

X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2013.

Las comisiones internas bajo el peronismo. Conflictos en torno a su accionar y reglamentación.

Marina Kabat y Ianina Harari.

Cita:

Marina Kabat y Ianina Harari (2013). *Las comisiones internas bajo el peronismo. Conflictos en torno a su accionar y reglamentación. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-038/275>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Las comisiones internas bajo el peronismo. Conflictos en torno a su accionar y reglamentación.

Marina Kabat

IDICHS -FAHCE-UNLP-CONICET

Ianina Harari

IIGG/Conicet

La institucionalización de los sindicatos durante las dos primeras presidencias de Perón ha sido el resultado de un proceso que 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 que adquiriera la legislación sobre la actividad sindical y su aplicación concreta se encontraba en disputa. En ese sentido, es posible reflexionar acerca de la creación de la figura de delegado y de las comisiones internas. Cuando asumió el gobierno, Perón sancionó un régimen sindical que habilitaba la presencia sindical en las fábricas. El decreto n° 23.852 de 1945 otorgaba 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 Además de esta legislación general, se llevaron adelante negociaciones en cada rama en torno al alcance estos organismos. En algunos casos, estos acuerdos fueron plasmados en los convenios colectivos. La existencia o no de normas escritas y – en el último caso, el contenido de las mismas- obedece a las diferentes relaciones de fuerza en cada rama. La situación vigente resulta extremadamente disímil, puesto que en ocasiones los empresarios se niegan a reglamentar las comisiones para no reconocerlas y en otros son los obreros quienes, sintiéndose fuertes no quieren una normativa que pudiera cercenar derechos que en la práctica ejercían.

En esta ponencia analizamos por un lado, las cláusulas referentes al accionar de las comisiones internas pautadas en una veintena de convenios firmados en la ronda de negociación colectiva de 1954. En todos los casos no examinamos solo el convenio,

¹Decreto n° 23.852 del 2/10/1945, artículos 33 y 49.

sino también 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 nos permite distinguir iniciativas obreras y empresarias. En segundo término, examinamos con más detalle los conflictos que el accionar de las comisiones internas generaba en la rama metalúrgica y en la industria del calzado.

Conflictos en torno al accionar de las comisiones internas: la industria del calzado y metalúrgica

a. La industria del calzado

En la industria del calzado, hubo tempranos intentos por establecer comisiones internas o incluso consejos obreros. En la huelga de 1918, se pide el reconocimiento de delegados que vigilen el cumplimiento de lo pactado en las fábricas. Este reclamo fue impulsado por 15.500 obreros que participaron de la medida que paralizó a 41 fábricas de la industria. Según los empresarios, este reclamo 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 fuerza.² 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 reclamaran 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 tareas.³ Más adelante se insiste en las tareas máximas de producción bajo control sindical, como sucede, por ejemplo, en 1926.⁴ Ese pedido que se repite en los pliegos de condiciones de la década del treinta. Bajo el peronismo se generalizan estas comisiones y crece su poder. La fuerte presencia sindical en el lugar de trabajo a través de los delegados de fábrica y de las comisiones internas, características de este período, era vista en forma negativa por los empresarios y el personal jerárquico de las firmas. En una entrevista, un modelista de Grimoldi nos dijo:

²*Liac*, n° 19, septiembre de 1918, p. 25.

³*Ver: La Vanguardia*, 17/10/1920.

⁴*La Vanguardia*, 25 de febrero de 1926.

“Los sindicatos eran tremendos. En toda las fábricas 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 pelea.”⁵

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 que verificaba que se cumplieran todos los beneficios pautados en el convenio 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 quieren ampliar su poder, dotándolas de facultades para controlar la contabilidad empresarial. 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, recabando la autorización del presidente de la República como responsable de esta campaña, 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 privaciones”⁶

Ya durante el segundo gobierno peronista su existencia era un hecho tan instalado que los empresarios no pedían su desaparición, sino tan sólo que se reglamentara su accionar. La Cámara de la Industria del Calzado presenta una propuesta de reglamentación.⁷ Allí plantea que no busca cuestionar la legitimidad de la representación, ni menoscabar sus funciones. Su objetivo es precisar límites y establecer las formas de desenvolver las actividades de las mismas.⁸ Piden que se discriminen las funciones de las comisiones internas en si, de las del resto de delegados. Que se aclare

⁵ Entrevista a Gianni Lalicata modelista de calzado, realizada por Marina Kabat en marzo de 2002.

⁶ *Orientación*, 4 de junio de 1947.

⁷ *Liac*, mayo de 1955, p. 94.

⁸ *Idem*. p. 95.

que el representante sindical no está eximido de realizar su trabajo (algo que como surge de la entrevista del modelista de Grimoldi, ocurría todo el tiempo) y que por el contrario debe trabajar mejor para dar el ejemplo. Solicita que se ponga en práctica 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. De este modo, lo que se busca es quitarle a la comisión interna el derecho que ejercía en la práctica de declarar huelga y que dicho derecho fuera una potestad exclusiva del 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. Recurso que se tomaba de inmediato apenas se violentaba algún aspecto de las condiciones de trabajo. En 1948, una firma asociada a la Cámara, para cumplir con una mayor demanda resultante de licitaciones oficiales, ofreció a parte de su personal trabajo a domicilio pagándolo con un 50% de aumento. Tras una asamblea, se rechazó la propuesta. Sin embargo, algunos obreros le dijeron al patrón que igual tomarían el trabajo. Al enterarse, el resto del personal solicitó que se separara de la empresa a un obrero que había realizado esas tareas. Ante la negativa de la patronal, los obreros hicieron huelga de brazos caídos entre las 9.30 y las 13 horas:

“Pretender aplicar sanciones disciplinarias a 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 pueblo”.⁹

Ante la continuidad del conflicto, el secretario gremial propone un tribunal paritario conciliatorio. La empresa no quiere acceder puesto que considera que no hay conflicto que dirimir, sino que hay “un alzamiento injustificado, con agravio de palabra y de hecho”.¹⁰ Según la Cámara, corresponde a la autoridad que regla las relaciones capital-

⁹*Liac*, julio de 1948, p. 18.

¹⁰*Ídem*, p. 19.

trabajo, decir si rige una prohibición de dar trabajo a domicilio y, si no existe tal prohibición, “debe llamarse la atención de organismo obrero y de cuerpo de delegados de la empresa a que nos referimos para evitar la repetición de los bochornosos hechos denunciados”.¹¹

Si bien el trabajo a domicilio no se había prohibido legalmente, en muchas fábricas se lo 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, al pedir 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. En lo que respecta al accionar de los delegados, los empresarios buscarán una reglamentación una vez destituido el gobierno peronista. Pero el Tribunal Arbitral al que solicitaron dicha resolución se declara incompetente para la tarea.¹²

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 1948, aparece un artículo acerca de la obligación por parte de la empresa de permitir colocar una pizarra para uso de la comisión interna para publicitar informaciones.¹³ En 1951, a este artículo se agrega que la pizarra sólo podía utilizarse para fines gremiales y que no se podía poner inconvenientes para que el personal se acercara en horas de trabajo, “siempre que no se formen aglomeraciones”¹⁴. 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 traslados sin previa comunicación y acuerdo con el sindicato.¹⁵ También en 1951 se estableció que la empresa debía otorgar a los miembros

¹¹ *Ídem*, p. 17.

¹² *El obrero del calzado*, n° 3, 2° época, agosto de 1956, pp. 4-5.

¹³ Convención Colectiva de Trabajo n° 22/48, art 40

¹⁴ Convención Colectiva de Trabajo n° 97/51, art. 70 y 71

¹⁵ *Ídem*, art. 35, 36 y 37

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 específica.¹⁶ 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, con reglamentaciones específicas para cada una, había una comisión de interpretación por rama.

Del relevamiento de la revista patronal, surge que al igual que en la industria del calzado los empresarios se preocupaban porque las comisiones internas solicitaran en forma recurrente el despido de trabajadores que no respetaran las pautas fijadas por el sindicato o que carnerearan 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 trabajadores que 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 obligaran al empleador a aceptarlas. A pesar de tener la legislación a su favor, la Cámara recomendaba a sus socios prudencia frente a los pedidos de las comisiones internas sobre a los 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 no aceptar ninguna imposición en ese sentido (...) De cualquier forma, la prudencia aconseja eludir situaciones que puedan derivar en huelga”.¹⁷

Ante este temor, las cesantías exigidas por las comisiones internas muchas veces se efectivizaban. Un nuevo conflicto se generaba cuando las empresas debían afrontar juicios de los obreros despedidos en los que los jueces solían fallar a favor del

¹⁶ CCT n° 22/48, Art. 54.

¹⁷ *Metalurgia*, n° 134, octubre de 1951, pp. 32-33.

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 sindicales.¹⁸

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 nada.”¹⁹

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”.²⁰ Incluso se advertía que resultaba 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 contra el despido 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, la justicia dictaminó 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’.”²¹ Es decir, las empresas en este caso temían menos al régimen que a lo que los obreros mismos pudieran hacer.

¹⁸ *Metalurgia*, n° 135, noviembre de 1951, p. 40.

¹⁹ *Metalurgia*, n° 117, abril de 1950, p. 10.

²⁰ *Metalurgia*, n° 129, mayo de 1951, p. 24.

²¹ *Metalurgia*, n° 152, junio de 1953, p. 47.

Otro problema que se suscitaba estaba relacionado con la cantidad de trámites que realizaban los representantes gremiales. Los empresarios metalúrgicos solicitaron al Ministerio de Trabajo y Previsión que se agilizaran los trámites en las audiencias de conciliación porque les implicaban el pago de 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 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 tareas.²² Es decir, la agremiación conjunta hacía primar 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 exigir el debate de este reglamento como condición para la negociación salarial. Pero tuvo que ceder frente a la negativa obrera.²³

Ante este vacío, la cámara comenzó a promover acuerdos particulares en los establecimientos para imponer una normativa. Paralelamente, siguió presionando por la reglamentación. Cuando se convocó al Congreso de la Productividad y el Bienestar Social, en 1955, presentó una ponencia sobre el reglamento para las comisiones internas, junto con otras dos: “Agremiación conjunta de empleados y obreros” y “Reglamento para el control del ausentismo”.

En julio de 1955, la cámara solicita al Ministerio de Trabajo que se incorpore la reglamentación que presentaron al Congreso de la Productividad al convenio firmado ese año. Pero la propuesta de la patronal no fue aprobada. Recién en el convenio que se

²² *Metalurgia*, n° 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.

²³ *Metalurgia*, n° 162, mayo de 1954.

firma en 1960, 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 labrarse 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 establecimiento.²⁴ Si bien no lograron otro tipo de reclamos más estrictos, con estas medidas pretendían imponer una mayor disciplina a los delegados.

Como vimos, en el caso de 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 mermar las medidas de acción directa impulsadas por ellos.

Los convenios de 1954

En los convenios de 1954 observamos que comienzan a aparecer artículos que reglamentan 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. La composición numérica de las comisiones internas y de los cuerpos de delegados usualmente se definía con mayor precisión en función del tamaño de los establecimientos. A su vez, 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 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, como en el gremio de químicos y afines, donde la comisión interna era designada por el sindicato.²⁵ En el caso del sindicato del tabaco, que se encontraba

²⁴ Convención Colectiva de Trabajo n°55/60.

²⁵ Artículo 5, CCT 103/54, Expediente 230 530, Fs. 52.

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.²⁶

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 sólo consiguió que las mismas fueran semanales, algo que también se estableció en otras ramas, sino también 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 patronal.²⁷ Por su parte, el sindicato de los gráficos impuso que las negociaciones se asentaran sobre un libro de reclamos, del cual se llevaban dos ejemplares: uno en manos de la empresa y otro en poder de la comisión interna. Además de las demandas obreras, se llevaba un registro de las respuestas de la empresa, que tenía un plazo máximo de 8 días para devolver el libro con su contestación.²⁸ En algunos casos, el compromiso de la patronal de recibir a la comisión interna resultó más laxo, como el caso del sindicato de refractarios y afines, en donde el artículo correspondiente a este tema sólo indicaba genéricamente que los establecimientos se comprometían a recibir a la comisión de reclamos.²⁹

En contraposición a estos convenios, el de los trabajadores del tabaco es el más desfavorable. Si bien la patronal se compromete 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 establecimiento.³⁰

Un avance que figura en la mayoría de los convenios es la licencia para llevar a cabo trámites inherentes a la tarea de delegado o miembro de la comisión interna ante organismos oficiales como al Ministerio de Trabajo. 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 trabajo. Estos jornales eran acumulables mes a mes, es decir, que de no utilizarse en un período, podía sumarse al siguiente.³¹ Por el contrario, los delegados de la industria del tabaco, merced a la intervención que sufría su gremio, no gozaban de este derecho. En su convenio, se

²⁶ CCT 219/54, Expte. 6300.

²⁷ CCT 103/54, Expte 230 530, Art. 5, Fs. 52.

²⁸ CCT 299/54, Expte. 2476/54, Art. 49, fs. 125-126.

²⁹ CCT 104/54. Expte. 2289/66.

³⁰ 219/54 cct **tabaco** rama toscano expte 6300, fs. 44.

³¹ CCT 255/54, Expte 2594 34006, 37566, 37076, 44075.

dictaminó 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:

“Esta 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 la obligación de dar el ejemplo trabajando integralmente la jornada de trabajo que la patronal le abone”.³²

También es frecuente que se pautara la existencia de la cartelera sindical en la mayor parte de los acuerdos, lo que es claramente favorable a los obreros.³³ Pero, en algunos casos, el uso de la vitrina sindical comienza a limitarse. Por ejemplo, uno de los convenios que firman los trabajadores con empresas subsidiarias de las petroleras indica que las comunicaciones debían limitarse estrictamente a información gremial y que la empresa podrá tener injerencia para evitar que se coloquen referencias agraviantes hacia ella.³⁴ 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.”³⁵

Uno de los aspectos de la presencia gremial en los lugares de trabajo que se convirtió en fuente de conflictos era la delimitación de las facultades de los delegados y los miembros de las comisiones internas dentro de los lugares de trabajo. La frontera de la acción de estos organismos gremiales se impuso de manera diferente en cada gremio. Un ejemplo de ello es la negociación en torno a las medidas disciplinarias, las sanciones

³² CCT 219/54, tabaco rama toscano, expte. 6300, fs. 45.

³³ Como vimos para el caso metalúrgico en algunas ramas este derecho ya estaba reconocido con anterioridad. CCT n° 97/51.

³⁴ CCT77/54, Expte 230678, Art 35, fs 78. Convenio con Petroleras subsidiarias: Diadema SA, Shell SA, Cia. Gral. de combustibles, ASTRA, Cia. Inmobiliaria Dominium, ESSO, Panamerican, surtidores WICO, Cia. de Petróleo La Argentina.

³⁵ CCT 10594/54, Expte. 224 922, Art. 17.

y las suspensiones que aplicaba la patronal. En algunas industrias, la patronal debía acordar estas medidas con las comisiones internas, mientras en otras, lo hacía directamente con el sindicato.

En los convenios en que se daba mayor lugar a la comisión en interna como instancia de representación, se asentaba, por ejemplo, que la patronal debía informarle sobre las medidas disciplinarias o suspensiones a fin de someterlas a discusión.³⁶ En otros casos, la intervención de la comisión interna se veía más limitada y se establecía que, por ejemplo, las suspensiones serían consultadas directamente con la organización gremial.³⁷ El caso más desfavorable a la intervención gremial en los conflictos se observa en el convenio de tabaco, donde se establecía que los reclamos de los obreros no serían presentados mediante la comisión interna o los delegados sino individualmente. La comisión sólo podría intervenir en caso que no se hubiera alcanzado un acuerdo. Además, se dejaba asentado que:

“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.”³⁸

En este caso, vemos que la patronal busca impedir legalmente que la comisión interna o los delegados declaren por su cuenta medidas de lucha como paros. Esta precaución también se plasmó en el convenio de los 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. Durante todo este proceso, los obreros se veían impedidos de ejecutar medidas de fuerza, hasta tanto no se expidiese el Ministerio.³⁹

La presencia gremial en los lugares de trabajo permitió, en algunas ramas como en la cervecera, impedir un avance de las empresas sobre pautas de trabajo. En un memorial sobre la productividad que presenta la cámara patronal de esa industria en 1956, se advierten estas quejas:

³⁶ CCT 103/54, Expte. 230 530; CCT 104/54, Expte. 228966; CCT 160/54, Expte. 2600; CCT 255, Expte. 2594 34006, 37566, 37076, 44075.

³⁷ Expte. 2553/54.

³⁸ CCT 219/54, Expte 6300, art. 27, fs. 45-46.

³⁹ CCT 160/54, Expte. 2600, Art. 2.

“Con el texto actual ha sido imposible establecer racionalización en las tareas de los establecimientos, desplazar mano de obra común y aún modificar modalidades de trabajo. Esto deriva en la práctica: incumplimiento de ordenes de trabajo, imposibilidad de trasladar obreros de una a otra sección, negativas de aceptar cambios no ya de regímenes sino de simples modalidades de trabajo, que deben competir exclusivamente a la Administración de la Fábrica haciendo imposible toda medida de racionalización (...) Los sindicatos interpretan e imponen, por ejemplo que si una cuadrilla de peones se ha desempeñado durante largo tiempo en una sección y momentáneamente no hay allí trabajo no puede trasladársela para que ejecute tareas en otro lugar, que no puede ser disminuido un equipo de hombres en su número, que se ocupe de tareas comunes como la carga y descarga etc., negándose en la práctica a cumplir con cualquier medida de racionalización de los trabajos dispuesta por la empresa.”⁴⁰

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, lo cual implicaba, en cierta medida, la descentralización por establecimiento de estas negociaciones.⁴¹ Esto resulta más evidente, en la rama textil, una de las ramas donde la correlación de fuerzas no resultaba tan favorable y donde el trabajo a destajo estaba ampliamente difundido. En la rama textil, además, había una fuerte incidencia de convenios firmados por empresa. De hecho, la mayor parte de los convenios por empresa firmados en 1954 pertenecen a la rama textil. Uno de estos convenios, es celebrado por la firma Ducilo con la comisión interna de su establecimiento⁴².

Conclusiones

Hemos observado que la regulación de las comisiones internas no siempre es un objetivo obrero, sino que también es un reclamo patronal. Bajo el peronismo, la burguesía buscó regimentar la presencia sindical en los lugares de trabajo. Éste era uno

⁴⁰ Fs. 78 a Fs. 83.

⁴¹ CCT92/54, Expte. 2551/54

⁴² 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.

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.

Las principales quejas patronales 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 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

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, nuevamente el panorama es sumamente heterogéneo y el contenido de lo negociado es muy variable. Observamos desde ramas que pactan condiciones favorables para el desempeño de estas comisiones (industria gráfica, por ejemplo), otras donde la reglamentación parece tener la forma de un control sindical sobre estos organismos de base (como la industria química, donde el sindicato elige a la comisión interna) 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 variedad se origina en las diferentes relaciones entre sindicatos, comisiones internas y bases obreras en cada sector.