



RÉGIMEN ELECTORAL SINDICAL

Análisis y propuestas

COORDINADORES:

Álvaro D. Ruiz

Mario L. Gambacorta



Editorial Punto de Encuentro

Librería García Cambero

ÍNDICE

INTRODUCCION	9
<i>Álvaro Daniel Ruiz</i>	
PRESENTACIÓN.....	15
<i>Mario Luis Gambacorta</i>	
1. UN ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE REGÍMENES ELECTORALES SINDICALES. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	21
<i>Guido Arocco - Magalí Troya</i>	
2. SISTEMA ELECTORAL SINDICAL ARGENTINO. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
<i>Guido Arocco - Magalí Troya</i>	
3. APUNTES SOBRE DEMOCRACIA SINDICAL.....	71
<i>Víctor Hugo Guida - Elena Orefice de Otaola</i>	
4. LA LIBERTAD SINDICAL Y LOS PROCESOS ELECCIONARIOS.....	87
<i>Gerardo Corres</i>	
5. EL SISTEMA ELECTORAL SINDICAL EN URUGUAY	109
<i>Patricia Spivak Lew - Amalia De la Riva</i>	
6. EL SINDICALISMO EN MÉXICO Y SU PROCESO ELECTORAL.....	119
<i>Gabriela Méndizábal Bermúdez - Oscar Javier Apáez Pineda</i>	
7. DEMOCRACIA Y PROCESOS ELECTIVOS: UN ESTUDIO SOBRE LA REGULACIÓN DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN BRASIL	141
<i>Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - Eduardo Manuel Val</i>	
8. DERECHO SINDICAL ESPAÑOL. REPRESENTACIÓN SINDICAL. SISTEMA ELECTORAL.....	189
<i>Mariano Candal</i>	
9. CONCLUSIONES.....	207
<i>Álvaro Daniel Ruiz - Mario Luis Gambacorta</i>	
10. INTEGRANTES DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DE LA CÁTEDRA DE DERECHO SINDICAL Y LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	213

11. RESEÑA BIBLIOGRÁFICA Y NORMATIVA.....	217
APÉNDICE.....	225
DEMOCRACIA E PROCESSOS ELETIVOS: UM ESTUDO SOBRE A REGULAÇÃO DAS ELEIÇÕES SINDICAIS NO BRASIL	
<i>Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - Eduardo Manuel Val</i>	

INTRODUCCIÓN

La libertad sindical es un concepto que no posee un sentido unívoco ni se confunde con la libertad política, aún cuando ésta funciona como un presupuesto para el ejercicio pleno de aquélla.

A su vez, los alcances de la libertad sindical están ligados al contexto histórico, político, económico, social y cultural en el cual se desenvuelven las relaciones de producción, a la dinámica propia de las relaciones del trabajo y de las organizaciones gremiales que se constituyen para la defensa de sus intereses corporativos, y al papel que cumple el Estado en la armonización y promoción de los derechos en juego.

Sin embargo, tampoco es posible desconocer que la evolución de las sociedades en el mundo occidental ha llevado a una cierta universalización de los derechos y a acordarles a algunos de ellos un rango superior catalogándolos como *derechos humanos fundamentales*, entre los cuales se cuentan los derechos de la libertad sindical. A los que mencionamos en plural, en tanto comprenden diversos aspectos o facetas que denotan una singularidad que los distingue, a la vez que reconocen un patrón común que los vincula, a veces de tal modo que es difícil escindirlos en las cuestiones prácticas en las que interactúan.

En este último sentido importa destacar, entre otras cuestiones, las esferas externas e internas en las cuales pueden expresarse los derechos de la libertad sindical, como también los planos individual y colectivo en los que se manifiesten.

En la actividad gremial externa es donde, más usualmente, se confrontan y dirimen los derechos e intereses del colectivo, y donde se entrecruzan y

colisionan con los de otras corporaciones como las empresarias, aunque no necesariamente se circunscriben a éstas, ya que la acción sindical también puede estar dirigida o entrar en conflicto con el Estado –en un plano más político– o con otras organizaciones o sectores de la sociedad civil –en un plano económico, social o cultural–.

Del mismo modo la esfera interna institucional ofrece la posibilidad de diversas tensiones en las cuales también pueden estar en juego cuestiones estratégicas del colectivo, que definan incluso las proyecciones de la acción sindical, como otras tantas en las cuales los intereses en disputa no excedan a la mera subjetividad o singularidad, o que se circunscriban a temas propios de la administración y gobierno ordinario, común a cualquier organización.

Desde otra perspectiva de análisis, pero siempre con referencia al sentido plural anteriormente destacado, podemos abordar los derechos de la libertad sindical desde lo individual o desde lo colectivo, así como detectar distintas tensiones en uno u otro campo y, lo que suele ser de más difícil resolución, cierta conflictividad entre ambos.

La historia del movimiento obrero da cuenta de infinidad de situaciones del tipo de las antes comentadas, así como de la relevancia del modo en que se resuelven tales conflictividades, en particular, sobre la prevalencia que se otorgue a la esfera externa o interna como también a lo colectivo sobre lo individual, notándose a menudo la directa e íntima relación entre cada uno de esos términos (acción sindical y plano colectivo vs. orden interno institucional y plano individual).

Obviamente, el criterio rector de una sociedad habrá de proyectarse sobre el modo organizacional legitimado, inducido o siquiera auspiciado para todas las instituciones y organizaciones que se constituyan y desarrollen en esa comunidad política. El Estado reproducirá sus propias reglas constitutivas básicas al fijar los parámetros legales que habiliten la conformación de entes civiles o políticos que se dispongan a actuar en los diversos ámbitos de la vida comunitaria.

Allí encontraremos necesariamente en una sociedad occidental moderna referencias al sentido democrático e igualitario que debe gobernar las acciones de conjunto, ya se trate de grupos circunstanciales o —con mucha más razón e intensidad— cuando se constituyan con una vocación de permanencia y con objetivos que excedan la mera coyuntura. Pero, claro está, tampoco esos términos (democracia e igualdad) están exentos de polémica a la hora de definirlos o, lo que es más importante aún, al tiempo de afirmar su efectiva vigencia en una institución o acción determinadas.

A su vez, está fuera de debate a esta altura, que democracia e igualdad ligadas indisolublemente a la libertad, requieren que se traduzcan efectivamente en derechos sociales y económicos, para lo cual debe hacerse primar lo colectivo frente a lo individual, cobrando especial relevancia los comportamientos corporativos y los conflictos de intereses.

Los sindicatos están llamados a jugar un rol relevante en la definición de esos intereses colectivos y en la defensa de los derechos individuales y corporativos que representan, para lo cual han ido adquiriendo, cada vez más, un papel preponderante en el campo de la política y ha resultado fundamental el tipo de vinculación asumida con el Estado y dentro de éste el modo de inserción —o no— alcanzado en las distintas instancias de gobierno.

Posiblemente sea en todas estas cuestiones donde aparezcan las raíces de la preocupación que la sociedad política ha demostrado por la forma en que se desarrolla la vida interna de los sindicatos, y su adecuación mayor o menor a los parámetros democráticos vigentes. Aunque también es bueno advertir, que esa preocupación no aparece tan presente ni tan permanente con relación a otras asociaciones civiles e instituciones sociales, ni curiosamente guarda proporción ninguna con la atención que merece lo referente a las organizaciones económicas ni patronales que son, en buena medida y al menos en el ámbito laboral, las contrapartes de las organizaciones gremiales de los trabajadores.

Sin perjuicio del señalamiento precedente, parece innegable que constituye un dato positivo todo cuanto agregue valor democrático a los comportamientos que se verifiquen al interior de las organizaciones sociales, y

entre ellas las sindicales. Pero en relación a éstas, y aún cuando corresponda un particular cuidado a su tratamiento en tanto aparezcan tensiones con otros aspectos de la libertad sindical (referidos a la acción gremial externa), es bueno advertir que su importancia crece en la misma proporción en que se fomentan los mecanismos de concentración y de unicidad asociativa a favor de la conformación de asociaciones sindicales de base mayor.

En ese esquema, el interés que cobra la cuestión democrática no sólo obedece a la protección de los derechos individuales o plurindividuales de participación (como plano singular de la libertad sindical), sino en cuanto interés colectivo expresado en el mismo ente corporativo ante el riesgo de fragmentación y consiguiente debilitamiento gremial que puede devenir de las dificultades –e incluso, eventuales imposibilidades– fácticas de intervención en la vida interna del sindicato o de acceso a la conducción de la entidad.

En efecto, con bastante asiduidad se verifica en la práctica local, que la insatisfacción con el resultado de un proceso electoral –ya sea por no haber podido vencer en los comicios o por no haber logrado participar de los mismos– lleva a la búsqueda de soluciones extraasociacionales y, en muchos casos, a la constitución de nuevos nucleamientos sindicales, que también con cierta frecuencia no llegan siquiera a concretar su inscripción o, aún registrados, se abandonan ante una nueva contienda electoral en las que el grupo promotor se encuentra con mayores probabilidades de vencer y erigirse en conducción de los destinos del antiguo sindicato.

Las reflexiones precedentes, abonadas por la experiencia profesional adquirida en la participación, seguimiento y observación de numerosas contiendas comiciales en el campo gremial, llevaron a la convicción de la trascendencia fundamental que la regulación del tema electoral cobraba en la vida de las asociaciones sindicales. Así fue como desde hace más de quince años fuimos desarrollando la idea de la necesidad de contar con un sistema básico único, que contemplara la cuestiones primordiales que comprometen la participación democrática en los procesos eleccionarios sindicales y permitiera, en tanto fuera expresión de los afiliados, la alternancia en el gobierno de las organizaciones con absoluto respeto de la autonomía colectiva.

Ese pensamiento, fruto del examen de la realidad y de la evaluación de los valores en juego de la libertad sindical, nos llevaba a considerar la posibilidad de la sanción de un *Código Electoral Sindical* que brindara un cuerpo normativo de base con disposiciones mínimas indisponibles y obligatorias para toda organización sindical y que, a su vez, también pudiera zanjar los debates y las –frecuentes– omisiones regulatorias de los procesos de elección de delegados y miembros de Comisiones Internas u otros órganos de representación gremial a nivel de empresa.

Ahora bien, en el desarrollo de esa idea interpretamos necesario dar un paso previo en orden al relevamiento de las regulaciones estatutarias existentes en la materia, y hacerlo con un muestreo abarcativo de distintos niveles de organización, de diversas realidades productivas determinantes del tipo de nucleamiento obrero y también, atendiendo a las particularidades del mundo sindical, de diferentes orientaciones político-ideológicas.

Así fue como nació la idea de indagar acerca del comportamiento y las previsiones estatutarias en orden a los procesos electorales, en particular, con relación a las instancias de representación electiva expresamente reguladas. Para ello, además, pensamos que las entradas a la búsqueda en cuestión debían corresponderse con aquellos actos o instancias de los comicios que resultaban “claves” a los fines de brindar las garantías democráticas básicas que posibilitaran una amplia participación y una genuina expresión de las corrientes de opinión vigentes dentro de una organización gremial o de un colectivo laboral –si lo pensamos en términos de representación en la empresa y en donde intervienen tanto afiliados como no afiliados–.

Álvaro Daniel Ruiz

Profesor Asociado a cargo de la Cátedra de Derecho
Sindical y de las Relaciones Colectivas de Trabajo.