

Kabat, Marina

Las comisiones internas bajo el peronismo clásico (Argentina 1946-1955): Conflictos en torno a su accionar y reglamentación

Cuadernos de historia

2014, nro. 41, p. 107-131

Kabat, M. (2014). Las comisiones internas bajo el peronismo clásico (Argentina 1946-1955): Conflictos en torno a su accionar y reglamentación. Cuadernos de historia (41), 107-131. En Memoria Académica. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.14837/pr.14837.pdf

Información adicional en www.memoria.fahce.unlp.edu.ar



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirlGual 4.0 Internacional
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

CUADERNOS DE HISTORIA 41

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HISTÓRICAS

UNIVERSIDAD DE CHILE DICIEMBRE 2014: 107 - 131



LAS COMISIONES INTERNAS BAJO EL PERONISMO CLÁSICO (ARGENTINA 1946-1955). CONFLICTOS EN TORNO A SU ACCIONAR Y REGLAMENTACIÓN

*Marina Kabat**
*Ianina Harari***

RESUMEN: A diferencia de la mayoría de los países latinoamericanos donde la negociación colectiva se encuentra descentralizada a nivel de empresa, en Argentina, al igual que en Brasil, prevalece la negociación centralizada por rama con sindicato único por actividad. Pero en Argentina, estos sindicatos por rama se articulan con una representación gremial en los establecimientos conformada por las comisiones internas. Los dos primeros gobiernos peronistas (1946-1955) constituyen un período crucial en el desarrollo de estos organismos. En este trabajo estudiamos los conflictos que se producen en dichos años en torno a las comisiones internas en la industria metalúrgica y la industria del calzado y analizamos la reglamentación referente a las comisiones internas en los convenios colectivos de 1954, así como las tensiones presentes en su negociación.

PALABRAS CLAVE: negociación colectiva, peronismo, comisiones internas, sindicatos, industria metalúrgica, industria del calzado.

* Doctora en Ciencias Sociales, con mención en Historia, investigadora del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales - Facultad de Humanidades y Ciencias de Educación - Universidad Nacional de la Plata - IDHICS FAHCE- UNLP / CONICET y docente de la Universidad de Buenos Aires. Correo electrónico: marinakabat@yahoo.com.ar

** Licenciada en Sociología, Doctora en Ciencias Sociales con mención en Historia, becaria posdoctoral del CONICET y del Instituto Gino Germani (UBA), docente de la Universidad de Buenos Aires. Correo electrónico: ianinaharari@yahoo.com.ar

*SHOP-FLOOR ORGANIZATIONS UNDER CLASSIC PERONISM
(ARGENTINA 1946-1955). CONFLICTS OVER THEIR ACTIONS
AND REGULATION*

ABSTRACT: Unlike most Latin-American countries where collective bargaining is decentralized at the firm level, in Argentina -as well as in Brasil-, collective bargaining is centralized and carried out by a single union per activity branch. However, in Argentina these branch unions articulate themselves with a union-based representation in the shop-floor; the so called “internal commissions”. The first two Peronist governments (1946-1955) are a crucial period in the development of these organisms. In this paper we study the conflicts related to the internal commissions that arose in these years in the metallurgical and the shoe industries and we analyze the rules and regulations governing the internal commissions fixed in the collective labor agreements of 1954 and the tensions that emerged in their negotiation.

KEY WORDS: *collective bargaining, peronism, internal commissions, unions, metallurgical industry, shoe industry.*

Recibido: noviembre 2013

Aceptado: agosto 2014

Introducción

La institucionalización de los sindicatos durante las dos primeras presidencias de Perón (1946-1955) encerraba una contradicción: fue fruto del ascenso de la lucha obrera tanto como un intento por parte del Estado burgués, comandado por Perón, de contener esa lucha. Es por ello que el carácter de la legislación sobre la actividad sindical y su aplicación concreta se encontraba en disputa. En ese sentido, es posible reflexionar sobre la normativa referente a la figura de delegado y de las comisiones internas. En 1945 se sancionó un régimen sindical que habilitaba la presencia sindical en las fábricas. El decreto nº 23.852 de 1945 brinda a las asociaciones con personería gremial el derecho de “contribuir a la vigilancia en el cumplimiento de la legislación del trabajo” y a los obreros, el derecho a peticionar a sus empleadores “por sí o por intermedio de sus representantes”¹. Esto otorga un marco legal al accionar de los cuerpos de delegados y comisiones de internas que ya funcionaban.

¹ Decreto nº 23.852 del 2/10/1945, artículos 33 y 49.

A diferencia de la mayoría de los países de América Latina donde predomina una negociación descentralizada por empresa, en Argentina al igual que en Brasil, prevalece la negociación centralizada por rama con sindicato único por actividad. Las comisiones internas constituyen órganos del sindicato que actúan en el lugar de trabajo y una de sus funciones principales es velar por el cumplimiento efectivo de la legislación laboral, pero, como veremos, logran concentrar mayores prerrogativas vinculadas con la disciplina laboral o la organización del trabajo. Bajo los dos primeros gobiernos peronistas, la fortaleza de las comisiones internas radicaba tanto en su arraigo en los distintos lugares de trabajo, como también en su articulación con los sindicatos por rama, a su vez inscriptos en la alianza gobernante. Más allá de los conflictos entre estos distintos niveles, el poderío del entramado sindical argentino no puede fundarse en uno solo de estos niveles de actuación gremial, sino en su presencia simultánea y su complementación².

Durante los gobiernos peronistas el poder de estas comisiones se acrecienta. Por ello, los empresarios van a impulsar una reglamentación que delimite y acote las funciones de los delegados y de las comisiones internas. Éste va a ser, precisamente, uno de los principales reclamos patronales en el Congreso de la Productividad y Bienestar Social que sesiona durante marzo de 1955. Este Congreso, impulsado por Perón, es convocado en forma conjunta por la central empresaria (Confederación General Empresaria –CGE) y obrera (confederación General del Trabajo –CGT–). Perón buscaba generar un acuerdo para remover las cláusulas de los convenios laborales que impedían formas de pago por incentivo o que restringían la movilidad de la fuerza de trabajo dentro de la empresa fijándola a un puesto, disminuir el ausentismo y regular las comisiones internas poniendo coto a su poder dentro de las fábricas. Si bien formalmente la CGT apoyó el evento, frustró toda resolución concreta, por lo que el Congreso fue un fracaso. Las comisiones internas no fueron reglamentadas en esta instancia y los empresarios no obtuvieron ninguna de sus demandas³.

² Esta complementariedad de los distintos niveles de representación sindical es señalada por Palomino, H., y Senén González, C., “Emergencia de subsistemas de relaciones laborales en las empresas: sus impactos socio-culturales”, *Relaciones Laborales y Seguridad Social* 1(1), 1998. En el mismo sentido se expresa Becaria, cuando sostiene que en momentos en que las comisiones internas no pueden contar con el respaldo sindical, su capacidad de negociación se ve resentida. Beccaria, Luis, “Distribución del ingreso en la Argentina: Explorando lo sucedido desde mediados de los setenta”, *Desarrollo económico*, vol. 31, n°. 123, 1991, pp. 319-338.

³ Bitrán, Rafael, *El congreso de la Productividad*, Buenos Aires, El bloque, 1994; Kabat, Marina, “El congreso de la Productividad de 1955: un análisis desde los enfrentamientos de la industria del calzado”, *Razón y Revolución* nº 17, 2º semestre de 2007; James, Daniel,

El desarrollo de las comisiones internas y los conflictos referentes a su reglamentación fueron abordados por la bibliografía desde una perspectiva general. Por una parte, la posición empresaria ha sido examinada, sobre todo, a partir de las declaraciones de las organizaciones corporativas⁴ y de su ya citada participación en el Congreso de la Productividad y Bienestar Social. Los estudios sobre las comisiones internas y el movimiento obrero pueden dividirse entre aquellos que mantienen una perspectiva general⁵ y las indagaciones parciales sobre el accionar de las comisiones internas, generalmente focalizadas en conflictos desarrollados en sectores económicos específicos⁶.

Hasta el momento, ha existido cierto consenso en torno a la idea de que el peronismo en el poder no habría logrado regimentar las comisiones internas, ya que habían resultado infructuosas las acciones emprendidas en tal sentido en el Congreso de la Productividad y Bienestar Social⁷. Cabe señalar que, hasta el inicio de nuestro análisis de los convenios de 1954, nosotros compartíamos esta creencia⁸. En cambio existe mayor controversia, sobre la evolución posterior de las comisiones internas. Para James, tras 1959 habrían sufrido las consecuencias de la derrota de la resistencia peronista, y sus facultades habrían sido cercenadas

⁴ “Racionalización y respuesta de la clase obrera contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”, *Desarrollo Económico* nº 83, Buenos Aires, 1981.

⁵ Jáuregui, Aníbal, “¿Industria sustitutiva o sustitución de industriales? Los empresarios argentinos y el peronismo (1945-1955)”, *Revista de Sociología e Política* 25, 2007; Horowitz, Joel, “Industrialists and the Rise of Perón, 1943-1946: Some Implications for the Conceptualization of Populism”, *The Americas* 47.2, 1990, pp. 199-217. Brenan, James y Marcelo Rougier, *Perón y la burguesía argentina. El proyecto de un capitalismo nacional y sus límites*, Buenos Aires, Lenguaje claro editora, 2013.

⁶ Por ejemplo, Doyon, Louise, “Conflictos obreros durante el régimen peronista”. En Torre, Juan Carlos, *La formación del sindicalismo peronista*, Buenos Aires, Legasa, 1988.

⁷ Ceruso, Diego y Marcos Schiavi, “La organización obrera de base en una época en transición: las comisiones internas en los orígenes del peronismo (1936-1947). El caso de los textiles y los metalúrgicos”, *Ciclos en la historia, la economía y la sociedad*, vol. 20, nº 39, Buenos Aires, ene./jun. 2012; Gil, Ernesto Javier, “Problemas en el paraíso. La huelga ferroviaria de 1950-1951”, *Trabajadores* 4, 2013; Schiavi, Marcos, “Aproximaciones a la huelga metalúrgica de 1947”, *Desarrollo Económico* 21.83, 1981; Schiavi, Marcos, “Las Comisiones Internas y el arduo camino hacia su reconocimiento durante el primer peronismo: el caso de Alpargatas”, *Mundos do Trabalho*, 2013, vol. 4, no 8, pp. 252-272.

⁸ La hipótesis sobre la falta de regimentación de estos organismos puede verse en: Bitrán, 1994, op. cit.; James, 1981, op. cit.; Basualdo, Victoria: “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: 1943-2007”. En Azpiazu, Daniel, Victoria Basualdo, y Martín Schorr, *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*, Cara o Seca, Buenos Aires, 2010, pp. 90-91. y Doyon, Louise, *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2006.

⁹ Ver: Kabat 2007, op. cit.

en el marco de un proceso de regimentación, que puede observarse en los convenios metalúrgicos de la década del 60⁹. Schneider se opone a esta visión y valora positivamente la reglamentación de las comisiones internas en el convenio metalúrgico n° 55/60¹⁰. Por su parte Harari, tras comparar este convenio con sus antecesores y sucesores, concluye que en materia de comisiones internas, este convenio no representa un avance para los trabajadores, ya que las comisiones internas ya habían sido reconocidas en el convenio n° 97/51 de 1951¹¹.

Con un enfoque similar al de Schneider, pero aún más intransigente, Adolfo Gilly plantea que, por su naturaleza, las comisiones internas y los cuerpos de delegados resultaban refractarios a toda legalidad burguesa¹². A su juicio, las comisiones internas que serían una particularidad del desarrollo sindical argentino se mantendrían siempre como un reducto de combatividad y democracia obrera. Esta posición resulta esencialista y ahistorical, y parece asumir que la organización de los obreros en el lugar de trabajo, por emerger en el espacio donde la explotación tiene lugar, ha de ser siempre quasi espontáneamente revolucionaria. Por el contrario, Anderson sostiene que toda conquista parcial de la clase trabajadora está sujeta a una reversibilidad histórica. A su juicio, todas las organizaciones creadas por la clase obrera pueden, en una coyuntura desfavorable, volverse contra ella misma¹³. Para el caso argentino, una perspectiva similar aparece en los textos de Basualdo, quien considera que, según las relaciones de fuerzas de cada momento, estos organismos pueden imponer un

⁹ James 1981, op. cit. Una visión similar sostiene Munck, Ronaldo, “Movimiento obrero, economía y política en Argentina: 1955-1985”. En *Estudios Sociológicos*, 1987.

¹⁰ Schneider Alejandro, *Los compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo 1955-1973*, Imago Mundi, Buenos Aires, 2005, p. 148. Anigstein critica a James con una posición más cercana a la de Schneider; ver Anigstein, Cecilia, “Abordajes sobre la negociación colectiva durante la convertibilidad. Aportes para interrogar al presente”, *Trabajo y Sociedad* N° 17, vol. XV, invierno 2011, Santiago del Estero, Argentina.

¹¹ Respecto a las comisiones internas, la única novedad que presenta el convenio de 1960 refiere a la composición numérica del cuerpo de delegados y de la comisión interna, así como los requisitos para poder ser electo delegado, Harari, Ianina, “Análisis de los convenios colectivos metalúrgicos entre 1948 y 1975: Apuntes para una periodización”, *Jornadas de Historia Económica*, 2010, Río Cuarto, Córdoba.

¹² Gilly, Adolfo, “La anomalía argentina. Estado, clase y corporaciones”. En González Casanova, Pablo, *El estado en América Latina: teoría y práctica*, México DF, Siglo XXI, 1985.

¹³ Anderson, Perry, “Alcances y limitaciones de la acción sindical”. En Pizzorno, Anderson, Mallet, Momigliano, *Economía y política en la acción sindical*. Cuadernos Pasado y Presente 44, 1978, México, p. 62.

límite al dominio del capital en los lugares de trabajo o resultar un instrumento de control de las bases obreras¹⁴.

El conjunto de la bibliografía resalta la importancia de las comisiones internas en la determinación de la fortaleza del sindicalismo argentino, pero las investigaciones hasta ahora disponibles no han podido dar plena cuenta de su desarrollo. El objetivo de este artículo es contribuir a saldar este déficit, a través, por un lado, del análisis de los conflictos en torno a las comisiones internas en dos sectores específicos (la industria metalúrgica y la industria del calzado) y el análisis de la reglamentación referente a las comisiones internas presentes en los convenios de 1954, por otro.

De esta manera, en una primera parte de este artículo examinamos las demandas patronales y conflictos en torno al accionar de las comisiones internas en dos ramas económicas, la industria metalúrgica y la industria del calzado. Estas ramas se destacan por la importancia que ostentaban en el período, tanto a nivel económico como sindical. Constituyen testimonios donde es posible verificar el freno que las organizaciones obreras imponen a la ofensiva patronal. Para abordar estos casos, hemos relevado, entre otras fuentes, publicaciones periódicas de las entidades empresariales de ambos sectores, acuerdos colectivos firmados y prensa escrita. Analizamos también los proyectos que estos dos sectores presentaron al Congreso de la Productividad y el Bienestar Social, lo que nos permite conocer los reclamos específicos de estos empresarios y las situaciones concretas que procuraban revertir.

En una segunda parte del artículo buscamos cotejar el cuadro vigente en estas dos ramas con la situación prevaleciente en el conjunto de la economía a finales del segundo gobierno peronista. Para ello, examinamos una treintena de convenios firmados en la ronda de negociación colectiva de 1954. En ellos analizamos las cláusulas referentes al accionar de las comisiones internas, su reconocimiento formal, su composición, sus prerrogativas, así como las limitaciones pautadas a su accionar y las facultades que le son explícitamente vedadas. No nos limitamos a examinar el convenio firmado, sino que también analizamos el conjunto del expediente vinculado a él, que contiene actas de audiencias, copias de los petitorios obreros y empresarios. Esto nos permite acceder a las alternativas de la negociación y distinguir iniciativas obreras y empresarias.

¹⁴ Basualdo 2010, op. cit., pp. 90-91 y Basualdo, Victoria, “Shop-floor labor organization in Argentina from early peronism to the “proceso” military dictatorship”, *Working USA* 14.3, 2011, pp. 305-332.

Conflictos en torno al accionar de las comisiones internas

a. La industria del calzado

En la industria del calzado los intentos por establecer comisiones internas e, incluso, consejos obreros fueron muy tempranos. En la huelga de 1918, donde más de 15000 obreros paralizaron 41 fábricas de calzado, los trabajadores pedían el reconocimiento de delegados que vigilen en las fábricas el cumplimiento del acuerdo a pactarse. Según los empresarios, la demanda de control en el lugar de trabajo era el punto por el cual no se podía llegar a un arreglo que diera fin a la medida de fuerza¹⁵. Hacia finales de 1919 y principios de 1920, se da un movimiento a favor de los consejos obreros de fábrica. En dos firmas logran establecerlo; en una de ellas sus funciones reales son muy similares a las que luego reclamarán para sí las comisiones internas, en otra, se había avanzado más todavía ya que el consejo obrero había logrado la eliminación de los capataces y la asunción de sus tareas¹⁶.

Durante la década del 20 y del 30, el gremio reclama que se fijen tareas máximas de producción bajo control sindical¹⁷. Durante el peronismo, la representación gremial en los talleres se expande y concentra mayores facultades. La fuerte presencia sindical en el lugar de trabajo a través de los delegados de fábrica y de las comisiones internas era vista en forma negativa por los empresarios y el personal jerárquico de las firmas. En una entrevista, un modelista de la fábrica Grimoldi nos dijo:

Los sindicatos eran tremendos. En toda las fabricas había delegados, sea grande, sea chica había un delegado, un delegado por cada sección. Ellos mandaban. Había mucho sindicalismo, que a este obrero se le paga poco, que a éste se le paga mucho. (...) Imagínese que los delegados no trabajaban y estaban todo el día dando vuelta, que esto, que lo otro, que trabaja mucho tiempo, que se le paga muy poco. No, no se podía trabajar, era demasiado. Es justo que haya un delegado, pero ya era demasiada pelea¹⁸.

El delegado de fábrica y las comisiones internas eran una de las mayores preocupaciones de los empresarios. Ambos tenían la función de ejercer la representación gremial en cada empresa. Actuaban como un órgano fiscalizador

¹⁵ *La Industria Argentina del Calzado (Liac)* nº 19, septiembre de 1918, p. 25.

¹⁶ Ver *La Vanguardia*, 17 de octubre de 1920.

¹⁷ Ver, por ejemplo, *La Vanguardia*, 25 de febrero de 1926.

¹⁸ Entrevista a Gianni Lalicata, modelista de calzado, realizada por Marina Kabat en marzo de 2002.

que verificaba que se cumplieran todos los beneficios pautados en los convenios y custodiaban el correcto cumplimiento de las leyes laborales. También defendían las conquistas pautadas de hecho y resistían la modificación de las condiciones de trabajo. Los militantes comunistas querían ampliar su poder, dotándolas de facultades para controlar la contabilidad empresaria. En el contexto de la campaña por el abaratamiento de los precios, los comunistas llaman a la

conformación en las fábricas de comisiones elegidas por los personales en forma democrática que controlen precios y producción, (...) para que estas comisiones puedan controlar los libros de estas empresas y pueda el gremio colaborar en forma activa en la eliminación de las causas que encarecen la vida condenando a los obreros que viven de sus magros salarios a una vida de privaciones¹⁹.

Durante el segundo gobierno peronista, la existencia de las comisiones internas era un hecho tan instalado que los empresarios no pedían su desaparición, sino tan solo que se reglamentara su accionar. La Cámara de la Industria del Calzado presenta una propuesta de reglamentación²⁰. Allí plantea que no busca cuestionar la legitimidad de la representación, ni menoscabar las funciones de las comisiones internas, sino precisar sus límites y establecer pautas de trabajo²¹. La entidad solicita que se discriminen las funciones de las comisiones internas en sí, de las del resto de delegados, que se aclare que el representante sindical no está eximido de realizar su trabajo y que, por el contrario, debe trabajar mejor para dar el ejemplo. También pide que se aplique el decreto 23.852/45 (ley 12.921), que dispone que el estatuto de la asociación profesional debe determinar las autoridades y procedimientos necesarios para establecer la suspensión y reanudación del trabajo. De esa manera, se evitarían, a su juicio, que paros, desganos, etc. sean adoptados apresuradamente por personas sin autoridad para ello. Lo que se busca es quitarle a la comisión interna el derecho a declarar huelga, asignando esa facultad en forma exclusiva al sindicato.

Un conflicto que se suscitó en la industria revela, con un ejemplo concreto, cómo efectivamente lo que más molestaba a la patronal era el ejercicio del derecho a huelga. En 1948, una firma, para cumplir con una mayor demanda, ofreció a parte de su personal trabajo a domicilio pagándolo con un 50% de aumento. Los trabajadores en una asamblea decidieron rechazar la propuesta. Sin embargo, un obrero igualmente tomó el trabajo. Al enterarse, el resto del personal solicitó que se separara de la empresa al obrero que había realizado

¹⁹ *Orientación*, 4 de junio de 1947.

²⁰ *Liac*, mayo de 1955, p. 94.

²¹ Ídem, p. 95.

esas tareas. Ante la negativa de la patronal, los obreros hicieron huelga. Ante esto los empresarios protestan:

Pretender aplicar sanciones disciplinarias a un hombre que trabaja, por el solo hecho de “querer trabajar” demuestra no solamente la peligrosidad de la “teoría” sino el fin inconfesable de querer medrar la producción y avanzar un paso más en el contralor económico de la vida del Estado, ya que, en determinado momento por resolución de una “comisión interna” podría paralizarse toda la actividad industrial y comercial de un pueblo²².

Si bien el trabajo a domicilio no se había prohibido legalmente, en muchas fábricas se había logrado eliminar. La comisión interna actuó aquí en defensa de esa conquista y de la unidad obrera, al pedir que se despidiera a quien había aceptado trabajo a domicilio. Cabe señalarse también que el secretario gremial intervino posteriormente en defensa de lo actuado por la comisión interna y por los obreros de la fábrica, solicitando la creación de un tribunal arbitral (en un contexto en que estos eran generalmente favorables a los obreros). Por lo tanto, en este caso no vemos una escisión entre el accionar de la comisión interna y la dirección del sindicato.

La empresa no quiere llevar el caso a un tribunal arbitral y alega que no hay conflicto que dirimir, sino que hay “un alzamiento injustificado, con agravio de palabra y de hecho”²³. Según los empresarios, corresponde a la autoridad que regla las relaciones capital-trabajo decir si rige una prohibición de dar trabajo a domicilio y, si no existe tal prohibición, “debe llamarse la atención del organismo obrero y del cuerpo de delegados de la empresa a que nos referimos para evitar la repetición de los bochornosos hechos denunciados”²⁴. Claramente los empresarios se manifiestan contra el ejercicio que hace la comisión interna del derecho de huelga y contra el motivo de la misma, la defensa de un derecho que no estaba legalmente establecido. De este modo, a juicio de los empresarios, los obreros se arrogaban dos facultades que en principio no les correspondían: decidir sobre pautas de organización del trabajo y decretar medidas de fuerza, potestad que quieren que sea monopolizada por las autoridades sindicales.

²² *Liac*, julio de 1948, p. 18.

²³ Ídem, p. 19.

²⁴ Ídem, p. 17.

b. La industria metalúrgica

También en la industria metalúrgica el accionar de las comisiones internas fue fuente de conflictos en las fábricas. La reglamentación de la actividad gremial dentro de la fábrica es temprana en este gremio. En el convenio de 1948 se fija la obligación empresaria de permitir colocar una pizarra que la comisión interna utilizaría para publicitar informaciones²⁵. En el convenio de 1951, se agrega que la pizarra solo podía utilizarse para fines gremiales y que la firma no podía poner inconvenientes para que el personal se acercara en horas de trabajo, “siempre que no se formen aglomeraciones”²⁶. También en 1951 se asentó por convenio la obligación de la empresa de reconocer a aquellos representantes elegidos por los trabajadores cuya designación hubiera sido comunicada por la UOM y a no aplicarles sanciones sin causa debidamente justificada ni cambios de horarios de trabajo o trasladados sin previa comunicación y acuerdo del sindicato²⁷. También en 1951 se estableció que la empresa debía otorgar a los miembros de la Comisión Interna licencia con goce de sueldo para realizar gestiones gremiales en el Ministerio de Trabajo y Previsión. A diferencia de otras ramas no se reglamenta la cantidad de delegados por establecimiento. En 1948, se establece también que en aquellos establecimientos donde no existiese delegación obrera, hasta que ésta se conformara, toda divergencia que existiera debía ser elevada a la comisión de interpretación de la rama específica²⁸. La comisión de interpretación estaba constituida por representantes obreros y patronales y era un órgano permanente que intercedía en los conflictos ocasionados por divergencias en la interpretación del convenio cuando las mismas no eran resueltas entre la comisión interna y la patronal. De esta forma, las ambigüedades del convenio se podían resolver a favor de uno u otro lado, según la relación de fuerzas. Dado que el convenio metalúrgico abarcaba una cantidad de ramas diversas, había una comisión de interpretación por rama.

Del examen de la revista patronal surge que al igual que en la industria del calzado los empresarios se preocupaban porque las comisiones internas solicitaban en forma recurrente el despido de trabajadores que no respetaban las pautas fijadas por el sindicato o que carnereaban huelgas. La cámara patronal de la industria metalúrgica recibía usualmente consultas de sus socios respecto a este tipo de reclamos, en los cuales se exigía la cesantía a trabajadores que

²⁵ Convención Colectiva de Trabajo nº 22/48, art 40.

²⁶ Convención Colectiva de Trabajo nº 97/51, art. 70 y 71.

²⁷ Ídem, art. 35, 36 y 37.

²⁸ CCT nº 22/48, art. 54.

no acataron una huelga. Frente a estas situaciones, la Cámara Argentina de Industrias Metalúrgicas aclaraba que no existía ninguna norma legal que avalara estas exigencias ni que obligara al empleador a aceptarlas. Pero, a pesar de tener la legislación a su favor, la Cámara recomendaba a sus socios prudencia frente a los pedidos de las comisiones internas referentes a despidos.

Puede plantearse una situación muy delicada si los obreros exigen el despido de los que no acataron la declaración de huelga. Desde el punto de vista legal, asiste al empleador el derecho de no aceptar ninguna imposición en ese sentido (...) De cualquier forma, la prudencia aconseja eludir situaciones que puedan derivar en huelga²⁹.

Ante este temor, las cesantías exigidas por las comisiones internas muchas veces se hacían efectivas. Un nuevo conflicto se generaba cuando las empresas debían afrontar juicios de los obreros echados, en los que los jueces solían fallar a favor del trabajador despedido. Por ejemplo, un empleado fue echado por pedido de sus compañeros que se negaban a trabajar si ese obrero lo hacía. Cuando este obrero recurrió a la justicia, ésta dictaminó que los despidos por causas gremiales eran injustificados y que las organizaciones obreras no podían solicitar a la patronal que aplicara medidas disciplinarias a trabajadores por motivos sindicales³⁰.

La creación de la figura de delegado trajo otra serie de disgustos a los empresarios. La patronal metalúrgica comenzó a advertir que la función gremial de los delegados interfería con sus tareas laborales, aunque en principio de manera no alarmante. En su revista sugerían que se debía

desarraigar el mal hábito de algunos delegados, que parecen considerar que la función es incompatible con el cumplimiento de sus deberes para con el empleador y trabajan lo menos posible o no trabajan nada³¹.

La cámara metalúrgica recibía frecuentemente consultas de sus socios acerca de cómo actuar frente a este tipo de situaciones. Las quejas tenían como eje el tiempo que perdían los delegados en recorrer la fábrica para hablar con los compañeros, la paralización del trabajo por conflictos menores y las reuniones periódicas. En estos casos aconsejaban prudencia en el trato con los representantes gremiales para evitar “situaciones desagradables”³². Incluso se advertía que resultaba

²⁹ *Metalurgia* nº 134, octubre de 1951, pp. 32-33.

³⁰ *Metalurgia* nº 135, noviembre de 1951, p. 40.

³¹ *Metalurgia* nº 117, abril de 1950, p. 10.

³² *Metalurgia* nº 129, mayo de 1951. p. 24.

delicado querer despedir a un obrero que se encontraba desempeñando funciones gremiales o que las hubiera desempeñado recientemente. Las empresas temían sobre todo a la respuesta que pudieran dar del sindicato y los compañeros del delegado. Esta defensa de los trabajadores era más efectiva que la que podían obtener en los tribunales. De hecho, en un juicio por cesantía que inició un delegado de la empresa Tilcart, la justicia falló a favor de la patronal. En el fallo, establecía que “no es arbitrario el despido de un obrero cuando resulta comprobado que el mismo injuriaba los intereses de la empresa parando las máquinas para conversar con sus compañeros o simplemente ‘para hacer tiempo’”³³. Es decir, las empresas en este caso temían menos al régimen que a lo que los obreros mismos pudieran hacer.

Otro problema para los empresarios del sector era la cantidad de trámites que realizaban los representantes gremiales. Los patrones metalúrgicos solicitaron al Ministerio de Trabajo y Previsión que se agilizaran los trámites en las audiencias de conciliación porque debían abonar jornales improductivos tanto a los obreros implicados como a la comisión interna que también asistía. Sin embargo, dado cierto vacío legal respecto a las funciones, derechos y obligaciones de las comisiones internas y delegados, los empresarios carecían de herramientas para imponer una mayor disciplina. Por este motivo, comienzan a reclamar la sanción de un reglamento.

En todas las consultas que la cámara metalúrgica recibía respecto a cómo actuar frente a los “abusos” de los delegados, la respuesta siempre comenzaba con una queja sobre la falta de reglamentaciones. Como mencionamos, principalmente se buscaba limitar la pérdida de tiempo de trabajo. También se reclamaba que se excluyera del sindicato y de los cargos gremiales al personal jerárquico y administrativo porque su participación en los mismos era contradictoria con sus tareas³⁴. Es decir, la agremiación conjunta interponía la solidaridad de clase por sobre la función coercitiva que los empleados debían ejercer.

Todos estos reclamos servían de argumento para solicitar una reglamentación. En marzo de 1952, durante la negociación del convenio salarial, por presión de la parte empresaria se pactó iniciar la discusión sobre un reglamento para las comisiones internas. Como esto no se concretó, en 1954 la patronal volvió a

³³ *Metalurgia* nº 152, junio de 1953, p. 47.

³⁴ *Metalurgia* nº 137, enero-febrero de 1952. Este también era un reclamo importante en la industria del calzado, donde los empresarios presentaron una ponencia con esta problemática en el Congreso de la Productividad y Bienestar Social. *Liac*, mayo de 1955, p. 96.

exigir el debate de este reglamento como condición para la negociación salarial, pero tuvo que ceder frente a la negativa obrera³⁵.

Ante este vacío, la cámara promovió acuerdos particulares en los establecimientos³⁶. Asimismo, insistió sobre la necesidad de imponer una reglamentación. Cuando se convocó al Congreso de la Productividad y el Bienestar Social, en 1955, presentó una ponencia sobre el reglamento para las comisiones internas³⁷.

El reglamento propuesto buscaba limitar la intervención gremial en las relaciones entre los trabajadores y la patronal. Por ejemplo, en el art. 2 se proponía que, ante la emergencia de un problema, éste debía plantearse en primera instancia a título individual y, solo si no se resolviera el conflicto de este modo, podrían intervenir los delegados y las comisiones internas. Además, se buscaba prohibir que la comisión interna tomara medidas de fuerza, estableciendo que de no alcanzarse un acuerdo, la negociación debía continuar obligatoriamente en el Ministerio o en la justicia.

Art. 13º - La Comisión Interna no podrá tomar de por sí ninguna determinación con respecto a los asuntos o problemas que no haya podido resolver con el empleador, debiendo en tales circunstancias recurrir al Ministerio de Trabajo y Previsión o a la Justicia en su caso. Bajo ningún concepto se podrá paralizar o alterar la normalidad del trabajo por este motivo, sin agotarse la gestión conciliatoria ante la autoridad competente u obtenerse la solución judicial que corresponda. En caso de adoptarse medidas de fuerza el empleador podrá aplicar las sanciones que hubiera lugar³⁸.

Otra intención del proyecto era evitar la pérdida de tiempo de trabajo en asuntos gremiales y que delegados y miembros de la comisión interna tuvieran una comunicación fluida para adoptar medidas de fuerza de manera inmediata ante la aparición de un problema. Por ello, se incluía un artículo que pretendía imponer que para comunicarse entre sí, los miembros de la comisión interna debían solicitar permiso a sus jefes de sección indicando los motivos por escrito y se prohibía que los delegados se comunicaran entre sí en horarios de trabajo. También se pretendía que los delegados atendieran los reclamos del personal por fuera del horario de trabajo. Otros puntos salientes del proyecto era el impedimento al personal de supervisión de actuar como delegados y

³⁵ *Metalurgia* nº 162, mayo de 1954.

³⁶ *Metalurgia* nº 156, octubre de 1953.

³⁷ *Metalurgia* nº 169, enero-febrero de 1955.

³⁸ *Metalurgia* nº 169, enero-febrero de 1955, pp. 11-23.

la prohibición a los miembros de la comisión interna y a los delegados de impartir órdenes relacionadas con el trabajo y la producción: “Art. 14º - Las Comisiones Internas y los delegados no podrán impartir órdenes relacionadas con el trabajo, ni oponerse a las disposiciones de la producción y ordenamiento de la producción que adopte el empleador”³⁹.

En julio de 1955, la cámara solicita al Ministerio de Trabajo que se incorpore al convenio firmado ese año, la reglamentación que presentaron al Congreso de la Productividad. Pero la propuesta de la patronal no fue aprobada. Recién en el convenio que se firma en 1960, los empresarios logran imponer algunas de las reglamentaciones. Por ejemplo, que el representante sindical que debía ausentarse en horario laboral para atender asuntos gremiales, informara a su inmediato superior, quien debía extenderle una autorización. También se reglamentó la cantidad de delegados y la composición numérica de la comisión interna, según la cantidad de obreros del establecimiento. Asimismo, se estableció que las reuniones entre la comisión interna y la patronal debían ser semanales y debían elaborarse actas. En cuanto a los requisitos para ser delegado, quedó asentado que era necesario contar con un año de antigüedad en la industria y seis meses en el establecimiento⁴⁰.

Como vimos, en el caso del calzado y metalurgia, bajo el peronismo no se establecieron legalmente las restricciones a la actividad de las comisiones internas que la patronal reclamaba. En ambos casos, los empresarios del sector buscan imponer, sobre todo hacia finales del período, una reglamentación que regulara el accionar de estos organismos, sobre todo para limitar las medidas de acción directa impulsadas por ellos.

Los convenios de 1954, establecieron el reconocimiento de las comisiones internas, licencia gremial para delegados y cartelera sindical.

En los convenios de 1954 observamos que resultan frecuentes los artículos referidos al funcionamiento de las comisiones internas. De un total de 38 convenios firmados en 1954 que hemos relevado, solo once carecían de menciones a las comisiones internas y/o delegados. De ellos, nueve son convenios por rama, pero cinco de ellos son acuerdos que solo incluyen cláusulas salariales⁴¹. Los otros cuatro convenios por rama que exceden los acuerdos salariales y que

³⁹ Ibídem.

⁴⁰ Convención Colectiva de Trabajo n °55/60, art. 82.

⁴¹ CCT 300/54, expediente 2579, UTA con Asociación de empresarios del Transporte Autónomo; CCT 301/54 expte. 2577, UTA con Empresa Nacional de Transporte; CCT 4/55, expte. 20.703/55 Unión Ferroviaria con Empresa Nacional de Transporte; CCT 244/54, expte. 15555/54, pasteleros; CCT 98/54, expte. 2916/54, bancarios.

igualmente carecen de referencias a las comisiones internas o a los delegados son el convenio firmado por los trabajadores de la industria lechera, el que acordaron los trabajadores de las barracas de lana, el convenio firmado por los empleados textiles y el firmado por los obreros de calzado⁴². Los otros dos convenios que eluden este tema son acuerdos por empresa de la rama textil, correspondientes a la empresa Bruno y Savasta y a la firma Sociedad Nuevas Industrias Argentinas Fibras Artificiales⁴³.

En un solo expediente, paradójicamente el que corresponde a un acuerdo por empresa, la firma textil DUCILO, y que es firmado por la comisión interna de la misma, encontramos que los obreros reclamen en su petitorio el reconocimiento formal de la comisión interna y que dicho reclamo sea denegado. En este caso, a pesar de que la firma se niega a establecer en un artículo que reconoce a la comisión interna (en el convenio solo reconoce al sindicato), en otro artículo se pacta que la comisión interna podría realizar reclamos⁴⁴.

En los distintos convenios encontramos que se reglamenta el funcionamiento de los organismos gremiales en los establecimientos, desde la cantidad de delegados y miembros de las comisiones internas hasta sus derechos y obligaciones. A su vez, en ocasiones se establecían ciertos requisitos, como un período mínimo de antigüedad y de edad a los trabajadores que quisieran postularse para ocupar un cargo gremial. En otras ocasiones el convenio remite a los estatutos del sindicato de la rama⁴⁵.

En general, tanto los delegados como las comisiones internas eran elegidos por votación y los requisitos para acceder al cargo consistían en una antigüedad de 6 meses a 1 año y una edad mayor a los 18 años. Pero existieron algunas excepciones, donde el texto del convenio parece indicar que es el sindicato quien nombra a la comisión interna. El convenio de la industria química y afines indica que la comisión interna es “nombrada” por el sindicato, una mención similar

⁴² CCT 129/54, expte. 229.554/54 industria lechera; CCT 124/54, expte. 2425, empleados barracas de lanas; CCT 130/54, expte. 2540/ 54 empleados textiles; CCT 292/54, expte. 6982, obreros del calzado.

⁴³ CCT 97/54, expediente 3.429/54 y CCT 206/54, expte. 8.868/54.

⁴⁴ CCT 220/54, expte 3.951/54, Textil Ducilo, art. 25.

⁴⁵ Por ejemplo, el convenio de los trabajadores vitivinícolas señala que el número de integrantes de la comisión interna es el fijado por los estatutos del sindicato interviniente, CCT 256/54, expte. 235583, art.54. Schiavi analiza la reglamentación sindical de las comisiones internas en el gremio textil y señala que estaba destinada a controlar dichos organismos. Schiavi 2013, op. cit., p. 263.

aparece en el convenio de los obreros vitivinícolas⁴⁶. Estos textos revisten cierta ambigüedad, pero el convenio firmado por la sección “lonas y toldos” dentro de la industria del vestido indica que se reconoce a los delegados designados por las seccionales de FONIVA, quienes deben pertenecer al establecimiento⁴⁷. Esta última aclaración carecería de sentido si los delegados fueran escogidos por los trabajadores de la empresa, con lo cual pareciera que en este sector la injerencia del sindicato en la formación de las comisiones internas efectivamente era mayor. No se debe descartar tampoco la posibilidad de que, más allá de cual fuera el mecanismo de elección establecido en la práctica –que además puede presentar fuertes variaciones en cada lugar de trabajo dentro de una misma rama– que con la firma de estas cláusulas los propios gremios quisieran avanzar sobre la regimentación de las comisiones internas, estableciendo una normativa que les permitiera incrementar su influencia y control sobre las mismas.

En el caso del sindicato del tabaco, que se encontraba intervenido, se requería un mínimo de dos años de antigüedad en la industria y uno en la empresa con “notoria buena conducta” para poder desempeñar tareas gremiales. Además se requería saber leer y escribir⁴⁸. En general, en los otros convenios consultados, o no se pauta antigüedad mínima para ser delegado o integrar la comisión interna, o la antigüedad, requerida es menor; por ejemplo, en los químicos es de un año⁴⁹.

También se reglamentaron las reuniones en los establecimientos entre la representación obrera y la patronal. El gremio químico fue uno de los que mejores condiciones negoció para las reuniones. No solo consiguió que las mismas fueran semanales, algo que también se estableció en otras ramas, sino que comenzaran dos horas antes del fin de la jornada laboral y el pago de horas extras si la reunión se extendía fuera del horario de trabajo por pedido de la

⁴⁶ Rama química: CCT 103/54, expediente 230530, artículo 5, fs. 52; CCT 256/54, expte. 235583 trabajadores vitivinícolas. Otra formulación ambigua aparece en el caso del convenio firmado por los trabajadores marítimos: “los afiliados estarán representados dentro de la empresa por delegados debidamente autorizados por la Asociación Marítima Argentina, perteneciente al personal de la empresa”. CCT 135/54, expte. 38257, art. 19.

⁴⁷ CCT 221/54, expte. 2725/54, art. 25. En 1948, el convenio de este sector también señalaba “los establecimientos a su vez reconocen a los delegados del personal designados por el sindicato”, CCT 252/48, expte. 49.140/48, fs. 8.

⁴⁸ CCT 219/54, expte. 6300. Similares condiciones se pactaron en otros subsectores de la rama: CCT 213/54, expte. 6301, (tabaco habano).

⁴⁹ CCT 103/54, expediente 230530, rama química, art 5. Este artículo también pautaba el número de integrantes de la comisión interna (3 miembros y 1 suplente, en caso de establecimientos de hasta 200 empleados, y 5 miembros y 2 suplentes para aquellos que contaran con más de 200 empleados).

patronal⁵⁰. Por su parte, el sindicato de los gráficos impuso que las negociaciones se asentasen sobre un libro de reclamos, del cual se llevaban dos ejemplares: uno en manos de la empresa y otro en poder de la comisión interna⁵¹. El registro de las reuniones en actas es un punto estipulado en varios convenios⁵². En algunos casos, el compromiso de la patronal de recibir a la comisión interna resultó más laxo, como en el sindicato de refractarios y afines, en donde el artículo correspondiente a este tema solo indicaba genéricamente que los establecimientos se comprometían a recibir a la comisión de reclamos, la que no podía estar integrada por más de 3 miembros⁵³. Los obreros vitivinícolas acordaron “reuniones periódicas” sin mayor precisión y que, ante casos de urgencia⁵⁴, las patronales se comprometieran a recibir hasta dos miembros de las comisión interna por fuera de las reuniones periódicas. En cuanto a los convenios de empresa, el firmado en la textil DUCILO, la comisión de reclamos funcionaría solo una vez por mes (los obreros en su petitorio pedían dos encuentros mensuales) y se elaborarían actas con dos copias⁵⁵.

En el convenio de los trabajadores del tabaco, si bien la patronal se comprometía a recibir a la comisión una vez por semana, salvo casos de fuerza mayor, cualquier reclamo vinculado con el contrato de trabajo debía realizarse fuera del horario laboral y, en casos de fuerza mayor, el delegado que se encontraba trabajando debía solicitar a su jefe autorización para llevar el asunto a la dirección del establecimiento⁵⁶.

También fue frecuente que se pautara la existencia de la cartelera sindical, lo que es claramente favorable a los obreros⁵⁷. Pero, en algunos casos, el uso de la vitrina sindical comienza a limitarse. Muchos convenios pautan restricciones al

⁵⁰ CCT 103/54, expte. 230530, art. 5, fs. 52.

⁵¹ CCT 299/54, expte. 2476/54, Art. 49, fs. 125-126.

⁵² CCT n° 63/54, expte. 4595 (trabajadores de sanidad con droguerías); CCT n° 73/54 (UOCRA y Cámara de la industria de la cal); CCT77/54, expte. 230678, art 35; CCT 213/54, expte. 6301 (tabaco habano); CCT 219/54, expte. 6300 CCT (tabaco toscano); CCT 105/54, expte. 224922 (moliendas minerales), art. 17; CCT 104/54, expte. 228966, (refractarios), art. 17; CCT92/54, expte. 2551/54, (alimentación), art. 27.

⁵³ CCT 104/54. expte. 2289/66.

⁵⁴ CCT 256/54, expte. 235583, art 54 y 55.

⁵⁵ CCT 220/54, expte 3.951/54, Textil Ducilo, art. 25.

⁵⁶ CCT 219/54, expte 6300, fs. 44.

⁵⁷ El derecho a la cartelera sindical figura en: CCT n° 63/54, expte. 4595 (trabajadores de sanidad con droguerías); CCT n° 73/54 (UOCRA y Cámara de la industria de la cal); CCT77/54, expte. 230678, art 35; CCT 213/54, expte. 6301 (tabaco habano); CCT 219/54, expte. 6300 (tabaco toscano); CCT 105/54, expte. 224922 (moliendas minerales), art. 17; CCT 104/54, expte. 228966, (refractarios), art. 17; CCT92/54, expte. 2551/54, (alimentación), art. 27.

contenido de la información que podía colocarse en las carteleras. En general se establece que las comunicaciones debían limitarse estrictamente a información gremial. En algunos casos se autoriza a la firma a intervenir para evitar que se coloquen referencias agraviantes hacia ella, como se indica en el convenio firmado por los trabajadores de las empresas subsidiarias de las petroleras⁵⁸. El convenio de los obreros de moliendas minerales y materiales afines se expide en el mismo sentido: “El tablero de informaciones no será utilizado por el sindicato ni por sus miembros para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones políticas de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones a la Empresa o al personal de su establecimiento”⁵⁹. Los dueños de droguerías en el convenio firmado con los trabajadores de sanidad imponen un régimen de censura previa, ya que se establece que la dirección de la empresa debería aprobar previamente los avisos de la cartelera⁶⁰.

En varios convenios figura el derecho a gozar de licencia para realizar trámites inherentes a la tarea de delegado o miembro de la comisión interna ante organismos oficiales. En algunos casos este derecho figura, pero aparece delimitado. En el caso de los cerveceros, se estipulaba un máximo de 12 jornadas pagas por mes para el conjunto de la comisión interna en concepto de trámites y reuniones externas dentro del horario de trabajo⁶¹. En las fábricas de vidrio la empresa reconocía permisos gremiales solo ante una citación del Ministerio de Trabajo y a un máximo de dos obreros por paritaria y no más de uno por sección. Ante la presencia de un conflicto solo se reconocería la jornada a un obrero. A su vez, se establece que todas las ausencias o salidas fuera de horario debían ser debidamente justificadas⁶². Otros gremios directamente no tenían este derecho reconocido. Por ejemplo, en la industria del tabaco se pactó que toda actividad gremial, tanto del conjunto de la comisión interna como de algunos de sus miembros, debería realizarse fuera del recinto de la fábrica y fuera del horario de trabajo:

“Está terminantemente prohibido a los obreros en general y a los miembros de la comisión interna en particular, cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo. Tal impedimento en particular está fundamentado entre los miembros de la comisión Obrera de Relaciones Internas que tienen

⁵⁸ CCT77/54, expte. 230678, Art 35, fs. 78. Convenio con empresas subsidiarias de firmas petroleras.

⁵⁹ CCT 10594/54, expte. 224 922, art. 17.

⁶⁰ CCT 63/54, expte. 4595, art. 7.

⁶¹ CCT 255/54, expte. 2594 y complementarios.

⁶² CCT 102/54, expte. 52161, empleados de la industria del vidrio, art. 15.

la obligación de dar el ejemplo trabajando integralmente la jornada de trabajo que la patronal le abone”⁶³.

El convenio firmado entre SMATA y Mercedes Benz también resultaba desfavorable en este punto, dado que impedía a los delegados y miembros de la comisión interna abandonar sus puestos de trabajo para ocuparse de cuestiones sindicales o realizar actividades gremiales entre sus compañeros sin previa autorización de su jefe⁶⁴. Lo mismo ocurre con el convenio firmado por los obreros marítimos: “El empleado designado como delegado no estará eximido de ninguna de las obligaciones de trabajo y horario habituales establecidos por la empresa”⁶⁵.

Facultades reconocidas a las comisiones internas en los convenios de 1954

El ámbito de acción más ampliamente reconocido a las comisiones internas se refiere a contratos de trabajo, medidas disciplinarias⁶⁶, suspensiones y despidos y control de la higiene en los locales⁶⁷. Estas potestades aparecen en algunos convenios mientras que en otros no figuran, pero no resultan objeto de conflicto en la negociación paritaria. Del mismo modo, en las ramas alimentación y textil, las comisiones internas podían tener injerencia en la fijación de modalidades salariales y esquemas de pago a destajo⁶⁸. Esto implicaba, en cierta medida, la descentralización por establecimiento de estas negociaciones⁶⁹. En la industria textil, además la descentralización operaba a partir de una fuerte incidencia de convenios firmados por empresa⁷⁰. El hecho de que, eventualmente, esta descentralización pudiera favorecer a los empresarios lo muestra el convenio de las empresas subsidiarias de la industria petrolera. En este caso, en las paritarias

⁶³ CCT 219/54, tabaco rama toscano, expte. 6300, fs. 45.

⁶⁴ CCT 15/54, art. 3. “Normas para el funcionamiento de la Comisión Interna de Reclamos”, incluye siete puntos y conforma un reglamento similar al que infructuosamente los empresarios buscaban imponer en otras ramas. Su temprana implementación se explica por la debilidad del SMATA en ese momento.

⁶⁵ CCT 135/54, expte. 38257, art 19.

⁶⁶ Ejemplo de esto es el CCT 199/48, expte. 55.488/48, alimentación sector aves y huevos.

⁶⁷ CCT n° 73/54, expte. 229546, UOCRA y cámara de la industria de la cal.

⁶⁸ En el caso del convenio de alimentación, se acordó que la comisión interna intervendría en la fijación del trabajo a destajo y el régimen salarial. CCT 92/54, expte. 2551/54, art. 25.

⁶⁹ CCT 92/54, Expte. 2551/54.

⁷⁰ Kabat, Marina, “Resistencia obrera a la flexibilidad laboral, un análisis de la negociación colectiva en 1954”, *XIV Jornadas Interescuelas /Departamentos de Historia, Universidad Nacional de Cuyo*, 2 al 5 de octubre de 2013.

se desarrolla una fuerte discusión porque el gremio pretendía que cualquier reclamo referente a condiciones de trabajo o higiene pudiera ser planteado a la empresa tanto por la comisión interna de reclamos como por su respectivo sindicato⁷¹. En una audiencia, la representación patronal se opone, argumentando que si se ocupaba la comisión interna, no hacía falta que lo hiciera también el sindicato. A lo cual los dirigentes obreros responden que el gremio debía tener injerencia en todas las instancias⁷². Finalmente, los empresarios lograron bloquear la redacción que proponía el sindicato.

A diferencia de los artículos hasta ahora analizados, que en líneas generales no fueron objeto de conflicto, sí parece haber una fuerte puja en torno a la injerencia de las comisiones internas en la movilidad de la fuerza de trabajo y en las promociones del personal. Dos temas que también habían sido acaloradamente discutidos en el Congreso de la Productividad y el Bienestar Social. En estos ítems encontramos importantes disparidades entre lo que los obreros reclaman en sus petitorios y lo que, finalmente, consiguen que quede plasmado en los convenios. Por otra parte, muchas de las cláusulas aprobadas implican un recorte de las facultades de la comisión interna en este ámbito, pues se plantea que la misma solo será informada y/o consultada, mientras que la potestad de decisión recae en forma excluyente en los empresarios. Tal es el caso del convenio firmado por la empresa Mercedes Benz, donde la dirección solo estaba obligada a *informar* sobre los cambios de sección a la comisión interna⁷³.

En el convenio firmado en 1948 por el sector aves y huevos dentro de la rama alimentación, el gremio solicita que la patronal consulte a la comisión interna en caso de impulsar un cambio de sección de un obrero. Pero, en este caso el gremio no obtuvo la satisfacción de esta demanda⁷⁴. Lo mismo sucede en las paritarias de la rama del vidrio en 1954. El petitorio obrero indicaba que “la empresa no podrá cambiar o remplazar personal sin causa debidamente justificada y sin consultar antes a la comisión interna de reclamos y si no la hubiera al sindicato, a fin de que se compruebe si el cambio procede o no procede”⁷⁵. Pero, esta solicitud no fue contemplada en el convenio.

⁷¹ CCT77/54 “Eva Perón”, expte. 230678, art 35 del petitorio obrero, fs. 4.

⁷² CCT77/54 “Eva Perón”, expte. 230678, fs. 38.

⁷³ CCT 15/54, art. 3, inciso e.

⁷⁴ CCT 199/48, expte. 55.488/48 y expte 7534/48 Sindicato Obrero de Industrias de la Alimentación c/ Industriales de Aves y Huevos, art. 18 del petitorio obrero, fs. 8.

⁷⁵ CCT 102/54, expte. 52161/54 empleados de la industria del vidrio, art. 14 b. del petitorio obrero.

En lo que respecta a las promociones, el gremio de sanidad solicita a las droguerías del país que las promociones se cubran “con personal más antiguo de la sección o en su defecto del establecimiento, si la patronal objeta su idoneidad, deberá someter el problema a discusión de la comisión interna”. En el convenio figura un texto muy diferente: “los nuevos cargos y vacantes corresponde llenarlos ‘con preferencia’ por personal de la empresa. La empresa tendrá en cuenta capacidad y antigüedad, a fin de optar por el de mayores méritos”⁷⁶. Como se ve, no se contempla ningún tipo de injerencia de la comisión interna en la selección de las personas que han de cubrir las vacantes que se produjese. Al igual que en artículo pactado por Mercedes Benz sobre la movilidad de trabajadores, en el convenio de la empresa textil Reysol se establece que la comisión sindical puede proponer sus candidatos para cubrir vacantes, pero la compañía retiene la potestad de resolver libremente⁷⁷.

Cabe recordar que aquí estamos analizando el texto firmado en los convenios colectivos de trabajo que pueden reflejar con mayor o menor fidelidad lo que ocurría en los diferentes lugares de trabajo. Esto quiere decir que, más allá de los intentos empresariales por circunscribir las potestades de las comisiones internas, éstas podían resultar más amplias que lo prescripto en los acuerdos suscriptos. Por ejemplo, en la industria cervecera el convenio pautaba que:

“no se aplicarán sanciones disciplinarias a los trabajadores sin antes procurar dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho motivo de la sanción, un acuerdo con la comisión interna. Si en esa plazo no hay acuerdo, la empresa tomará la medida, a la que podrá recurrir la FOCA, ante directivos del establecimiento y si no hay acuerdo se eleva a comisión paritaria que es la que resuelve en definitiva”⁷⁸.

Pero en 1956 la patronal se quejaba: “Si bien a las 24 horas la empresa podría disponer de la medida, termina por ceder ante las presiones y la amenaza de intervención de la comisión paritaria”⁷⁹.

⁷⁶ CCT 63/54, expte. 4595 firmado por gremio sanidad con droguerías de todo el país.

⁷⁷ CCT 96/54, sindicato de obreros textiles con Reysol, art. 12.

⁷⁸ CCT 255, expte. 2594, cap. e, art. 9.

⁷⁹ Expte. 34006/56, fs. 80, archivado junto a CCT 255/54, expte. 22.594/54.

Cláusulas destinadas a limitar el accionar de las comisiones internas en los convenios de 1954

Un claro ejemplo de cómo la reglamentación podía restringir el campo de acción de las comisiones internas se observa en el convenio de la industria del tabaco, donde se establecía que los reclamos de los obreros no serían presentados mediante la comisión interna o los delegados, sino individualmente. La comisión solo podría intervenir en caso de que no se hubiera alcanzado un acuerdo. Es decir, en esta rama la patronal logra las reglamentación que otros industriales pedían. En la rama del tabaco el convenio también veda la decisión de iniciar una huelga a los sindicatos:

“Existiendo organismos legales apropiados para intervenir en entredichos por interpretación de leyes, convenios o problemas de trabajo, el delegado general o los delegados seccionales no tendrán facultades para disponer la alteración o la paralización total o parcial de las tareas del establecimiento”⁸⁰.

En el gremio del tabaco la burguesía logra, entonces, imponer las reglamentaciones que los empresarios metalúrgicos infructuosamente estaban propugnando. En este caso, vemos que la patronal busca impedir legalmente que la comisión interna o los delegados declaren por su cuenta medidas de lucha. De igual modo, en el convenio firmado entre SMATA y Mercedes Benz se deja estipulado que los delegados no podrán fomentar mejora colectiva alguna por fuera de las autoridades sindicales. Además, este convenio establece que: “Las actividades de la Comisión Interna de Reclamos en ningún momento podrá constituir una perturbación en la marcha o progreso del establecimiento”⁸¹.

Esta precaución también se plasmó en el convenio de un sector de los trabajadores plásticos, donde se estableció que, si la actuación de la comisión interna ante un conflicto no lograba resolverlo, se pasaría a dar intervención al sindicato. Si en esa instancia tampoco se alcanzaba una solución, a los tres días se acudiría al Ministerio de Trabajo. Durante todo este proceso, los obreros debían abstenerse de ejecutar medidas de fuerza, hasta tanto no se expediese el Ministerio⁸².

Por su parte, el convenio firmado por los obreros refractarios incorpora una cláusula que, por un lado, pacta la paz social y prohíbe explícitamente el

⁸⁰ CCT 219/54, expte. 6300, art. 27, fs. 45-46.

⁸¹ CCT 15/54, art. 3, inciso b.

⁸² CCT 160/54, expte. 2600, art. 2.

recurso de medidas de fuerza y, por otro lado, implica el compromiso de los obreros con la productividad.

“Tanto los obreros por intermedio de sus comisiones internas, como los patrones se comprometen a tomar todas las medidas conducentes al aumento de la producción, eliminando por ambas partes todas las circunstancias convenios que la limiten. Los obreros se obligan a cumplir la jornada de trabajo legal completa, sin interrupción injustificada, ni limitaciones a la producción. Además, cualquier cambio en las condiciones de trabajo que implique un perfeccionamiento técnico o un nuevo sistema de trabajo más racionales, tendrán que traducirse en un aumento de producción en la medida correspondiente, y de común acuerdo con la comisión interna”⁸³.

La mención a la comisión interna en un artículo tan negativo a los trabajadores puede leerse como una salvaguarda obrera frente a los cambios productivos, en la medida en que los aumentos de producción esperados deberían fijarse de común acuerdo con la comisión interna. Pero, al mismo tiempo, la descentralización de este contenido de la negociación colectiva al nivel de empresa –una vez que el texto pautado en el convenio resultaba tan favorable a los empresarios– difícilmente pudiera ser un hecho realmente positivo.

En otros convenios vemos la misma intención de establecer canales institucionales para resolución de conflictos, pero sin llegar a prohibir explícitamente otros mecanismos. Esto puede verse, por ejemplo, en el convenio firmado por el gremio de la alimentación, sector aves y huevos: la alternativa planteada ante un eventual desacuerdo sobre medidas disciplinarias es acudir a los tribunales⁸⁴. De igual modo, el convenio firmado por la UOCRA con las fábricas de cal establece que, ante posibles diferencias que surgieran por la aplicación del convenio, intervendría en primera instancia el delegado de la UOCRA y, si no hubiera acuerdo, se giraría el problema a la comisión paritaria⁸⁵. En el convenio por empresa de la firma DUCILO, en el artículo titulado “relaciones gremiales”, se pauta que las “situaciones que se presenten deberán ser subsanadas para evitar pérdida de tiempo o generar discusiones por asuntos que tienen su procedimiento establecido”⁸⁶.

Esto nos muestra que en cierto número de ramas los empresarios habían logrado establecer convenios que restringían la potestad de delegados o comisiones

⁸³ CCT104/54, expte. 228966, art. 35.

⁸⁴ CCT 199/48, expte. 55.488/48, alimentación sector aves y huevos, art. 10.

⁸⁵ CCT 73/54, expte. 229546, UOCRA con fábricas de cal, art. 10.

⁸⁶ CCT 220/54, expte. 3.951/54, textil Ducilo art. 25.

internas para decretar medidas de fuerza, incluso, en algunos casos, emprender demandas colectivas por otros medios.

Conclusiones

Hemos observado que la regulación de las comisiones internas no siempre es un objetivo obrero, sino que también es un reclamo empresarial. Las principales quejas patronales respecto al funcionamiento de las comisiones internas refieren a la facultad para decidir el desarrollo de medidas de fuerza, que querían restringir a los sindicatos; la falta de desempeño de sus funciones laborales por parte de los delegados y miembros de la comisión interna y la injerencia en distintos aspectos de la producción y gerencia, como la toma de medidas disciplinarias. Bajo el peronismo, la burguesía buscó reglamentar la presencia sindical en los lugares de trabajo. Éste era uno de sus objetivos en el Congreso de la Productividad y el Bienestar Social. Sin embargo, en esa instancia general no logra avanzar en esta reglamentación.

Hay ramas donde los empresarios bregan continuamente por una mayor reglamentación de las comisiones internas y se enfrentan a una resistencia obrera; tal el caso de la industria del calzado o, en parte, la industria metalúrgica. En otras ramas, en cambio, hay en los convenios una mayor reglamentación de estos organismos. Pero, el panorama es sumamente heterogéneo y el contenido de lo negociado es muy variable. Observamos ramas que pactan condiciones favorables para el desempeño de estas comisiones (industria gráfica, por ejemplo), otras donde la reglamentación parece propiciar el control sindical sobre estos organismos de base, a otros donde lo pactado en el convenio parece un reflejo de los reclamos empresarios (tabaco). Estas diferencias parecen obedecer a las diferentes relaciones de fuerza que en distintas ramas existían entre capital y trabajo. Es pertinente recordar también que los encargados de firmar los convenios por la parte obrera no son ni los obreros mismos, ni las comisiones internas, sino los sindicatos con personería gremial. Por lo tanto, un segundo factor que genera esta variabilidad se origina en las diferentes relaciones entre sindicatos, comisiones internas y bases obreras en cada sector.

Sin embargo, pese a esta disparidad, parece delinearse un avance empresario en torno a una reglamentación de las comisiones internas que, si bien reconoce derechos obreros, restringe y busca encauzar en forma institucional el accionar de estos organismos. Los derechos reconocidos se relacionan con el reconocimiento formal de las comisiones internas, la fijación de reuniones periódicas entre éstas y la gerencia de las empresas y la cartelera sindical. La reglamentación se manifiesta tanto por la prohibición explícita de propiciar acciones colectivas, como por el establecimiento de cursos de acción institucionalizados alternativos y por

la explícita referencia al deber de los delegados y miembros de las comisiones internas a cumplir íntegramente su jornada laboral. Igual delimitación de las funciones de las comisiones internas se observa en los artículos que establecen su potestad para asesorar a las empresas o ser informadas de distintas resoluciones, pero que claramente estipulan que la decisión final recae exclusivamente en la empresa. Es decir, artículos que reducen las atribuciones de las comisiones internas, considerándolas órganos meramente consultivos a este respecto.

Por lo tanto, el análisis de los convenios de 1954 muestra que en el terreno legal en muchas ramas los empresarios habían logrado una regimentación de las comisiones internas donde figuraban el tipo de restricciones que no habían podido imponer en ámbitos más generales como el Congreso de la Productividad y el Bienestar Social. Sectores con mayor capacidad de negociación (metalúrgicos, calzado, gráficos) eluden esta regimentación, sea por la vía de no negociar aspectos referentes a la actuación de las comisiones internas, sea por la vía de pactar solo cláusulas favorables a la acción gremial.

La implementación efectiva de lo negociado en los convenios en los lugares de trabajo variará según las correlaciones de fuerza en cada sector e, incluso, al interior de cada rama, en las distintas empresas. Estos convenios homologados sobre fines de 1954 e inicios de 1955 no tuvieron una extensa aplicación dentro el gobierno peronista, interrumpido por el golpe militar de septiembre de 1955. Sin embargo, posteriormente el gobierno de facto que le sucedió por decreto prorrogó su vigencia a excepción de las cláusulas que atentaran contra la productividad⁸⁷. Los convenios del 54 nos permiten entrever el nuevo rumbo que el gobierno de Perón había emprendido en materia laboral y que fuera truncado por el golpe militar de septiembre de 1955. Merced a su examen y análisis podemos aproximarnos a conocer las diferentes correlaciones de fuerza entre obreros y empresarios en los distintos sectores económicos, y vislumbrar, en aquellos donde la posición de los trabajadores era más débil, las primeras consecuencias de la ofensiva empresarial sobre condiciones laborales y sobre el poder sindical en el lugar de trabajo.

⁸⁷ Ver Kabat, Marina, “Una perspectiva histórica de la flexibilidad laboral. El caso de la industria del calzado en la Argentina, 1946-2005”, revista www.izquierdas.cl, 11, diciembre 2011, pp.118-135.