerativos. Esta cifra sumada a los 50 pesos por trabajador que recauda la burocracia a través de lo acordado con los empresarios, suma en sólo treinta días la cifra de 125 millones de pesos”. Declaraciones de Hugo Eusebio, un dirigente opositor a A. Cavalieri, transcriptas en <http://www.agenciacta.org.ar/article14710.html>.

acuerdo a la cantidad de cotizantes de una región, en otro sentido restringe fuertemente el margen de acción de los sindicatos de primer grado.

Lo mismo ocurrió con el Sistema de Retiro Complementario³⁷ al régimen previsional creado en Junio de 1991 que fijó un aporte empleador del 3.5% del salario liquidado por cada empleado en relación de dependencia comprendido en el convenio colectivo y con el Instituto de Capacitación Profesional y Tecnológico. Ambos administrados por la FAECYS. También se cuentan entre los numerosos financiamientos de la federación las cotizaciones correspondientes a los trabajadores representados por las organizaciones de primer grado (cuota mensual federativa).

El mismo dirigente sindical corrige su énfasis sobre la “autonomía de las filiales a todos sus efectos” para afirmar ya más avanzada la entrevista y nuestras preguntas que: “la recaudación de salud sí es centralizada y se redistribuye. Y el otro gran punto o los otros dos grandes puntos, son el lineamiento político y el lineamiento gremial laboral por decirlo de alguna manera; es decir, nuestras filiales ceden la representación a nuestra organización sindical central, la FAECYS, la delegación de la firma del Convenio Colectivo y lo que es la negociación... Es decir que nosotros tenemos... es decir, prácticamente tenemos de alguna manera, la relación de la salud y la relación del marco político y sindical, centralizados...”.

Reflexión final a propósito de Borlenghi

“El movimiento peronista, originado en la afluencia de gente de distintos sectores pudo anarquizarse fácilmente porque algunas personas que llegaron a nuestro movimiento creyeron que debían imponer en el mismo los viejos credos políticos que habían abrazado...antes. [...] Por eso fue quedando alguna gente de lado. No faltan peronistas ingenuos que dicen: “caramba, cuanta gente va quedando de lado” Todos esos son desconformes, todos esos pueden ser enemigos para más adelante. No tengan miedo compañeros y compañeras, esa es la aspiración de nuestro movimiento. Eso era indispensable para que el movimiento fuera homogéneo, para que en el movimiento peronista no haya más que peronistas; para que ninguno quiera imponer métodos que no son peronistas. Por eso fueron quedando de lado algunos que no respondían claramente a la directiva central que les indicaba que se debía hacer un movimiento de masas”.

Discurso de Borlenghi, Secretario General de la Federación, 21 de Agosto de 1951.

Estas declaraciones se pronuncian un día antes del renunciamento de Eva Perón como candidata a la vicepresidencia de la Nación. Desde su postulación las amenazas de levantamientos, golpes y complots militares contra el gobierno de Perón son el terreno en el cual deben inscribirse e interpretarse. Borlengui, además de dirigente de la federación, es Ministro del Interior del gobierno amenazado. De hecho un mes después se consumaría el primer intento de levantamiento conducido por Benjamín Menéndez y derrotado por el gobierno constitucional de Perón.

Sin embargo dichas afirmaciones ilustran algunas de las prácticas más conservadoras y persistentes de la vida sindical. Las unidades están hechas de inclusiones y exclusiones. Los modos de definir y trazar fronteras no son ajenos sino por el contrario constitutivos de las prácticas reivindicativas y políticas que irán gestando al interior de la organización. Finalmente los que quedaron adentro, además de ser siempre los mismos, son quienes han limitado el

³⁷ Acuerdos colectivos del 21 de Junio y 12 de Septiembre de 1991. El sistema ya no se encuentra vigente.

sindicato a la actividad empresaria de provisión de servicios y a una dinámica política de grupo de interés empeñado en eliminar otros subalternos organizados.

Bibliografía citada

- Abal Medina, P. (2006): Dispositivos de poder en empresas. Un estudio de la relación capital-trabajo en grandes cadenas de supermercados, Buenos Aires, CEIL-PIETTE CONICET.
- Abal Medina, P. (2007): “El destierro de la alteridad. El caso Wal Mart Argentina”, en Revista Mexicana de Sociología, Año 69, núm. 4, octubre-diciembre, pp. 683-727.
- Abal Medina, Paula (2009): Dispositivos, Resistencias, Modos de Politización. Un estudio sobre la relación capital-trabajo en grandes empresas. Tesis de Doctorado. Julio de 2009. IDES-UNGS. Buenos Aires.
- Abal Medina, Paula (2010): “Modos de politización de organizaciones de trabajadores en grandes empresas”. Aceptado para su publicación el 18 de febrero de 2009 en el Vol. XXVII, Núm. 82, enero-abril, 2010 de Estudios Sociológicos. Colegio de México.
- Abós, A. (1986): La columna vertebral. Sindicatos y Peronismo. Hyspamérica. Buenos Aires.
- Aguirre (1973): “La reforma de la ley de Asociaciones Profesionales”, en Pasado y Presente. Revista Trimestral. Año IV (nueva serie), nº2/3, julio-diciembre de 1973.
- Di Tella, Torcuato (2003): Perón y los sindicatos. El inicio de una relación conflictiva. Ariel Historia. Buenos Aires.
- Martuccelli, D. y Svampa, M. (1997): La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo, Buenos Aires, Editorial Losada.
- Pérez Crespo, G. (2007): “Herramientas legales en la acción sindical”, en Cifarelli, V.; Martínez, O. y Pérez Crespo, G.: De eso no se habla. Cuadernos del TEL. Buenos Aires.
- Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (2005): Las relaciones laborales en las empresas. Disponible en http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_03_04_relacionesLaborales.pdf
- Taiana, Jorge (1988): El movimiento obrero (1973-1988). Cuadernos de Crisis N°34. Buenos Aires.
- Tribuzio, José (2008): “La representación sindical en el lugar de trabajo”, en Derecho del Trabajo y Derechos Humanos. Euros editores. Buenos Aires.

Otras fuentes

- Estatutos Sindicales
- Convenios Colectivos
- Blogs sindicales
- Diarios Nacionales
- Agencias de Noticias
- Memoria Sindical

Siglas

- **SECLA:** Sindicato de Empleados de Comercio de Lanús y Avellaneda

- **FAECYS:** Federación de Empleados de Comercio y Servicios
- **CCT:** Convenio Colectivo de Trabajo
- **CD:** Comisión Directiva del Sindicato
- **SG:** Secretario General