

(§ ...) con más los intereses dispuestos en el considerando respectivo; 2. Imponer las costas de primera instancia en un 65% a cargo de la parte demandada y en un 35% a cargo de la parte actora. 3. Imponer las costas de esta Alzada a cargo de la parte demandada. 4. Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora y de la demandada en, respectivamente, el ...% y ...% a calcularse sobre el monto de condena -cápita más sus intereses-. 5. Regular los emolumentos de la representación y patrocinio letrado de la parte actora y de la parte demandada por los trabajos realizados en esta Alzada, en el ...% y ...% de lo que corresponde por la totalidad de lo actuado en la instancia anterior.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Miguel Á. Maza - Juez de Cámara

Miguel Á. Piroló - Juez de Cámara

Graciela A. González - Juez de Cámara

¿QUÉ ES LA AUTORREFORMA SINDICAL?

Mario L. Gambacorta

I - Algunas reflexiones y una contextualización previa

A menudo leemos trabajos que se presentan como meramente descriptivos, aunque en forma más o menos directa o indirecta, y hasta a veces tácita, expresan análisis que, en términos generales, defienden o representan los intereses de determinados actores, pero sin asumir un posicionamiento alineándose formalmente con aquellos. En tales análisis, que en otros trabajos hemos denominado como pseudoasépticos, sin explicitarlo, se hace más referencia a la forma en que los empleadores hacen sustentables sus emprendimientos que a la atención de los derechos e intereses de los trabajadores. No se realizan en ellos, a nuestro juicio, enfoques desde una lógica política, social, o al menos socioeconómica, sino que finalmente configuran una visión economicista del derecho y la realidad.

Así, en esta lógica de análisis que cuestionamos, temas como el flagelo de la informalidad se atribuyen a una reiteradamente señalada y simplificada ineficiencia o injerencia del Estado, y la tercerización, a una mera forma empresarial más de organización del trabajo dejándose de lado los mecanismos de elusión de responsabilidades y fragmentación del colectivo laboral como la discriminación salarial, la extensión de la jornada de trabajo y las inferiores condiciones de trabajo que en general los rodean.

Ante estas situaciones, muchas veces apreciamos que el enfoque de la tutela de derechos colectivos laborales denota más una retraída actitud de defensa de acotada resistencia ante una posición alcanzada por el poder de los empleadores, y hasta se erige en una sistematizada intención de reducción al mínimo posible de los efectos nocivos que aquejan a los trabajadores y trabajadoras y, en definitiva, a la sociedad toda; que una verdadera respuesta para llevar adelante modelos de relaciones laborales más equilibrados, igualitarios en términos de distribución y no adaptados o acondicionados solo a las necesidades financieras y económicas.

Cobra relevancia entonces la necesidad del impulso a un nuevo paradigma político que abra posibilidades para una sociedad con mayor igualdad e inclusión, debiéndose para ello cambiar la centralidad financiera por la centralidad del trabajo y los derechos de los trabajadores, quienes -vale recordarlo- son también generadores de riqueza, si no más, al menos tanto como el capital.

De lo antes expuesto, se evidencia que nos referimos a la cada vez más ineludible necesidad de un actuar sindical tendiente a recuperar la capacidad de disputar relaciones y equilibrios de poder en el plano político (sentido último de la construcción de hegemonías), en el que, pese a las divisiones dogmáticas y a cierto sindicalismo limitado a lo meramente reivindicativo y hasta encriptado en un espíritu corporativo (no neocorporativo), se trata de impulsar una concepción de inserción en la sociedad a niveles locales e internacionales que no lo tornen ajeno a los proyectos o acciones políticas antagónicas al modelo neoliberal prevalente en el escenario global que se quiere presentar desde los *think tank* hoy hegemónicos, como excluyente de cualquier alternativa en el presente.

Esta más que sintética reseña se entronca precisamente con lo que trataremos de presentar en este trabajo: la autorreforma sindical. Autorreforma sindical que paradójicamente es todavía insuficientemente mencionada por muchos dirigentes sindicales en el exterior y en nuestro país.

II - La autorreforma sindical como una estrategia de las organizaciones de trabajadores en cuanto antagonistas de la hegemonía neoliberal en el escenario global

En la denominada autorreforma sindical se evidencian algunos de los ejes seguidos por el movimiento sindical internacional y, en particular, en el plano continental americano, por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA). Se trata de un enfoque de trabajo y acción desde lo sindical para contribuir, en articulación con otros actores, a equilibrar el poder global desbalanceado, más apoyado en la especulación financiera que en el mantenimiento, regularización y creación de puestos de trabajo.

La autorreforma sindical busca constituirse en una manera racional e integrada de enfrentar el paradigma hegemónico neoliberal, el cual -debe reconocerse- siempre tiene la habilidad de volverse a presentar y reformular con diversos y nuevos ropajes por sus constructores teóricos -aunque no cambie en sus paradigmas fundamentales-.

En línea con lo señalado en el párrafo precedente, y como puede constatarse al analizar la denominada flexiseguridad, los apologetas del neoliberalismo hoy deben apoyarse más (al menos en lo que se dirige a nuestro país) en las estructuras de análisis económico que se proyectan sobre lo jurídico en el sistema anglosajón que en los paradigmas desreguladores europeos, cuyo fracaso deja al descubierto las falacias presentadas en una verdadera modelización tendiente a dismantelar el derecho del trabajo y de la seguridad social, tal como fue y sigue siendo la flexibilización laboral española y otras experiencias del viejo continente.

En tal sentido, se pretende ahora avanzar en enfoques como el del análisis económico del derecho, concebido en la Universidad de Chicago, y replicado por teóricos locales que buscan trasladarlo en forma expresa o subliminal a nuestra realidad sin más consideraciones que un economicismo totalizador de la sustentabilidad empresarial, incluso por sobre la libertad sindical.

Tales postulaciones, más allá de un supuesto respaldo casi de ciencia dura, no constituyen nada más que una lógica dogmática de impulso y verificación (en muchos casos sesgada) de su adaptabilidad a los escenarios y estructuras diferenciadas de América Latina y, obviamente, de Argentina.

En línea con lo señalado es que hacemos referencia a la autorreforma sindical. No pretendemos constituirnos en descubridores o adelantados en torno a ella, sino contribuimos a su difusión como herramienta idónea y necesaria de adaptabilidad del movimiento sindical a los tiempos que corren.

Cabe proponer para el análisis la pregunta, tal vez retórica, de por qué no es tan difundida ni conocida en nuestro país la autorreforma sindical, inclusive por quienes deberían ser no solo sus destinatarios sino también los vectores para su desarrollo e instrumentalización.

Consideramos que, amén de las falencias que puedan atribuirse al propio movimiento sindical, no puede olvidarse que este debe abrirse paso en un contexto hegemónico neoliberal a nivel global, obviamente, no permeable a la estructuración de formaciones antagónicas que se orientan a una nueva hegemonía.

Por ello, nos proponemos humildemente en este trabajo reseñar, sobre todo a título prioritariamente ilustrativo y de divulgación, aspectos tales como origen, alcances y proyecciones de la autorreforma sindical. Esto también a los fines de evitar que referencias descontextualizadas busquen agitar fantasmas inexistentes (inclusive entre el propio movimiento sindical americano y el argentino) para cerrarle puertas y mantener situaciones consolidadas que se han presentado insuficientes en contribuir desde el ámbito sindical a la consolidación de Estados sociales de derecho.

III - Un poco de historia sobre los orígenes y alcances de la autorreforma sindical

Podríamos señalar que la autorreforma sindical consiste y se trata de una reestructuración orgánica y funcional del movimiento sindical en el contexto actual para la construcción de una nueva hegemonía.

A continuación, haremos un pequeño *racconto* de los orígenes de la autorreforma sindical, que desde nuestra óptica entendemos que se ha presentado y trata de evolucionar como una respuesta de sistematización para la acción ante una necesidad de adaptabilidad y articulación del movimiento sindical en los escenarios globales y locales.

En tal sentido, podemos mencionar que la Primera Reunión Técnica de Autorreforma Sindical se dio en la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), habiéndose realizado en Lima en abril de 2009. En ella se buscaba alcanzar la elaboración de un documento inicial del ya denominado Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS).

La reunión anteriormente mencionada se proyectó como continuidad y en línea con el Programa de Acción de la CSA, que fue adoptado en el Congreso Fundacional de esta central continental en Panamá en marzo de 2008.

La consigna presentada como eje indicaba la necesidad de este concepto denominado autorreforma sindical para la inclusión y la defensa de todos los trabajadores en las Américas. Así, se planteó poner en foco cuestiones vinculadas con la necesidad de nuevas estrategias sindicales ante el escenario global estructurado y analizar aspectos externos pero también internos para un mejor cumplimiento de la defensa de los intereses de los trabajadores en sus distintas vertientes.

En efecto, se planteó la necesidad de una revisión de aspectos internos vinculados con las formas de organización e inclusive con las conductas y procedimientos llevados adelante por determinados dirigentes sindicales.

La autorreforma sindical no solo reconoce el rol pernicioso de la globalización neoliberal, sino la existencia de diversos aspectos propios vinculados con las estructuras organizativas y negociales en los efectivos ámbitos de incidencia sindical y que no siempre se encuentran protegidos por la autotutela colectiva. Esta, inexorablemente, aunque no como factor excluyente de la discusión, se entronca con un requerimiento indispensable de revisión de determinados actores que no se hallarían a la altura de las circunstancias por parte de algunos dirigentes sindicales.

Ella considera más que relevante, en términos sociopolíticos, el reconocimiento y visibilización de una lucha antagónica dirigida desde el neoliberalismo para debilitar y hasta erradicar la acción sindical explicitando la existencia de situaciones hegemónicas que merecen y deben ser revertidas por el movimiento sindical en articulación con otros actores sociales para constituir una nueva y diferente hegemonía.

En tal sentido, la autorreforma sindical propone también el cambio en las estructuras sindicales, a lo que nos atrevemos a adicionar en línea con esta propuesta transformadora la necesidad de una visión diferente de la estructura de la negociación colectiva a partir de la revalorización y prioridad de ciertas formas de organización, esto es, una estructura sindical organizativa que priorice la construcción sindical institucional por sector económico y rama de actividad.

Con relación a lo expresado en el párrafo precedente, debe destacarse en el marco de la autorreforma sindical la necesidad de unificar y concentrar el poder sindical para la acción, es decir, las formas y modelos de organización sindical. Vemos esto con especial beneplácito ante las conceptualizaciones por mucho tiempo desarrolladas por algunos teóricos en cuanto a que cualquier forma de organización es similar y solo debería atenerse a una supuesta libertad sindical llevada en la práctica más al plano individual que al colectivo, aunque sin atender y perdiendo por ello de vista lo que consideramos la primera necesidad del movimiento sindical, que es la posibilidad de accionar eficazmente en el orden externo, es

decir, con su antagonista social (el sector empleador) para la defensa de sus intereses.

Recordemos que por mucho tiempo se han presentado en Argentina otros modelos sindicales como de presuntos efectos indistintos y hasta superadores en relación con los resultados a obtener. Descriptos sin análisis estratégicos (al menos en favor de los trabajadores) y presentados sin valoración del debilitamiento de la efectividad para la acción sindical que ciertas formas de organización sindical como, por ejemplo, la pluralidad sindical conlleva al facilitar la dispersión organizativa y la atomización.

Concretamente, y bajo lo que denominamos liberalismo social, se prioriza un endeble ideal de libertad de elección en las formas de organización por sobre la sustentabilidad de la organización sindical en vista a la defensa de los intereses de las y los trabajadores y la efectividad de sus organizaciones.

Es lo que señalamos como análisis y caracterizaciones supuestamente asépticas, aunque entendemos que no lo pueden ser, ya que todos nos expresamos en función de una visión del mundo y la realidad que nos debe regir. Por ello, entre otras cosas, consideramos que la autorreforma sindical facilitará una nueva estructura sindical tanto en términos teóricos como de praxis. Así, este proceso no puede dejar de lado la potencialidad aglutinadora de la negociación colectiva por rama de actividad, entendida en los propios términos conceptuales de la autorreforma sindical como mejor y superadora de la limitada a la empresa.

Esto último lo señalamos verificando que en determinados países no solo se tiende a la organización sindical por empresa, sino también que esta tiene un correlato en la baja tasa de cobertura de afiliación y representación sindical. Es obvio que todo ello se adapta mejor al ideal neoliberal en términos de relaciones laborales, de negociación individual (la denominada negociación cara a cara), de desconocimiento de cualquier actuar colectivo de los trabajadores y de exclusión de la organización sindical por ser concebida esta filosóficamente como un elemento perturbador y distorsivo del libre mercado.

IV - Algunos lineamientos de la autorreforma sindical

En esta línea de reformulación, reestructuración y ampliación de horizontes para la acción sindical, el trabajo informal, los jóvenes y las mujeres, así como el trabajo rural y doméstico, y los trabajadores tercerizados y no registrados (también conocidos como colectivos laborales vulnerables) son puntos focales para llevar adelante la autorreforma sindical.

Es así que hasta nos atrevemos a dar una suerte de definición de la autorreforma sindical como una reformulación de la acción sindical a partir del relevamiento de problemáticas y escenarios de especial atención, en una lógica autonómica sindical preservada, aunque pendiente y activa respecto de la realidad política y sus proyecciones laborales, sociales y económicas. Todo ello en vista a una nueva hegemonía donde la acción sindical se articula en la profundización de una democracia cada vez más inclusiva e igualitaria.

Interpretamos que se trata también de favorecer una más y mejor articulación de los derechos laborales con los sociales y políticos para proyectarlos igualitariamente desde el mundo laboral al sistema democrático, cuyas bases de sustentación se propugnan ampliar en busca de una nueva hegemonía con más justicia social. Por ello, apreciamos que esta mayor inclusión atiende a nuevos sujetos en la organización sindical, especialmente a las trabajadoras y a los jóvenes trabajadores.

Asimismo, ya antes reseñamos que la informalidad y la precariedad que aqueja a ciertos colectivos de trabajadores no pueden soslayarse al momento de alinear fuerzas ante la concentración que evidencia el capital globalizado y, por esto, la fragmentación del colectivo laboral con las desigualdades entre los diversos trabajadores y sus formas de contratación o de prestación de servicios merecen una especial atención para la acción y la ampliación de sus derechos, sea porque no se los respeta o porque no están regulados.

V - La autorreforma como una visión política de lo sindical: sus principales contenidos

Es destacable en este punto que la idea y la praxis de la autorreforma sindical no se limita en términos de alcances e incumbencias. Apreciamos un contenido claramente político e ideológico como necesario para el impulso de las transformaciones y la construcción de una nueva hegemonía como la que se pretende.

En consecuencia, se trata de otro aspecto en el que se presenta la necesidad de que desde el seno de las organizaciones sindicales se produzca la adaptación de la formación a una visión política amplia y no meramente de adquisición de incumbencias profesionales, las que no por ello deben ser menospreciadas ni dejadas de lado. Por el contrario, consistiría en sumar a la tradicional acción sindical acciones políticas de conocimiento, difusión y ampliación de derechos.

Estas y otras temáticas han sido desarrolladas y profundizadas en los análisis y la consolidación que se dio en los años posteriores al inicio del actuar del GTAS, habiéndose recogido el actuar general y experiencias nacionales y sectoriales en varios trabajos que señalamos como referencias de consulta en la reseña bibliográfica que se acompaña y cuya difusión entendemos relevante para profundizar el necesario conocimiento, divulgación y debate en torno a la autorreforma sindical.

De la documentación antes señalada, hemos extraído algunos de los tópicos más relevantes de la autorreforma sindical, a destacar:

a) Estructura organizativa y de la negociación

Como antes expresáramos, el modelo sindical que se desarrolla en un país dado, sea por acción autónoma de los trabajadores, sea como consecuencia de la promoción, impulso o restricciones por parte de la actividad estatal (fundamentalmente la normativa), no es indiferente. Inexorablemente incidirá, entre otras cosas, en el tipo de negociación colectiva que se puede verificar y, consecuentemente,

en el tipo de convenio colectivo que prevalecerá, todo ello con una consecuente mayor o menor cobertura de los trabajadores por estos y una mayor o menor posibilidad de desarrollo de la estructura de la negociación colectiva.

b) Negociación colectiva articulada con especial atención ascendente

Lo previsto en el punto anterior permite proyectar a la vez la propuesta formulada en este acápite. Esto lo indicamos, puesto que la estructura de la negociación colectiva en un modelo de organización sindical donde solo es posible la organización en sindicatos de empresa casi conlleva la posibilidad de articulación de la negociación colectiva como una entelequia teórica. Más allá de las ingeniosas, por no decir desopilantes, formas de articulación que se proponen desde algunos sectores empresariales para el ámbito interno de las empresas y que devienen en la práctica ficciones jurídicas y fácticas.

La articulación de la negociación colectiva requiere, a nuestro juicio para su sustentabilidad en las formas y objetivos de la autorreforma sindical, una concentración en el nivel superior de la mayor capacidad negocial, en vista a atender luego las particularidades de los niveles inferiores en armonía con los lineamientos generales negociales.

Entendemos que este horizonte no se debería agotar en un enfoque corporativo, sino que debería articularse y tender a una real incidencia y participación en la vida y los proyectos políticos en los que se puede referenciar el movimiento sindical o en aquellos antagónicos respecto de los cuales se lanza a construir una nueva hegemonía para la transformación.

c) Ampliación de la representación y cobertura de trabajadores

Este punto merece diversos debates complementarios para su instrumentalización en los distintos países, pero es ineludible, aunque en términos generales la representación formal de los sindicatos alcanza a los trabajadores registrados, analizar mecanismos

y fórmulas articularias para tutelar a quienes trabajan bajo otras modalidades como cooperativas, emprendimientos autónomos, no se hallan debidamente registrados, o donde la tercerización se presenta como una herramienta de desigualdad ante la tutela de derechos.

d) La exploración de acuerdos marco intersectoriales

En relación con este punto, y en cuanto a las posibilidades y potencialidades que un diálogo social de estas características podría brindar, destacamos el resultado valioso en el caso de una correcta instrumentación de acuerdos marco intersectoriales. Esto se nos presenta eficaz y eficiente en vista a contrarrestar la concentración hegemónica que el capital y fundamentalmente en términos de relaciones laborales las empresas multinacionales (EMN) evidencian, en especial, ciertos procederes ante las situaciones antagónicas propias del conflicto laboral en particular y sociopolítico en general.

Esto, que como puede apreciarse no es más que un escenario prioritariamente político, requiere articulaciones obviamente hacia dentro del movimiento sindical, pero simultáneamente entendemos se deben proponer e instrumentar otros escenarios de construcción de lo que podríamos llamar un *nuevo bloque histórico* para avanzar en un escenario no limitado a los derechos laborales, sino en vista a la construcción de una ciudadanía social enmarcada en una democracia enriquecida por las posibilidades de participación y definición por sus principales y mayoritarios protagonistas en términos populares y no ya plutocráticos.

e) Políticas de unidad de acción, fortalecimiento de alianzas, concentración de la organización y el actuar

En este punto se manifiesta la necesidad, desde la autorreforma sindical, de aunar esfuerzos para equilibrar el poder desenfrenado de un capital financiero que se ha insertado en la realidad económica incidiendo desde hace mucho, pero ya condicionando, a nuestro juicio en forma temeraria, la política de los Estados Nacionales, inclusive la de las denominadas potencias o países centrales.

El caso europeo ante la crisis generada por la especulación financiera y la desregulación (o prácticamente no regulación) corrobora el poder alcanzado por este proyecto hegemónico neoliberal.

Ante tales situaciones y amén del título que define este punto, consideramos, en línea con otros postulados de la autorreforma sindical, que es menester tender a la concentración del poder sindical superando y a la vez enriqueciendo las modalidades de organización sindical que tienden a la concentración y la unidad del movimiento sindical (o, como en el caso de nuestro país, a la unicidad).

Es reconocido a nivel internacional que el modelo sindical argentino junto con el uruguayo y el brasilero han facilitado la existencia de importantes movimientos sindicales, así como relevantes formas de desarrollo de la negociación que, más allá de las diferencias propias y características de los países, evidencian una sustancia y cobertura que no se verifica, por ejemplo, en lo que en términos de generalización denominamos el modelo sindical de los países del Pacífico (incluyendo en ellos América Central y del Norte).

f) Nuevos contenidos de la negociación colectiva

Es indudable que una nueva estrategia para una nueva realidad requiere nuevos elementos y contenidos para llevar adelante los objetivos sustanciales. En tal sentido, la negociación colectiva, entendida como la herramienta más relevante para que los trabajadores participen en la distribución de la riqueza que contribuyen a generar y para la democratización de las relaciones laborales en los distintos ámbitos laborales, requiere avanzar y profundizar el alcance que históricamente ha contemplado.

Es así que muchas de las temáticas que apreciamos en la batería de tópicos que hacen a la autorreforma sindical pueden tratarse y promoverse desde y por la negociación colectiva.

En relación con lo expuesto, tengo la satisfacción de haberme desempeñado como consultor coordinador general del Programa para el Desarrollo de Nuevos Contenidos de la Negociación Colectiva, el Fortalecimiento de las Relaciones Laborales y el Diálogo Social, impulsado por la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina. Este Ministerio ha llevado adelante la publicación de tres volúmenes sobre los nuevos contenidos de la negociación colectiva y se encuentra un cuarto en preparación. Así se han propuesto veintitrés tópicos nuevos, o reformulados en adaptación a las realidades del presente, para su desarrollo mediante la instrumentación de acuerdos colectivos.

g) La autorreforma sindical y el rol de las Federaciones Sindicales Internacionales

Las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) vienen desarrollando un accionar directamente relacionado con la autorreforma sindical y que claramente compete al contenido de este artículo. Estas entidades, nucleadas en la Agrupación Global Unions (la cual cuenta con una coordinación específica para las Américas), se encuentran abocadas a avanzar en una respuesta sindical desde sus respectivos ámbitos, pero no por ello sin dejar de lado su articulación y complementariedad en el actuar ante determinados accionares estatales y/o empresariales deslaborizadores y desreguladores de las contrataciones laborales que redundan en desmedro de la protección de derechos de sus representados.

A modo de ejemplo, se puede destacar sucintamente que ante los denominados Códigos de Conducta Empresariales, que se presentaban como un elemento autorregulador, fragmentado y fragmentario de la presencia sindical, estructuraron lo que hoy conocemos como Acuerdos Marco Internacionales (AMI), los cuales integran una negociación colectiva de carácter supranacional lograda por las representaciones globales de los trabajadores que constituyen las FSI.

h) Trabajadores migrantes

La globalización con su consecuente desplazamiento de inversiones y vertiginosa circulación del capital potencia también la circulación de personas. Se verifica entonces la muchas veces dramática realidad de los trabajadores migrantes y los abusos laborales de los que suelen ser objeto.

Si bien este colectivo, por su vulnerabilidad intrínseca sea en el plano internacional o nacional, ha sido objeto de una particular desprotección laboral, los diversos desplazamientos, no limitados a realidades meramente sociales, sino de carácter eminentemente político, sea por factores diversos como por ejemplo los climáticos (sequías, hambrunas) o militares (guerras, limpiezas étnicas), merecen la atención del movimiento sindical.

Vemos así que, muchas veces entroncadas con la situación de los migrantes pero no limitadas a esta, las cuestiones medioambientales forman parte de la agenda de la autorreforma sindical.

La ampliación de la base de representación en vista a una nueva y enriquecida representación y representatividad sindical no puede soslayar este colectivo al igual que a otros, como los jóvenes y las mujeres. Por ello, se señalaba que cierta ampliación de objetivos requiere simultáneamente una ampliación en el actuar superando determinadas concepciones por parte de algunos dirigentes sindicales que a veces se encasillan en viejos y acotados paradigmas.

i) Las trabajadoras del hogar y otros grupos vulnerables

Las trabajadoras del hogar al igual que otros grupos vulnerables como los trabajadores rurales, o en el caso de Argentina y particularmente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los trabajadores a domicilio, constituyen grupos vulnerables que requieren una especial atención y acción en el marco de la autorreforma sindical.

En tal sentido, son fundamentales acciones claras de relevamiento y equiparación de las condiciones laborales con el resto de los trabajadores por hallarse estos particularmente excluidos y postergados de los derechos que en términos generales pueden gozar otros colectivos laborales.

Es destacable en nuestro país la cobertura que brinda la ley 26727, sancionada en diciembre de 2011 y conocida como nuevo estatuto del peón rural. Sin embargo, en este caso, también debe mencionarse que no fue el resultado de un accionar sindical, sino que por el contrario inclusive recibió resistencias en su tramitación por parte del principal sindicato rural de Argentina.

j) Las tercerizaciones en sus diversas formas

No por ser señalado en este punto particular dejamos de considerar este colectivo como un grupo vulnerable. En todo caso, consideramos que nos encontramos ante un mecanismo de flexibilización y, en términos generales, de vulnerabilidad, pero de carácter más sutil, que merece especial atención por su complejidad y diversidad. Así es que entendemos que este es uno de los mecanismos más utilizados no solo para generar desigualdades remunerativas entre los trabajadores, sino que, yendo a un criterio más profundo de análisis, también facilita la fragmentación del colectivo laboral debilitando a la vez la representación sindical y su organización, cuando no potenciando conflictos intersindicales de representación como algunos de los que se aprecian en nuestro país.

Los mecanismos de incorporación y tutela de los derechos de los trabajadores revisten una importancia crucial en un accionar tendiente al fortalecimiento y sustento de la acción sindical.

VI - Autorreforma sindical e integración regional

Si la autorreforma sindical se plantea la ampliación de su actuar y la redefinición de este mismo, no puede dejar de atender el

contexto internacional⁽¹⁾ y, particularmente, la CSA tiene que considerar el ámbito de integración económico, pero sobre todo el proceso político de integración que plantea la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR).

Mediante la autorreforma sindical, se aprecia un interés del movimiento sindical en volcar sus aportes al proceso de integración del Mercado Común del Sur (Mercosur) y de la Comunidad Andina (CAN), pero a la vez estructurar una agenda en torno a planteos y reivindicaciones de carácter sindical.

En dicha línea de acción se ha propuesto tener en cuenta para la estructuración de la UNASUR, en articulación con sus gobiernos o promoviendo el desarrollo con acciones propias, el establecimiento de una agenda social. Podríamos sintetizar, conforme los propios documentos que configuran la concepción de la autorreforma sindical, que la integración en Sudamérica se presenta como una alternativa al *status quo* neoliberal.

Apreciamos que no podrá avanzarse en transformaciones sin plantear la superación antagónica, mediante la construcción democrática, de un sistema que busca no solo un discurso único sino reducir cada vez más las instancias de participación y decisión de las mayorías populares.

VII - Referencias para la continuidad futura de la autorreforma sindical

La resolución 3 sobre organización sindical y autorreforma del II Congreso de la CSA del mes de abril del año 2012⁽²⁾ no solo ha resaltado los principales temas en los que se avanzó en la autorreforma sindical, sino también indica las propuestas para continuar el camino andado mediante el plan de acción que referencia.

- (1) CSA: "El proceso de integración suramericano y elementos para una estrategia sindical" - Ed. João Pessoa - Porto Alegre - octubre/2010
- (2) "Desarrollo sustentable, trabajo decente y democracia. Programa de acción y resolución" - II Congreso de la CSA - Foz de Iguazú - 17 a 20/4/2012

Entre sus principales manifestaciones, destacan los diversos orígenes de los problemas que aquejan al movimiento sindical y la consideración de avances obtenidos al presente⁽³⁾.

Todo esto lo sintetizamos en los ejes que resumimos a continuación y mediante la transcripción de las proyecciones y potenciales alcances del plan de acción *ut supra* referido. En línea con el espíritu de divulgación y visibilización de la autorreforma sindical que guía este modesto trabajo, señalamos como puntos relevantes:

- El reconocimiento de una pérdida de fuerza organizadora y movilizadora de los sindicatos (sobre todo, y en lo que prioritariamente nos ocupa, en varios países del continente americano) para la mayoría de los trabajadores dentro y fuera de sus estructuras.
- La necesidad de superación de prácticas intrasindicales que obstaculizan presentar al sindicato y al sindicalismo como una opción válida y un actor determinante en la dinámica del mundo del trabajo y de la sociedad.
- El reconocimiento de una necesidad de cambio en la orientación, gestión y acción del sindicato para recuperar su papel como actor de peso en la construcción de un proyecto alternativo de sociedad, superador de la lógica individualista y predatoria del proyecto capitalista neoliberal en vista a una nueva hegemonía.
- La continuidad del accionar del GTAS con el apoyo del proyecto Fortalecimiento al Sindicalismo de América Latina de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

(3) "Procesos de autorreforma sindical en las Américas. Avances del GTAS" - 2009, con el apoyo del proyecto FSAL/ACTRAV/OIT
 "Procesos de autorreforma sindical en las Américas. Avances del GTAS" - 2011-2012, con el soporte del proyecto FSAL-AS/ACTRAV/OIT "Apoyo a procesos de autorreforma sindical en ALC - 2ª fase"

- La profundización del conocimiento sobre los distintos procesos de reestructuración sindical para derivar formas sintetizadoras que puedan convertirse en modelos de acción.
- La necesidad de estudios comparados de la normativa laboral y las restricciones legales que provienen de las normativas vigentes en buena parte de los países de nuestra región, por lo que tal tarea implicará una articulación del sindicalismo con otros actores sociales y políticos de nuestros países.

En cuanto al plan de acción de la CSA, podemos destacar que el congreso definió mantener los ejes antes indicados y el especial énfasis puesto en los trabajadores y trabajadoras tercerizados, subcontratados y no registrados/as; todo lo cual entendemos como una reivindicación de la lucha contra la precarización laboral y una especial atención a los grupos más vulnerables del mundo del trabajo.

Los objetivos específicos estipulados son tres, conforme los transcribimos a continuación:

- a) Ampliar la capacidad de la organización sindical en cuanto a funcionamiento, estructuras y representación.
- b) Aumentar los niveles de cobertura de la negociación colectiva y otras formas de negociación.
- c) Avanzar en la unidad/coordinación sindical y la construcción de alianzas.

El GTAS priorizará colectivos laborales de más urgente representación.

Se desarrollará en este período el Sistema de Intercambio y Seguimiento de la Autorreforma Sindical (SISAS) para una mayor difusión, intercambio de experiencias y utilización de indicadores de resultado.

Finalmente, cabe mencionar que en la reunión del Consejo Ejecutivo de la CSA realizada en San Pablo del 19 al 21/2/2013 se consolidaron los cinco ejes estratégicos a seguir por tal organización, a saber:

1. Desarrollo sustentable, en vista a colocar las dimensiones sociales, económicas, ambientales y políticas como centro de una propuesta alternativa de desarrollo.
2. Trabajo decente y libertad sindical, en línea con el reconocimiento y fortalecimiento de las organizaciones sindicales y el derecho a la negociación colectiva.
3. Organización sindical y autorreforma, vinculada al proceso de transformación de estructuras hacia sindicatos de rama o sector.
4. Democracia y derechos humanos, como valores de incidencia en la definición de las políticas.
5. Fortalecimiento institucional, sobre todo en aspectos financieros y administrativos para una mayor operatividad.

Podemos apreciar que la autorreforma sindical es uno de los ejes más emblemáticos de este proceso de transformación que está intentando llevar adelante parte del sindicalismo en las Américas. Si bien estos ejes estratégicos se interrelacionan y se articulan recíprocamente en forma transversal, entendemos que la autorreforma sindical es emblemática al momento de sintetizar el proceso de transformación que se quiere llevar adelante y cuáles son sus objetivos y contenidos.

VIII - Conclusión

El objetivo de este trabajo ha sido poner en situación de visibilidad, análisis y debate la denominada autorreforma sindical. En tal sentido, no reviste un significado menor el hecho de que esta surge como consecuencia de la unificación de las diversas centrales existentes en el seno del movimiento sindical internacional y en términos regionales americanos.

En todos los niveles se evidencia la necesidad de unificar y concentrar las organizaciones para la acción sindical, que no es otra cosa que la prioritaria defensa de los intereses de los trabajadores, aunque sin perderse de vista el contexto general en el que se debe llevar adelante. Es decir, al presente, en un mundo con una clara hegemonía de ideas y prácticas neoliberales.

Creemos que se puede abrir un nuevo capítulo en la historia del movimiento sindical en vista a la imperiosa necesidad de hacer frente a la oleada neoliberal que produjo transformaciones culturales y de pensamiento con un consecuente devastador resultado en América Latina en general, en Argentina durante la década de los noventa, y que hoy vemos avanzar en los propios centros de poder como Europa, que parecieran no poder hacer demasiado ante esta hegemonía cuyo emblema lo constituye el capital financiero.

Por ello, consideramos que la autorreforma sindical, prioritariamente impulsada por la CSA en el continente americano, no es ni más ni menos que una revalorización de la política como mecanismo de inclusión e igualdad en vista a la construcción de una sociedad más democrática no solo en términos individualistas sino sociales y a la que el movimiento sindical no es ni puede ser ajeno.

A algunos nos gusta hablar de Estado social de derecho, otros preferirán otras denominaciones, pero lo cierto e inexorable parecería ser que, para contribuir a lograrlo, el movimiento sindical no puede dejar de concentrar su poder y desarrollar estrategias hacia su histórico -aunque reformulado- antagonista hegemónico, y ello en articulación con otros actores sociales en vista a un escenario diferente, con justicia y paz social.

De lo contrario, difícilmente pueda ser el movimiento sindical más que un agente ocasional de reivindicaciones que tenderán a diluirse en un contexto hegemónico hostil, para adoptar, más tarde o más temprano, cuando algunos dirigentes ya no lo han hecho, los mecanismos de análisis y construcción que no le permiten mover las fronteras de una realidad excluyente que llevará, paradójicamente, a la limitación de su representación y representatividad.

El desafío de la autorreforma sindical está lanzado: hemos apreciado que el movimiento sindical no debe limitarse a ámbitos tradicionales si pretende un cambio de paradigma, pero la sociedad toda tampoco puede desconocer ni desatender la relevancia del movimiento sindical en las transformaciones para poner en crisis la hegemonía neoliberal y generar un cambio más inclusivo y democráticamente igualitario.

JURISPRUDENCIA SUMARIADA

LISTADO DE VOCES

- Certificado de trabajo: *pág. 275*
- Daño al proyecto de vida: *pág. 275*
- Daño psíquico: *pág. 275*
- Despido con justa causa: *pág. 276*
- Discriminación laboral: *pág. 276*
- Enfermedades profesionales no incluidas: *pág. 277*
- Establecimiento: *pág. 277*
- Exclusividad: *pág. 278*
- Intereses: *pág. 278*
- Juntas electorales: *pág. 278*
- Liquidación societaria: *pág. 279*
- Mobbing: *pág. 279*
- Motivación del despido: *pág. 280*
- Pérdida de chance: *pág. 280*
- Principio de buena fe: *pág. 280*
- Principio de la primacía de la realidad: *pág. 281*
- Prueba del pago de remuneración: *pág. 281*
- Recargo indemnizatorio: *pág. 282*
- Responsabilidad solidaria: *pág. 282*
- Seguro de retiro: *pág. 282*
- Valoración del daño: *pág. 283*
- Viajante de comercio: *pág. 283*