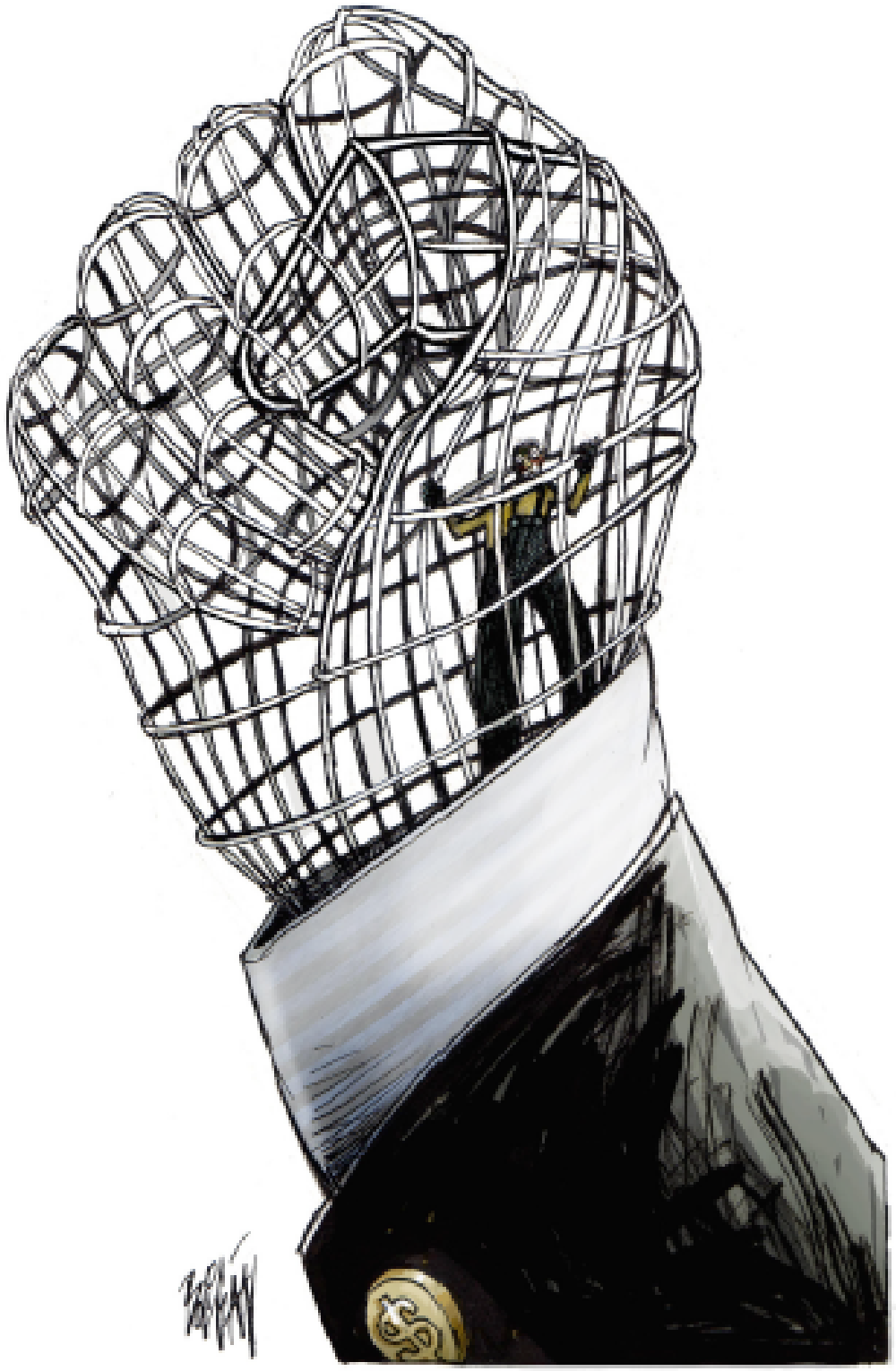
Argentina | SINDICATOS | COYUNTURA

Lucio Garzón Maceda

# “La inteligencia y la fuerza de movilización”

## Claves para superar la crisis sindical y afrontar las posibles reformas

El tema de las reformas laborales es un fenómeno mundial. Prácticamente no hay país en el mundo medianamente desarrollado que no se esté planteando una reforma de este tipo, sobre todo después de la última gran crisis financiera, dijo ante el 67º Congreso de la Federación de Aguas Gaseosas y Afines de Argentina, celebrado el 2 de octubre de 2017, el abogado laboralista Lucio Garzón Maceda. A continuación lo principal de su intervención, que no pierde vigencia ante la embestida contra el movimiento obrero y el modelo sindical argentino.



Esta serie de reformas que vienen siendo propuestas tiene como común denominador bajar el costo del trabajo. El objetivo de las mismas es que el trabajo asalariado sea más económico para las empresas.

Buscan una economía en el costo del trabajo que no necesariamente es la reducción del salario. Existen diversas otras formas de hacerlo, como por ejemplo aumentar la productividad y la flexibilidad laboral así como la competitividad entre trabajadores.

**Si donde antes diez trabajadores o trabajadoras producían 10, ahora siete producen 10, estamos ante un caso de reducción del costo del trabajo.**

El modelo sindical argentino es fuerte, pero si a este modelo no se lo articula y se lo defiende correctamente, corremos el riesgo de que se apliquen reformas no deseadas.

**Argentina** ha tenido 12 años donde los sindicatos negociaron colectivamente, luchando contra la inflación.

En ese período no se ha avanzado en el poder adquisitivo de los trabajadores. **Son años donde los sindicatos nos hemos achanchado, nos acostumbramos a discutir y negociar dos meses al año y manejar las obras sociales y alguna otra cosa**.

En la lucha de intereses que hay entre el trabajo asalariado y el capital empresario, hay una contradicción que solo los sindicatos pueden resolver.

**Uno de los primeros temas a analizar es qué clase de sindicatos tenemos o queremos tener**.

El empresario por su lado quiere obtener la mayor ganancia del capital invertido y el trabajador quiere tener mayor rédito de su fuerza de trabajo y en este conflicto de intereses solo las organizaciones sindicales pueden administrar a favor de los trabajadores y las trabajadoras para lo cual es indispensable que funcionen adecuadamente.

No todos los sindicatos son iguales. Están aquellos que plantean hacer reformas en la sociedad, otros que plantean salarios y reformas, otros que además luchan por mejorar los servicios públicos y están aquellos sindicatos que son básicos, denominados de pan y manteca, que solamente se ocupan de los salarios.

**Hay un modelo de sindicato que se preocupa por ofrecer a sus miembros una serie de servicios y este modelo es al que nosotros conceptualizamos como una mutual**.

La mutual presta algunos servicios, pero el sindicato procura organizar la solidaridad para algo más que prestar servicios o aumentar salarios: **busca incidir en la realidad para cambiar la sociedad**.

Los sindicatos argentinos, salvo en algunas ocasiones, no presentan en su programa un contenido político.

Por ejemplo, un planteo político simple sería luchar para que los servicios públicos cumplan su cometido. Si todos los sindicatos marcaran esa necesidad como programa estoy seguro que funcionarían mejor.

Si se hiciera de la mejora de los servicios públicos una consigna sindical, sería una forma de recuperar salario, porque si lográramos que estos servicios funcionen correctamente y en vez de usar nuestra propia locomoción pudiéramos gozar de un sistema de transporte eficiente, ahorraríamos mucho.

Lamentablemente, los sindicatos argentinos no plantean cambios sociales. Se plantean problemas políticos pero no político programáticos.

**No basta cantar la marcha (peronista) para tener contenido político. Todo lo contrario, cantarla sin una verdadera incidencia político programática no sirve para nada, ¿para qué nos vamos a engañar?**

**Hoy por hoy los sindicatos están en un momento difícil porque han quedado relegados a la mera función de prestadores de servicios, salarios y obra social.**

Existen muchos sindicatos en nuestro país que consideran a sus integrantes no como socios o miembros de la organización sino más bien como clientes y en ese sentido consideran que tienen que mejorar las prestaciones de servicios y no las condiciones laborales, salariales y sociales, en resumen mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Y esta mejoría solo se logra si se conquistan políticas sociales que aseguren un cambio positivo en la calidad de vida de la clase obrera.

Ese es un problema de fondo que tenemos que resolver.

Si consideramos que el sindicato es la legítima herramienta para intervenir y resolver el conflicto de intereses que surge de la relación capital / trabajo, la tarea de la organización es fundamental para defender al trabajador en esta lucha desigual.

Existen otras organizaciones dentro de la sociedad civil, como las iglesias, los partidos políticos o las ONG, que se plantean una mejora de la sociedad en general. Ahora bien, ninguna se lo plantea con el contenido central que tienen los sindicatos, que es la solidaridad.

Lo que caracteriza a una organización sindical es que los trabajadores y trabajadoras han superado su condición individual para formar parte de algo diferente, de un movimiento que busca el bien común.

La necesidad de intervenir activamente en el conflicto de intereses se basa en el principio de solidaridad, en promover el bien del conjunto, pero para que este principio se aplique, cada trabajador y cada trabajadora tienen que estar convencidos de que su acción en pos del colectivo vale la pena.

La negociación colectiva por industria es uno de los principales puntos que quieren eliminar con la reforma laboral que se proponen los empresarios y este gobierno.

En general se plantea este cambio de negociación nacional por rama de actividad por las negociaciones colectivas individuales, por empresa.

La negociación colectiva de industria es el modelo más solidario y efectivo porque abarca a todas las, empresas del sector, de las más grandes a las más chicas y de esa negociación sale el salario básico para el sector, con un nivel superior, a que si se negociara de forma individual.

**El principio de solidaridad permite equiparar la negociación para que todos los trabajadores y trabajadoras de esa rama tengan un salario digno.**

Para compensar las pérdidas, los trabajadores y trabajadoras de las empresas más grandes pueden después del convenio de industrias, negociar en una segunda instancia una mejora en los salarios en cada planta, según las condiciones que cada una posea.

De aplicarse, la reforma afectaría principalmente a los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas, que poseen un margen muy ajustado para negociar, pues hay una hegemonía patronal difícil de traspasar.

En la negociación por empresa, en remplazo de la solidaridad, se viene dando un fenómeno denominado de empresarización del trabajador.

Al tener que negociar por fábrica, los trabajadores y trabajadoras comienzan a defender, sin darse cuenta, los intereses de esa empresa que es su fuente de ingresos.

Este pensamiento de empresarización provoca que los trabajadores dejen el principio de solidaridad con sus colegas y pasen a defender los intereses de los empresarios: se sacan la camiseta del sindicato y se ponen la de la empresa.

Muchas veces lo hacen sin percibirlo. Pero quienes asesoran a las empresas lo tienen muy presente.

Naturalmente el principio que rige a los sindicatos es que los trabajadores y trabajadoras organizados son recíprocamente solidarios.

Los sindicatos argentinos, como agentes importantes de la justicia solidaria y del mejoramiento integral, son un instrumento insuperable.

**Pero para poder intervenir en la sociedad de conflicto tienen que ser eficaces, tienen que ejercitar los poderes que les da su propia organización.**

**El poder institucional de un sindicato se mide por la cantidad de afiliados y por la capacidad de movilización de los mismos.**

En **Argentina** existen diversos sindicatos con un número alto de afiliados, pero con un bajísimo poder de movilización.

Esa enorme cantidad de miembros se da en función de los servicios que presta el sindicato, pero no de los cambios que el sindicato puede incidir en la sociedad.

Ligado al tema de la cantidad de afiliados está el tema del delegado sindical. El modelo argentino cuenta con una posibilidad que muy pocos países en el mundo tienen y es que puede contar con un delegado sindical por fábrica sin necesidad de consultar al empleador.

A pesar de esta ventaja, los sindicatos argentinos no están eligiendo el número de delegados que pueden.

**Hay en promedio un 33 por ciento de establecimientos que tienen delegados sindicales cuando en realidad esta cifra podría estar cerca de los 70 por ciento y esto es una lástima porque son los delegados sindicales, hombres y mujeres, quienes tienen la facultad de movilizar a los trabajadores y trabajadoras.**

**Un sindicato sin delegados es un sindicato sin capacidad de movilización.**

Por otra parte, está el tema de la cuota sindical solidaria, que establece que todo beneficiario de convenio colectivo debe abonar al sindicato.

Si bien esto es una garantía para el funcionamiento de la organización también le puede jugar en contra en el sentido que se puede llegar a perder el interés en conquistar nuevos afiliados.

**Dependerá de la conducción de los sindicatos y de sus delegados mantener el poder de convocatoria de los afiliados y afiliadas.**

La composición orgánica de los sindicatos argentinos reconoce tres categorías de trabajadores amparados por el ámbito colectivo.

La primera está compuesta por militantes, activistas, directivos medios y máximos, como sus núcleos duros.

Una segunda categoría, muy numerosa, está conformada por aquellos trabajadores y trabajadoras que adhieren a la organización sindical pero más que por un principio de solidaridad lo hacen por las prestaciones de servicios que ofrece el sindicato.

Y una tercera categoría está formada por aquellos trabajadores y trabajadoras que rechazan la idea sindical o simplemente no les interesa el asunto.

**La riqueza y la salud de un sindicato dependerán de cuál de estas categorías predomina en su composición.**

**Si predomina la primera sin dudas la organización tendrá larga vida. Esta era la categoría hegemónica en los años de auge del sindicalismo argentino.**

**A partir de los años 60 el contenido de los sin- dicatos estuvo marcado por los militantes, los delegados, los activistas.**

**El sindicato tenía un accionar integral que tras- cendía el ámbito laboral y se extendía a los ba- rrios, a las escuelas donde concurrían los hijos de los obreros y obreras e incluso tenían partici- pación en actividades culturales.**

Esto permitía que el núcleo duro de los sindicatos fuera el mayoritario, lo contrario de lo que sucede hoy en día.

Considero conveniente en este sentido que se realice un estudio de cuál es la composición orgánica de los sindicatos de la alimentación, por ejemplo a través de la CASIA, donde se nuclean 17 sindicatos del sector.

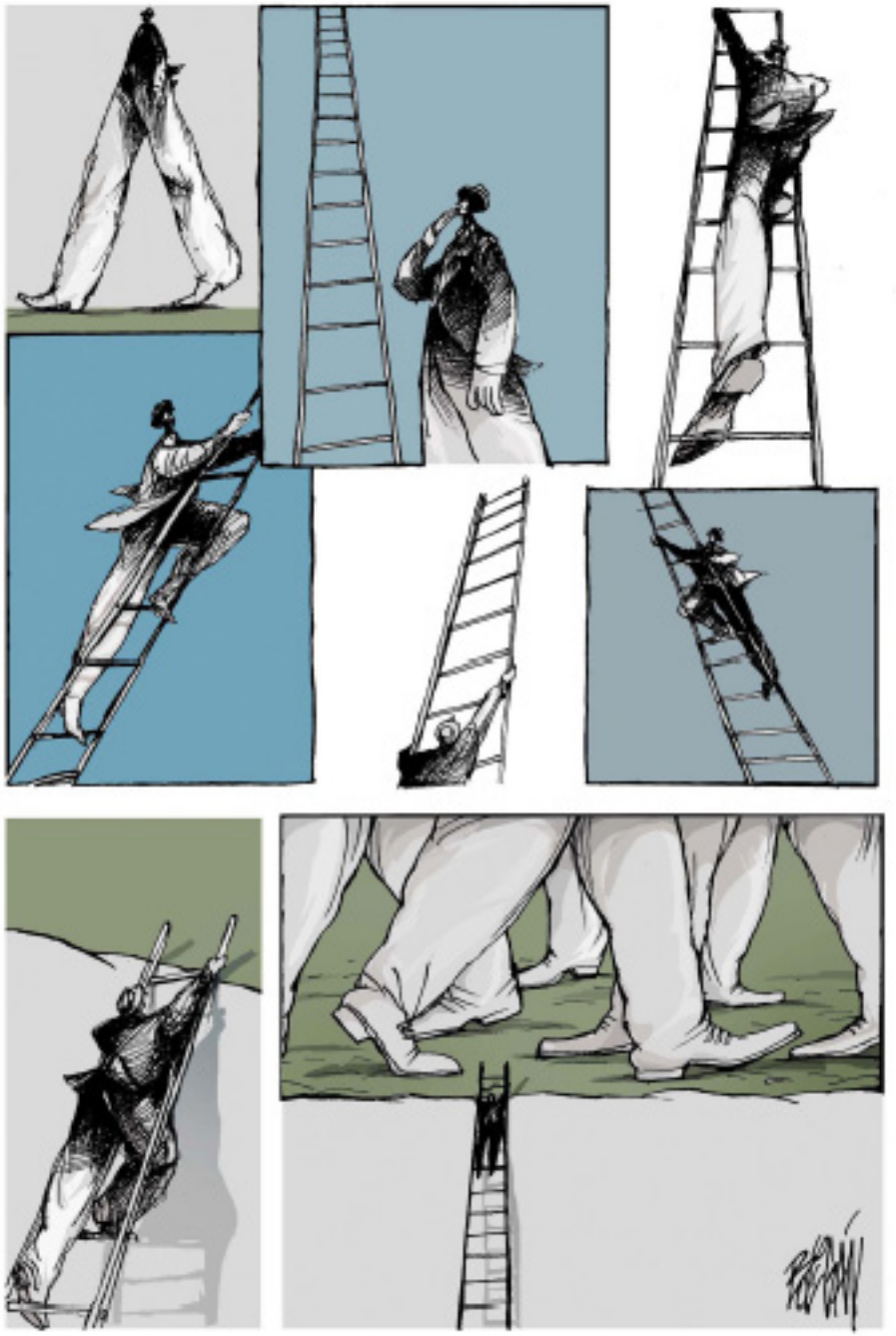
Sería interesante tener una radiografía de la situación de los trabajadores y trabajadoras de la alimentación, es decir poder saber cuántas horas dedican a trabajar, cuántas al ocio o recreación, cuántas a descansar, cuántas a la capacitación. Cómo es su ambiente laboral.

**En una investigación que se realizó en Europa hace dos años con una muestra de 40.000 trabajadores, se analizó su calidad de vida.**

El informe no toma en cuenta sólo el salario sino las posibilidades que cada uno de los trabajadores y trabajadoras pueden disponer para obtener determinados servicios y beneficios.

Algunas de las preguntas realizadas eran: ¿Tienen acceso a la calefacción?; ¿Gozan de vacaciones integrales anuales?
¿Cada cuánto cambian sus muebles? ¿Qué posibilidades y con cuánta frecuencia pueden hacer determinadas comidas?
¿Cuántas veces reciben invitados en la casa?

Después de negociar la inflación vamos a tener que investigar sobre este tema para poder colaborar con los sindicatos que no tienen ese nivel.



## Los impactos puntuales de una posible reforma
## Concientización y formación de las bases

Si se viene una reforma laboral, como está ocurriendo en varios países del mundo, tenemos que tener la estructura suficiente para defender las reivindicaciones propias del modelo y para eso los sindicatos deberemos desarrollar intensamente una campaña de formación a la interna de las organizaciones.

En el modelo sindical argentino la mayoría de las negociaciones son por industria, es decir ampliadas.

Si bien no es una negociación de cúpula (**CGT – Unión Industrial Argentina**) es una negociación media, solidaria, con el beneficio de poder establecer luego negociaciones por empresa si es que están dadas las condiciones para ello.

El sindicalismo argentino no es fuerte porque los trabajadores y trabajadoras tengamos un nivel de conciencia de clase supremo, no. Es fuerte porque tiene todo un aparato legal institucional que lo respalda.

Tenemos que empezar a concientizar al núcleo duro del sindicato en base al principio de solidaridad para que éste, que representa más o menos un 30 por ciento de los afiliados, que están en el sindicato por los servicios.  pueda incidir en el resto de los miembros.

Esto nos va a permitir mejorar el poder de la movilización que junto con la inteligencia de los directivos –y esto será fundamental en los próximos dos años– los líderes sindicales además de manejarse con inteligencia tendrán que contar con el respaldo de sus bases.

**Siempre consideré que la mejor huelga es la que se amenaza pero no se hace**.

Pero para amenazar con una huelga, mi interlocutor tiene que saber que yo puedo hacerla, eso me da la fuerza para poder negociar en otras condiciones.

**En el caso de una posible reforma laboral, además de tener inteligencia para poder negociar tendremos que tener poder de movilización y la única forma de lograr esto será recuperar a ese 40 por ciento de trabajadores y trabajadoras que se adhieren al sindicato por los servicios.**

En abril del año pasado (2016) el gobierno publicó un informe llamado "**El estado del Estado**" y es en ese documento en el que me baso para afirmar que habrá una reforma.

**Desconozco los impactos de la misma, pero estoy seguro que se hará a pesar de las declaraciones del ministro de Trabajo**.

En este documento el gobierno dice que es imperioso descentralizar las negociaciones colectivas, porque la forma en que se hacen actualmente –dice– obliga a que los pequeños y medianos empresarios paguen lo mismo que los grandes.

**El objetivo es descentralizar la negociación, individualizarla entre sindicatos y empresas para bajar los salarios y abaratar el costo del trabajo**.

En otro aspecto una posible futura reforma podrá tocar el modelo sindical. **Que no lo haga dependerá pura y exclusivamente de nuestra capacidad de formar y capacitar a cuadros sindicales que tomen conciencia de su condición de clase obrera**.

Otro aspecto que el gobierno tomará si plantea una reforma es con los trabajadores y trabajadoras que no son beneficiarios de los convenios, aquellos y aquellas que laboran en negro o los y las informales.

Por ahora los empresarios todavía temen decir que quieren una reforma laboral, pero teniendo en cuenta la composición del actual gobierno, puede que éste haga posible que se cumplan los deseos empresariales.

**Esta etapa que se viene se asemeja mucho a la que vivimos en Argentina en la década de los 90, cuando el ministro de Economía Domingo Cavallo quería terminar con las obras sociales de los sindicatos.**

**Habrá que ser más inteligente y usar la fuerza de la movilización para poder afrontar lo que se viene.**

Edición:
**Daniel Gatti**
**Amalia Antúnez**
Diseño:
**Rodrigo García Segovia**
Imágenes:
**Cartonclub**
**Allan McDonald**
Fotos:
**Gerardo Iglesias**
**Nelson Godoy**
Coordinador:
**Gerardo Iglesias**
Montevideo, Febrero de 2018