

Publicado en www.relats.org

SIETE IDEAS PARA UNA REFORMA ESTATUTARIA DE LA CGT ARGENTINA

Gerardo Juara
Octubre 2021

Introducción

En el reciente comité central confederal del día 23 de setiembre un alto directivo de la central sindical, reforzando el llamado a la unidad, postuló una organización con “mil voces hacia dentro, una sola voz hacia afuera”.

De entre las muchas frases que tuve la suerte de oír esta es la que por sus múltiples derivaciones, en vísperas de una elección de renovación de mandatos precedida de una reforma de estatuto, me ha quedado resonando al punto de llevarme a escribir esta nota.

El llamado a tener una sola voz puede saldarse con una lista de unidad? Las múltiples voces hacia adentro se satisfacen con respetar el cupo de género o imponer un sistema de paridad?

No creo que nadie pueda dar una respuesta afirmativa. La mayoría de los observadores dudaran entre el vaso medio lleno (es un comienzo, un nuevo comienzo hacia la unidad, parafraseando la convocatoria de Héctor Daer en la apertura del confederal) y el vaso medio vacío (repetir el mismo experimento esperando un resultado distinto es la definición de locura, dicen que dijo Einstein) encabalgado entre las dos sensaciones, mi corazón de abogado no pudo menos que ponerme a imaginar como sería esa reforma en que viene trabajando la central para cumplir con “mil voces dentro, una sola voz hacia afuera”

Entonces, puesto a imaginar, imagine esta reforma:

I. CON TODAS. CUMPLIR O NO CUMPLIR LA LEY?

La ley de cupo femenino en las organizaciones sindicales ha sido un hito memorable en el camino hacia la igualdad y la inclusión, y un fracaso mayúsculo en la práctica cotidiana de las organizaciones sindicales y de la autoridad de aplicación. Hay muchas razones para explicarlo, pero la central es metodológica: un cupo del treinta por ciento (abrirle la puerta para que ocupen HASTA un treinta por ciento) se transformó en un límite más que en un piso. A este techo debe sumarse el modo de determinar el universo para calcular el treinta por ciento. recordemos que la ley impone que si las mujeres de este sindicato no llegan al treinta por ciento del padrón, el cupo se restringiera hasta el porcentaje real de mujeres afiliadas. De manera tal que con no impulsar campañas de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, basta para reducir el cupo!.

Claramente no hay campañas tales, no existen carteles pegados en la Ciudad de Buenos Aires diciendo “compañera! No te afilies! Nadie cuidará de tus hijos” pero.... Tampoco lo contrario.

El debate es interesante, ya que una alternativa es que el universo para calcular la participación en los cargos podría ser el total de las mujeres de la actividad, con independencia de su afiliación, y sería más cercano a la representación que se pretende, pero ahí encontraríamos otro obstáculo: que ocurre con aquellas actividades “masculinas” donde la patronal no incorpora mujeres? Claro, este obstáculo excede los límites de una reforma de estatuto pero....

Propongo aquí una solución digna de un nudo gordiano (de hilo matambrero, pero gordiano al fin) desconozcamos la ley. Nadie nos impide dar más de lo que ella señala. Establezcamos la paridad. En todos y cada uno de los institutos de la central sindical: consejo directivo, secretariado, comisión arbitral, confederal, congreso, comisión revisora de cuentas, etc. esta solución despeja toda complejidad de cálculo, evita auscultar padrones, e impone un criterio que otras ramas de la legislación (la política, por ejemplo) ya se impusieron.

Primera idea: paridad de genero en todos los organismos regulados por el estatuto de la central y en las representaciones que la central designe.

II.MIL CENTRALES DENTRO, UNA CENTRAL HACIA AFUERA.

Como todos sabemos la CGT es nuestra organización sindical de tercer grado con personería gremial. También lo son la CATT -transporte- CATHEDA -petroleros privados – CTM -municipales- COSITMECOS -comunicación social – CEA - educadores – CASIA -alimentación – COEMA -municipales again – y nos quedan fuera del listado, porque solo tienen inscripción, CATE – espectáculos públicos – CATHIA -petroleros too!- CONATRASER -administración pública – COSITRAVES – sindicatos de la moda y el vestido – CSI – sindicatos industriales.

Todas y cada una de ellas son, por si solas, fuertemente representativas de su actividad, son, si se quiere, la imagen mas certera que se puede dar de la dinámica económica argentina desde el mundo sindical.

Estas voces estan, al dia de hoy, fuera de la CGT. Es cierto que muchos de los sindicatos que las integran están dentro de la central e incluso en su consejo directivo, pero no se puede afirmar que es lo mismo, porque si lo fuera... porque han “florecido” estas confederaciones de actividad?

La consecuencia de tener a estas “mil voces” por fuera -esto es, sin reconocimiento estatutaria- es que la reclamada “una sola voz hacia afuera” es apenas un susurro deshilachado que no logra enhebrar el potente programa económico que debería surgir de existir una consejo de confederaciones, consultivo, permanente, que aporte una mirada económica y productiva a la central madre de todas ellas.

Segunda idea: incorporar al estatuto de la central un consejo consultivo de confederaciones por actividad, con competencia en la formulación de recomendaciones sobre la economía y la política productiva, de reunión semestral, y con funciones de asesoramiento al consejo directivo en las materias y oportunidades que este lo requiera.

III.NADIE ATRÁS, NADIE SOLO, NUNCA.

Hemos visto crecer la informalidad, el desempleo, el auto empleo, el empleo precario, etc, hemos visto caerse del mapa de la formalidad a decenas, centenas, miles, millones de compañeros y compañeras.

Al tiempo que ese desgraciado fenómeno se ha dado, la actividad sindical no sólo no ha disminuido sino que ha aumentado. 3310 sindicatos de primer grado hay en la base de datos (con personería e inscriptos) y sólo el Dios de la administración pública sabe cuantos navegan en el tenebroso mar de la tramitación para ser beneficiario del “registro especial” que el 14 bis de nuestra constitución nacional garantiza.

El estatuto de la central impone como condición de acceso a la calidad de afiliada a ella, poseer la personería gremial, es decir, poco mas de 1600 del total antes señalado cumplen con el requisito.

Es razonable que la entidad que asume la defensa del movimiento obrero organizado se nutra de las más representativas, pero a simple vista queda un mosaico de “mil y pico” de organizaciones que quizás merecerían ser consideradas. Pongo dos ejemplos: la CSI, confederación de sindicatos industriales, contiene a las mas paradigmáticas actividades del imaginario sindical, sin embargo, no tiene aún personería gremial. El otro es el de los trabajadores de la actividad informática, donde no hay sindicatos con personería, en lo que es la segunda actividad económica generadora de ingresos por exportación de servicios. Asi es que la central, por el diseño de su estatuto, se impide a si misma tener en la mesa a las organizaciones de los trabajadores de la segunda fuente de ingreso de divisas por exportación, y les niega su acompañamiento en el camino de la defensa de los derechos colectivos. Si como dijo un encumbrado dirigente “la organización gremial es más importante que los derechos individuales” – aunque convendría reformular la frase como “la organización gremial es la garantía de los derechos individuales” no tener dentro de la central a los sindicatos inscriptos que cubren espacios de representación vacantes es un “doble pecado”: se pierde una voz que no se tiene, se abandona a quien te esta necesitando.

Es un sindicato simplemente inscripto igual a un sindicato con personería gremial? Claramente no... pero casi. La Corte Suprema ha venido desarmando los privilegios legales de los segundos y es probable que la presidencia de Rosatti, atento a su votos en minoría en fallos como “ADEMUS” y otros, donde de modo sucinto conceptualiza un “modelo sindical democrático” (nadie se ofenda!!!) más cercano al 14 bis que a la herencia histórica, las diferencias se sigan acortando.

Cómo sería la vida de un sindicato inscripto en la CGT? Podría ser al estilo de los “fraternales” de algunas federaciones, con voz y sin voto, podría ser aceptado “temporalmente” hasta obtener (o no) su personería, podría ser mediado por un dictamen previo de la Comisión arbitral que acredite que su ámbito de actuación no se superpone con ninguna entidad con personería....

La idea no es tan disruptiva si se lee con atención el artículo 55 inciso k del actual estatuto que impone acompañar a los colectivos de trabajadores en busca de cobijo en el mundo de la defensa de sus derechos.

Tercera idea: completar el mosaico de actividades, profesiones, oficios, etc. merecedores de protección incorporando a los sindicatos simplemente inscriptos, en los términos.... Descriptos.

IV.LAS PROVINCIAS UNIDAS DEL RIO DE LA PLATA (LA VOZ DEL INTERIOR)

“Dios está en todas partes pero atiende en Buenos Aires” y una de sus sedes esta en la calle azopardo. Dejando claro que atender no es lo mismo que conceder deseos, ese Dios suele tener un oído muy opinado cuando se trata de incorporar a su agenda las cuestiones derivadas de las economías regionales. En contra de la naturaleza federal de nuestra organización constitucional, el estatuto actual no refleja la riqueza de las distintas regiones económicas del país. Si para una central sindical fuera relevante la opinión sobre esas economías, debería tener una mesa/ consejo de regionales aprovechando lo que “la voz del interior” tenga que decir.

La regulación actual del estatuto es netamente “unitaria” son las regionales las que se informan desde la CGT, y no estas las que le proveen información, a través de una dinámica radial con el secretario de interior del consejo directivo (art.65) y de una reunión plenaria que no es obligatoria sino facultativa (arts. 104 y 105)

Hay aquí otra voz de las miles que no tiene un canal de expresión suficiente, pues si solo puede hablar cuando la citan, y solo lo puede hacer sobre lo que le proponen, y si debe ajustarse al cumplimiento de lo que el Dios de Azopardo haya resuelto, el interior es un convidado de piedra.

Cuarta idea: que las regionales sean un estamento incorporado como de pleno derecho en el estatuto, funcionando como plenario de regionales periódicamente, exponiendo un informe sobre la situación de cada una de

ellas y produciendo, como resultado del debate, un documento de recomendaciones al Consejo Directivo.

V.TRANSFORMAR LOS SUSURROS EN VOCES

Mas de 3000 sindicatos. Mas de 1500 con personería. Digamos que la mitad esta incluido en federaciones y confederaciones. 700 sindicatos? Supongamos que mi tendencia natural al melodrama me ha ganado, y no son más de 350 sindicatos. Igual, digamoslo, son muchos invitados a la fiesta de la democracia sindical. Y sin embargo....

El artículo 9 otorga 1 delegado al congreso hasta los 2000 cotizantes. hasta los 5000, 2. hasta los 15000,5 delegados. a partir de allí, cada 3000, otro delegados.

Si la primer idea de este libelo triunfara, y la paridad inundará el nuevo estatuto, hasta los 2000 cotizantes deberíamos tener dos delegados. Eso nos obliga elevar a cuatro cuando los cotizantes fueran hasta cinco mil. Y en "hasta quince mil" seis delegados.

Parece poca cosa pero de esta manera se amplia la voz de los sindicatos pequeños y medianos junto con la voz de género en el congreso.

Quinta idea: ampliar la representación del articulo nuevo en las tres primeras escalas para dar más voz a la mirada de género y a los pequeños sindicatos.

VI.NUEVOS TEMAS. NUEVAS VOCES.

De ocurrir lo que todos desean (unidad y elección) habrá nuevas caras y nuevos temas. Nuevos temas? Cuales son los desafíos que enfrenta una central sindical en la tercer década del siglo XXI, después de una pandemia y a las puertas (como siempre) de la próxima catástrofe por venir?

Un consejo directivo, un gabinete, un consorcio, se parecen en mucho a un equipo de futbol: el técnico arma un equipo con cuatro defensores, cuatro volantes, dos delanteros. Después, en la cancha, los once propios hacen lo que pueden y lo que el otro equipo (social y deportivo realidad también juega) le permite. Ese cachetazo que la experiencia nos indica reciben las buenas intenciones y las

teorías nunca nos ha impedido insistir en ellas. En el caso de la reforma de este estatuto, es igual. Hay temas actuales -aunque viejos- y temas nuevos dispuestos a envejecer con nosotros.

-Tendremos una secretaria de igualdad? Actualmente tenemos una secretaria de igualdad de oportunidades y género que ha sido absorbida por la temática de género. Parece más que justo que por la entidad del tema Género obtenga su propia secretaria. Pero la pelea por la igualdad no se agota en la paridad de género. Somos desiguales en la distribución del ingreso. Desiguales en las posibilidades de formación, de acceso a la vivienda, en las oportunidades laborales, etc. ponerle nombre es empezar a caminar un programa y empezar una acción y una Secretaria de Igualdad será imprescindible.

-Hay un reclamo global de hacerle frente a las empresas transnacionales, y ya empiezan a darse esos debates no sólo en lo académico sino en acuerdos colectivos globales. INDITEX (que es ZARA) firmó el año pasado un acuerdo global con el sindicato textil global para respetar los derechos humanos en su cadena de suministro. Recientemente DAIMLER ha hecho lo mismo con INDUSTRIALL. Francia y Alemania tienen leyes que obligan a sus empresas a hacer respetar los derechos humanos y los derechos laborales en sus cadenas de suministro. Tendrá el consejo directivo de la Central una secretaria/ área que haga ese seguimiento?

-El convenio 190 de la OIT dejó pendiente un tema: como proteger a los trabajadores denunciantes de violaciones de derechos humanos, derechos ambientales, derechos laborales básicos en sus empresas y en su cadena de suministro. La Union Europea acordó una directiva en 2019 y la OIT estudia un instrumento jurídico. América latina es el continente donde más asesinatos de trabajadores y trabajadoras se producen por su militancia social y ambiental., Habrá lugar en el consejo directivo para este tema?

-La industria del conocimiento es el segundo complejo exportador argentino. tendrá la GT un espacio para llevar adelante una estrategia para fijar condiciones de trabajo y participar en la productividad de ese sector?

-Los productos culturales están entre las tres principales industrias globales. Debería tener la central una secretaria destinada al sector?

-“El futuro del trabajo” ha sido un título habitual de encuentros, jornadas, debates. La pandemia nos demostró que podía llegar más rápido de lo pensado. Inteligencia artificial, robótica, deslocalización, contratos de cero tiempo, riders,

teletrabajo, uberización, etc. están aquí. Habrá una secretaria destinada a explorar y pensar lo que vendrá?

-Habrá en la reforma una secretaria de ambiente, transición justa y cambio climático?

Y debería llamarse así, porque no todo es ambiente, no todo es cambio climático, y la centralidad de los procesos de transición requieren un enfoque de tutela de las garantías sociales de los trabajadores y las comunidades que no quedan definitivamente cubierto si no se cubren los tres conceptos.

Provengo de un sindicato ambiental. Soy secretario de ambiente de él y el cambio climático y su inexorable crisis es para mí el mayor desafío que la humanidad enfrenta y la mayor amenaza para la vida digna de las personas que hace del trabajo decente el modo en que edifican su vida. Integro el FRENTE SINDICAL DE ACCION CLIMÁTICA con casi treinta sindicatos que en mayor (generalmente es así) o en menor medida (casi nadie) comparten esta convicción. Por eso me permito reiterar la necesidad de que la CGT tenga una secretaria de ambiente, entendido como equilibrio del ecosistema, de cambio climático, entendido como el conjunto de medidas de adaptación, mitigación, prevención de riesgos y financiamiento contra los efectos del agotamiento de nuestro “presupuesto de carbono” y de transición justa, idea que implica que en el desafío de ir hacia un nuevo modelo económico y social, ningún trabajador este solo, ningún trabajador quede atrás, y que el futuro sea un lugar donde nadie sea más que nadie.

Sexta idea: la ampliación de secretarías tendrá que ver con los desafíos del futuro, que no es tan lejano, ni tan ajeno.

VII. MIL VOCES ADENTRO, PERO COMO UN CORO

Como sabemos, el consejo directivo tiene 35 miembros (art.45) que podrán ser 70 o 50 según las distintas versiones de reforma.

Cómo coordinar tanta gente? La vocación histórica de esta central ha sido la del acuerdo económico-social. Nunca ha sido ajena a cuanto convocatoria se le haya formulado en ese sentido y en ese ítem la coherencia histórica ha sido impecable. No merecería entonces que un consejo directivo multitudinario, asambleario casi, se coordine en áreas propias de un consejo económico social?

La CGT podría tener un consejo económico, integrado por los principales actores productivos, (industria metalmecánica, textil, etc.) un consejo social, (derechos humanos, ambiente, género) y un consejo sobre formación y aprendizaje (los gremios docentes y afines) en tanto entienda que estas pueden ser las líneas directrices de la agenda política.

Estos consejos deberían ser permanentes, coordinados por la máxima autoridad de la central y con la participación ampliada de las entidades que, en la mirada de la central, pueden enriquecer la agenda propia.

Séptima propuesta: la CGT debería tener consejos consultivos “en espejo” a las actuales o posibles propuestas de consejo económico social, para tener información y propuesta que enriquezcan su agenda propia.