

## **Sindicalismo y conflicto laboral. Debates para el análisis del Sindicato de Empleados de Comercio y Asociación de Trabajadores del Estado.**

Anabel Beliera (UNLP, CISH-IdIHCS-UNLP). [anabeliera@gmail.com](mailto:anabeliera@gmail.com)

Julieta Longo (UBA, CEIL-CONICET). [julieta\\_longo@yahoo.com.ar](mailto:julieta_longo@yahoo.com.ar)

### **1. Introducción.**

Numerosos estudios han analizado el impacto de las transformaciones del mundo del trabajo sobre las formas de conflictividad laboral durante la hegemonía del neoliberalismo. Un primer conjunto de estudios auguró el fin del conflicto laboral y la declinación del actor sindical como consecuencia de la fragmentación del mundo del trabajo. En respuesta de estos primeros, un segundo grupo de estudios, postuló que la heterogeneización de la clase trabajadora no llevaba necesariamente al "fin del movimiento obrero", sino a la metamorfosis en las formas de expresión de la conflictividad y a su articulación con los "nuevos movimientos sociales".

El objetivo de la ponencia es analizar la pertinencia de estas teorías para el análisis de la Argentina de la posconvertibilidad, puesto que la recuperación del empleo, el crecimiento de la conflictividad laboral, y el resurgimiento del actor sindical en la última década, agregan nuevos matices a estas discusiones.

A partir de una estrategia metodológica cualitativa, basada en la realización de entrevistas en profundidad y observaciones de campo, analizaremos estas teorías a la luz de nuestros casos de estudio: los trabajadores del sindicato de comercio y los trabajadores estatales nucleados en ATE. Si el primer caso pone en cuestión la tesis sobre la inviabilidad de los "sindicatos tradicionales" en ámbitos laborales precarizados y fragmentados, el segundo nos advierte sobre la presencia de un sindicato "no tradicional" en un ámbito de trabajo estatal.

### **2. Del "fin del trabajo" a la "crisis de los movimientos obreros"**

La crisis de la década del '70 mostró las tensiones económicas, sociales y políticas que atravesaban al modelo de la posguerra. Como respuesta a esta crisis el "péndulo" osciló hacia una nueva "mercantilización" de la fuerza de trabajo, desarticulando importantes conquistas que había logrado el movimiento obrero. La posterior ofensiva neoliberal terminó por consolidar un cambio de escenario para los actores del mundo productivo. Y, de la mano de la modificación en

las condiciones de acumulación y competencia del capital, se generaron nuevas presiones sobre las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo. La precariedad y la desocupación se convirtieron en características estructurales del mercado laboral (Antunes, 2007).

En este contexto, numerosos autores intentaron dar cuenta de las consecuencias que implicaban los cambios en el modelo de acumulación en el mundo del trabajo. Una primera respuesta, vinieron de las denominadas teorías del “fin del trabajo”, que se sostienen sobre tres presupuestos: el nacimiento de una sociedad posindustrial, el fin de la identidad de clase, y la crisis de la teoría del valor (Antunes y Bialakovsky, 2005). Desde perspectivas opuestas, compartían sin embargo este diagnóstico tanto Jeremy Rifkin y Offe como André Gortz y Habermas, entre otros intelectuales (Neffa, 2001). Una segunda respuesta puede ser encontrada en los autores que cuestionando a las teorías del “fin del trabajo”, plantearon que lo que estaba sucediendo era una “crisis de los movimientos obreros”. En términos empíricos, esta hipótesis, se expresa en cinco indicadores: la disminución de la actividad huelguística y la reducción de la tasa de afiliación por un lado, y el decrecimiento del salario real, el crecimiento del desempleo y de la inseguridad/inestabilidad de los puestos de trabajo por otro. Silver (2005), quién incluye dentro de esta perspectiva a Hyman, Tilly y Castells entre otros, plantea que esta teoría se basa en dos hipótesis fundamentales: a) la hipermovilidad del capital productivo erosionaría las bases nacionales de los sindicatos; y por otro lado, b) el sistema de producción flexible y las formas posfordistas de organización del trabajo minarían el poder de negociación de los trabajadores en el espacio de trabajo, al tiempo que producirían una clase obrera descompuesta y fragmentada.

En línea con esta segunda teoría, en América Latina, Ricardo Antunes analizó como el trabajo no perdía su centralidad en el sistema productivo sino que se reconfiguraba de acuerdo a nuevas exigencias del capital. En primer lugar, la clase obrera no perdía importancia como actor social y político, sino que lo que se producía era una *creciente heterogeneización del “mundo del trabajo”* (Antunes, 2007).

¿Cuáles eran entonces las consecuencias de la heterogeneización del mundo del trabajo en las formas de la conflictividad laboral? En primer lugar, el *sindicalismo tradicional o corporativo*<sup>1</sup> tendría serias limitaciones para organizar a este nuevo mundo heterogéneo del

---

<sup>1</sup> Las características de este tipo de sindicalismo son: el monopolio de la representación gremial de todos los trabajadores de una rama de actividad, la centralidad de la negociación colectiva tripartita, una estructura centralizada y federativa, y un control fuerte por parte de la autoridad pública sobre las asociaciones sindicales (De la Garza, 2000)

trabajo (Antunes, 2007; De la Garza, 1994, 2000; Zapata, 2003). La crisis de este modelo sindical se produciría tanto por los cambios en el mercado de trabajo como por las modificaciones en la estructura estatal, ya que el sindicalismo corporativo necesita, para estos autores, tanto de la existencia de un tipo de Estado (social) que permita los “pactos corporativos” como de la primacía de los trabajadores de “cuello azul” del sector industrial, es decir de los trabajadores con “tradicón sindical”, con contratos de trabajo estables y cubiertos por los convenios colectivos de trabajo (De la Garza, 2000).

Desde esta perspectiva, la crisis del sindicalismo tradicional no significa el fin del conflicto de los trabajadores. El mayor desempleo, la precarización exacerbada el rebajamiento salarial y la pérdida de derechos anticipan un siglo XXI con “*alta temperatura en las confrontaciones entre las fuerzas sociales del trabajo social y la totalidad del capital social global*” (Antunes, 2007: 34). Ante este nuevo contexto, deberían surgir entonces nuevas formas organizativas más amplias que los sindicatos tradicionales. Y aquí es donde la teoría de la “crisis del movimiento obrero” se encuentra con las teorías de los “nuevos movimientos sociales”. Pero a diferencia de éstas, que postularon que los nuevos movimientos sociales se alejaban del modelo sindical clásico y estaban integrados por sujetos que no necesariamente se constituían como una clase social, estos autores plantearán que los nuevos movimientos sociales no se construyen necesariamente en oposición al modelo sindical clásico -aunque se asocien a él de manera distinta-, y que es posible encontrar un carácter de clase en esos movimientos más allá de la heterogeneidad social de sus bases (Andreia Galvão, 2009). Señalarán entonces que el “nuevo sindicalismo de movimiento social”<sup>2</sup>, es la forma de organización sindical que reemplazará al “sindicalismo corporativo” ya que se caracteriza por una concepción más amplia de la clase trabajadora, y permite la representación del heterogéneo mundo del trabajo. Esta forma sindical se caracteriza por: la afiliación individual (y en consecuencia la posibilidad de afiliación de trabajadores informales y desocupados), el vínculo con otro tipo de organizaciones de la sociedad civil (barriales, rurales, de derechos humanos, etc.), y la defensa de posiciones clasistas tanto en el lugar de trabajo como fuera de él (Ferrero y Gurrera, 2007).

---

<sup>2</sup> Kim Moody (1997 ver el otro más viejo) fue quién acuñó el término de “sindicalismo de movimiento social” a partir de casos sobresalientes como el de COSATU (Congress of South African Trade Unions) la CUT (Central Unica dos Trabahadores de Brasil) y KTUC (Korean Trade Unions Congress) (Ferrero y Gurrera, 2007: 108). En Argentina se planteó que la CTA respondía a esta nueva forma sindical.

### 3. El sindicalismo en Argentina

La experiencia Argentina presenta elementos interesantes para debatir las tesis sobre la crisis del movimiento obrero. Pero para ello es necesario primero repasar algunos elementos históricos de la constitución y características del sindicalismo en nuestro país.

El modelo sindical actualmente vigente en nuestro país tiene su origen en las estructuras políticas e institucionales generadas entre los años 1930 y 1943. La Confederación General del Trabajo (CGT) logra unificar sus posiciones recién con el ingreso del peronismo al poder en la década del 40' (Battistini, 2010), momento en el que no sólo se consolida una posición política de los sindicatos sino también una posición organizacional. Sus características fundamentales son la regulación de la personería gremial, el monopolio de representación sindical por rama de actividad y un control fuerte por parte de la autoridad pública sobre las asociaciones sindicales<sup>3</sup>. De esta forma, la estructura sindical argentina se encuentra fuertemente centralizada, privilegiando el encuadramiento por rama de producción.

Sin embargo, la configuración de estas características del sindicalismo argentino durante el peronismo no nos hablan únicamente de la existencia de una estructura verticalista y *burocrática*; pues como dice James (1999), el peronismo otorgaba la ciudadanía social a los trabajadores y configuraba un llamamiento político a los mismos, reconociendo a la clase trabajadora como fuerza social propiamente dicha. Es decir, la estructura sindical debe ser analizada de forma compleja, sin caer en análisis que contemplen una sola variable y menos en términos unidireccionales. Asimismo, cabe resaltar la importancia que han tenido en la estructura sindical las comisiones internas y cuerpos de delegados, que en cierta forma matiza el poder concentrado en las cúpulas nacionales.

Más allá de los vaivenes y modificaciones de las leyes de asociaciones sindicales, estas características se mantienen vigentes en la normativa sindical actual. Sin embargo, durante la década de 1990, se visualizan cambios en las lógicas heredadas de estructuración del accionar sindical, sus posicionamientos políticos, formas organizativas e incluso aspectos ideológicos e identitarios. Numerosos investigadores señalaron la importancia explicativa del régimen de acumulación y sus consecuencias en el mercado de trabajo (desindustrialización, desocupación,

---

<sup>3</sup> El Estado Nacional es quien tiene la potestad de otorgar personería gremial al sindicato más “representativo (es decir el que “*cuenta con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar*” y afilie a más del 20% de ellos -art. 25-) y por lo tanto se genera un virtual monopolio legal, ya que es un único sindicato el representante exclusivo de todos los trabajadores de una misma categoría profesional (Diana Menendez, 2007).

precarización y disciplinamiento laboral) como los determinantes estructurales de estos cambios en el sindicalismo, y algunos señalaron incluso que estos cambios implicarían una crisis de representación de los dirigentes y las bases obreras (Fernández, 1997, 1998, 2002; Catalano, 1992).

Un proceso de suma importancia en el análisis del sindicalismo argentino es la creación de una nueva central sindical. En el año 1992 se realiza el congreso fundacional de lo que se va a denominar el Congreso de los Trabajadores Argentinos y se redacta un estatuto que iba a constituirse en la norma básica de la nueva central concretada en 1996 (Battistini, 2010), manifestando la necesidad de desarrollar un nuevo modelo sindical: incorporó a organizaciones de desocupados, a trabajadores precarios, a organizaciones de trabajadores informales o de mujeres meretrices; y se manifestó autónoma de las organizaciones políticas. La incorporación de estos sectores implicaba modificar la forma clásica de afiliación -dejando de referir al sector de trabajo y pasándose a una afiliación individual-, así como el tejido de lazos con organizaciones sociales extra sindicales -organizaciones de derechos humanos, ligas agrarias y asociaciones de medianos y pequeños empresarios- (Ferrero y Gurrera, 2007). Estas características eran enunciadas como en oposición al modelo sindical tradicional enraizado en la CGT.

#### **a. Nuevos elementos en la experiencia argentina**

*Los teóricos del fin del trabajo* no pudieron prever la recomposición de las acciones de clase de los trabajadores que se vivió en Argentina en el periodo de la posconvertibilidad, que revela que existen las fuerzas sociales para revertir el proceso de decadencia anterior. A partir del año 2003 se ha vivido un resurgimiento del conflicto de clase donde los trabajadores pelean por la recomposición de su salario y las degradadas condiciones de trabajo, buscando reapropiarse de las conquistas perdidas en décadas pasadas; proceso que encuentra sus causas en diversos factores. En el corto plazo, ha sido fundamental el crecimiento del empleo y el cambio en el rol del Estado; en el largo plazo ha sido central el mantenimiento del poder asociacional de los sindicatos<sup>4</sup>.

El fuerte crecimiento económico y la consecuente recuperación de la tasa de ganancia en una cadena de producción con alta demanda e intenso ritmo de trabajo, han posibilitado que la

---

<sup>4</sup> Etchemendy y Collier (2008) señalan que este mantenimiento se debió a que, la liberalización del mercado y la desindustrialización supuso un viraje de la producción hacia sectores que tradicionalmente habían sido sindicalizados o no eran difíciles de sindicalizar.

huelga resurja como mecanismo para disputar los aumentos de salario y mejoras en las condiciones laborales. En este contexto, cobra importancia el hecho de que el gobierno haya buscado el apoyo sindical, recuperando el rol de arbitraje en las relaciones salariales y estimulando el retorno a las negociaciones colectivas tripartitas.

El resurgimiento del movimiento sindical se vio acompañado de ciertas modificaciones en el marco regulatorio de la negociación colectiva entre capital y trabajo. La regulación más importante vino de la mano de la Ley de ordenamiento laboral (25.877), reguló el régimen de negociaciones colectivas y el derecho a huelga de los trabajadores y centralizó la facultad de negociación en el sindicato con personería gremial de más alto nivel. La nueva ley significó un viraje hacia el principio protector en materia de tutela de los derechos de los trabajadores y restituyó la posibilidad de intervención estratégica a los sindicatos, pero simultáneamente centralizó la facultad de negociación en los sindicatos con personería gremial de más alto nivel y mantuvo el monopolio sindical.<sup>5</sup>

En este contexto, el sindicalismo peronista tradicional de la Confederación General del Trabajo<sup>6</sup> se posicionó como uno de los principales actores sindicales y políticos del país, luego de una década de desmovilización y de una reorientación hacia un sindicalismo de tipo empresarial (Svampa, 2008). Etchemndy y Collier (2008) describen a esta central como un movimiento sindical jerárquico, escasamente pluralista, basado en monopolios sectoriales y con pocos vínculos con sector informal o movimientos sociales nacionales o internacionales. Asimismo, los posicionamientos ideológicos y políticos se basan en el sostenimiento de organizaciones cerradas alrededor del poder de las cúpulas, formas de conducción verticalistas y alejamiento de las necesidades e intereses cotidianos de las bases (Battistini, 2010). En contraposición, a la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) se le ha negado la personería gremial como entidad sindical de tercer grado, lo que desató un reclamo de dicha organización en pro de la libertad sindical (Campione, 2008).

El resurgimiento sindical a partir del 2003 no puede ser analizado sin tener en cuenta las fuertes limitaciones que posee por la marcada segmentación del mercado laboral y la consecuente exclusión de la mayoría de los trabajadores de los beneficios adquiridos en las negociaciones

---

<sup>5</sup> Ley 25.877, título II, capítulo I, artículo 8

<sup>6</sup> De todas maneras la relación entre gobierno y sindicatos así como la dinámica de la conflictividad laboral, no fue monolítica durante el período sino que por el contrario pueden diferenciarse diferentes etapas en el mismo (Longo, 2012b).

colectivas (pues beneficia únicamente a los trabajadores formales y principalmente del sector privado). En este sentido, Etchemendy y Collier (2008) afirman que este sindicalismo puede ser descripto como un *neocorporativismo segmentado*<sup>7</sup>, que ha fragmentado aun más a la clase trabajadora ya segmentada por la estructura del mercado de trabajo, en tanto aumenta la desigualdad entre los trabajadores formales e informales. Sumado a esto, este modelo sindical se ha visto amenazado por las tensiones existentes entre las cúpulas sindicales y el gobierno nacional, poniendo en riesgo la realización de negociaciones tripartitas y dejado entrever la poca sustentabilidad del modelo del neocorporativismo segmentado.

Sin embargo, si bien el principal protagonista del proceso de “resurgimiento sindical” en el periodo de pos-convertibilidad se ha centrado en el sindicalismo peronista tradicional de la CGT, no debemos olvidar que también han cobrado importancia las experiencias que podríamos denominar como “sindicalismo de base” correspondientes a las comisiones internas o cuerpos de delegados<sup>8</sup>. Si bien el alcance de estas experiencias está por verse, resultan significativas en tanto representan una búsqueda de superación de la fragmentación de los trabajadores de las mismas empresas, cuestionando la pérdida de conquistas instaurada durante la década del noventa.

En suma, el caso argentino permite discutir tanto las visiones pesimistas respecto a la *crisis movimiento sindical*, como también las lecturas optimistas que auguraron el surgimiento de un *nuevo modelo sindical* como consecuencia de la crisis del sindicalismo tradicional. Consideramos que es necesario profundizar el análisis del fenómeno a partir de estudios cualitativos que den cuenta de su complejidad y heterogeneidad del sindicalismo argentino.

#### **4. Dos formas de organización que ponen en tensión la tesis de la “crisis del movimiento obrero”**

---

<sup>7</sup> Por un lado, se encuentra activado y bastante centralizado pero no es un sindicalismo estatal o populista como en el modelo argentino anterior, por lo que no puede hablarse de un corporativismo clásico sino de un *neocorporativismo*; y al mismo tiempo se encuentra *segmentado* puesto que sólo una minoría de la población económicamente activa se encuentra cubierta por sus acuerdos –es decir, los trabajadores registrados del sector privado–, además de suponer beneficios particularistas y organizacionales para el movimiento obrero.

<sup>8</sup> Numerosos estudios han dado cuenta de estas experiencias (Abal Medina y Diana Menéndez, 2011; Lenguita, 2011). Entre los casos más importantes han sido el conflicto contra las tercerizaciones en el SUBTE (Campione, 2008, Montes Cató y Ventrici, 2007) y el caso de telefónicos de FOETRA-Buenos Aires (Soul y Martinez, 2009). También nombrar también los paros de aeronáuticos (LAFSA y Aerolíneas Argentinas); las huelgas de trabajadores ferroviarios del Ferrocarril Roca y Sarmiento; de los trabajadores de la alimentación, los trabajadores del Estado (municipales, provinciales y nacionales) y de los servicios sociales prestados por éste, como las funciones de salud pública y educación; entre otros.

#### **4.1. La organización sindical tradicional en ámbitos laborales precarios.**

A continuación analizaremos el sindicato de comercio desde dos niveles. Por un lado, a partir del relevamiento bibliográfico, analizaremos los cambios en la estrategia sindical y en la composición social del gremio. Luego, a partir de un estudio de caso realizado en una empresa supermercadista<sup>9</sup>, se analizarán los mecanismos que en estos espacios laborales permiten la convivencia de una gran precarización y fragmentación de la fuerza de trabajo con la supervivencia del “sindicalismo tradicional”.

##### **a. El Sindicato de Empleados de Comercio**

La Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS), es actualmente la organización gremial más grande del país, contando con más de un millón de afiliados.

El origen de la organización de los trabajadores del sector se remonta a fines del siglo XIX. El sindicato de comercio fue una de las primeras organizaciones gremiales del país, y su surgimiento está en estrecha relación con la inserción de Argentina en el mercado mundial y el aumento del consumo interno de fines del siglo XIX. La primera organización de los trabajadores del sector se constituyó en Capital Federal en 1881, y ya en 1903 se formó la organización nacional de comercio: la Federación de Dependientes de Comercio de la República Argentina. Los trabajadores del sector, empleados de “cuello blanco” socio-culturalmente pertenecientes a la clase media, tuvieron una importante participación en las primeras luchas del movimiento obrero argentino: la lucha por las ocho horas de trabajo, por la implantación del descanso dominical, el problema de la estabilidad laboral, entre otros. En la década del '30 lograron la sanción de la Ley 11.729, que reformaba el Código de Comercio e incluía importantes reivindicaciones del movimiento obrero (como las licencias pagas por enfermedad y accidentes, las vacaciones pagas,

---

<sup>9</sup> El estudio de caso se llevo a cabo entre el año 2008 y 2011 en dos sucursales de la empresa supermercadista más grandes del país. El primer caso analizado es un hipermercado, que se instaló a principios de la década del '90 en las afueras de la ciudad de La Plata, cuenta con 53 cajas y aproximadamente 400 empleados, que se distribuyen entre el espacio comercial y el área de producción. Se realizaron allí 17 entrevistas a trabajadores no-jerárquicos y jerárquicos. Aproximadamente el 25% de los trabajadores está subcontratado o tercerizado, principalmente las trabajadoras de cajas, reposición y promotoras. Los delegados en este hipermercado son afines a la lista oficialista del gremio. El segundo caso es un supermercado que se encuentra en la Ciudad de Buenos Aires, tiene aproximadamente 100 trabajadores y se realizaron 10 entrevistas a trabajadores no-jerárquicos. Los delegados aquí formaron parte de la lista opositora al gremio en las últimas elecciones nacionales. Sin embargo, como veremos, estos delegados reproducen en gran medida la “cultura sindical” que impuso el oficialismo hace dos décadas.



la indemnización por despido, y el régimen de preaviso) y constituyendo el principal antecedente de la Ley de Contrato de Trabajo, que se sancionaría recién cuarenta años después (Cortina, s/f).

A partir de mediados del siglo XX, con el surgimiento del “consumo de masa”, el sector experimentó una transformación fundamental. Si bien ya desde fines del siglo XIX existían “tiendas” que constituían grandes superficies comerciales, a partir de los años ’60 se comenzará a desarrollar un proceso de concentración y extranjerización que cambió cualitativamente las características del sector y de la fuerza de trabajo empleada en él. En las últimas dos décadas este proceso de concentración y extranjerización se acentuó: aparecieron entonces los grandes shoppings y se expandieron las grandes casas de electrodomésticos y las empresas supermercadistas. De la mano de la concentración de las ventas en pocas superficies, y en pocas empresas, también se concentraron los trabajadores.

Es en este contexto, se ha señalado los empleados del sector comercio, es decir los vendedores de “cuellos blancos”, van desapareciendo al tiempo que surgen nuevas categorías de trabajadores: cajeros, repositores, trabajadores de depósito, etc. (Martuccelli y Svampa, 1997; Cortina, s/f). Estos “nuevos trabajadores” se asemejan, en sus tareas (más repetitivas y estandarizadas) y en sus características socio-culturales, a los “trabajadores de cuello azul”. Martuccelli y Svampa (1997) llegan a señalar que “*en el imaginario de la lucha sindical y de cuadros intermedios el supermercado parece ocupar el lugar de la fábrica*”<sup>10</sup>.

Esta nueva realidad trajo aparejado cambios en la dinámica de la organización sindical. Paralelamente al proceso de concentración y extranjerización, en la década del ’80 se consolida en la dirección del gremio Armando Cavalieri. Si bien históricamente todas las conducciones del sindicato de comercio oscilaron de acuerdo a los gobiernos de turno, y el pragmatismo y personalismo, fueron características que marcaron la continuidad entre los distintos dirigentes del sector (Martuccelli y Svampa, 1997), bajo la conducción de Cavalieri el sindicato se plegará estrechamente a las políticas de reforma y flexibilización del mercado laboral del menemismo. Victoria Murillo (1997) plantea que la FAECyS adoptó una estrategia de *supervivencia organizativa*: negoció con el gobierno su adaptación “estratégica” a las nuevas condiciones de

---

<sup>10</sup> El análisis que desarrollaremos en los próximos apartados tiene como finalidad matizar esta afirmación. Si bien estos cambios, principalmente la concentración de trabajadores, hacen de los super e hipermercados un sector estratégico dentro de comercio (lo cual explica que en términos cuantitativos sean quienes en mayor medida protagonizaron los conflictos del sector), analizaremos cómo características hacen que la organización sindical (y la conflictividad) adquiera en estos espacios características particulares que los diferencian sustancialmente de los espacios de trabajo del sector privado formal (tanto industrial como del transporte).

flexibilidad laboral y desocupación generalizada, y su objetivo se trasladó al aumento de sus recursos organizativos, ante la decadencia de sus recursos políticos e industriales. Martuccelli y Svampa (1997) señalan por su parte, que la FAECyS constituyó un ejemplo paradigmático del “nuevo sindicalismo” de los ’90, que se oponía a las “viejas prácticas sindicales”, y basaba su función en tres principios: la cultura de la negociación, la prestación de servicios y la formación profesional.

Pero, esta adopción de prácticas ligadas al “sindicalismo de servicios” o al “sindicalismo empresarial” no se opuso al mantenimiento de elementos claves del “sindicalismo tradicional”. Como plantea Palomino (2005), la orientación predominante de los gremios de la CGT, entre los que se encontraba la FAECyS, fue la adopción de una estrategia "conservadora adaptativa", en donde el eje del intercambio y la negociación política fueron precisamente la defensa de las prerrogativas corporativas: el monopolio de la representación basado en la personería gremial, su rol en la negociación colectiva, el control de los fondos de las obras sociales, y la participación en las listas partidarias del PJ y en sus bancas legislativas<sup>11</sup>. Esta interpretación explica las estrategias desarrolladas por el sindicato en el nuevo contexto de la posconvertibilidad: la combinación de la prestación de servicios y las políticas de “negociación” con las principales empresas del sector, con la participación en las negociaciones colectivas. En relación a este último punto, es gráfico como en las últimas elecciones nacionales del sindicato en el año 2011, donde luego de más de veinte años de lista única se presentó una lista opositora, Cavalieri acordó en las negociaciones colectivas un aumento de entre el 30% y el 40%, superando el límite de aumento salarial que habían impuesto los principales sindicatos ese año<sup>12</sup>. En este sentido, el pragmatismo del sindicato de comercio nos da un ejemplo de cómo conviven elementos del “sindicalismo tradicional”, basándose fuertemente en una lógica de negociación colectiva y de monopolio de la representación en la rama, con elementos del “sindicalismo de servicios”.

## **b. La organización sindical en los espacios de trabajo**

---

<sup>11</sup> Asimismo como señala Varela (2010) si bien el predominio de la oferta de “servicios” como núcleo de la actividad sindical ha sido atribuido al “sindicalismo empresario”, *“es una tendencia que excedió ese sector de sindicalistas (“los gordos”) y se introdujo como lógica de acumulación de poder de los dirigentes sindicales en general y como lógica de “fidelización” de la minoría de afiliados correspondientes”* (Varela, 2010: 84).

<sup>12</sup> <http://economia.iprofesional.com/notas/116789-Arrancan-las-elecciones-en-Comercio-tras-acordar-un-aumento-salarial-de-hasta-el-40-por-ciento>

Ahora bien, si descendemos al nivel del espacio de trabajo, podemos analizar por qué la fragmentación no fue un impedimento para el desarrollo del sindicalismo tradicional en el sector comercio.

Una de las principales hipótesis sobre las dificultades que tendría el “sindicalismo tradicional” para construirse en ámbitos laborales precarizados, es que la fragmentación al interior de un espacio de trabajo impediría el desarrollo de una organización gremial fuerte. En el caso de las empresas supermercadistas existe una gran fragmentación<sup>13</sup> de la fuerza de trabajo que, sin embargo, está matizado por el surgimiento de los llamados “aportes solidarios”<sup>14</sup> que todos los trabajadores, estén o no afiliados al sindicato, realizan por estar encuadrados en el convenio colectivo de comercio. De esta manera se produce una ruptura entre la *representación sindical* y el *encuadramiento gremial*. Es decir, mientras que la mayoría de los trabajadores están encuadrados en el convenio colectivo de trabajo (CCT) de comercio y por lo tanto realizan el “aporte solidario” al sindicato, éste sólo representa en el lugar de trabajo a los trabajadores internos y efectivizados por la empresa supermercadista (es decir, la “empresa madre”).

Por su parte, entre los trabajadores, está naturalizado que la representación sindical le corresponde al personal interno y efectivo. Esta naturalización se basa, en el caso de los trabajadores internos pero subcontratados, en la intención de quedar como efectivo, “defender el trabajo”, y no ser visto como “conflictivo”:

*“P: Cuando estabas por agencia, ¿te podías afiliarse?”*

*R: La verdad, no sé. No sabría decirte. Pero era... no lo hice yo por iniciativa propia, hasta tanto no estar efectivizado no quería estar en el sindicato por si.... quería seguir trabajando”* (Lisandro. Trabajador efectivo, afiliado al SEC. La Plata, 2010)

En el caso de los trabajadores “externos”, aunque trabajan en el espacio de trabajo de la empresa supermercadista, su relación laboral es con la empresa que los contrata. De esta manera,

---

<sup>13</sup> La fragmentación se da en dos niveles. En primer lugar entre los trabajadores internos y externos (tercerizados). En segundo lugar, al interior de los externos y de los internos, se da una nueva fragmentación entre los trabajadores efectivos y los subcontratados. Ambas fragmentaciones conllevan a la existencia de múltiples empleadores en un mismo espacio de trabajo. Las formas que asume la precariedad y fragmentación en las empresas supermercadistas fueron analizadas en profundidad en Longo, 2012a.

<sup>14</sup> Los “aportes solidarios se introdujeron en el Convenio colectivo, en 1991: “Dicho acuerdo establece con carácter de contribución solidaria a cargo de los trabajadores un aporte del 2,5% de la remuneración total. Las sumas se depositarán mensualmente por el empleador en el mismo plazo fijado para el depósito de obra social. El depósito se hará conforme a lo siguiente: a) 2% a la orden de la asociación sindical de primer grado adherida a la federación. b) 0,5% a favor de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios Son aplicables a los empleadores todas las obligaciones y consecuencias jurídicas inherentes a la condición de agente de retención” (Convenio Colectivo de trabajo Art. 100°)

algunos no se encuentran encuadrados en comercio<sup>15</sup>, y los que sí se encuentran bajo comercio tienen (o deberían tener) delegados propios (Ariadna, Ex trabajadora externa. La Plata, 2010).

Para el sindicato la fragmentación no es una limitación, sino que crece sobre la fragmentación, generando y sosteniendo segmentaciones al interior del propio sindicato, entre los “representados” y los “encuadrados”, lo que le permite además mantener la “cultura de negociación y servicios” y generar un clima de tranquilidad al interior del espacio de trabajo.

Pero, si la fragmentación no es un impedimento para la existencia del “sindicalismo tradicional”, ahora analizaremos porqué el resurgimiento de las negociaciones colectivas y la reactivación de la conflictividad tampoco fueron un impedimento para que continúen en ciertos espacios de trabajo la cultura sindical del “sindicalismo de servicios”.

Los trabajadores entrevistados reconocen principalmente tres funciones en la organización sindical: la prestación de servicios, la resolución de los conflictos (principalmente problemas administrativos) a través del diálogo con la empresa, y los aumentos salariales.

La prestación de servicios, como señalamos, ha sido uno de los principales ejes en la estrategia de la FAECyS a partir de la década del ‘90. En la página de la Regional del sindicato en La Plata y de Capital Federal, los “beneficios” otorgados por el sindicato aparecen como el principal incentivo que se ofrece para la afiliación sindical. Las principales pestañas que hay al ingresar en la página web<sup>16</sup> son: “Noticias destacadas”, “Beneficios destacados” y “+ Beneficios”. Entre los “beneficios” se incluyen desde la colonia de vacaciones y club recreativo, hasta entradas gratuitas para obras de teatro, útiles escolares, ofertas turísticas, entre otros. Esta función del sindicato aparece también en los espacios de trabajo a través del rol de los delegados:

*“P: ¿En qué momento acudiste al sindicato?”*

*R: Más que nada por un par de trámites, tanto para la afiliación como para la obra sindic... la obra social, y me los solucionaron enseguida, lo hicieron rápido, este... bueno para lo del camping también, deje las cosas para poder estar en el camping y eso... no, ¡es muy bueno! Actúan bien, los chicos que están actúan bien...”*

(Lisandro. Trabajador efectivo, afiliado al SEC. La Plata, 2010)

---

<sup>15</sup> Algunos repositores se encuentran encuadrados en otros convenios colectivos, “algunos repositores externos como trabajan para las propias empresas, no sé por ejemplo Kraft, entonces están dentro del gremio de alimentación; ehhh también Molinos Río de La Plata, también no tiene... el sindicato es aceiteros entonces pertenece a ese gremio, sí. Y después algunas empresas, por ejemplo Sancor, que estaba en TMT, también hubo una movida de repositores donde pidieron el cambio de sindicalización hacia lecheros, porque también el sueldo era mayor. Entonces sí, algunos repos no pertenecen a comercio” (Ariadna, Ex trabajadora externa. La Plata, 2010).

<sup>16</sup> <http://www.seclaplata.org.ar/inicio.html> / <http://www.sec.org.ar/>

*“... nosotros no tenemos relación con el sindicato. O sea, el medio que nosotros tenemos es el delegado. O sea al delegado nosotros le preguntamos o hacemos preguntas, y ellos nos contestan. Bueno, normalmente el sindicato da pañales para las chicas que están embarazadas y todo eso, y eso lo hace todo el delegado”*

(Nicolás. Trabajador efectivo, afiliado al SEC. Buenos Aires, 2011)

La segunda función del sindicato, se corresponde con lo que Martuccelli y Svampa (1997) llaman “cultura de negociación”. En el espacio de trabajo el sindicato mantiene, en primer lugar, una estrecha relación con la empresa, con los gerentes y el personal jerárquico. Esta alianza puede observarse en primer lugar, en la realización de actividades conjuntas:

*“... todos los años se hace un torneo de fútbol... el sindicato lleva los sándwiches y la empresa entrega los premios. Pero es así... juntos.”*

(Oscar. Trabajador efectivo, La Plata, 2009)

*“... te doy un ejemplo. Con el tema del mundial entre el sindicato y la gerencia del mercado se instalaron televisores en el salón comedor, se organizan también para los días patrios chocolatadas, esas cosas. Sí, se suelen organizar cosas entre el sindicato y la empresa”*

(Lisandro. Trabajador efectivo, afiliado al SEC. La Plata, 2010)

Y, en segundo lugar, en la valoración que hace el personal jerárquico de la relación entre la empresa y el sindicato:

*“P: ¿Cómo es la relación entre la empresa y el sindicato?”*

*R: La verdad que bien, por suerte bien. Es lo que quiere la empresa también, porque creció un montón el sindicato y... no hay grandes problemas (...) (el sindicato interviene) cuándo algún empleado se puede llegar a quejar de algo o... o sea, se mete cuando el empleado lo llama si ve que algo pasó, o sea, o no le pagaron algo, pero primero se habla, porque por ahí puede ser un error de algo. Pero el tema es que por suerte no hay problemas (...) todo lo que se pide se da. Es lo que veo yo. No estoy en la cabeza de los directores, pero sé que no hay problema. Las grandes empresas hoy por hoy no tienen problemas. Problemas pueden llegar a tener, ya te digo un problema interno, no sé, una pelea con un subjefe. Acá por lo menos en La Plata está todo bien, hay mucho diálogo con el sindicato, creció un montón...”*

(Osvaldo. Jefe de sector, “fuera de convenio”. La Plata, 2010)

Los delegados están así insertos, implícitamente, dentro de la jerarquía de la empresa (trabajadores → delegados → jefes/gerentes). Los trabajadores plantean que es necesario acudir al delegado sindical cuando el problema no se resuelve en la jerarquía “tradicional” dispuesta por la empresa (trabajadores → supervisores/jefes → gerente). El delegado actúa así como un intermediario:

“(el sindicato interviene) *En todos (los conflictos). Si te dan mal las vacaciones. Viste que cada dos años te corresponden vacaciones buenas. Bueno, si no te las dan el sindicato va a hablar con tu jefa. Con el tema de los horarios, o de maltratos, porque por ahí una chica sacó carpeta psiquiátrica por maltrato de la jefa, porque la jefa la trató mal, y en esas cosas también interviene. Habla mucho con el director, si interviene un montón.*”

(Ana. Trabajadora efectiva, afiliada al SEC. La Plata, 2008)

La cultura sindical basada en la negociación y los beneficios, continúa siendo central en el sindicato, y en el lugar de trabajo convierte a la organización en una organización “intermediaria” entre los intereses de los trabajadores y de la empresa.

Por último, aparece un el tercer elemento de la cultura sindical, que tiene que ver con los cambios del período posconvertibilidad y la reactivación de las negociaciones colectivas. A las características del sindicato como “sindicato de servicios” se sumaron algunas vinculadas al sindicalismo corporativo tradicional: su rol en las negociaciones colectivas. De esta manera, para entender la hegemonía que tiene el sindicato en el espacio de trabajo es fundamental el rol de los aumentos salariales:

“...a fin de año te ponen una cartelera con todos los logros de los delegados, que son los logros del sindicato de comercio, que tiene bastantes privilegios porque, es logro porque es uno de los gremios donde no pasa nunca nada y se logran aumentos salariales que... en general son bastante altos, sí (...) es un gremio que logra buenos, buenos convenios, buenos aumentos...”

(Raúl, Ex trabajador subcontratado. La Plata, 2008)

“Sí, ellos (delegados) nos representan a nosotros... pero ellos se manejan más a nivel general. Tienen mucho lo que es el sindicato de comercio a nivel sede del sindicato, acá los delegados no, acá mucho problema no hay, es mucho más tranquilo (...) en general, nosotros (los trabajadores y los delegados) intervenimos con lo que es los últimos aumentos que tuvimos, que estuvimos peleando mucho, peleando por iniciativa del propio sindicato...”

(Lisandro. Trabajador efectivo, afiliado al SEC. La Plata, 2010)

La reactivación de la negociación colectiva, y su negociación fuera del espacio de trabajo, funciona como uno de los principales mecanismos para consolidar la hegemonía del sindicato en el lugar de trabajo, muchas veces disipando otros reclamos como los relativos a las condiciones de trabajo y a la elevada rotación del sector, entre otros.

Un último aspecto para explicar la posibilidad de continuidad de ciertas prácticas del sindicalismo empresarial o de servicios en la nueva coyuntura que significó la posconvertibilidad tiene que ver con el lugar que tiene el empleo para los trabajadores. De esta manera, las

representaciones sobre su trabajo actual, nos dan ciertas pistas para pensar las características y la forma que asume la organización sindical.

En el caso de las empresas supermercadistas, los trabajadores consideran que su trabajo es un “empleo de paso”, un trabajo temporal, en una deseada transición hacia un empleo que se aleje de las condiciones de trabajo propias del sector servicios<sup>17</sup>, y donde puedan proyectar una “carrera”<sup>18</sup>. Pero, al mismo tiempo los trabajadores valoran su empleo actual, ya que constituye su “primer trabajo en blanco”, y no ven grandes posibilidades de conseguir un trabajo así en el mercado laboral (recordemos que el empleo no registrado oscila cerca del 34% y que este porcentaje crece para los jóvenes).

Esta percepción del trabajo explica la legitimidad que tienen las estrategias sindicales en el espacio de trabajo. Los trabajadores buscan mejorar coyunturalmente algunas condiciones de trabajo (lograr un cambio de horario, que se les otorgue algún franco por las horas extra realizadas, poder tomarse “buenas” vacaciones, etc.), sin poner en riesgo su trabajo. Estas demandas se logran mediante el *diálogo y negociación* tanto con supervisores como con delegados. Y, cuando la demanda no puede ser resuelta mediante esta estrategia aparece entonces, la posibilidad de conseguir otro trabajo, terminar sus estudios, o cualquier proyecto que se desarrolle como posibilidad de “salida” de su trabajo actual como la forma de dar respuesta a sus demandas.

Es en este escenario que finalmente se comprende por un lado por qué la fragmentación es un mecanismo que refuerza y no limita el poder del oficialismo en la FAECyS, y por otro porqué la “cultura sindical de servicios” (y su relativa pasividad del sindicato en un contexto de revitalización de la conflictividad) mantiene su hegemonía en ciertos espacios de trabajo.

#### **4.2. Qué hay de nuevo en el nuevo sindicalismo.**

Podríamos pensar que, en ciertos aspectos, el caso de la organización sindical de los trabajadores del Hospital Castro Rendón de Neuquén Capital (articulada por la Asociación de

---

<sup>17</sup> Principalmente horarios rotativos y antisociales (los trabajadores trabajan más en los momentos sociales de ocio, es decir fines de semana), y condiciones de trabajo estresantes por la continua atención al público.

<sup>18</sup> Por distintos cambios en el proceso de producción en las empresas supermercadistas, los puestos jerárquicos tendieron a reducirse en los super e hipermercados y a concentrarse en la “Sede” del grupo donde la selección de personal privilegia la obtención de títulos (Programa de jóvenes profesionales, etc). Por otro lado, el personal jerárquico se encuentra “fuera de convenio”, lo que hace que la diferencia salarial sea estrecha, y por lo tanto conlleva a que los trabajadores no vean como un ascenso ya que son más horas de trabajo por un salario similar.

Trabajadores del Estado) presenta fuertes contrapuntos con el Sindicato de Empleados de Comercio que hacen interesante su comparación. Las diferentes características que presentan los ámbitos laborales estatales permite evaluar el alcance de la articulación de demandas de lo que muchos identificaron como *un nuevo sindicalismo de movimiento social*.

### **a.La Asociación de Trabajadores del Estado**

La Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) fue fundada el 25 de enero de 1925, siendo actualmente un gremio nacional que nuclea a más de 150.000 trabajadores estatales. Adherida a la CTA (Central de Trabajadores Argentinos), ATE representa uno de los gremios mas importantes dentro de la central –claramente hegemonizada por los sindicatos de trabajadores de sector publico- y fue un gremio fundamental en la articulación de acciones colectivas contra la implementación de políticas neoliberales en la década del 90’.

Desde su nacimiento formal en la provincia de Neuquén en noviembre de 1988<sup>19</sup>, ATE ha sido un sindicato muy activo a nivel local. A pesar que desde un comienzo los trabajadores de la salud pública ocuparon un rol muy activo dentro del sindicato, se vivió una creciente confrontación entre la *conducción provincial del gremio* y los trabajadores de este sector.

Si bien esta fractura tuvo su origen en los conflictos políticos entre dos dirigentes de la Lista Verde (histórica conducción del sindicato en la provincia), se vio profundizada a lo largo de los años como producto de la dinámica política del sector. El fortalecimiento y creciente autonomía de los trabajadores de la salud pública dentro de la organización sindical fue vista por la Conducción Provincial como una amenaza y por diversos medios intentaron menguar su importancia. Entre otras cosas, dejaron de garantizar apoyo económico y logístico en las huelgas.

*“Y nosotros con la conducción provincial, para serte sincero, venimos divorciados del año 91. Digamos, pero no es una cuestión de nombres ni de problemas personales... tiene que ver con modelos sindicales, esa es la realidad. Digamos, todo el mundo habla de la democracia, de la participación, del protagonismo, pero en tanto y en cuanto pensés como yo. Cuando vos pensás diferente que yo, se acabó la democracia, la participación y el protagonismo”.*

(José, planta permanente, ATE)

Un ejemplo de esto fue lo acontecido con la Rama Provincial de Salud de ATE (creada en el año 2000), en donde se nuclearon a los 30 hospitales de la provincia y 71 centros de salud. La

---

<sup>19</sup> Año en el que se realiza el Primer Congreso Provincial de Delegados de ATE Regional Neuquén



creación de la Rama no garantizó la articulación del sector en términos gremiales, pues las tensiones con la Conducción Provincial se tradujeron en amenazas, ahogo económico y boicot a las tareas de la Rama:

*“Y muchos compañeros se pincharon, se pincharon, se pincharon, se fue desgranando solo. Además muy cansados, nos hicieron muchas cosas en el medio... a mí me hicieron una campaña de desprestigio, me trataron de chorro [...] a mí eso me desmoralizó mucho, mucho. Eso, amenazas... fueron desgastando todo. [...] Porque aparte nos sentíamos al pedo, porque no teníamos movilidad, no teníamos nada... los últimos meses íbamos con nuestra plata, con mi auto, en colectivo a recorrer los hospitales con los compañeros. Y ya no, no daba para más, no daba para más así que volvimos a laburar todos los que estábamos en la rama.”*

(Lautaro, planta permanente, ATE)

Los integrantes de la “Rama Salud” renunciaron un año antes de terminar su mandato, y la conducción provincial del gremio no volvió a llamar a elecciones para cubrir los cargos. De esta forma, después de tres años de existencia, la Rama de Salud de ATE se desarticuló en el año 2003.

El enfrentamiento de los trabajadores y trabajadoras del HCR con la conducción provincial de ATE se agudizó, haciéndose visible en la dinámica que han adquirido las huelgas de los últimos años. En el año 2005, por ejemplo, la conducción provincial se negó durante varias semanas a aportar al fondo de huelga argumentando que no todos los que estaban haciendo paro eran afiliados. Los trabajadores lograron que el sindicato apoye económicamente la huelga luego de una tensa asamblea en la que se enfrentaron cara a cara a las autoridades:

*“Frente a esto, ¿cómo quedan los laburantes? Si para crear este fondo de huelga nosotros tuvimos que hacer una asamblea, una asamblea de afiliados y con la [comisión] directiva para que nos diera plata. Una asamblea donde casi se mataron. (...) Porque ellos se te cagaban de risa en la cara, ‘de qué estás hablando que estás pidiendo plata’. Ahora, si mi cuota de afiliado y la cuota de cada uno de los afiliados no sirve para mantener un conflicto, ¿entonces para qué?”*

(Laura, planta permanente, autoconvocada)

La abstención, la apatía con el sindicato y el gran porcentaje de desafiliación que se vivió en los últimos años revelan la falta de consentimiento hacia la política de la dirección provincial. Sin embargo, las tensiones con la conducción provincial del gremio no se tradujeron en una desmovilización del sector de salud pública, que ha protagonizado numerosas huelgas para oponerse a las reformas neoliberales y para exigir aumento de presupuesto.

Las limitaciones de acciones colectivas gremiales articuladas ATE (perteneciente a la CTA) muestra que es necesario no idealizar estas experiencias sindicales. Muchos de sus afiliados se encuentran descontentos con la existencia de un modelo de conducción verticalista, que no respeta las decisiones asamblearias ni apoya los planes de lucha decididos por sus trabajadores. El distanciamiento acontecido entre la conducción provincial del gremio y los trabajadores de salud pública en Neuquén, muestra la permanencia de elementos jerárquicos y verticalistas en gremios que surgieron justamente en oposición al “viejo modelo sindical” acusándoles de jerárquicos y verticalistas.

#### **b. Características de los espacios de trabajo y organización sindical.**

El hecho de tratarse de un ámbito de trabajo estatal, permite que las estructuras sindicales y estructuras movilizadoras de los trabajadores del Hospital Castro Rendón adquieran ciertas particularidades. En primer lugar, por tener al Estado como empleador, en los conflictos laborales la figura del “funcionario” aparece como el Otro construido por el Nosotros-Trabajadores, al que se enfrentan en su doble carácter de “patrón” y “mediador” de las relaciones salariales de la provincia. Se puede decir entonces que no se trata de una negociación tripartita en sentido estricto -con representación del colectivo de trabajadores, del sector patronal y del gobierno- sino más bien de una negociación bipartita entre empleadores y empleados.

Sumado a esto, el sector de salud pública presenta una particularidad adicional en la regulación del derecho a huelga, puesto que se trata de un servicio esencial. Se considera que un servicio es esencial cuando la interrupción de la actividad pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población (Ley 25.877); y se establece en estos casos la obligación de garantizar la prestación de servicios mínimos que eviten su plena interrupción en momentos de huelga. La Ley mantiene la potestad del Ministerio de Trabajo de fijar unilateralmente la extensión de los servicios mínimos ante la falta de acuerdo entre las partes y se le otorga además la facultad de incrementarlos cuando, a su juicio, resultaren insuficientes. De esta forma, la Argentina se aparta de la recomendación expresa efectuada por la Comisión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo en 2003, según la cual la determinación de los servicios mínimos no debería corresponder al Ministerio de Trabajo sino a un órgano independiente (CENDA, 2006).

La construcción de la figura del funcionario como el patrón de la relación salarial permite la construcción por oposición de una forma identitaria compartida entre el colectivo de trabajadores, que posibilita la construcción de una relación de tipo *Nosotros y Ellos*, como se ve en la siguiente “intervención” de una trabajadora de salud pública en una asamblea:

*“Todos sabemos y hemos visto al gobernador Sapag últimamente en el ataque que está realizando a los compañeros de educación. Y lo que me parece que nosotros tenemos que hacer conscientes es que si van por los docentes, van por todos. (...) Todos somos trabajadores, y en este punto tenemos muchas cosas que nos unifican en tanto clase trabajadora. Tenemos el mismo patrón, tenemos la misma obra social, todos tenemos salarios que no nos alcanzan para vivir, y en este punto es que nosotros creemos que tenemos que estar todos juntos en la calle. ¿Por qué? Porque el gobierno del MPN declara servicio esencial a la educación y no le pone un peso [de presupuesto]. Igual que tampoco le pone un peso a salud.”*

(Mirta, planta permanente, ATE)

En segundo lugar, en los conflictos gremiales en los espacios de trabajo estatales no sólo se disputan las condiciones laborales específicas del sector, sino que también se negocian los modelos de gestión estatal y las políticas públicas (destinadas a salud, educación, etc.). De esta forma, las disputas salariales y presupuestarias de los trabajadores estatales no sólo afectan a empleadores y empleados, sino que también atraviesan a la sociedad en su conjunto, en tanto se discute la “cosa pública”.

En tercer lugar, esta característica ha posibilitado que las estructuras movilizadoras no se circunscriban al espacio laboral en cuestión, sino que se extiendan por todo el sistema político (por ejemplo ONG, partidos políticos, sindicatos, organizaciones de derechos humanos, fábricas recuperadas, etc.), extendiéndose por grandes periodos temporales, adquiriendo relevancia local, provincial y nacional.

Finalmente, el carácter de los conflictos en el sector estatal habilita una suerte de ‘competencia’ de toda la población en la cosa pública, al menos desde su carácter de contribuyente, que habilita que el ciudadano se sienta legitimado para participar (Diana Menéndez, 2007). La “participación de la comunidad” ha sido central para las huelgas del sector, como bien lo remarca María:

*“Porque nosotros, lo poquito que conseguimos en los últimos años, fue porque la organización de la comunidad se movilizó. Nosotros los trabajadores nos hemos movilitado y no hemos conseguido nada, pero cuando la comunidad se empieza a meter nosotros conseguimos. Entonces eso es lo que ha definido, aparte de la lucha nuestra. La participación de la comunidad para el gobierno es fundamental.”*

(María, planta permanente, autoconvocada)

Algunos autores identificaron estas características con la aparición de un *nuevo sindicalismo de movimiento social* (dada la crisis de los sindicatos tradicionales), en el que los sindicatos tenderían a articularse con otros sectores superando sus reivindicaciones meramente corporativas. Sin embargo,

La extensión de las estructuras movilizadoras de los trabajadores del HCR pueden ser mejor explicadas si atendemos a las particularidades éste *espacio de trabajo*, y no tanto a las características del sindicato a nivel nacional o a su inscripción en la CTA. Al tratarse de un ámbito laboral estatal, las acciones colectivas de los trabajadores no sólo se articularon por demandas relativas al sector (condiciones de trabajo y salario) sino que han disputado las formas de gestión de las políticas públicas, cuestión que permitió la extensión de las estructuras movilizadoras de sus organizaciones gremiales. Son las características enumeradas en este apartado las que consideramos que condicionan la articulación de las demandas de los trabajadores de este espacio laboral con las demandas de otros colectivos del entramado político neuquino.

### **c. Percepción del “trabajo” y acción colectiva.**

En otros trabajos (Beliera, 2010, 2012b) he identificado que las formas identitarias de los trabajadores del HCR se construyen principalmente en oposición y diferencia con los “funcionarios de gobierno”, que representan el destinatario de las demandas articuladas en sus acciones colectivas.

Esto encuentra su sostén en los sentidos que los sujetos le asignan a la *noción de trabajo*, que aparece asociada al “contacto con la gente” que los lleva a forjar un compromiso con la atención de la salud y la defensa del sistema. Como nos relata Noelia, el “contacto con la gente” y el conocimiento de las falencias en las que se trabaja cotidianamente en el HCR, llevo a los trabajadores a establecer:

*“...una relación muy tensa con quienes tenían la función de hacer la gestión del fármaco, con la Subsecretaria [de Salud]. Simplemente porque fue un grupo humano que no se puso del lado de los que estamos en la trinchera. No llegó a visualizar que con la compañía nuestra podíamos solucionar muchos temas... No, se paró en la vereda de en frente, burocratizó todo lo que era la solicitud médica. (...) Todo era burocrático, todo eran notas, todo eran expedientes... cuando yo tenía los pacientes que estaban padeciendo dolor, cuando eran pacientes que tenían que seguir con tratamientos en las terapias y no los*

*tenían, cuando tenía que hacer los tratamientos de quimio-terapia y siempre tenía algo que me faltaba, y siempre había algo que le sacaba al otro o que hacía mañana porque hoy no lo tengo.”*

(Noelia, planta permanente, ATE)

El contacto con “la comunidad” funda una experiencia de la estatalidad que les permite diferenciarse de “los funcionarios”. Los trabajadores, a diferencia de los funcionarios, son la cara visible del Estado.

Por otro lado, de acuerdo a los sentidos nativos, el trabajo en el Estado se asocia a la aprehensión de un *conocimiento* que los funcionarios no poseen. En primer lugar, se refiere al proceso de formación permanente que llevan a cabo los trabajadores a través de cursos y capacitaciones internas sobre las especificidades de la atención sanitaria. En segundo lugar, se asocia a la aprehensión de un *conocimiento práctico*: aprehender prácticas, normas, identificar los puntos fuertes y puntos débiles del sistema, los problemas que precisan ser mas urgentemente solucionados, conocer cuáles son las zonas más afectadas por las políticas de *desfinanciamiento*, etc. Este conocimiento les otorga a los trabajadores el derecho a intervenir cotidianamente en las decisiones de política estatal, disputando la gestión de las mismas a “los funcionarios”.

De forma simultanea, los sentidos asociados al trabajo en el Estado fundamentan una “comunidad moral” y “comunidad profesional” de los trabajadores estatales” (Beliera, 2012b:13). Las tensiones y disputas presentes en el interior del HCR permiten pensar al Estado como el resultado de un heterogéneo entramado de relaciones e identidades en disputa, que tienen sentido en contextos localmente situados.

#### **d. Personería gremial. ATE y UPCN.**

Debido a la dinámica de las huelgas del hospital, en los últimos años se dio un proceso de desafiliación sindical masiva de ATE, y una proliferación de nuevas organizaciones: Sindicato de Enfermeros, articulación de un colectivo de trabajadores “autoconvocados”, creación de nuevas listas opositoras, y fortalecimiento de gremios históricamente minoritarios dentro del sector. Este último es el caso de la Unión del Personal Civil de la Nación –UPCN- perteneciente a la CGT.

UPCN no fue organizado en el HCR sino hasta el año 2005, cuando desde la mesa directiva provincial se acercaron al hospital y establecieron contacto con sus trabajadores. Según algunos militantes, la estrategia para lograr una afiliación masiva fue planificada en forma conjunta con el gobierno provincial: se realizaron acuerdos para otorgar créditos del Banco Provincia con

intereses muy bajos para los afiliados, en un contexto en donde muchos acababan de sufrir un descuento de tres meses en sus salarios.

*“Llega un momento que estás tan endeudada, que necesitaba sacar un crédito. ¿Qué es lo que te deja cada conflicto? Descuentos. Vos tenés un sueldo para vivir, entonces que vas haciendo, sacas un crédito, en el otro mes estás en la misma, tenés que sacar otro crédito, y vas haciendo una cadena. Y bueno, UPCN te ofrecía unos créditos accesibles y que sé yo, vos tenías que estar afiliado. Y ahí sí... fue una reverenda cagada, pero tuve que afiliarme.”*

(Jimena, planta permanente, autoconvocada)

A pesar de que UPCN creció hasta llegar a convertirse en gremio mayoritario en HCR, no es una fuerza políticamente movilizadora dentro del hospital. Su accionar se limita a la participación en las mesas de negociación, donde los representantes gremiales negocian soluciones para demandas que no son consensuadas por las bases del sindicato. A nivel nacional UPCN apoyó al gobierno de Menem y adscribió a la implementación de políticas neoliberales (Diana Menéndez, 2008) y podemos decir que a nivel provincial no fue muy diferente: muchos trabajadores del HCR caracterizan a UPCN como “el brazo gremial del MPN”<sup>20</sup> y repudian el protagonismo que tuvo en la restructuración neoliberal del Estado. El hecho de que las intervenciones del gremio en las mesas de diálogo con el gobierno estén desvinculadas de los reclamos históricos del sector es relatado por muchos trabajadores/como una cuestión problemática:

*“[UPCN] creció numéricamente nada más. Vos fijáte que hoy la movilización, la pelea, la llevamos nosotros adelante, y ellos después se terminan sentando en una mesa de negociación. Está mal pero qué pasa, que en una negociación salarial se reconocen los gremios que están con personería gremial. Nos guste o no nos guste, les corresponde estar, viste, por mas diferencias que tengamos.”*

(Federico, planta permanente, autoconvocado)

El modelo sindical de UPCN es altamente verticalista y orgánico. En el HCR no se realizan asambleas del gremio ni siquiera para conformar la comisión directiva de la seccional de salud,

---

<sup>20</sup> A comienzos de la década de 1960, en el marco de la proscripción del peronismo, se producen segregaciones localistas al interior de éste cuya consecuencia inmediata es el surgimiento de partidos de tipo localista (Favaro, 1999). El Movimiento Popular Neuquino (MPN) es un partido político que tiene actuación únicamente en la provincia de Neuquén, y fue fundado en el año 1961 con el objetivo de canalizar los votos peronistas en el momento de proscripción. En su acta fundacional se da cuenta del compromiso de desintegrar el partido cuando finalice la inhabilitación de esta fuerza política, sin embargo esta promesa nunca se cumple y el MPN logra construir una hegemonía provincial. Este partido ha ganado todas las elecciones realizadas desde 1962: Felipe Sapag (1963-1966; 1973-1976; 1983-1987; 1995-1999), Pedro Salvatori (1987-1991), Jorge Sobisch (1991-1995; 1999-2003; 2003-2007) y Jorge Augusto Sapag (2007 y 2011); a lo que se le suma la participación durante periodos dictatoriales (Felipe Sapag fue designado como interventor por el gobierno dictatorial de carácter militar entre 1970 y 1972).

pues todos los cargos de la misma son decididos por los integrantes de la mesa directiva provincial. Esto se hace claramente visible en el relato de los integrantes de la comisión directiva de la seccional de salud, pues se refieren al secretario general de UPCN como si fuera el ‘jefe’, homologando su participación a la de empleados que obedecen las ordenes de su patrón:

*“Para mí es un trabajo. (...)Es preferible que me echen pero no que me digan eso [que no me apoyan desde la conducción provincial]. Como gremialista, yo si mi jefe me viene a decir... mi jefe digo, mi secretario general viene en una asamblea y me dice eso, yo me voy. Porque no te queda otra, si tu propio secretario general no te apoya es de terror.”*

(Fernanda, planta permanente, UPCN)

En este sentido, al interior del sindicato se establece una democracia delegativa (O’donnell, 1997) en donde el secretario general representa la encarnación de todos los afiliados y está autorizado a decidir como quiera, limitado exclusivamente por la relación de fuerzas. UPCN ha conseguido producir una mayoría que autoriza a los dirigentes a convertirse en la exclusiva corporización de los trabajadores de salud, y a través de su votación delegan la responsabilidad del éxito o fracaso de las decisiones.

## CONCLUSIONES

Consideramos que la experiencia Argentina presenta elementos interesantes para debatir las tesis sobre la *crisis del movimiento obrero*. Por un lado, contra los pronósticos más pesimistas, en los últimos años hemos asistido a un proceso de clara recomposición del movimiento obrero organizado y de sus acciones gremiales, que disputa tanto la recomposición de los salarios como la mejoría de las condiciones de trabajo. Por otro lado, la experiencia sindical argentina permite matizar las afirmaciones de las teorías más optimistas que afirmaron la existencia de un *nuevo sindicalismo de movimiento social* como consecuencia de la crisis del sindicalismo tradicional, puesto que en la posconvertibilidad se fortaleció el sindicalismo peronista tradicional de la Confederación General del Trabajo.

Los estudios sociológicos cualitativos nos permiten analizar con mayor detenimiento los procesos de articulación de demandas sindicales en los espacios de trabajo, cuestión que puede aportar mayor complejidad al análisis de la dinámica sindical argentina.

En primer lugar, a partir del caso de las empresas supermercadistas analizamos los elementos que permiten la hegemonía del *sindicalismo tradicional* en ámbitos laborales atravesados por la fragmentación y la precariedad. Identificamos ciertos elementos, como la

inclusión de los aportes solidarios, y la percepción que tienen los trabajadores de su empleo, permiten la supervivencia de la *cultura de negociación y beneficios* que el sindicato de comercio consolidó en la década del '90 y mantuvo en el período de la posconvertibilidad. En segundo lugar, analizamos cómo las características del “sindicalismo de servicios” no se contraponen, sino que se complementan con las del “sindicalismo tradicional o corporativo”. De esta manera, la reactivación (aunque retrasada) de la negociación colectiva en el sector, ha jugado un rol clave en el mantenimiento de la hegemonía de delegados afines a la lista oficialista del sindicato.

En segundo lugar, el análisis de las acciones colectivas gremiales de los trabajadores del Hospital Castro Rendón de la provincia de Neuquén visibiliza dos cuestiones: a) que la lógica binarista que identifica a la CGT con burocratización y a la CTA con *nuevo sindicalismo* debe ser matizada; b) y que el *cambio de modelo sindical* anunciado por la CTA presenta fuertes limitaciones.

En primer lugar, los fuertes conflictos presentes al interior de ATE en el caso analizado, hacen visible la permanencia de rasgos verticalistas y jerárquicos en la forma de tomar las decisiones gremiales, que los trabajadores denuncian como una falta de reconocimiento de sus decisiones assemblearias y sus planes de lucha<sup>21</sup>. En segundo lugar, vimos que la extensión de las estructuras movilizadores de estos trabajadores no se debieron tanto a las *nuevas características del modelo sindical* enunciado en el estatuto de ATE como a las características del espacio de trabajo en sí: por tratarse de un ámbito laboral estatal se han disputado fuertemente las formas de gestión de las políticas públicas en alianza con otros sectores (sindicales y no sindicales) del entramado político neuquino; y los sentidos asociados al trabajo en el Estado fundamentan una *comunidad moral y comunidad profesional* de los trabajadores estatales, que les permitió a los construir un Nosotros-trabajadores “en defensa de la salud pública” contra los “funcionarios del gobierno provincial”. En tercer lugar, por diversos motivos en el Hospital Castro Rendón se ha fortalecido UPCN, cuyo modelo sindical es altamente verticalista y centralizado.

En suma, los casos analizados nos permiten matizar: 1. Las afirmaciones que postulaban una necesaria relación entre precarización/fragmentación del mercado de trabajo y crisis del sindicalismo tradicional; 2. las afirmaciones que asociaban los cambios en el mundo del trabajo con el surgimiento de un nuevo sindicalismo. Entre las continuidades y rupturas presentadas

---

<sup>21</sup> Asimismo, debemos tener en cuenta que la centralización de la estructura sindical se relaciona con las características “normativas/legales” de nuestro país, que marca un límite a los objetivos que pudieran declararse en los estatutos de un gremio o una central particular.



muchas veces como situaciones polares y homogéneas, debemos resaltar aquí que la estructura sindical argentina se encuentra atravesada por múltiples procesos de continuidad y ruptura que hacen que no podamos pensar en términos dicotómicos. Ni lo viejo es tan viejo, ni lo nuevo es tan radicalmente nuevo.

### **Bibliografía:**

**ABAL MEDINA, P. Y DIANA MENENDEZ, N.** (comp) (2011); Colectivos resistentes. Prácticas de politización en los espacios de trabajo. Editorial. Buenos Aires.

**ANTUNES, R.** (2007); “El caracol y su concha: Ensayo sobre la nueva morfología del trabajo”. En: *Sociología del trabajo*, número 59.

**ANTUNES, R. Y BIALAKOVSKY, (2005)** “La distopía en los laberintos discursivos del capital y la nueva morfología del trabajo” en A.L. Bialakowsky, R. Partida, R. Antunes, María I. Costa et al (compiladores) Trabajo y capitalismo entresiglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y la superfluidad, Universidad de Guadalajara – ALAS, Guadalajara, Jalisco, México.

**AIZICZON F.** (2008): “Del ‘paro’ a la ‘pueblada’. Cultura política y marcos para la acción colectiva: el caso de ATE Neuquén entre 1990-1995”, en Revista Trabajo y Sociedad, N° 11, volumen X. Disponible en la dirección web [fecha de consulta 16/10/2012]: [www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)

**BATTISTINI O.** (2010): “Tiempos de cambio para viejas estructuras”, en ALFIE A.C. y BATTISTINI O., *El modelo sindical en crisis*, Ed. CEFS, Buenos Aires.

**BELIERA A.A.** (2010): “La salud pública en terapia intensiva. Reflexiones sobre los repertorios de acción colectiva de los trabajadores/as del Hospital Castro Rendón (Neuquén Capital)”, ponencia en las VI Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata.

**BELIERA A.A.** (2012): “Los que estamos en la trinchera. Las disputas intra-estatales de los trabajadores del Hospital Provincial Dr. Castro Rendón (Neuquén Capital)”, ponencia en las VII Jornadas de Sociología de la UNGS, General Sarmiento.

**CAMPIONE D.** (2008): "Reaparición obrera en Argentina a partir de 2004", en LOPEZ MAYA M., IÑIGO CARRERA N.Y CALVEIRO P. (eds): *Luchas contrahegemonicas y cambios politicos recientes de America Latina*. Ed. FLACSO, Buenos Aires. Disponible en la dirección web [fecha de consulta 16/10/2012]: [http://www.lafogata.org/05arg/arg4/ar\\_19-15.htm](http://www.lafogata.org/05arg/arg4/ar_19-15.htm)

Catalano, A (1992): La crisis de la representación en los sindicatos: del esencialismo de clase a la función comunicativa. En revista Justicia social, año 7 n° 11/12, pp 5-21.

**CENDA -CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO ARGENTINO-** (2006): “El trabajo en Argentina, condiciones y perspectiva”, Informe laboral número 05, Buenos Aires. Disponible en la dirección web [fecha de consulta 16/10/2012]: [http://cenda.org.ar/files/CENDA\\_Informe\\_Laboral\\_05.pdf](http://cenda.org.ar/files/CENDA_Informe_Laboral_05.pdf)

**CORTINA, R.** (s/f) La sindicalización en el sector comercio en Argentina. Disponible en: [http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/orgsin/documentos/faecys\\_arg.pdf](http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/orgsin/documentos/faecys_arg.pdf)

**DE LA GARZA, (2000)** "Sindicatos", Léxico de la Política, FCE, México

**DIANA MENÉNDEZ N.** (2007): *La representación sindical en el Estado: los casos de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)*. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, UBA.

**DIANA MENENDEZ N.** (2008): “La trama compleja de la acción sindical: los casos de ATE y UPCN”, en Revista Trabajo y Sociedad, v.IX, n.10.

**ETCHEMENDY S. y COLLIER R.** (2008): "Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003/2007)", en Revista Postdata, numero 13.

**FERNÁNDEZ A.** (1997): *Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo*. Ed. Espacio, Buenos Aires.

**FERNÁNDEZ A.** (1998): *Crisis y decadencia del sindicalismo argentino*. Ed. de América Latina, Buenos Aires.

**FERNÁNDEZ A. (2002):** “Modificaciones de la naturaleza sociopolítica de los actores sindicales: hallazgos y conjeturas”, en FERNÁNDEZ A. (comp.), *Sindicatos, crisis y después*. Ediciones Biebel, Buenos Aires.

**FERRERO J.P. Y GURRERA M.S. (2007):** “El sindicalismo de movimiento social. Algunas reflexiones en torno del concepto” en Fernández, Arturo (editor) **Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana**. Prometeo libros, Buenos Aires.

**LENGUITA, P. (2011):** “Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino” en Revista *Nueva Sociedad*. N° 232. Buenos Aires.

**LONGO, J. (2012a):** “Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados” en *Trabajo y Sociedad*. Junio 2012.

**LONGO, J. (2012b):** “Conflictos laborales en la posconvertibilidad: una aproximación a partir de fuentes periodísticas” Ponencia presentada en la V Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de General Sarmiento.

**MARTUCELLI Y SVAMPA (1997):** La plaza vacía

**MONTES CATÓ, J., VENTRICALI, P. (2007):** Organización de trabajo, flexibilidad y respuesta sindical en el Subterráneo de Buenos Aires. Documento de trabajo Número1. CEIL-PIETTE, Buenos Aires.

**MURILLO, V. (1997):** “La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem.” En: *Desarrollo Económico* N° 147, octubre-diciembre.

**NEFFA, JULIO (2001):** “Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo”. En: De La Garza Toledo, E; Neffa, J. (Coord.); **El futuro del trabajo. El trabajo del futuro**. CLACSO, Buenos Aires.

**PALOMINO, HÉCTOR (2005):** ‘Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales’, in *Nueva Historia Argentina, Dictadura y Democracia*, edited by Juan Suriano, Tomo X, Buenos Aires: Sudamericana.Rifking,

**SILVER, B. (2005):** Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870, Akal, Madrid.

**SOUL, J. Y MARTÍNEZ, (2009):** “Las luchas del movimiento obrero contra las estrategias empresarias de división y precarización de los trabajadores” Ponencia presentada en el *XXVI Congreso ALAS*, Buenos Aires.

**VARELA, P. (2010):** “Entre la fragmentación de los trabajadores y los negocios propios (o sobre qué se sostiene la actual burocracia sindical” en Revista *Nuevo Topo*, n° 7. Prometeo libros, Buenos Aires.

**ZAPATA, F. (2003):** “¿Crisis en el sindicalismo de América Latina?”. En *LabourAgain Publications*. Disponible en <http://www.nd.edu/~kellogg/publications/workingpapers/WPS/302.pdf> (9-07-2009)