Globethics Repository



Evolución Contemporánea del Movimiento Sindical en los Países del Río de la Plata [Contemporary evolution of the trade union movement in the countries of the Rio de la Plata]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	Mantero, Osvaldo
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-11-16 16:22:07
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/222480

Nueva Sociedad Nro. 26 Septiembre-Octubre 1976, pp. 93-102

Evolución Contemporánea del Movimiento Sindical en los Países del Río de la Plata

Mantero, Osvaldo

Osvaldo Mantero: Profesor de Derecho Laboral.

El proceso de industrialización en los países del Río de la Plata se acentúa vertiginosamente durante la segunda guerra mundial y la inmediata post-guerra.

Al mismo tiempo se produce el copamiento de las industrias nacionales por el capital extranjero. Resulta así una industrialización dependiente, tanto tecnológica como económicamente, pero que del punto de vista social, posibilita la aparición de una importante clase obrera fabril, que como en los grandes centros industriales, se agrupa en barrios obreros que constituyen el cinturón de las grandes ciudades.

Pasado el empuje que sigue a la terminación de la guerra en Europa, la emigración europea, que había aportado la mayoría de la fuerza de trabajo en el período anterior, cesará casi por completo. En lo sucesivo la industrialización se nutrirá fundamentalmente con la migración campesina hacia las ciudades, con lo que el proceso de industrialización, mientras mantiene su ritmo de crecimiento, logra disminuir la gravedad del problema social creado por el latifundio. El fenómeno es tan marcado que en Buenos Aires, hacia donde confluye la migración de las provincias de población india, que hasta entonces no habían integrado la fuerza de trabajo urbana, ya es dable apreciar un distinto tipo humano en los empleos inferiores, en forma similar a lo que se observa en algunos centros industriales de Europa en cuanto a los trabajadores migrantes del sur, si bien aquí no existen síntomas de discriminación. La nueva clase obrera, recibe y asimila rápidamente la ideología del medio al que se integra, pero mantiene al mismo tiempo la conducta social de adhesión al caudillo, que había caracterizado las luchas y la acción política del campesinado.

A) El proceso en Argentina

La legislación del primer gobierno peronista

A partir de 1943, con los gobiernos peronistas, comienza a operarse en Argentina una transformación sustancial en el movimiento sindical, promovida y dirigida desde el gobierno.

Al mismo tiempo que se mantiene y aumenta la política represiva anterior, se intenta y logra una reglamentación de los sindicatos, que los transforma en un poderoso medio de acción política al servicio del partido gobernante, pero que provoca, al mismo tiempo, una real unidad sindical y una fuerte conciencia de clase entre los trabajadores. Para lograrlo se recurrirá al efecto combinado de una fuerte represión, la concesión de beneficios a través del aparato sindical oficial y la invocación verbal del antiimperialismo profundamente sentido por las bases.

Ya al producirse el golpe de Estado, la C.G.T. número dos [1] es disuelta por decreto y encarcelados sus dirigentes. En el período inmediatamente siguiente, la represión de las grandes huelgas, en la industria de la carne, gráficos, azucareros, ferroviarios, etc., se da con iguales características que en el período anterior, pero ahora la represión coadyuva al fortalecimiento de las organizaciones sindicales fomentadas por el gobierno, utilizándose reiteradamente el procedimiento de que la dirección de la central intervenga en los sindicatos que no acatan las resoluciones de la Secretaría de Trabajo.

La primera tentativa de institucionalizar la nueva política mediante la reglamentación sindical, se da con el decreto 2669/43 de 20 de julio de 1943, que aunque no rigió puesto que fue suspendido por decreto del 23 de diciembre del mismo año, marca ya los lineamientos fundamentales de la reglamentación sindical característica del período. En los fundamentos del decreto se dice "que es necesaria la adopción de un estatuto que reglamente las actividades de las asociaciones profesionales, para encausarlas dentro de un ordenamiento que las aleje de todo objeto o finalidad ajenos a los que ellos deben proponerse" y se dice que se "propenderá también y en gran parte a la defensa de los propios afiliados contra una representación que no fuera genuina".

[1] La Confederación General del Trabajo que surgiera hacia 1929 sufre su primera división de importancia en vísperas de la asunción al poder de Perón. En ese momento la CGT se encuentra dividida en CGT 1 y CGT 2 dirigida esta última par comunistas y socialistas.

En su texto el decreto reglamenta tanto las asociaciones profesionales de trabajadores, como de empleadores, las que sólo podrán actuar después de obtener el reconocimiento de su personería gremial, reconocimiento que se otorgaría solamente a aquellas asociaciones que excluyeran "todo postulado o ideología contrarios a los fundamentos de nuestra nacionalidad y al régimen social que establece la Constitución Nacional". En noviembre de 1943 se sanciona otro texto de singular importancia; la ley 15.074 por la que se crea la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que se constituirá en el organismo a través del cual se podrá llevar a la práctica la orientación manifestada en el decreto 2669. Por fin, el decreto 23.852 de 24 de octubre de 1945, establecerá la reglamentación sindical, que en lo fundamental regirá hasta la caída del gobierno por el movimiento militar de 1955.

El nuevo texto declara la libertad de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, siempre que su objeto no sea contrario a la moral, las leyes y las instituciones fundamentales de la nación. Instituye dos clases de personalidad: la jurídica, que se otorga a todas las asociaciones y la gremial, que se otorga por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sólo a las asociaciones profesionales "suficientemente representativas", de las que no podrá existir más que una por actividad. El otorgamiento de la personería gremial, faculta para intervenir en las negociaciones colectivas, celebrar y modificar convenios, y ejercer la defensa y representación de los intereses profesionales ante el Estado y los empleadores.

Establece además la estabilidad en el empleo de los dirigentes, hasta un año después del término de su mandato, la obligación de los empleadores de reservar el empleo a los empleados u obreros que dejaran de ocuparlos para cumplir tarea de dirección sindical, e instituye el sistema de "prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales". El rígido sistema de reglamentación sindical del período, se complementa con la ley 14.295, de diciembre de 1954, que legisla en cuanto a las asociaciones profesionales de empleadores, y con la ley 14.348 del mismo año, que reglamenta las asociaciones representativas de las artes, las ciencias, la enseñanza y la investigación técnica, todo con el mismo criterio de subordinación al estado, utilizado para regular las asociaciones de trabajadores.

Cabe señalar que en este lapso, en el que se logra una fuerte unidad sindical, con real apoyo de los trabajadores, se mantiene y aumenta el régimen represivo de la acción sindical típica: la huelga. En marzo de 1944, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dicta una resolución por la que se fijan normas para la tramitación de los conflictos, en la que se prohibe la huelga mientras se sustancia la conciliación y por decreto 536 de 1945, se establecen penas a los que hagan cesar o suspender el

trabajo por motivos extraños al mismo, o provoquen tendenciosamente cuestiones económicas, sociales o políticas para entorpecerlo. Por lo demás, la Constitución Nacional de 1949, expresión del Justicialismo, no reconoció el derecho de huelga. El miembro informante de la Convención Reformadora, intentó justificar esa omisión diciendo que "el derecho de huelga es un derecho natural del hombre en el campo del trabajo, como lo es el de resistencia a la opresión en el campo político, pero si bien existe un derecho natural de huelga, no puede haber un derecho positivo de huelga, ya que es evidente que la huelga implica un rompimiento del orden establecido, que como tal tiene la pretensión de ser justo, y la exclusión del recurso de fuerza, es el fin de toda organización social".

La caída del peronismo

Al producirse el golpe de Estado militar de 1955, al igual que ocurriría ante el golpe de 1966 y ante el reciente de 1976, el aparato sindical peronista, no intentó siquiera un movimiento de defensa del régimen político que le había dado vida y al que estaba íntimamente ligado. Fueron las bases las que presionaron a la dirección para poner en marcha las grandes movilizaciones con que se enfrentaría a los movimientos militares. Se cumplirá así la huelga general de noviembre de 1955, contra la intervención de los sindicatos, huelgas reivindicativas de textiles, bancarios, construcción, etc. durante 1956, nuevamente huelga general en octubre de 1957 y las ocupaciones de fábricas de mayo y junio de 1964, durante las cuales, según datos de C.G.T. se ocuparon 10.000 establecimientos por tres millones y medio de trabajadores.

A la resistencia cada vez más organizada del movimiento obrero, se opondrá la más violenta represión en la vía de los hechos, al tiempo que en una primera etapa se intenta sancionar una nueva legislación que posibilite la división del movimiento obrero. Actitud esta última, que se abandonará en 1958, para volver al régimen de reglamentación sindical al servicio del gobierno, originariamente impuesto por el peronismo. En efecto: al caer el gobierno, en 1955, las autoridades provisionales derogaron el régimen de reglamentación sindical anterior - no así la ley 14.250 de negociación colectiva - y dictaron, el 26 de mayo de 1956, el decreto 9.270, estableciendo una nueva reglamentación sindical. Si bien el nuevo estatuto, eliminó la distinción entre asociaciones profesionales meramente inscriptas y las con personería gremial, y estableció un sistema de pluralidad sindical, requería la inscripción para que las organizaciones gozaran de derechos y establecía detalladamente los requisitos que debería cumplir el estatuto, para que se admitiera la inscripción. Se establecía que en los casos en que existiera, para un oficio, profesión o empresa, una sola organización profesional inscripta, ella asumiría la representación de los traba-

jadores, y si existiera más de una, la representación debería ejercerla una comisión intersindical que debería funcionar sobre la base de reconocer el derecho de las minorías, en proporción al número de sus afiliados.

También durante ese lapso se prohibió y reprimió la utilización de los medios normales de acción sindical, fuera invocando la legislación represiva anterior, o dictando normas que impidieran el normal ejercicio de la huelga.

Recién en 1957, el derecho argentino entrará nominalmente, en la etapa de reconocimiento y constitucionalización del derecho de huelga. En efecto: el gobierno provisional convocó a elecciones para una Convención Nacional Constituyente que se reunió en Santa Fe. La tensión de las fuerzas políticas impidió el acuerdo en cuanto a un nuevo texto constitucional, con excepción de lo concerniente al trabajo. Sólo en ese aspecto se logró acuerdo, del que surgió la redacción de un artículo que fue incorporado después del 14 de la Constitución de 1853, el que, al tiempo que da rango constitucional a los principios fundamentales del derecho individual del trabajo (limitación de la jornada, justa remuneración, etc.), constitucionaliza los derechos de "organización sindical libre", "negociación colectiva" y "huelga".

Sin embargo, en muy pocos momentos de la evolución argentina, rigió plenamente el derecho de huelga. En 1958 se sancionó la ley 14.786, de conciliación y arbitraje, que impone una etapa conciliatoria de hasta quince días de duración, durante las cuales las partes no pueden adoptar medidas de acción directa. Se dictaron además varios decretos que prohibieron temporariamente la huelga y se impuso el arbitraje obligatorio para los conflictos colectivos, tanto de derecho como de interés.

El 8 de agosto de 1958, se promulgó la ley de organizaciones profesionales - ley 14.455 - que retoma el concepto de "personería gremial" y que será sustituida recién en 1973 al reasumir el peronismo el poder, por la ley 20.615, que no innova fundamentalmente el contenido de la anterior.

Conforme a esta legislación, la organización que obtenga el derecho a gozar de la personería gremial, adquiere el monopolio de la representación de los intereses profesionales de su categoría. El texto de la ley no impone el sindicato único, pero resulta muy difícil la coexistencia de dos o más sindicatos si sólo uno de ellos está habilitado por la ley para cumplir las funciones específicas de la organización sindical, que por otra parte están fuertemente reglamentadas.

Más allá de la discusión en cuanto a la conveniencia u oportunidad, de lo que ha dado en llamarse el sistema de "unicidad", existe también una discusión jurídica de doctrina, en cuanto a la legitimidad del sistema en relación con el texto constitucional y con el Conv. 87 de O.I.T., que muy pocas veces se mantiene realmente ajena a la polémica en cuanto a la conveniencia [2].

Además de con una fuerte reglamentación de la vida interna del sindicato, el sistema legal se integra con la obligación de los empleadores, de actuar como "agentes de retención" de la cuota que paguen los trabajadores a las organizaciones con "personería gremial". Se legisla ampliamente el "fuero sindical" y el llamado "fuero sindical especial", conforme al cual los locales no podrán ser allanados o inspeccionados y los dirigentes principales no podrán ser procesados en sede penal, sin que previamente se halla pronunciado el Tribunal Nacional de Relaciones Profesionales suspendiendo al acusado en el goce de su protección especial. Tanto el fuero sindical, como el llamado fuero sindical especial, amparan solamente a los dirigentes de las entidades a las que se otorgó la "personería gremial" o que careciendo de ella, forman parte de una de grado superior de personería gremial.

La legislación del segundo período peronista

La ley 20.615, que en el año 1973, sustituyó íntegramente a la que acabamos de describir, no modificó substancialmente el régimen anterior, sino que lo mantuvo en sus lineamientos generales; sin embargo, se ha señalado por la doctrina de derecho laboral que algunas de las modificaciones introducidas en los niveles de la organización secundaria, aumentan las facultades de las asociaciones de grado superior concentrando una mayor cuota de poder en la cúspide de la pirámide sindical. En este sentido puede señalarse que en determinadas circunstancias, la nueva ley autoriza a la dirección de los órganos sindicales, a revocar el mandato de los delegados del personal de empresa o lugares de trabajo, y que impone preceptivamente

[2] El reconocimiento de la libertad sindical, incorporado a la Constitución Nacional en 1957, debe complementarse en el plano jurídico, con la ratificación por Argentina del Convenio 87 de O.I.T. - Cabe señalar que si bien, parte de la doctrina argentina, sostiene con la unanimidad de la uruguaya, que la ratificación de un convenio de O.I.T., implica su incorporación a la legislación nacional y hace inmediatamente exigibles sus disposiciones, para otra parte, que es la acompañada por la Suprema Corte de Justicia, la ratificación de los convenios implica sólo la adopción del principio consagrado en él, pero su efectiva aplicación depende de una ley especial reglamentaria.
La Comisión de expertos de O.I.T., al pronunciarse sobre presuntas discrepancias, entre el Convenio 87 y la ley 14.455, estimó que "el hecho de otorgar ciertos derechos de preferencia o exclusivos, a las organizaciones más representativas, no atenta por sí contra los principios de libertad y pluralidad sindical, pero que los privilegios otorgados por ley, no debería exceder en particular, de la exclusividad o preferencia en materia de negociación colectiva, de la consulta con los gobiernos y de la representación en organismos internacionales. Por su parte las organizaciones que no tuvieron ese carácter, deberían poder representar, especialmente a sus miembros, en el caso de reclamaciones individuales.

que las asambleas o congresos, sean presididos por el secretario general, presidente, o quién ocupe cargo equivalente, prohibiendo la práctica de que la propia asamblea o congreso, designe su presidente.

En cuanto al tipo de organización sindical, se señala que la orientación general de la ley, es la del fortalecimiento y concentración de la estructura sindical, sobre la base de la preeminencia de la forma de organización vertical amplia (sindicatos de actividades o industrias) promoviendo la absorción y consiguiente eliminación, de las asociaciones constituidas sobre la base del tipo de organización vertical restringida (sindicatos de empresa o establecimiento) y de organización horizontal (sindicato de oficio, profesión o categoría). Laboralistas de otra tendencia subrayan el mismo fenómeno y lo critican acerbamente, señalando que "vallar el paso a los sindicatos de empresa, constituye desde el punto de vista de los intereses de los trabajadores, echar a andar al revés las agujas de la historia", según estas mismas opiniones "el sindicalismo que originariamente fuera de artesanos y se tipificaba en sindicatos de oficio, pasando a convertirse en sindicatos de actividad cuando proliferan los talleres industriales, y la mano de obra se masifica perdiendo su conciencia de oficio, ha girado decididamente hacia los sindicatos de empresa, atento a la nueva forma de concentración empresaria, y los problemas que de la misma devienen".

El proceso operado desde 1943, apoyado sin duda alguna por la gran mayoría de los trabajadores argentinos, ha culminado por darle características especiales al movimiento sindical de ese país. Son ellas en primer lugar la fuerte concentración de poder que se da en la cúspide del mismo, con desmedro evidente de la democracia sindical y sobre todo de la obra formativa y de concientización de las bases.

Esa misma característica, unida al enorme poder económico que le confiere la posibilidad de establecer contribuciones generalmente obligatorias, tiende a burocratizar la dirección, en términos tales que llega a operarse en algunos casos una total falta de comunicación entre la dirección y las bases.

Pero no podría comprenderse el proceso argentino si no se tuviera en cuenta, que ese poderoso sindicalismo, creado por el poder político, pero que ha probado sus propias fuerzas enfrentándose a su vez al poder político, dio a la clase obrera argentina, una conciencia de clase y una confianza en su fuerza, superior a las de cualquier otro país de América.

Por otra parte, el movimiento obrero argentino asumió también en los últimos años, además de la tarea de negociación colectiva, la administración directa de sec-

tores fundamentales de la seguridad social. Buena parte de la asistencia médica y farmacéutica, guarderías infantiles, actividades deportivas, enseñanza profesional y todas las formas de turismo social, son cumplidas por los sindicatos, lo que hace sumamente difícil prescindir de ellos en la vida nacional.

B) El proceso en Uruguay

La lucha contra la reglamentación sindical

A partir del golpe de estado de 1933 en Uruguay, la tensión entre las fuerzas partidarias de la reglamentación sindical y las fuerzas sindicales, se reflejó, en el largo lapso que media de 1933 a 1968, en que si bien ninguna ley limitó, el poder de autoorganización de los sindicatos, ni restringió el ejercicio del derecho de huelga, también fue remiso el legislador, en reconocer a la organización sindical la facultad de representar legalmente a sus afiliados y la facultad de celebrar convenios colectivos con fuerza obligatoria. Los propios dirigentes sindicales, nunca exigieron que se reconociera a sus organizaciones esas facultades porque temieron que junto con el reconocimiento de la misma, se estableciera alguna forma de controlar el sindicato por los órganos estatales.

El otorgamiento de la personería jurídica a los sindicatos que éstas son libres de solicitar o no, constituye en general, un fenómeno ajeno al derecho laboral y con efectos solamente en el derecho civil, en cuanto faculta al sindicato para realizar actos y contratos civiles (V. g. compra venta o arrendamiento de bienes muebles o inmuebles, constitución de depósitos bancarios etc.) pero en general ni otorga ni quita nada en materia de derechos laborales, y a ella pueden acceder cuantas organizaciones lo soliciten al Ministerio de Cultura, aún para una misma actividad profesional. Si bien ese es el principio general, algunas leyes apartándose del mismo, otorgaron facultades especiales a los sindicatos con personería jurídica, como la de legitimarlos para solicitar la declaración de insalubridad de actividades o industrias, y algún decreto del Poder Ejecutivo intentó reglamentar la concesión de "personería gremial". Pero esas excepciones perdieron importancia, hasta constituirse en letra muerta ante la constante práctica en contrario; por otra parte la referencia en decretos al concepto de personería gremial, que nunca fue recibido por la ley uruguaya, parece deberse a un error de derecho originado al inspirarse en derechos extranjeros.

El sistema de libertad estricta, que se consagró cono consecuencia de la especial evolución del derecho uruguayo, no exige ninguna forma de inscripción del sindicato, ni admite ningún contralor de su vida interna, por la autoridad pública, pero

conlleva, por otra parte, la falta de protección a la organización sindical y al dirigente sindical. Nunca existió legislación que dispusiera la retención obligatoria de las cotizaciones sindicales, ni el fuero sindical, ni aún la estabilidad en el empleo del dirigente sindical o el de derecho de abandonar sus tareas para cumplir funciones sindicales, sin perjuicio de que la retención de cotizaciones se lograra muchas veces por vía de convención colectiva o de simple práctica profesional, y la estabilidad de los dirigentes se respetara en casi todos los casos como consecuencia de la real capacidad de respuesta de la organización sindical.

Tampoco reconoció el derecho, salvo casos excepcionales la facultad de la organización sindical de representar a sus afiliados, sin perjuicio de que dicha representatividad, fuera reconocida tanto por las organizaciones de empleadores como por los órganos estatales, en cuanto respondiera a un real apoyo de los trabajadores, manifestados si fuera necesario en medidas de acción colectivas. El sistema de pluralidad sindical se integró así naturalmente con el concepto de organización sindical más representativa, que siempre se consideró parte del derecho positivo uruguayo por integrar la Constitución de O.I.T. y que fue reconocido y determinado en su alcance, por ley N° 13.556 de 1966.

Si bien una reglamentación sindical o una limitación del derecho de huelga resultaba de muy difícil sanción por las cámaras uruguayas, dada la clara opinión pública en contra, y la capacidad de respuesta de las organizaciones obreras, en 1934 se aprobó a tapas cerradas, un nuevo código penal, en el que se tipificaba como delito, el abandono colectivo de tareas por los funcionarios y por los trabajadores de los servicios públicos administrados por particulares. En 1947, ante una huelga ferroviaria, se invocó la norma represiva y se encarceló a los dirigentes. La respuesta sindical fue enérgica y a pesar de la intensa división del movimiento, se logró el paro general, al que se plegaron los trabajadores de todos los servicios públicos.

En definitiva el parlamento derogó el inciso que hacía referencia a los servicios públicos no estatales y sancionó una ley estableciendo un mecanismo de comisiones paritarias, conciliación y arbitraje en los servicios públicos, en la que se incluyó también la garantía de la estabilidad propia para los trabajadores que integraran las comisiones; ley que en definitiva tuvo muy escasa aplicación, a pesar de la repetición de huelgas en los servicios públicos, por la manifiesta oposición del movimiento sindical a admitir el arbitraje obligatorio.

La ley de Consejos de Salarios

La doctrina juslaboralista uruguaya, especialmente la cátedra, señaló con razón el carácter antisindical de la ley de consejos de salarios, sancionada en junio de 1943, momento de auge económico y de fuerte empuje en la industrialización. Se disponía por esa ley, que los salarios mínimos para cada actividad, así como las categorías laborales (definición de cargos) se haría periódicamente por consejos tripartitos, integrados por delegados del Poder Ejecutivo y delegados profesionales elegidos por votación directa de todos los trabajadores y de todos los empleadores respectivamente. La crítica de la cátedra, no compartida por los sindicalistas, señalaba, que existiendo un sindicalismo ya maduro, lo lógico habría sido reconocer a los sindicatos, la facultad de negociar en representación de sus afiliados, y que por otra parte era de marcado carácter antisindical, una ley que ignoraba la existencia de la organización profesional y designaba a los negociadores por medio de votación de todos los trabajadores, con prescindencia de sus organizaciones sindicales.

Los hechos demostraron, en cambio, la gran vitalidad de las organizaciones profesionales, que lograron sin mayores dificultades, que las elecciones para delegados a consejos de salarios, fueran siempre ganados por los candidatos propuestos por la organización sindical. En los casos en que se produjo lucha electoral la misma no fue más que un reflejo de la lucha de tendencias dentro del sindicato. En definitiva la ley de consejos de salarios produjo el efecto contrario al que habían predicho sus críticos y tal vez querido sus autores: los sindicatos se organizaron por actividades, ya que así se convocaban los consejos de salarios y abandonaron definitivamente la organización por oficios o por empresas, por otra parte, al abocarse a una tarea de interés profesional, pasaron a segundo término las divisiones ideológicas que estaban minando su fortaleza, al mismo tiempo que mediante la votación, necesaria para la elección de delegados a consejos de salarios, encontraron una forma de dirimirla sin perder la unidad de la organización.

Dada la coherencia que siempre demostraron los delegados obreros con la organización sindical, el sistema de consejos de salarios, fue derivando paulatinamente hacia un sistema de convenios colectivos. Antes de que se integrara el consejo, y muchas veces sin la presencia de la delegación del Poder Ejecutivo, las partes profesionales por medio de sus organizaciones, celebraban convenios, que luego se limitaban a homologar en el consejo de salarios, dándoles tan solo el carácter formal de "laudos".

Esta modalidad llevó paulatinamente a la práctica de abandonar el sistema de consejos de salarios y fijar lisa y llanamente los salarios, por medio del convenio colec-

tivo de trabajo, para lo que coadyuvó la aceleración del proceso inflacionario ante el cual el mecanismo de la convocatoria a consejo de salarios resultaba demasiado lento.

La facultad de representar a la profesión, que la ley no había querido otorgar a los sindicatos, fue por lo tanto, ampliamente ejercida en los hechos, con un total acatamiento de la parte patronal.

El proceso hacia la unidad orgánica

A pesar de la fuerza que fueron adquiriendo los sindicatos hacia la década del 40, no lograron superar la división orgánica originada en la lucha ideológica que los dividía casi desde su nacimiento. Al momento de producirse el golpe de estado de 1933, existían tres centrales nacionales: la vieja F.O.R.U., de orientación anarquista, la U.S.U., anarcosindicalista y la C.G.T.U., comunista; durante los treinta años siguientes fracasarán las tentativas de unificación, a pesar de que en los momentos críticos, las bases impusieron siempre a sus dirigentes, movilizaciones de solidaridad que abarcaron a todo el proletariado (en 1934 en solidaridad con los gráficos; en 1947 en solidaridad con los ferroviarios, en l952 en solidaridad con las destilarías de petróleo y alcohol, en 1953 en solidaridad con los textiles etc.).

En la década del 50, junto con la tradicional división ideológica, y en un momento de crecimiento cuantitativo vertiginoso de la clase obrera, aparece en el Uruguay una nueva fuerza sindical, notoriamente orientada por la O.R.I.T., dirigida fundamentalmente a combatir la influencia del comunismo en el movimiento obrero. La nueva tendencia constituye una central, la C.S.U. (Confederación Sindical del Uruguay) a la que se afilian sindicatos importantes como los obreros de la carne, los empleados bancarios, etc. En ese momento las fuerzas obreras no sólo están divididas, sino que forman dos grupos antagónicos: la U.G.T. (Unión General de Trabajadores) con dirección comunista y la C.S.U., apareciendo un grupo cada vez más importante, de sindicatos autónomos no afiliados a ninguna de las dos centrales. El esquema de la guerra fría, impuesto a los obreros uruguayos, llega hasta a dividir organizaciones profesionales, como sucede con los obreros del transporte urbano de Montevideo.

Sin embargo, la conciencia de clase, que por entonces existía ya claramente en el proletariado, impondrá acciones solidarias de todas las organizaciones con los gremios en lucha. Son muchos los ejemplos de tales movimientos solidarios a pesar de las divisiones formales, pero fue al cabo de uno de ellos, el operado en solidaridad con los obreros del Frigorífico Anglo de Fray Bentos, que marcharon sobre Monte-

video (a más de 300 kilómetros de distancia) recibiendo la solidaridad popular en todos los lugares por que pasaban, que se echaron las bases para crear una central única.

Al cabo de un largo proceso: La C.N.T.

La actitud de los dirigentes de la C.S.U., que se negaron a tomar parte en las conversaciones de unificación, provocó la desafiliación de los obreros de la carne y más adelante de los bancarios. Quedaba así abierto el camino para la unidad definitiva, la que se facilitará y promoverá en movimientos conjuntos de la clase obrera y el estudiantado durante 1958.

Al cabo de un largo proceso, se logrará la constitución de una central única, la C.N.T. (Convención Nacional de Trabajadores). La nueva central, profundamente sentida por las bases, es fruto de un acuerdo entre los "sindicatos autónomos" que habían querido apartarse de la lucha ideológica que había minado al movimiento en décadas anteriores, de los sindicatos comunistas y de los restos del sindicalismo anarquista y se constituye sobre la base de un compromiso en el que se establece, entre otros puntos, que la central no se afiliará a ninguna de las centrales mundiales, quedando en libertad de hacerlo según su propia decisión, cada uno de los sindicatos que la integran.

Al poco tiempo de su existencia, y en medio de una aguda crisis económica, la central obrera, promoverá, con otras organizaciones populares, la creación de un Congreso del Pueblo, en que se supera la lucha meramente salarial y se plantean cambios estructurales necesarios para superar la crisis.

El agravamiento de la crisis estructural, que en Argentina había provocado la caída del peronismo, hace que el gobierno uruguayo, a partir de la década del 50, abandone su tradicional actitud de respeto al movimiento obrero y al derecho de huelga, y a pesar de los textos constitucionales, se recurrirá reiteradamente a la adopción de "medidas prontas de seguridad" (fórmula constitucional que permite reducir garantías individuales en casos graves e imprevistos de ataque exterior o conmoción interior) para prohibir y reprimir las huelgas. Los enfrentamientos se hicieron más duros a medida que se agudizaba la crisis nacional y que se proponían para la misma, soluciones absolutamente dispares desde uno y otro campo: por un lado reforma agraria, nacionalización del comercio exterior y la banca; por el otro fomento de las inversiones extranjeras, privatización de las empresas estatales, congelación de salarios, etc.

Los partidos gobernantes insisten en la necesidad de reglamentar los sindicatos y congelar los salarios, y después de un arduo proceso legislativo, logran la sanción de la ley 13.720, que dispone la fijación de salarios mínimos y máximos por el Poder Ejecutivo y algunos tímidos atisbos de reglamentación sindical, como la obligación de preavisar la huelga y la posibilidad de plebiscitar la misma o las medidas de conciliación propuestas.

Todo ello resulta dique insuficiente para contener al movimiento obrero y en 1969 el Poder Ejecutivo se aleja obviamente de la legalidad ante la huelga bancaria, al disponer la movilización de los trabajadores, e imponer trabajo obligatorio a favor de empresas privadas.

Parece claro que a partir del cambio institucional de junio de 1973 en Uruguay, el derecho colectivo del trabajo tomará allí un carácter diferente al que había tenido hasta entonces; pero por ahora esa tendencia se ha manifestado solo en vías de hecho y no en normas de derecho. El decreto 622/73, que bajo la forma de medida pronta de seguridad, estableció un régimen de reglamentación sindical, no fue aplicado por el propio gobierno uruguayo, que anunció la necesidad de modificarlo, sin que hasta ahora lo haya hecho y que se opuso a cualquier intento de los trabajadores tendiente a regular sus organizaciones sindicales de acuerdo a las normas del mismo.