

*“LOS DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES
ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES”*

AUTOR: RICHTER, Eduardo Tomás Martín (tinirichter@yahoo.com.ar)

I. INTRODUCCION. DESLABORALIZACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En otra oportunidad¹ tuvimos ocasión de analizar, desde el punto de vista estrictamente individual del Derecho Social –relación de trabajo-, la situación de los asalariados económicamente dependientes, también denominados “parasubordinados” en otras latitudes. Brevemente, allí dimos cuenta del proceso de transformación profunda experimentado por la economía de nuestro país en los últimos cincuenta años, dada por el crecimiento del sector terciario o de servicios en desmedro de la actividad secundaria o industrial. Señalamos que esta tendencia, hija de la globalización, venía acompañada de una también creciente descentralización productiva, generadora a la vez de procesos de subcontratación de servicios personales y de autonomización de trabajadores dependientes.

Indicamos entonces como una inmediata consecuencia de la referida tendencia, el fenómeno de la deslaboralización de las relaciones de trabajo, esto es, de la expulsión de diversas categorías de trabajadores del ámbito del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, hacia regímenes propios del Derecho Civil o Comercial, transferencia que para cualquier militante del iuslaboralismo debiera representar un disvalor².

Esta vez intentaremos abordar la cuestión a partir del Derecho Colectivo, desde la perspectiva del trabajador y de los derechos que constitucionalmente le son reconocidos, así como desde la organización colectiva que debiera representarlo. Sobre el final procuraremos ofrecer una serie de propuestas y conclusiones.

II. LOS DERECHOS SINDICALES EN LA CONSTITUCION NACIONAL ARGENTINA. EL APORTE DEL DERECHO INTERNACIONAL Y UN FALLO SIGNIFICATIVO.

Difícilmente puede entenderse lo que sigue si no se admite como principio que los trabajadores económicamente dependientes, ya sean monotributistas, “socios” de cooperativas de trabajos, falsos autónomos, teletrabajadores, o cualquier otra figura que encubra una relación asalariada fraudulenta, ejercen habitualmente el trabajo que debe gozar de la protección de las leyes, según lo consagrado por los constituyentes nacionales de 1949 y 1957. Se trata en definitiva de los sujetos “de preferente atención

¹ Trabajo inédito presentado para la Especialización en Derecho Social de la Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

² “desconstitucionalización social” a criterio de Helios SARTHOU en *Primeras reflexiones sobre trabajo, derecho, integración Mercosur y globalización ante las puertas del nuevo siglo*, en Contextos, Revista Crítica de Derecho Social n° 3/99, Buenos Aires, p. 179

constitucional” según lo afirmado por nuestro Máximo Tribunal en su actual composición³.

Puede agregarse, siguiendo a Rodolfo Capón Filas⁴, que la Constitución Nacional reconoce como derecho todo tipo de trabajo, no solamente el asalariado, si bien a éste lo cubre especialmente. Ya que el derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita ha sido garantizado en el art. 14, es razonable afirmar que el art. 14 bis protege el trabajo realizado en condiciones de disparidad con respecto de quien lo recibe, por lo que bien puede sostenerse que, al lado del trabajo en relación de empleo, el art. 14 bis protege el trabajo económicamente dependiente que se presenta en sociedad, fraude mediante, como prestado por personas autónomas portadoras de un poder de negociación equivalente al de la patronal.

Sentado ello, no existe motivo alguno para privar a tales trabajadores de la garantía a la organización sindical libre y democrática que fuera consagrada en 1957, y que se ampliara como consecuencia de la reforma constitucional de 1994. En este último sentido, puede decirse que actualmente: a) toda persona tiene el derecho de asociarse para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden sindical⁵; b) queda reconocida la libertad de asociación pacífica y el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses⁶; c) toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses⁷; d) toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales⁸; y e) todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines laborales⁹. Ello por lisa y llana aplicación del Art. 72, inciso 22, de la Constitución Nacional, y según los lineamientos sentados por la Corte Suprema Nacional al resolver el caso “Asociación de Trabajadores del Estado c. Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales”, el 11 de noviembre de 2008.

³ Cfme. CSJN, 14-09-04, Autos “Vizzoti, Carlos Alberto c/AMSA S.A. s/despido”. Allí se sostuvo que tal conclusión no es “sólo impuesta por el artículo 14 bis, sino por el renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994” (considerando 10).

⁴ *Protección constitucional del trabajo*; Sup. Const. Esp.2003 (abril), 72 - LA LEY2003-C, 1150.

⁵ Arts. XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).

⁶ Arts. 20 y 23.4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁷ Art. 22.1 de Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos

⁸ Art. 8.1.a. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁹ Art. 16.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).

En dicho fallo incluso se destacó la directa operatividad del Convenio 87 de la OIT respecto a nuestro ordenamiento legal interno, ubicando a aquél en dos Pactos con jerarquía constitucional –el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.3) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22.3)- y recordando la recomendación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en cuanto los Estados deben adecuar su legislación al Convenio N° 87 y el criterio que ha hecho en la aplicación del Convenio N° 87 la Corte Interamericana de Derechos Humanos¹⁰.

Finalmente, resulta pertinente citar la opinión del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT: *“todos los trabajadores —con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía— deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho a organizarse”*¹¹.

Tal como lo prescribe el Art. 2 del Convenio 87 de la OIT, este elemental derecho laboral lo tienen “los trabajadores... sin ninguna distinción”, los que tienen una relación laboral reconocida con un empleador y los que no. Se trata de un principio de operatividad directa para el ordenamiento legal de nuestro país, al menos desde la ratificación de dicha convención, recordando también que el Estado Argentino ha quedado obligado a *“adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”* (Art. 11 del mismo convenio). Es decir que no sólo postulamos el irrestricto e incondicionado derecho a la organización sindical libre y democrática por una posición iuslaboralista y enfocada en las necesidades de todo trabajador, o por así mandarlo la Constitución Nacional desde hace más de cincuenta años –razones cada una

¹⁰ Cfme. DUARTE, David; *El modelo sindical argentino: “Modelo para armar”*. Allí señala el autor que *“el pronunciamiento en el caso ‘ATE’ es una evolución del precedente ‘Outón’ en los criterios de interpretación del Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (N° 87) al asignarle a dicho Convenio una jerarquía superior después de la reforma constitucional de 1994”*.

¹¹ OIT: *La Libertad Sindical*, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 4ta. edic. revisada, Ginebra, 1996, p. 53, párr. 235. Cita efectuada por GARCIA, Héctor Omar; *Sindicalización de trabajadores marginados, libertad sindical individual y autotutela colectiva: una propuesta de aggiornamento del modelo sindical argentino*; DT2000-A, 1022.

de ellas de suficiente peso específico-. Está también en juego la responsabilidad internacional del Estado en esta cuestión.

III. EL PROBLEMA EN EL ORDENAMIENTO INFRACONSTITUCIONAL ARGENTINO. EL REGIMEN ESPAÑOL.

Si uno repasa la Ley de Asociaciones Sindicales vigente en nuestro país podría pensar, al menos en lo que hace al derecho de constituir sindicatos, que se encuentran contempladas las directivas que provienen de la Ley Fundamental y del Derecho Internacional. Así, el art. 1 de la Ley 23.551 garantiza la libertad sindical, el art. 2 refiere a la defensa de los intereses de “los trabajadores”, esto es, todo cuando se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo y contribuya a remover los obstáculos que dificulten su “realización plena” (art. 3). Más expresamente, “los trabajadores” tienen “derecho a constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales”, “afiliarse a las ya constituidas”, “reunirse y desarrollar actividades sindicales” y “participar en la vida interna de las asociaciones sindicales” (art. 4).

El problema se presenta cuando desde los tribunales y, fundamentalmente, desde el Ministerio de Trabajo se recuerda que existe el art. 1 del decreto reglamentario de la ley –que establece que trabajador es quien “desempeña una actividad lícita que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla”- y se restringe la aplicación de los derechos sindicales a los empleados en relación de dependencia, dejando sin cobertura a una porción cada vez más creciente de “trabajadores”. En este sentido, es habitual encontrar entre los considerandos de las resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que deniegan la inscripción de nuevos sindicatos, la siguiente enunciación: “Que esta Autoridad de Aplicación tiene como deber el control del cumplimiento de los recaudos que la normativa legal establece. Que los sindicatos tienen por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores, siendo éstos, los que desempeñan una actividad lícita, que se presta a favor de quien tiene facultad de dirigirla (Artículo 2º de la Ley 23.551 y Artículo 1º del Decreto 467/88). Que no se ha acreditado la condición de trabajadores en los términos del artículo 21 inciso b) de la Ley 23.551 y artículos 1, 19 y concordantes del Decreto Reglamentario 467/88, requisito necesario para obtener la Inscripción Gremial”¹².

¹² Cfme. Resolución n° 506/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en fecha 08/06/2009 para la petición de la Asociación Trabajadores de Tesorería de la Provincia de Formosa (B.O. 12/06/2009). En términos similares, Resolución n° 843/2006 del M.T.E.yS.S. en fecha 04/09/2006 para la petición del Centro de Auxiliares de

Sólo una parte de la doctrina objeta la aplicación, por inconstitucional, de esta norma reglamentaria. Así, Ricardo Cornaglia sostiene que *“la reglamentación se excedió en sus facultades. Los impedimentos que crea el art. 1° del decreto 467/88, reglamentario de la L.A.S. 23.551, imponiendo la condición de trabajadores bajo relación de dependencia para los afiliados a los sindicatos, choca con los derechos de libertad sindical y hace que esas normas deban ser consideradas inconstitucionales”*¹³. Néstor Corte destaca que la restricción reglamentaria resulta contraria al espíritu de la ley 23.551 y al amplio alcance del art. 14 bis de la Constitución Nacional¹⁴. Horacio Meguira, desde una visión más amplia del problema, encuentra al concepto tradicional de trabajador-dependiente desbordado por una *“crisis de profesionalidad”* ligada a *“fenómenos de sobre-explotación, desprotección y desamparo (que) se expresan, no solamente en el seno de la empresa, sino también fuera de ella”*¹⁵.

Humildemente y sin duda coincidimos con la opinión de los autores citados, aunque nos animamos a agregar algún argumento, de índole más socio-histórica que jurídica en sentido estricto –pues en este sentido resulta suficiente el “arsenal” de normas a las que hemos referido en las páginas que anteceden-.

La historia de nuestra disciplina ha estado vinculada al trabajo subordinado, limitando su esfera personal al empleo prestado bajo relación de dependencia. Desde la doctrina menos discutida se ha afirmado que *“el trabajo prestado al servicio ajeno es el hecho fundamental y el presupuesto sociológico del Derecho del Trabajo Tradicional”*¹⁶. Por lo tanto, el sujeto sindicalizable estuvo unido a dos conceptos fundamentales: el de relación de dependencia y el de profesionalidad.

Ahora bien, como hemos visto en los primeros apartados de este trabajo, la estructura ocupacional se viene modificando, traduciendo una creciente disminución del trabajo prestado bajo relación de dependencia formalmente reconocida. Las profesiones que originariamente agrupaban a los asalariados se encuentran seriamente afectadas. Como consecuencia de la desindustrialización y del crecimiento de los niveles de desempleo y de precarización (fragmentación de clase) se va desplazando al asalariado

Remises, Taxis y Afines (C.A.R.T.A.) (B.O. 12/06/2009).

¹³ CORNAGLIA, Ricardo J.; *Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho Sindical*. 2° Edición Actualizada, La Ley, Buenos Aires, 2010, p. 201.

¹⁴ CORTE, Néstor; *El modelo Sindical Argentino – Régimen legal de las asociaciones sindicales*, 2da. Edición actualizada, Rubinzal-Culzoni Editores., Santa Fe, 1994, p. 113.

¹⁵ MEGUIRA, Horacio David; *La representación sindical en la ley argentina*, DT 1998-B, p. 2205.

¹⁶ KROTOSCHIN, Ernesto; *Tratado práctico de derecho del trabajo*, T° I, Ediciones Desalma, Bs. As., 1962, p. 90.

formal y por ende al sindicalizado tradicional del protagonismo del conflicto y su influencia en el movimiento obrero en general.

En otros términos, hoy más que nunca se encuentran en crisis los dos conceptos fundamentales para el Derecho del Trabajo Tradicional; tanto el de dependencia, como el de profesionalidad. Aunque más adelante analicemos la cuestión con mayor profundidad, podemos decir que el desafío de los nuevos movimientos sindicales reside en la contención de la progresiva fragmentación de la clase asalariada. Ello impone una redefinición del sujeto sindicalizable como la que creemos aquí postular, que se aparte de las nociones tradicionales y que contemple a todo aquel trabajador que dependa económicamente de un empleo. En este sentido, podemos decir que *“el sujeto sindicalizable actual se construye a partir de un status o situación social, más que a partir de su condición de subordinado, asalariado o prestador laboral efectivo. La condición de trabajador se adquiere a partir de la dependencia ‘de un empleo’, antes que de la dependencia ‘de un empleador’; a partir de su necesidad de un salario, no de la percepción efectiva del mismo”*¹⁷.

La historia nos enseña que en todas las comunidades los individuos se han unido para la realización de diversos fines comunes, con la tendencia firmemente impresa de un esfuerzo colectivo que proporcione mayores posibilidades de triunfo. La asociación ha constituido un resorte del dinamismo de los seres humanos en su camino incesante hacia el “progreso”, hacia la consecución de los que ha considerado sus ideales. A la clase trabajadora no le ha sido ajena tal dinámica, aunque sí le ha tocado enfrentar a otra clase con clara desventaja en la proporción de fuerzas. La aparición de la huelga como fenómeno fáctico –antes de su reconocimiento normativo- quizá grafique lo que intentamos decir.

Citando a Friedrich von Kleinwachter, Guillermo Cabanellas sostiene que *“cuando vienen los tiempos malos, los hombres se reúnen para dolerse conjuntamente de sus sufrimientos, y buscar los medios posibles de ayuda. Así procedieron también, en los primeros tiempos, los trabajadores. La opresión de que les hacían objeto los empresarios tenía que provocar en ellos, necesariamente, la idea de no consentir en lo sucesivo ese trato. Y como la lucha era ineficaz si uno solo o algunos abandonaban el*

¹⁷ GARCIA, Héctor Omar; *Sindicalización de trabajadores marginados, libertad sindical individual y autotutela colectiva: una propuesta de aggiornamento del modelo sindical argentino*; DT2000-A, 1022.

trabajo, tenía forzosamente que imponerse la conclusión de dejarlo todos a la vez (la huelga), para ejercer de esta manera la presión suficiente sobre el empresario”¹⁸.

Pero la huelga no constituía por sí sola la solución. La falta de ingresos conspiraba contra la subsistencia de los trabajadores y de sus familias, mientras los patrones estaban en situación de aguardar que el hambre obligara a aquéllos a aceptar sus condiciones. De ahí nació, en buena parte, el movimiento asociacionista, como modo de resistir con mejores medios, al hacer efectiva la conjunción de las diversas fuerzas de oposición y choque en un solo conglomerado que era el sindicato. Es decir que esta organización *“representó una genuina cohesión destructora del individualismo atómico, por tener en cuenta que la sociedad sólo es la consecuencia de la acción combinada de muchos individuos para el logro de un fin. Para combatir los efectos de la nueva industria se creó un sistema sindical diverso del de los antiguos gremios. Tal propósito, para desarrollarse, tenía que vencer, y venció, múltiples dificultades. La más grave de todas, era la sanción legal, que en Francia, modelo en esto de la mayor parte de los países europeos, estaba incluida entre las prescripciones de la ley de 1791”¹⁹.* Conocida como la Ley Le Chapelier, en ella se prohibía a las personas de un mismo oficio o profesión que se reunieran en defensa de sus intereses comunes.

Pues bien, justifica la extensión de la cita y la digresión histórica un poco lejana, la simple circunstancia de que hoy asistimos, en nuestro país al menos, a un fenómeno similar. Basta con trasladar, con las diferencias propias que marcan los tiempos, la mencionada ley francesa al presente; la aplicación del artículo 1 del decreto reglamentario n° 467/88 impide que trabajadores que presentan determinada condición frente al denominado “mercado de trabajo” –carencia de una relación de dependencia formalmente reconocida- se asocien en defensa de sus intereses. Sólo los tiempos han cambiado; las dificultades para la clase asalariada, considerada individual y colectivamente, se siguen produciendo.

Antes de finalizar este capítulo creemos pertinente señalar que en otros ordenamientos internos se prevé, de forma expresa, el derecho a la sindicalización de trabajadores que dependen económicamente de un empleador, aun sin contar con una relación laboral reconocida. El caso paradigmático quizá lo constituya España, país que tiene un régimen legal especial para los trabajadores autónomos, en el que incluso se consagra la libertad sindical para quienes son plenamente independientes. Se trata del

¹⁸ CABANELLAS, Guillermo; *Tratado de Derecho Laboral*, T. III; Ediciones El Gráfico Impresores; Buenos Aires, 1949, p. 33.

¹⁹ CABANELLAS, Guillermo; ob. cit.; ps. 33/34.

Estatuto del Trabajador Autónomo (Ley 20/2007) que entrara en vigencia el 12 de octubre de 2007.

El mismo consta de 29 artículos dispuestos en cinco títulos, ello con disposiciones adicionales transitorias, derogatorias y finales. En el título I trata del ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto, en el II se mencionan las fuentes del régimen profesional, derechos y deberes (riesgos laborales, contingencias económicas), y se regula la figura del "Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente" (que también se conoce como "parasubordinado"). Los títulos IV y V contienen normas relativas a la Seguridad Social y al fomento de la actividad. En lo que nos interesa especialmente para la presente investigación, el título III se refiere a los derechos colectivos de estos trabajadores. Allí, sin distinguir según la dependencia económica – ya que rige para todos los autónomos- se consagran los siguientes derechos básicos: "a) Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente. b) Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa. c) Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales" (art. 19).

En la misma norma se consagra además que: "Las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo: a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales. b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley. c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos".

Finalmente, su artículo 20 prevé que tales asociaciones, "en cuya denominación y estatutos se hará referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos, tendrán por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades lícitas vayan encaminadas a tal finalidad. En ningún caso podrán tener ánimo de lucro. Las mismas gozarán de autonomía frente a las Administraciones Públicas, así como frente a cualesquiera otros sujetos públicos o privados".

Creemos que vale la comparación entre el régimen citado y el de nuestro país para efectuar dos importantes consideraciones. La primera es que, en lo que a derecho

de sindicalización se refiere, nuestra Ley 23.551 se ajusta a las directivas que emanan tanto del orden constitucional como del derecho internacional (en especial arts. 1, 2, 3, 4, 5 y 6). Se trata de normas que muestran claras similitudes y de las que se podrían predicar idénticas consecuencias jurídicas, si en nuestro país no se perdiera de vista que el trabajo que debe ser protegido por las leyes es el prestado tanto por quien cuenta con una relación dependiente tradicional, como el que se desempeña autónomamente, se tenga una dependencia económica o no. En los dos primeros casos pensamos que la fuente constitucional son los Arts. 14 bis y 75, inciso 22, de la Ley Fundamental. En el tercer supuesto lo es el Art. 14 de la Carta Magna.

No pasamos por alto que la ley vigente (y el decreto reglamentario) ha sido objeto de numerosas y reiteradas observaciones por parte de los órganos de control de la OIT. En especial, de las disposiciones que se refieren al reconocimiento legal del sindicato más representativo (art. 28 de la ley y art. 21 del decreto reglamentario); a la constitución de las organizaciones que se estimen convenientes y a la posibilidad de afiliarse a ellas (arts. 29 y 30 de la ley); al derecho de retención de las cotizaciones sindicales y de las exenciones tributarias (arts. 38 y 39); a la protección especial a todos los representantes sindicales (arts. 48 y 52); a los derechos de representar y defender los intereses individuales de los trabajadores (art. 31, inciso a.); y al ejercicio de los derechos de libertad sindical, sin sujeción, intervención o injerencia²⁰. Todos cuestionamientos efectuados a partir de lo que dispone el Convenio 87 de la OIT.

Ahora bien, lo que debe despertar nuestra atención es que el art. 1 del decreto reglamentario n° 467/88 no haya merecido similares observaciones por parte del citado organismo, a tenor de lo consagrado por el Art. 2 del Convenio n° 87 y teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores a los que priva del derecho a la libertad sindical y de la protección del derecho de sindicalización. También pensamos que la norma reglamentaria debe ser objeto de severo cuestionamiento desde la perspectiva del

²⁰ Comentario de la CEACR s/c.r. años 1989, se reitera 1991, 1993, 996, 1997, 1998, 1998, 2003, 2004 y Caso n° 1924/1998 y n° 1741/1995, Comentarios del Comité de Libertad Sindical. Comentarios de la CEACR s/ r.c. año 1998 (Observaciones sobre los convenios ratificados de la CEACyR Informe III 1A 2003-IB. Doc). Caso 1872/1997 comentario del CLS. Comentarios de la CEACR s/c.r. reitera 2004). Comentarios del CLS : Caso 1832/1996 y Caso n° 2054/2000. Observación individual CEACyR ,1989, reiterada en los años: 1991, 1993,1996,1997, 1998, 2001, 2003, 2004. En los comentarios del año 1989 la Comisión se remitió al párrafo 146 del Estudio general de la Comisión de Expertos de 1983 y párrafos 234, 235 y 238 de la Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical. Asimismo ver caso 1953/2000 comentario del CLS Comentario de la CEACyR del año 2001. Informe III (IA) 2003-IB.DOC , Pág.238, (C87). Recomendaciones del CLS: Caso n° 1953/2000, y Caso n° 777/1995; Caso n° 1744/1995. Las citas pueden encontrarse en DUARTE; David; *El modelo sindical argentino: "Modelo para armar"*, a quien seguimos en este tema.

Convenio 98 de la OIT (art. 2.1), entendiendo que el dictado y la aplicación de aquella constituye “un acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical” de quienes no cuentan con un empleo en relación de dependencia.

La segunda consideración que puede efectuarse a partir de la comparación con el régimen español, se relaciona con la crisis que desde hace ya algunos años atraviesa el sindicato como persona de derecho colectivo y, especialmente, con las posibles formas de solución. En otros términos, dando ya por sentado el derecho de sindicalización amplio –no restringido por la aplicación del art. 1 del decreto n° 467/88-, uno puede preguntarse si es conveniente la fundación de nuevos sindicatos que sólo reúnan a trabajadores no dependientes, o que éstos se integren a gremios de asalariados ya constituidos (sin diferenciación), o que incluso puedan formar parte de asociaciones profesionales con representación de la parte empresaria (diríamos sindicatos mixtos, tal como ocurre en España en algunas actividades). Asimismo, podríamos agregar como variable de análisis, y siguiendo también el claro objetivo de obtener la más amplia protección de los derechos de los trabajadores económicamente dependientes, cuál sería el tipo de asociación ideal; esto es, si debiera constituirse según la profesión u oficio de aquéllos, o según el grado de subordinación técnica o jurídica que tengan frente a su empleador, o teniendo en cuenta el tipo de actividad que éste desarrolla, etc. Finalmente, también correspondería preguntarse si las actividades sindicales deben ser repensadas de cara a las nuevas necesidades y aspiraciones de los futuros afiliados, teniendo en mira la transformación de sus actitudes y comportamientos, teñidos en estos tiempos de un marcado individualismo y exteriorizados, en ciertos sectores, en intereses aparentemente incompatibles. Aquí sería importante considerar la redefinición de la figura y las funciones del delegado gremial tradicional.

Trataremos de dar algunas respuestas en el apartado siguiente.

IV. CRISIS DEL SINDICATO TRADICIONAL EN NUESTRO PAIS Y EN EL MUNDO. PROPUESTAS PARA SU SUPERACION.

Desde las más diversas perspectivas, existe consenso respecto a la existencia de una crisis en la representatividad sindical del movimiento obrero. También, aunque en menor medida, se coincide en que ello es el producto de un devenir histórico. En tal sentido, puede sostenerse que el modelo sindical conformado a mitad del siglo pasado, en una etapa caracterizada por el pleno empleo, el desarrollo industrial y la organización

sindical por rama de actividad a partir de "la fábrica" fordista, fue altamente eficaz para la obtención de conquistas obreras.

Con la crisis del Estado de Bienestar y la instauración de políticas neoliberales – nuestro país es un claro ejemplo-, con sus consecuentes efectos de heterogeneidad y fragmentación de la clase trabajadora, el modelo de unicidad promovida y concentración sindical, sólo atento a los asalariados dependientes con una estabilidad en su empleo de muchos años, no pudo (y ya no puede) dar respuestas óptimas a las necesidades de sus representados. Baste decir que en la Argentina, actualmente, sólo el doce por ciento de las empresas posee representación sindical en el ámbito de trabajo y los niveles de afiliación de los trabajadores son lo más bajos de los últimos cincuenta años²¹.

Sin pretender agotar el debate, pero a fin de incluir en la perspectiva histórica expuesta un criterio metodológico en el análisis, podemos sintetizar en cuatro aspectos distintos pero interrelacionados la crisis del sindicalismo. Por un lado la *crisis de la capacidad de agregación de intereses* frente a la fragmentación de la clase trabajadora, de la descentralización de la producción, de la precarización de las relaciones laborales y la tercerización de la economía segmentadora del colectivo laboral; por el otro la *crisis de lealtad de sus militantes* frente a la emergencia del posmodernismo individualista, generadora de otros sentimientos de pertenencia que llevó al desinterés por la acción sindical y a su debilitamiento; también la *crisis de representatividad* resultante de la sumatoria de las dos anteriores; y finalmente la *crisis de profesionalidad* vinculada con el sujeto sindicalizable que, como ya vimos, tradicionalmente el Derecho del Trabajo lo hacía depender de dos condiciones: la existencia de la relación de dependencia y la profesionalidad u oficio del trabajador, según lo definió la doctrina y que le confirió su identidad de clase trabajadora²².

²¹ Cfme. LOZANO, María Paula; *El ejercicio de la libertad sindical en el ámbito laboral*; LA LEY 2009-E, 280. Respecto a estos temas, creemos pertinente además señalar lo siguiente: "desde los años 70, y sobre todo en la década del 90, el mercado de trabajo experimentó transformaciones considerables, con efectos potenciales sobre la sindicalización (Marshall y Perelman, 2004). Se produjeron cambios en la estructura del empleo que usualmente tienen repercusiones sobre la tasa de sindicalización global: caída de la participación en el empleo de la industria (entre 1992 y 2000 su participación en el empleo asalariado se redujo del 31% al 19%) y de los servicios públicos que se privatizaron (ambos sectores con tasas de sindicalización más elevadas) y aumento en la de los establecimientos más pequeños (con tasas de afiliación más bajas); y crecimiento de la incidencia del empleo no registrado (no habilitado para afiliarse) y del empleo temporario (menos proclive a la sindicalización). El considerable incremento del desempleo se sumó al del empleo no registrado, reduciendo aún más la población sindicalizable. Los persistentemente elevados niveles de desempleo, junto con la inestabilidad de las contrataciones (intensificada entre otros por las reformas laborales), generaron además un contexto de fuerte inseguridad del empleo; inestabilidad laboral e inseguridad del empleo son factores que, como vimos, tenderían a desalentar la sindicalización" (Publicado en <http://www.aset.org.ar/congresos/7/07004.pdf>).

²² En esta clasificación seguimos a Luis RAFFAGHELLI en *Apuntes sobre sindicato y conflicto*; Equipo Federal del Trabajo; VI° Congreso Nacional "Trabajo y Crisis"; Comodoro Rivadavia, 10, 11 y 12 de Noviembre de 1999.

Creemos que el último aspecto es el que debemos abordar con más énfasis desde la perspectiva de este trabajo, aunque sin pasar por alto que el primero de los referidos – generalmente reconocido como causa principal de la crisis del sindicalismo mundial– debe servirnos de marco general de análisis como elemento estructural dado. Pensamos que la interrelación de ambos aspectos es abordada sintética y precisamente por Horacio Meguira cuando sostiene que *“el paradigma de los nuevos movimientos sindicales mundiales, resulta en cómo contener a las fragmentaciones de la clase: los trabajadores precarizados, desocupados, subocupados y cuentapropistas. Lo que conlleva en principio a definir al trabajador como sujeto sindicalizable alejándonos del concepto tradicional del trabajador dependiente. Por lo tanto, en esta redefinición, el sujeto sindicalizable, es mucho más amplio de la concepción tradicional concebida para otra organización del trabajo y por ende, a la conceptualización de clase trabajadora referida en el trabajador dependiente... La identidad originaria de clase que se dio tradicionalmente a través de la profesionalidad, hoy debe buscar nuevas formas defensivas y organizacionales que permitan diluir la fragmentación de la clase a que aludimos. Los primitivos orígenes del sindicalismo en cuanto a la organización defensiva y colectiva, hoy se encuentran igualmente vigentes, fundamentalmente por la extensión del capitalismo y la relación entre las fuerzas del capital y trabajo. Los fenómenos de sobre-explotación, desprotección y desamparo de los trabajadores se han agudizado, pero se expresan, no solamente en el seno de la empresa, sino también, fuera de ella”*²³.

Siguiendo este criterio que claramente compartimos, desde ya debemos descartar, como alternativa al futuro, la posibilidad de que coexistan en una misma asociación profesional, trabajadores económicamente dependientes (aun no subordinados) y empleadores. Se tratará siempre de sujetos vinculados por una relación de conflicto permanente, dado por una desigual distribución del poder. En consecuencia, aquí es donde debe cobrar relevancia la noción de interés colectivo de los trabajadores, unidos en la identificación del antagonista por un vínculo de solidaridad y como contrapoder empresario. Se trata, en todo caso, de reelaborar aquella noción en un sistema económico que ha modificado sus estructuras productivas y organizativas y que ha desestructurado las relaciones sociales. Como sostiene Guillermo Gianibelli, *“las nociones de categoría profesional, oficio, especialidad y hasta la de clase entraron en crisis conjuntamente con el cambio de paradigma de empresa. La identificación del*

²³ MEGUIRA, Horacio David; *La representación sindical en la ley argentina*, DT 1998-B, p. 2205.

*interés colectivo, sobre la base de aquellas categorías también se problematiza. Sin embargo, el rasgo permanente de referencia explícita del sujeto empleador, en términos de marco para la expresión del conflicto, ha sido desde siempre un espacio dúctil para el desarrollo de dicho interés y, en su actuación, del sujeto de representación”*²⁴.

En otros términos, pensamos que la noción de interés colectivo de los trabajadores debe constituir (seguir constituyendo) la respuesta moderna a la aparición de los nuevos sectores económicos y/o formas de organización del capital que todavía no la han recibido. Ese interés, reiteramos, ya no puede pensarse alrededor de la concepción tradicional de dependencia referencial a la fábrica fordista, sino que debe atender a lo que Robert Castel denomina “*itinerario de vulnerabilidad*”²⁵, concepto que denota una preocupación por la defensa coyuntural de la clase asalariada (subordinada y no subordinada, formal y precarizada, empleada y subempleada), pero que también constituye el punto de partida para el progreso estructural de los más desposeídos en pos de su inserción social.

Ello no significa perder de vista que el lugar donde deben desarrollarse las formas organizativas de los trabajadores, será el ámbito que incida sobre la toma de decisiones de los empleadores, en principio el lugar de trabajo. No debe confundirse al nuevo sindicato que aquí se propicia con un partido político, aun cuando creemos que aquél deberá ser un interlocutor más en la discusión política y no perder su reconocido rol democratizador dentro de la sociedad. En esos menesteres se ha encontrado y deberá seguirse encontrando, todavía con mayor fuerza, la acción sindical, encaminándose al posicionamiento de los trabajadores frente al patrón, pero también frente al Estado, procurando intervenir en la decisión de los programas económicos y sociales.

A tales fines deben recobrar todo su valor los principios de *libertad sindical*, no ya como expresión del derecho de afiliación individual garantizado constitucionalmente –según sostuviéramos en los apartados anteriores-, sino en su dimensión colectiva, como actuación externa de la organización sin interferencias de terceros, y de *democracia sindical*, hacia su interior. Principios ambos que pugnan con el modelo propiciado históricamente por nuestro país, en el que la concentración y la verticalidad resultan funcionales a las estructuras de poder político y, muchas veces, económico.

²⁴ GIANIBELLI, Guillermo; *Transformaciones de la empresa y el Derecho del Trabajo*; en *Las transformaciones de la empresa en el Derecho del Trabajo*; Rubinzal Culzoni Editores; Santa Fé, 2007.

²⁵ La cita la efectúan GARCIA, Héctor Omar; GIANIBELLI, Guillermo; MEGUIRA, Horacio David; MEIK, Moisés; y ROZENBERG, Enrique, en *Tiempo de Derechos. Propuestas para la construcción de un derecho social en democracia*; DT 2005 (mayo), 590-DT 2005-A, 590.

Principios ambos que deben, por otro lado, actuar en conjunto para egresar de la situación crítica que atraviesa el sistema sindical argentino pues, como señalan gráficamente García, Gianibelli, Meguira, Meik y Rozenberg, *“de ese estado no se recuperará con inyecciones de pseudo democracia interna sin libertad sindical, ni con el botox del cupo femenino. La pretensión de adaptar el régimen sindical a través de la imposición de contenidos democráticos a los estatutos de las organizaciones manteniendo la representación vertical monopólica, tendrá un mero efecto cosmético, sino contraproducente, en todo caso estéril para la resolución de la problemática actual de la clase obrera frente al poder económico constituido. Como las vitaminas a un obeso sedentario, una reforma en términos de ‘democracia interna sin libertad sindical’ no tendrá más consecuencia que contribuir a acrecentar su peso; con suerte, será un ilusorio placebo que lo distraerá de enfrentar verdaderamente su problema”*²⁶.

Pensamos que estas consideraciones nos llevan a descartar también que sea posible, dentro de los actuales sindicatos organizados en forma vertical y vinculados a la rama de actividad, la inclusión de los trabajadores deslaboralizados en sus senos. Aun cuando no descreamos que “la unión hace la fuerza” —como veremos más adelante—, la práctica argentina puede permitirnos predecir que la incorporación de estos asalariados operará como una acumulación (“cosmética” en los términos de los autores citados) funcional a la racionalidad del actual sistema y, con ello, a los intereses de la parte empresaria. Si bien consideramos que en lo inmediato sería un avance permitir que los trabajadores económicamente dependientes integren los sindicatos tradicionales, obviando la aplicación del decreto 467/88, no perdemos de vista que dicho progreso operaría sólo en términos de democracia asociacional, manteniendo la racionalidad de la concentración y verticalidad que caracteriza a aquéllos. En términos teóricos, se trata de la construcción de nuevas asociaciones profesionales que respondan a las actuales organizaciones productivas características de la estructura horizontal y descentralizada de la empresa posfordista.

Lo cual implica también un replanteo del prototipo de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo. Es en tal sentido que hoy se habla de la *crisis de representatividad* a la que aludiéramos con anterioridad. Hace ya casi 20 años Geraldo Von Potobsky señalaba, como una consecuencia trascendental de la modificación de las estructuras productivas, la pérdida de efectivos gremiales a nivel global, así como el

²⁶ GARCÍA, Héctor Omar; GIANIBELLI, Guillermo; MEGUIRA, Horacio David; MEIK, Moisés; y ROZENBERG, Enrique; ob. cit..

oscurecimiento de la imagen de los sindicatos²⁷. Hoy la figura del delegado gremial se muestra ineficaz tanto para asumir la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral, como para desempeñar la multiplicidad de representaciones que el orden jurídico y, fundamentalmente, el orden social pone a su cargo. Ya desde el inicio, desde la racionalidad del sistema promovido reglamentariamente, resulta imposible que un mismo mandatario sea fiel a dos voluntades muchas veces contrapuestas, las que provienen de los afiliados y de los no afiliados, por un lado, y las que descienden de la estructural sindical vertical que integra, por el otro.

Deviene imperativa una democratización, sí, en lo que refiere a la representación sindical como condición necesaria para responder a las formas actuales de la organización productiva empresaria. En tal sentido, recientes experiencias demuestran que, como ha ocurrido reiteradamente en la historia del Derecho Social y del Movimiento Obrero, los trabajadores se organizan, actúan y se expresan en el conflicto con independencia de la estructura formal de representación. Los casos ocurridos en la empresa Metrovías son una muestra de ello. No creemos que desde la perspectiva del derecho colectivo resulte la situación ideal, aunque valoramos la experiencia como una respuesta positiva a la falta de representatividad sindical y a la fragmentación estimulada por la organización productiva. Pensamos que la correspondencia entre la representación real y la representación formal de todos los trabajadores debe empezar a validarse por elementos más estructurales que las coyunturales (aunque valiosas en tanto democráticas) asambleas, las cuales son de más dificultosa realización en estructuras laborales descentralizadas.

Así es como los avances en las telecomunicaciones, por ejemplo, no deben ser sólo funcionales a los procesos económicos del presente y del futuro; también pueden constituir herramientas para el despliegue de actividades sindicales (convocatorias, elecciones democráticas, difusión de propuestas, capacitación profesional, etc.) tendientes a la movilización y a la unión de la nueva clase trabajadora, horizontalmente distribuida, pero enfrentada a un único poder económico. De ello deben hacerse cargo tanto los sindicatos como los nuevos delegados. Éstos ya no pueden ni podrán

²⁷ VON POTOBSKY, Gerardo; *Representación de los Trabajadores y Negociación Colectiva*; DT, 1993-A, 399. Allí se señalaba que Francia tenía la tasa más baja de sindicalización en Europa con un 12%, mientras que España alcanzaba el 16% y Alemania no superaba el 33%, aproximadamente. Dos años después y respecto de la Argentina, Guillermo LOPEZ (en *“El Modelo Sindical Argentino”*; DT 1995) la ubicaba en torno al 50%, mientras que Claudio LOZANO (IDEP – Boletín de Coyuntura – “Los Niveles de Sindicalización y la Propuesta del C.T.A.”) la situaba en el 29,5% para 1994.

desempeñar funciones sindicales sólo en el establecimiento determinado por el patrón; su actuación debe alcanzar a todos aquéllos trabajadores que son objeto de procesos de tercerización, y/o de deslocalización y/o de deslaborización, y que no brindan su fuerza de trabajo en el mismo lugar. Si bien no debe perderse el sindicato como establecimiento físico de pertenencia y de distinción de la clase asalariada, su importancia deviene relativa en los grandes centros urbanos y ante la diversidad de ámbitos laborales, exigiendo nuevas formas de contacto con los representados para la agregación de intereses en pos de la conformación del “interés colectivo”. La tecnología de la información y las comunicaciones y los nuevos delegados aquí propuestos, reiteramos, tienen mucho que hacer al respecto.

También postulamos que el nuevo delegado gremial debe interactuar con representantes sindicales de otros ámbitos, en este caso tanto de trabajadores formalmente dependientes (asociaciones sindicales tradicionales) como de los que se encuentran deslaborizados (autónomos, monotributistas, socios de cooperativas de trabajo, etc.). Ello nos conduce a intentar responder otra cuestión que nos queda pendiente, cual es el tipo de asociación que debiera constituirse para esta última clase de asalariados.

V. EL NUEVO SINDICATO.

Creemos que este aspecto es el que presenta mayor dificultad, dada la diversidad y las variables que la organización productiva actual expone. Sin hacer un esfuerzo imaginativo muy grande, pensemos simplemente en casos en los que personas de diferentes oficios (vgr. carpinteros, pintores, arquitectos, diseñadores, electricistas, etc.) prestan servicios, bajo la apariencia de una falsa autonomía o independencia, que en definitiva son explotados por un beneficiario o un grupo reducido de beneficiarios (empresa constructora, pools de inversión inmobiliaria, cooperativas de viviendas, etc.). A los fines de una mejor defensa y representación de sus intereses ¿convendría que se conformen en asociaciones sindicales según su oficio o sería mejor que se organicen colectivamente tomando como referencia la actividad o la identidad del o los beneficiarios/empleadores? La pregunta formulada puede plantearse claramente en términos de tipología sindical, esto es, sindicato de oficio, sindicato de actividad o sindicato de empresa, según el orden seguido precedentemente.

La respuesta que se dé debe contemplar, como negativa, la posibilidad de que diversas corporaciones conformadas a partir de los oficios de sus miembros, enfrenten

separadamente a un único sector empresarial, aun cuando estén representados todos los asalariados independientes. Tampoco debe seducirnos del todo la idea de que estos trabajadores, de diferentes orientaciones profesionales, confluyan en única asociación teniendo en mira a la persona física o jurídica que se apropia de sus servicios. Es claro que ambas alternativas son mejores que la inexistencia de asociación sindical alguna y, si rápidamente nos requirieran escoger entre ellas, sin duda preferiremos a la segunda como la más adecuada para negociar con mayor fortaleza con la representación patronal, en tanto existe una identificación inmediata del contrapoder. Sin embargo creemos que ninguna de las opciones están eximidas de defectos.

Así, la dispersión de trabajadores agrupados en diferentes organizaciones colectivas siempre es funcional a la parte empresarial. No en vano, tal es la situación que han propiciado los gobiernos de facto sostenidos por el poder económico más concentrado. Así, en nuestra historia tuvo vigencia el decreto 9270/56 que, so pretexto de promover la libertad sindical y asegurar el funcionamiento auténticamente democrático en los sindicatos, fue pensado como una forma de servir a otros intereses que nada tienen que ver con los de la clase asalariada.

Por otro lado, la constitución de asociaciones sindicales mediante trabajadores que desempeñan oficios y profesiones disímiles puede verse obstaculizada, en su formación y funcionamiento, por la existencia de intereses diferenciados y por la falta de identidad entre los representados, cuestiones que indudablemente repercuten en la solidaridad al propio interior del colectivo. La creación de sindicatos de personal jerárquico en algunas actividades es un ejemplo de ello.

A tenor de lo expuesto hasta aquí podría pensarse que el tipo de organización que se postula es aquél que incluya en su seno a todos los trabajadores independientes, sin diferenciación de actividad, profesión, oficio o patrón. Tampoco ello es del todo correcto, en tanto la amplitud de intereses a representar puede conspirar contra la efectividad de la actuación de semejante organización colectiva. Se producirían, en definitiva, parte de los efectos negativos referidos en los párrafos anteriores, con el riesgo adicional, dada la experiencia histórica en nuestro país, de generar una enorme organización burocrática y vertical con mucho poder, sí, pero con nula representatividad de sus integrantes.

No se trata de ofrecer una mirada escéptica y relativista del futuro sino de pensar desde la teoría cuáles son las ventajas y las dificultades que cada tipo de asociación sindical presenta y enfrenta. Sin duda, mostrándonos más optimistas, podemos señalar

como ideal una que encuentre un equilibrio entre las propuestas, que potencie sus virtudes y que minimice sus defectos, que combine, partiendo de la libertad, democracia y unidad sindical. Pensamos que la alternativa más efectiva sería la constitución de asociaciones a partir de unidades territoriales (municipales, departamentales o provinciales), dentro de las cuales exista una suficiente representación de cada uno de los oficios o profesiones que las integran, pero sin que ello implique un debilitamiento por dispersión interna. En los casos de trabajadores (“independientes”) que prestan servicios para un solo empleador (y no tengan relación laboral reconocida), creemos que debería preverse el derecho de asociarse también, y en su caso, al sindicato de empresa que enucleara a todos los dependientes de ésta. En tal supuesto, sería de fundamental importancia el papel a desempeñar por los delegados de ambas asociaciones profesionales, conforme lo expusieramos precedentemente.

También lo sería la integración regional de estos nuevos sindicatos a través de la constitución de federaciones y confederaciones de asociaciones de trabajadores autónomos, monotributistas, socios cooperativos, etc, tanto provinciales como interprovinciales, nacionales e internacionales. Creemos que la democracia y la horizontalidad de estas nuevas macro organizaciones colectivas estarían garantizadas en la medida que incluyan la mayor cantidad posible de asociaciones territoriales de primer grado.

Enfatizando en esta necesidad confederativa, creemos que vale citar las siguientes palabras de Benito Valenciano: *“el sindicalismo tiene que ser necesariamente capaz de integrar, porque tiene que resolver la tensión entre lo general y lo específico, que aflora en la diversidad, entre lo global y lo local. Para ello es imprescindible que el modelo organizativo se acomode a la estructura de la realidad, que genere nuevos métodos de organización para llegar a una mano de obra cada vez más dispersa. Y es preciso señalar que la capacidad de organización del sindicato, del sindicalismo para ser más exactos, no se mide por su capacidad de control disciplinario de los procesos, sean internos o externos; se mide por su capacidad de aunar voluntades, expectativas y necesidades, de tal modo que se reconozca en todo ello ‘un sentido’ inequívoco. No se trata de establecer mecanismo de coerción, sino sentar las bases de la cooperación; no es mandar, es dirigir; no se trata de burocracia, se trata de organización. Son tiempos en los que hay que ampliar la intervención del sindicalismo en la lucha de los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras, cada vez más ligados a los derechos de ciudadanía, cada vez más soporte de la democracia y el trabajo en nuestro tiempo”*.

“El sindicato pues, debe enfrentarse a los procesos de descentralización productiva, a las cada vez más generalizadas cadenas de contratistas y subcontratistas, a la dispersión física de los trabajadores, a la mayor individualización del trabajo y de las relaciones laborales con nuevas propuestas en el terreno organizativo y de la acción sindical. Sin olvidar que los modelos de organización sindical son un factor fundamental que influye en la evolución de los sindicatos frente a los cambios económicos y sociales. Se impone cada vez con más fuerza, ante el tenor de los cambios que se vienen produciendo, de cómo afectan estos al mundo de la empresa, a las relaciones sociolaborales, una alianza estratégica de unidad sindical, que favorezca el liderazgo sindical del sindicalismo confederal y de clase, frente a los riesgos más que evidentes de dispersión, e incluso de atomización sindical, para, entre otras cosas, hacer frente a un mercado de trabajo cada vez más diverso y heterogéneo en realidades y aspiraciones”²⁸.

VI. CONCLUSIONES.

La intención original de esta investigación ha sido cuestionar el régimen legal argentino, en tanto priva del derecho de asociación sindical a un número cada vez más significativo de trabajadores. Resulta lamentable que una norma que tiene la jerarquía de un reglamento contravenga expresamente derechos consagrados en nuestra Constitución Nacional desde hace más de cincuenta años, y que han sido la consecuencia de la lucha del movimiento obrero.

También debe desagradarnos la aplicación irrestricta que de tal norma reglamentaria se hace desde los organismos de los poderes del Estado, no sólo por una cuestión de mera jerarquía legal o porque nos encontremos enrolados en una posición iuslaboralista. En definitiva también se trata de la responsabilidad del Estado Argentino frente a la comunidad internacional.

Desde el punto de vista del trabajador económicamente dependiente, podemos decir que se produce una doble afectación. La primera en la consideración individual, al verse privado de una relación laboral reconocida que al mismo tiempo es generadora de otros derechos. La segunda, en perspectiva del derecho colectivo según hemos visto en este trabajo. Si bien pensamos que los jueces pueden y deben neutralizar las consecuencias de la afectación referida en primer término (artículo 23 de la LCT

²⁸ BENITO VALENCIANO, Rodolfo; *El Rol del Sindicato en la Economía Globalizada*; CTA - Observatorio del Derecho Social // Boletín Electrónico Periódico // Año 01 N° 09; publicado en www.cta.org.ar.

mediante), queda claro que respecto de la segunda intervendrán mayoritariamente fuera de tiempo, una vez finalizado el vínculo, cuando ya los derechos sindicales carecen de la efectividad que tienen cuando éste se mantiene vigente. De allí nuestra preocupación y las humildes propuestas formuladas.

Por otro lado, el tratamiento de la idea original de la investigación nos condujo a repensar el rol del nuevo sindicato, el que necesariamente deberá incluir entre sus representados a estos trabajadores económicamente dependientes, si quiere superar el estado crítico que en la actualidad atraviesa tanto a nivel local como internacional. En algún pasaje señalamos que no descreíamos de que “la unión hace la fuerza”, justamente porque pensamos que la única manera de enfrentar al capital de estos y los próximos días sería mediante la actuación confederada del movimiento sindical, procurando la representación de cada uno de sus integrantes (con sus innegables diferenciaciones), pero de todos unidos (frente a un poder económico cada vez más concentrado).

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA (por autor):

- BENITO VALENCIANO, Rodolfo; *El Rol del Sindicato en la Economía Globalizada*"; CTA - Observatorio del Derecho Social // Boletín Electrónico Periódico // Año 01 N° 09; publicado en www.cta.org.ar.
- CABANELLAS, Guillermo; *Tratado de Derecho Laboral*, T. III; Ediciones El Gráfico Impresores; Buenos Aires, 1949.
- CAPON FILAS, Rodolfo; *Protección constitucional del trabajo*; Sup. Const. Esp. 2003 (abril), 72 - LA LEY2003-C, 1150.
- CORNAGLIA, Ricardo J.; *Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho Sindical*. 2° Edición Actualizada, La Ley; Buenos Aires, 2010.
- CORTE, Néstor; *El modelo Sindical Argentino – Régimen legal de las asociaciones sindicales*, 2da. Edición actualizada, Rubinzal-Culzoni Editores., Santa Fe, 1994.
- DUARTE, David; *El modelo sindical argentino: "Modelo para armar"*; publicado en www.observatoriocta.org.ar.
- GARCIA, Héctor Omar; *Sindicalización de trabajadores marginados, libertad sindical individual y autotutela colectiva: una propuesta de aggiornamento del modelo sindical argentino*; DT2000-A, 1022.
- GARCIA, Héctor Omar; GIANIBELLI, Guillermo; MEGUIRA, Horacio David; MEIK, Moisés; y ROZENBERG, Enrique, en *Tiempo de Derechos. Propuestas para la construcción de un derecho social en democracia*; DT 2005 (mayo), 590-DT 2005-A, 590.
- GIANIBELLI, Guillermo; *Transformaciones de la empresa y el Derecho del Trabajo*; en *Las transformaciones de la empresa en el Derecho del Trabajo*; Rubinzal Culzoni Editores; Santa Fé, 2007.
- LOPEZ, Guillermo "El Modelo Sindical Argentino"; DT 1995.
- LOZANO, María Paula; *El ejercicio de la libertad sindical en el ámbito laboral*; LA LEY 2009-E, 280.
- MEGUIRA, Horacio David; *La representación sindical en la ley argentina*, DT 1998-B.
- RAFFAGHELLI, Luis; *Apuntes sobre sindicato y conflicto*; Equipo Federal del Trabajo; VI° Congreso Nacional "Trabajo y Crisis"; Comodoro Rivadavia, 10, 11 y 12 de Noviembre de 1999.
- SARTHOU, Helios, *Primeras reflexiones sobre trabajo, derecho, integración Mercosur y globalización ante las puertas del nuevo siglo*, en Contextos, Revista Crítica de Derecho Social n° 3/99, Buenos Aires.
- VON POTOBSKY, Geraldo; *Representación de los Trabajadores y Negociación Colectiva*; DT, 1993-A, 399.