

Un blindaje para la burocracia metalúrgica. Los cambios en la reglamentación sobre el funcionamiento interno en los estatutos sindicales y los convenios colectivos de la UOM.

Ianina Harari y Carlos Mendicino.

Cita:

Ianina Harari y Carlos Mendicino (2019). *Un blindaje para la burocracia metalúrgica. Los cambios en la reglamentación sobre el funcionamiento interno en los estatutos sindicales y los convenios colectivos de la UOM. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-023/390>

Un blindaje para la burocracia metalúrgica. Los cambios en la reglamentación sobre el funcionamiento interno en los estatutos sindicales y los convenios colectivos de la UOM

Ianina Harari

CEIL/CONICET – UBA

ianinaharari@yahoo.com.ar

Carlos Mendicino

CEICS

cgmendicino@gmail.com

Eje 4: Poder, conflicto, cambio social

Mesa 68: Clase obrera, izquierda y burocracia sindical

Una de las dimensiones del debate acerca de la burocracia sindical es la democracia interna de los sindicatos y el grado de control sobre los organismos de base. En muchos aspectos, el funcionamiento de los sindicatos se rige por la ley de asociaciones sindicales. Pero muchos otros quedan librados a la reglamentación interna que cada sindicato impone mediante sus estatutos. A su vez, las comisiones internas y los cuerpos de delegados se rigen también por artículos de los convenios colectivos. El estudio de los cambios que sufre esta normativa a lo largo del tiempo permite analizar la tendencia que traza la dirigencia sindical respecto a la participación en las instancias organizativas. En esta ponencia abordaremos el caso de un sindicato emblemático: la Unión Obrera Metalúrgica.

Palabras clave: Burocracia sindical – UOM – Peronismo – Sindicatos

El término burocracia sindical ha despertado numerosos debates, tanto dentro del ámbito político como académico. No parece existir consenso acerca de su definición, sino más bien una serie de posiciones que varían según el enfoque y que hacen hincapié en distintos aspectos. Uno de ellos, sin duda, es el grado de democracia interna de los gremios. Dado que la dirección de los gremios tiene la potestad de elaborar los estatutos sociales, puede restringir o ampliar los límites de la participación de las bases así como el nivel de control de la cúpula sobre el resto de los organismos gremiales como cuerpos de delegados o comisiones internas. En muchos aspectos, el funcionamiento de los sindicatos se rige por la ley de asociaciones sindicales. Pero muchos otros quedan librados a la reglamentación interna que cada sindicato impone mediante sus estatutos. A su vez, las comisiones internas y los cuerpos de delegados se rigen también por artículos de los convenios colectivos. El estudio de los cambios que sufre esta normativa a lo largo del tiempo permite analizar la tendencia que traza la dirigencia sindical respecto a la participación en las instancias organizativas del gremio.

En este trabajo abordaremos el caso de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). Se trata de un sindicato al que históricamente se ha asociado con la burocracia sindical, en especial durante la etapa en que fue conducido por Augusto Vandor y José Ignacio Rucci, durante las décadas del 60 y 70. La UOM nació meses antes del golpe de junio de 1943, de la mano de los dirigentes de la CGT 1, que buscaban debilitar al Sindicato Obrero de la Industria Metalúrgica, comandado por los comunistas. La UOM fue reconocida oficialmente como sindicato autorizado a negociar paritarias, y fue un aliado de Perón en la lucha por eliminar a los comunistas del movimiento obreros, objetivo que se traza desde la conformación del GOU hasta el final de sus gobiernos. Como veremos, esto se verá incluso plasmado en los estatutos.

La UOM ha sido uno de los gremios más importantes dentro de la estructura sindical argentina, lo que explica que haya tenido un rol protagónico dentro de la CGT, así como dentro del aparato gremial peronista, lo que explica su rol protagónico dentro de lo que fueron las 62 organizaciones peronistas. Por lo que el estudio de este caso resulta fundamental para la explicación sobre la burocracia sindical peronista. Abordaremos los principales ítems que hacen a la disciplina interna y el control del peronismo sobre el conjunto del gremio. Comenzaremos por su primer estatuto, en 1946, y llegaremos hasta la última modificación en 1973.

Las condiciones para la membresía

Uno de los primeros puntos a considerar se relaciona con los requisitos que establece el estatuto para pertenecer al sindicato. En 1946 la solicitud de ingreso primero debía ser aprobada o rechazada por la Asamblea de la Sección correspondiente, cuya Comisión Ejecutiva informaba a la Comisión

Directiva la resolución recaída. Ésta, por su parte, aceptaba o rechazaba definitivamente al solicitante. Si fuera rechazado por injuria o difamación de la organización o de sus comisiones representativas debía dar las explicaciones a la Sección. El socio que era promovido a un cargo superior dejaba de pertenecer, automáticamente, a la UOM. Por “Cargo Superior” el estatuto se refería al cargo de gerente, subgerente, jefe de departamento, jefe de talleres, jefe de personal, u otros de jerarquía similar.

En 1950, el estatuto agrega que la sindicalización al gremio está abierta a todos los obreros y empleados independientemente de sus filiaciones políticas, entre otras:

“Podrán formar parte de la misma, los obreros y empleados metalúrgicos cualquiera sea su preferencia política, religiosa, filosófica, y sin distingos de nacionalidades, con tal que acepten los principios fundamentales de estos estatutos y las resoluciones emanadas de sus cuerpos representativos.”¹

Las causales de expulsión del sindicato son también una muestra de la disciplina que intentaba imponer el peronismo entre las bases. En el primer estatuto del gremio, en el artículo 14, se establecen las pautas que debe seguir todo miembro, so pena de ser juzgado por la Comisión Directiva:

“Los socios, individual y colectivamente, se obligan al estricto cumplimiento de este estatuto; a contribuir con todos sus esfuerzos al engrandecimiento de la UOM; a rechazar toda idea, propósito o insinuación de actitudes que puedan poner en peligro su existencia, y a colaborar con la Comisión Directiva, Comisión Ejecutiva, Comisión de Reclamos, etc., en el afianzamiento de las buenas relaciones entre los componentes del gremio y de la organización. Correlativamente, expondrán sus opiniones, inquietudes y aspiraciones por los procedimientos y en los términos que resultan de la letra y el espíritu de este estatuto, pues los que así no lo hicieran y, por ende, incurrieran en actos perturbadores de la armonía y la disciplina que deben imperaren el seno de la institución, serán juzgados por la Comisión Directiva, en uso de las facultades que le confieren su investidura”.²

Por otro lado, en cuanto a los motivos para amonestar, suspender los derechos sociales, separar o expulsar a un asociado se enumeran: No concurrir a cuatro asambleas consecutivas de sección sin causa justificada; no abonar la cuota mensual tres meses consecutivos; la violación consciente del Estatuto y sus cuerpos representativos; cometer una falta grave que, a juicio de la Comisión Directiva y de la Seccional respectiva, afectara a la buena marcha y a la estabilidad de la organización; la

¹UOM: *Estatutos sociales de la Unión Obrera Metalúrgica*, n° 209/50, art. 4°, 1950.

²UOM: *Estatutos sociales de la Unión Obrera Metalúrgica*, n° 7/46, art. 14°, 1946.

intemperancia habitual; la injuria o la difamación de la organización o de sus comisiones representativas; la malversación o defraudación de fondos sociales; el uso indebido o inmoral de la investidura de representantes de la institución. En 1950 se agregan como motivos de expulsión: las comprobaciones de cualquiera de las faltas por las cuales se le niega el derecho de afiliado, ser confidentes patronales, propagadores de la división y/o destructores de la Organización; defraudar a la Organización; el uso inmoral o indebido de la representación o facultades otorgadas. Además, se establecen como motivos de separación: Demostrar negligencia o mal desempeño en el cargo para el cual había sido designado o transgredir las resoluciones de los cuerpos superiores.

En 1973 queda establecido que los afiliados serán pasibles de suspensión o expulsión cuando desempeñen cargos electivos o representativos por las siguientes causas: Violar las disposiciones estatutarias; ser confidente empresario; propagar la división; defraudar moral y/o materialmente a la Organización; difamar; desacatar directivas y disposiciones dictadas por las Comisiones Directivas Seccionales o sus Congresos de Delegados; usar indebidamente o en perjuicio de la asociación y sus asociados la representación y atribuciones otorgadas dentro del área asociacional, como también ante terceros; transgredir los reglamentos, resoluciones y normas de los Cuerpos Directivos que en las diversas esferas integran la Organización; actuar con negligencia en el ejercicio de funciones representativas o encomendadas.

Además, se establecen órganos de aplicación de sanciones según de quién se sancione o se deba sancionar: Si se trataba de Afiliados y/o Delegados de Personal, los órganos de aplicación eran las Comisiones Directivas Seccionales y en grado de apelación los Congresos de Delegados Seccionales. Si se trataba de integrantes de Comisiones Directivas Seccionales entenderá el Consejo Directivo por conducto del Secretariado Nacional y en grado de apelación el Congreso Nacional de Delegados. Si se trataba de componentes del Secretariado Nacional la sanción podría ser solicitada por simple mayoría de sus integrantes ante el Consejo Directivo y en grado de apelación entenderá el Congreso Nacional de Delegados. Los cuerpos Delegados por simple mayoría podían solicitar a la Comisión Directiva sanciones de uno o varios Delegados o Afiliados si consideran la existencia de cualquiera de las causales de suspensión o expulsión. Las Comisiones Directivas por simple mayoría podrían solicitar la separación de sus integrantes a los fines de una sanción cuando entendiese la existencia de causales establecidas en el los motivos suspensión o expulsión. La solicitud debía ser presentada ante el Secretariado Nacional quién la elevaría al Consejo Directivo para su análisis y decisión.

Como vemos, gran parte de las causales de sanción están relacionadas con la disciplina gremial, no solo en cuanto a respetar la organicidad institucional, sino en cuanto a no disentir con la dirección del gremio. Dado que muchas de estas pautas resultan algo vagas, se prestan a cierta discrecionalidad en su aplicación. Un ejemplo de ello es que figure como motivo de expulsión “la injuria o la difamación

de la organización o de sus comisiones representativas”. Esto es pasible de ser utilizado para expulsar militantes de corrientes opositoras de forma sencilla, incluso si fueran delegados. Recordemos que la expulsión del sindicato, anula lo fueros gremiales que gozan los delegados, permitiendo a la empresa despedirlos.

Estructura organizativa administrativa

El estatuto gremial de 1946 establecía tres órganos en los cuales residía la soberanía del gremio y se encargaban de la dirección y administración: Mesa Directiva, Comisión Directiva y Asamblea General de Delegados.

La Comisión Directiva la conformaban 15 miembros (Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Secretario Adjunto, Tesorero y 10 vocales). Por su parte, la Mesa Directiva la formaban: Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Secretario Adjunto y Tesorero de la Comisión Directiva.

Dentro de los deberes y atribuciones más relevantes de la Comisión Directiva podemos mencionar: legalizar las Comisiones Ejecutivas Seccionales y las Comisiones de Reclamos; nombrar los representantes de la institución ante organismos a los cuales esté afiliada o en los cuales tenga que actuar la UOM; aceptar o rechazar a las personas que soliciten ingresar a la UOM; nombrar, suspender y exonerar a los empleados; adoptar en carácter de emergencia todas aquellas disposiciones que no hayan sido previstas en el estatuto y sean necesarios al desenvolvimiento de la institución; convocar a la Asamblea General Ordinaria de Delegados en los términos que fija el Estatuto, y las extraordinarias cuando ella lo consideraba conveniente o lo pidieran, como mínimo, la mayoría de las Seccionales al corriente con la tesorería central y por pronunciamiento afirmativo de asambleas; amonestar, suspender en sus derechos sociales, separar o expulsar de la institución a todo asociado que, por inconducta gremial, se hiciera agresor de cualquiera de tales medidas; y deliberar y resolver, con arreglo a las prescripciones estatutarias sobre los pedidos de reconsideración de medidas disciplinarias.

Por su parte, la Asamblea General de Delegados era un organismo de apelación de los acuerdos y resoluciones de la Comisión Directiva. Entre las funciones que cumplía la Asamblea General de Delegados podemos destacar: designar de su seno una Comisión fiscalizadora compuesta de 10 miembros (cinco titulares y cinco suplentes), la misma debía fiscalizar la gestión económico-financiera de la UOM, y designar una comisión encargada de verificar la validez de las credenciales presentadas por los delegados. La Comisión Directiva confeccionaba el orden del día a deliberar y resolver en las asambleas, además de ser quién la presidía. La reconsideración de cualquier asunto o resolución sólo podía hacerse si así lo resolvía el voto afirmativo de los dos tercios de los Delegados

presentes. En la asamblea los miembros de la Comisión Directiva tenían voz pero no voto, sin embargo, en las votaciones empatadas que no se refieran a la gestión cumplida por la Comisión Directiva o la actuación individual o colectiva de sus miembros, el Presidente de la Asamblea sí podía decidir con su voto. Por otra parte, mientras no se hubieran constituido Seccionales en número y en forma que permitían la convocatoria de la Asamblea General de Delegados, los deberes y atribuciones de ésta eran ejercidos por una Asamblea General de Asociados, y las tareas que competían a las Seccionales eran atendidas por la Comisión Directiva.

Las seccionales estaban dirigidas por una Comisión Ejecutiva, que debían ajustarse a la reglamentación de funciones que le dictara la Comisión Directiva; cumplir y hacer cumplir estrictamente el estatuto y sus reglamentaciones; acatar y ejecutar las resoluciones e instrucciones emanadas de la Comisión Directiva; convocar y presidir las asambleas seccionales ordinarias; convocar a elecciones seccionales para proveer los cargos en las Comisiones Ejecutiva y de Reclamos y en la Asamblea General de Delegados, previa aprobación de la Comisión Directiva. Es decir, contaban con poca autonomía.

En 1950 la Asamblea General de Delegados, la Mesa Directiva y la Comisión Directiva desaparecen para dar paso al Congreso Nacional de Delegados, máximo órgano de contralor y orientación, al Consejo Directivo, cuerpo resolutorio de dirección, y a la Comisión Administrativa Central, órgano ejecutorio. El Consejo Directivo estaba conformado por los Secretarios Generales, Miembros Administrativos de las Seccionales y la Comisión Administrativa Central. La cantidad de representantes de seccionales se determinaba según la siguiente escala: un representante entre 250 a 5.000 afiliados Cotizantes y un representante más por cada 5 mil afiliados cotizantes subsiguientes. Si las representaciones de las Seccionales en el Consejo Directivo eran mayores de uno, la Comisión Administrativa debía proponer quién o quiénes acompañarían al Secretario General al Congreso de Delegados. Los miembros del Consejo Directivo podían ser removidos por las Comisiones Administrativas o Congresos de Delegados respectivos. Entre las facultades del Consejo Directivo, se encontraban: resolver todo lo relacionado con la orientación sindical, organización, propaganda y finanzas, de acuerdo a lo dispuesto por el Congreso Nacional de Delegados; considerar y resolver todos los problemas que sean planteados por las Seccionales; participar en la estructuración y discusión de los convenios nacionales y todo lo atinente a la situación económica y social de los asociados. Resulta interesante que también se establezca la potestad de declarar huelgas generales en lo nacional, pero con la condición de que se hayan agotados los trámites legales, y si la necesidad del gremio así lo requería. Por otro lado, podía intervenir las seccionales en caso de graves irregularidades, como ser: malversación de fondos, apartarse de las normas estatutarias, debiéndose bregar por que las intervenciones sean lo más breve posible; tratar las expulsiones y toda sanción de

los miembros de Comisión Administrativa de Seccionales y Centrales. El Consejo Directivo se debía reunir ordinariamente una vez cada cuatro meses teniendo rotando la locación.

El órgano dirigente de las seccionales pasa a denominarse Comisión Administrativa Seccional y se establece el derecho de hacer caducar a las Comisiones Internas y Delegados que no respondían a los intereses del Gremio previa consulta y notificación al respectivo cuerpo de Delegados. Es evidente que ello iba en el sentido de intervenir allí donde existieran militantes opositores, en especial comunistas.

En 1953 deja de formar parte del Consejo Directivo la Comisión Administrativa Central. Dentro de las facultades se agrega que ninguna intervención a una Seccional se puede prolongar más allá de los 60 días de haber sido decretada la misma.

En 1960 se establece que el Consejo Directivo está facultado para dar representación a las provincias independientemente del número mínimo establecido en la escala de representación. Por su parte, la escala mínima para obtener un representante aumenta de 250 a 500 afiliados cotizantes. Respecto a las facultades se establece que para declarar huelgas generales, los Secretarios Generales debían consultar previamente a los Congresos de Delegados respectivos, siempre y cuando las circunstancias lo permitan; si se intervenía una Seccional se debía asimismo convocar a un Congreso de Delegados en un plazo no mayor de treinta días y en caso de que las autoridades hayan caducado, el Congreso designaría una Comisión Electoral.

En 1963 los órganos de dirección se diversifican siendo reconocidos como tales: el Congreso Nacional de Delegados, el Consejo Directivo, el Secretariado Nacional, la Comisión Directiva de Seccionales y el Congreso de Delegados de las Seccionales. Este año se establece un número de Directivos Rentados en cada Seccional fijado por la siguiente escala:

De 500 a 750 Afiliados Cotizantes	1 Miembro Rentado
De 751 a 2.000 Afiliados Cotizantes	2 Miembros Rentados
De 2.001 a 3.000 Afiliados Cotizantes	3 Miembros Rentados
De 3.001 a 5.000 Afiliados Cotizantes	5 Miembros Rentados
De 5.001 a 20.000 Afiliados Cotizantes	1 Miembro Rentado más por cada 2.500
De 20.001 a 40.000 Afiliados Cotizantes	1 Miembro Rentado más por cada 5.000
De 40.001 Afiliados Cotizantes en adelante	1 Miembro Rentado más por cada 10.000

Además, se entre las facultades del Consejo Directivo se modifican algunas, como: decretar huelgas generales en el orden nacional cuando los intereses de los trabajadores así lo aconsejaban y consultando a los Congresos de Delegados siempre que las circunstancias lo permitieran; intervenir

las Seccionales ante graves irregularidades, como ser: malversación de fondos, apartarse de las normas estatutarias, violar o desacatar resoluciones de los cuerpos superiores, y todo acto que atente contra la estabilidad y unidad del gremio, la intervención no podrá prolongarse más de 120 días, salvo caso que razones fundadas así lo aconsejen; tratar toda sanción aplicada o a aplicarse a miembros del Secretariado Nacional y Comisiones Directivas.

También en 1963 el Secretariado Nacional, que se constituye por nueve miembros (Secretario General; Secretario Adjunto; Secretario Administrativo; Secretario de Organización; Tesorero; Protesorero; Secretario de Actas y Correspondencia; Secretario de Asistencia Social; Secretario de Prensa, Propaganda y Cultura), se encarga de confeccionar el presupuesto de gastos de cada una de las seccionales de acuerdo a las necesidades de éstas; como así también el de cada uno de los frentes de trabajo, ya sea gremial, social o asistencial de la Organización. En 1973, el Consejo Directivo debía determinar el número mínimo de cotizantes exigidos para crear una nueva seccional.

Los organismos de base

Los delegados y las comisiones internas de reclamos son organismos gremiales que actúan en los lugares de trabajo. Existían desde al menos mediados de la década del 30, impulsados por el Partido Comunista, y fueron legalizados en 1945 mediante el Decreto nº 23.852. Esta norma brindaba 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 petitionar a sus empleadores “por sí o por intermedio de sus representantes”.³

La figura de la Comisión Interna de Reclamos figura en el estatuto de 1946, donde se establece que debía funcionar una en cada establecimiento industrial de la metalurgia. Debía estar compuesta de cinco miembros, cuyos deberes y atribuciones eran: recibir, ordenar y gestionar ante la superioridad del establecimiento, por el procedimiento que entre ella y la organización se estableciera, los reclamos individuales o colectivos de los socios, que se refieran al cumplimiento de la legislación del trabajo y de los convenios vigentes sobre condiciones y remuneración de trabajo. Los reclamos formulados por la comisión directamente a la patronal que no eran solucionados satisfactoriamente, debían ser trasladados a la Comisión Directiva a fin de que determine si corresponde o no proseguir las gestiones. De resolver afirmativamente, las gestiones debían proseguir a cargo de la Comisión Directiva.

En 1950 aparece la figura del delegado y se establece que en cada establecimiento se debía nombrar delegados por secciones o números de obreros. En 1963 se establece la siguiente escala:

³Decreto nº 23.852 del 2/10/1945, artículos 33 y 49.

Personal mayor a 19 personas	2 representantes.
20 a 50 personas	3 representantes.
Cada 30 persona o fracción mayor a 20	1 representante más.

En el Convenio Colectivo de 1960, encontramos la composición de las Comisiones Internas, designadas por el cuerpo de delegados: tres miembros, si el personal iba de 20 a 50 trabajadores; por 5 miembros si la cantidad de obreros era de 50 hasta 3 mil y por 7 delegados, en caso de superar los 3 mil trabajadores.⁴ Asimismo, se estableció que las reuniones entre la comisión interna y la patronal debían ser semanales y debían labrarse actas.

En 1963 se estableció que los Delegados elegidos por el personal, constituidos en asamblea, forman la Junta de Delegados, entendiendo en todos los problemas que se originaban en el establecimiento que afecten al personal en forma individual o colectiva, tomando las resoluciones y adoptando las medidas que las circunstancias requieran para una rápida y mejor solución en los mismos con la participación de la Comisión Directiva. Actuaban como junta directiva de este cuerpo e interna de reclamos ante la dirección de la empresa para toda gestión o tratativa que el mismo disponga, una representación de la Junta de Delegados compuesta de la siguiente manera: Hasta 50 obreros o empleados, los 2 o 3 representantes designados; de 50 a 3.000, por 7 miembros. Toda gestión que la misma realizaba lo debía hacer con la totalidad de sus componentes, la mayoría o acompañados por Delegados u obreros del establecimiento; en ningún caso individualmente. En los casos de conflicto interno y que involucraban parcial o totalmente al personal del establecimiento, la Comisión Directiva determinaba el camino a seguir.

En 1973 se establece que los Delegados elegidos por el personal en su conjunto conforman la Junta de Delegados del establecimiento o lugar de trabajando, entendiendo en todos los problemas de carácter laboral que se originasen y que afectaran al personal, ya sea en forma individual o colectiva. Las reclamaciones o peticiones se harían por intermedio de la Comisión Interna de reclamos, que en la primera reunión del cuerpo de delegados sería electa de su seno conforme a la siguiente escala: Hasta 50 obreros o empleados los 2 o 3 delegados designados; de 50 a 3.000 por 5 miembros; más de 3.000, por 7 miembros. En los casos de conflicto interno y que involucre parcial o totalmente al personal del establecimiento, la Comisión Directiva debía intervenir a fin de determinar los procedimientos o medidas correspondientes.

Es interesante remarcar cómo se busca limitar el accionar de las comisiones internas en relación a los conflictos que se desataban en el lugar de trabajo. La normativa respecto a que de no haber acuerdo con la patronal en torno a un reclamo, debía intervenir la Comisión Directiva busca evitar que la

⁴ Convención Colectiva de Trabajo nº 55/60, Op. Cit., art. 82

Comisión Interna declare por sí misma medidas de acción directa. En ese sentido, responde a un reclamo que la patronal metalúrgica realizaba desde mediados de los 50, que consistía en limitar el accionar de las comisiones internas. Cuando se convocó al Congreso de la Productividad y el Bienestar Social, en 1955, la Cámara Metalúrgica presentó una ponencia sobre el reglamento para las comisiones internas.⁵ 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 lugar.”⁶

Si bien el estatuto no llega a tanto, sí establece que de no hallarse una solución, pasa a intervenir una instancia gremial superior.

Los requisitos de elegibilidad

Un aspecto destacado que hace a la democracia interna de un gremio son los requisitos que se imponen para la postulación a un cargo gremial. Hemos visto que el estatuto plantea que puede ser parte del gremio cualquier trabajador sin distinción de ideologías, religión, etc. Este postulado genérico es negado a la hora de establecer los requisitos para el acceso a un cargo en el sindicato. En el inciso A del artículo 14, se explicita la exclusión de los comunistas para la presentación a cargos representativos de la organización.

“Todos aquellos que respondan a las directivas o ideas del Partido Comunista no podrán ocupar representativos en la Organización, sean directos o indirectos que comprenden desde el delegado hasta el miembro directivo.”⁷

⁵*Metalurgia*, n° 169, enero-febrero de 1955.

⁶*Metalurgia*, n° 169, enero-febrero de 1955, pp. 11-23.

⁷UOM: *Estatutos sociales de la Unión Obrera Metalúrgica*, n° 209/50, art. 4º, 1950.

Resulta significativo este cambio que se da a inicios del segundo gobierno peronista. En los años anteriores, la dirección de la UOM intervino varias seccionales con argumentos administrativos, que ocultaban que en esas seccionales se encontraban comunistas en sus direcciones. Evidentemente la lucha anti comunista del peronismo aún estaba siendo librada y la dirigencia gremial no duda en hacer explícita la exclusión de los comunistas de cualquier instancia de responsabilidad dentro de la UOM. Fuera de esta exclusión de los comunistas, los requisitos para la presentación a cargos gremiales fueron incrementándose, aumentando así las restricciones para el acceso a posiciones de responsabilidad dentro del sindicato. En 1946 para ocupar cargos representativos se requería una antigüedad mínima y continua de dos años para ser miembro de la Comisión Directiva o para llevar la representación de la UOM a otros organismos; un año, para la Comisión Ejecutiva Seccional o de la Asamblea General de Delegados y/o seis meses para las Comisiones de Reclamos u otra Comisión Interna. En 1950, para ser miembro administrativo se requería una antigüedad mínima e ininterrumpida de un año y además ocupar el cargo de delegado. En 1953, las condiciones para ser candidato a miembro administrativo se amplían: se requería una antigüedad mínima e ininterrumpida de 18 meses como afiliado cotizante y ocupar el cargo de delegado con una antigüedad mínima de seis meses a la fecha de aprobación como candidato. En 1960, vuelven a modificarse: se requería una antigüedad mínima de dos años en el gremio, ocupar o haber ocupado el cargo de delegado y a la fecha de la postulación haber cotizado seis meses para ser miembro administrativo.

En 1970, comienzan a especificarse más las condiciones para cada cargo. Para ser electo delegado, los requisitos eran: ser mayor de edad; saber leer y escribir; tener seis meses de antigüedad ininterrumpida como afiliado cotizante en el establecimiento. En tanto, en el Convenio Colectivo de ese año, el límite etario para ser delegado disminuye a 21 y en 1975 a 18. De esta forma la postulación para delegado deja de ser tan restrictiva hacia los trabajadores más jóvenes, teniendo en cuenta que en muchas fábricas metalúrgicas regía el trabajo de aprendices menores de 18 años, como el caso de las escuelas técnicas de algunas fábricas.

Para ser miembro directivo se requerían, en 1970: dos años de antigüedad en la organización como afiliado cotizante en forma continua; ser o haber sido delegado; tener un año de antigüedad ininterrumpida en el establecimiento que se desempeña al momento de su postulación. En 1973, los requisitos para acceder al Consejo Directivo se vuelven más exigentes: ser mayor de edad; tener cuatro años de antigüedad en la Organización como afiliado cotizante, con dos años de antigüedad ininterrumpida en el establecimiento en que se desempeña al momento de su postulación y ser o haber sido Delegado.

Para ser miembro del Secretariado Nacional, era requisito ser integrante del Consejo Directivo. Es decir, no se podía postular para un cargo sin haber ejercido ya el cargo más bajo anterior. Para acceder

al Consejo Directivo había que previamente haber hecho toda la “carrera” gremial. El hecho de que se restrinjan los requisitos durante la primera mitad de la década del 70 está relacionado con el avance de las corrientes opositoras en el sindicato, a las cuales se buscaba bloquearles el acceso a cargos directivos.

Un sindicato peronista

La UOM, en sus Estatutos Sociales de los años 1946, 1960, 1963 y 1973, se declara independiente de todas las agrupaciones políticas, ideológicas, religiosas o filosóficas. Incluso, en el primer estatuto se aclara que, por esa razón, son excluidas de su seno disputas o cuestiones de tales contenidos partidarios. Sin embargo, esa aclaración queda excluida de los Estatutos Sociales de los años 1950 y 1953, justo cuando se incluye la exclusión de los comunistas de los cargos representativos. Es evidente que esta declamación general entra en contradicción con la discriminación hacia los comunistas en la reglamentación de los requisitos para ser elegido en un cargo. Pero también respecto a otros principios que defiende la UOM en sus estatutos que están directamente relacionados con la ideología peronista.

Al analizar el preámbulo de los estatutos, encontramos que en 1960 y 1963 plantean un posicionamiento político ideológico ligado a los principios peronistas:

“El sindicalismo fielmente sentido y aplicado sintetiza las aspiraciones fundamentales de los trabajadores de la Industria de la Metalurgia y le señala la verdadera doctrina con raíz y sentido nacional, cuya amplia y leal aplicación ha de forjar una patria Justa, Libre y Soberana”⁸.

La idea nacionalista de una patria justa, libre y soberana es propia del peronismo y se encontraba expresada, en este período, en el programa de La Falda, elaborado por la CGT en 1957. Allí se plantean una serie de propuestas para que la nación alcance la justicia social, la independencia económica y la soberanía política. La correspondencia de estos postulados con lo que se establece en el estatuto como principios del gremio resulta revelador respecto a la adscripción política que la dirigencia le imponía al sindicato. Nuevamente, esto entra en contradicción con la declaración de independencia de toda ideología.

A su vez, el estatuto la UOM en 1950 establece como uno de sus propósitos el participar en la solución de los problemas políticos del país cuando así lo determinaba el Congreso General de Delegados. Es decir que sus funciones no se ciñen a la estricta defensa de los intereses económicos frente a las

⁸UOM: *Estatutos sociales de la Unión Obrera Metalúrgica*, n° 701/60, Preámbulo, 1960.

patronales metalúrgicas, sino que se extienden a la intervención en la arena política. En el año 1960 se cambia la participación en la solución de los problemas políticos por la participación en los grandes problemas nacionales y agrega al Consejo Directivo como responsable en caso de que el Congreso Nacional de Delegados estuviera en receso. Es decir, que el Consejo Directivo podía decidir la intervención del sindicato en asuntos políticos. En 1963, se agrega a este propósito participar no solo en la solución sino además en la discusión de los grandes problemas nacionales. En 1973, entre los propósitos figura:

“Fijar posición en materia política, participar en el análisis de los problemas que afectan a la Nación y de manera especial a los trabajadores, dando inclusive su apoyo a partidos políticos de clara definición nacional y popular y a candidatos a cargos electivos y representativos, cuando con ello se asegure la defensa integral de los derechos de la clase trabajadora”.⁹

La introducción de este punto se produce el mismo año en que son convocadas las elecciones en las que el peronismo se presentaba por primera vez en más de dos décadas. La intención de la dirigencia de la UOM es participar de la campaña electoral del peronismo de forma activa. Es decir, la burocracia sindical convertía al sindicato en una organización peronista.

Conclusiones

Hemos analizado los estatutos sindicales de la UOM entre los años 1946 y 1973. Observamos cómo la dirigencia sindical fue cercenando la participación de trabajadores opositores, en especial aquellos pertenecientes al Partido Comunista, a quienes explícitamente se los excluye de la posibilidad de presentarse a cargos representativos. Por otro lado, también fue restringiendo las condiciones para la postulación a cargos de mayor responsabilidad, obligando a quien quisiera alcanzar esos cargos a pasar por los anteriores con un tiempo de permanencia. Así se dificultaba la presentación de candidatos opositores. A su vez, el listado de causales de sanciones no solo versaba sobre la disciplina gremial, sino también sobre la censura hacia posiciones disidentes con la conducción del gremio.

Por otro lado, también se fue restringiendo la autonomía de los organismos de menor jerarquía frente a las comisiones directivas regionales, que debían intervenir en caso que las comisiones internas no alcanzaran un acuerdo con la patronal. A su vez, se limita el uso de acciones directas y aquellas más confrontativas al limitar, por ejemplo, el llamado a huelga solo si se agotaban los medios legales.

⁹ UOM: *Estatutos sociales de la Unión Obrera Metalúrgica*, n° 223/73, art. 5°, inciso h, 1973.

Estos elementos, entre otros que hemos analizado, muestran que el estatuto de la UOM buscaba reforzar el control de la cúpula del sindicato sobre el conjunto de la estructura organizativa, tanto seccionales como comisiones internas, reforzando el verticalismo. Por otro lado, se buscaba contar con las herramientas normativas para purgar a la organización de corrientes opositoras. Finalmente, el propósito no era otro que sostener el dominio peronista sobre el gremio y ponerlo al servicio de su construcción política, como queda claro en los propósitos que se plantean en el estatuto. La limitación a la democracia interna que caracteriza a la burocracia tiene un objetivo político determinado: la defensa de un programa de conciliación de clases encarnado por el peronismo.