

ESTRATEGIAS Y ORGANIZACIÓN
DE TRABAJADORES
EN LA PROVINCIA DE CORRIENTES
EN TIEMPOS DE POSTCONVERTIBILIDAD

Compiladores

Lucas Oviedo

Santiago Castillo

Claudia Díaz

Autores

Claudia Liliana Díaz

Santiago Ariel Castillo

Diego Tomás Fernández

Emilia Gómez Palavecino

Juan Cruz Imaz Ruffet

Lucas Ariel Oviedo

Carlos Santiago Urbani

Colección

Cuaderno de Ideas



Estrategia y organización de los trabajadores en la provincia de Corrientes : en tiempos de postconvertibilidad / Lucas Oviedo ... [et al.] ; compilado por Lucas Oviedo ; Santiago Castillo ; Claudia Diaz. - 1a ed. - Resistencia : Revés de la trama, 2018.

134 p. ; 20 x 14 cm.

ISBN 978-987-46806-2-4

1. Organización del Trabajo. 2. Relaciones Laborales. 3. Sindicatos.
I. Oviedo, Lucas, comp. III. Castillo, Santiago, comp. IV. Diaz, Claudia, comp.
CDD 305.9

Colección Cuaderno de Ideas

Diseño de tapa y maquetación: Carlos Alarcón / Emmanuel González

© **Ediciones Revés de la Trama**

Fundacion IdEAS

Resistencia - Chaco

Marzo / 2019

revesdelatrama@fundacionideaschaco.org

<http://www.fundacionideaschaco.org/editorial-revés.html>



**Representatividad Sindical en Corrientes.
Las dirigencias sindicales locales desde la
perspectiva de los afiliados.**

2

Emilia Gómez Palavecino

2.1- Introducción

Este artículo tiene como propósito analizar la representatividad de las dirigencias sindicales correntinas desde la mirada de los afiliados de las organizaciones gremiales. Para ello tomamos como caso de estudio a trabajadores de diferentes actividades con jurisdicción en la provincia de Corrientes, con el propósito de comprender el significado que tiene para ellos la dirigencia sindical en el actual contexto.

El análisis se realizó a partir de las siguientes categorías: participación de los trabajadores en la actividad sindical, métodos y formas de comunicación de la acción directa, prácticas concretas en los lugares de trabajo, vínculos con la comisión de delegados y objetivos del sindicato.

Al respecto, este trabajo es un recorte de una investigación mayor realizada para la obtención del grado en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas. El trabajo de campo se realizó entre los años 2011 y 2012 en la ciudad de Corrientes.

2.2- Crisis de representatividad: orígenes, definiciones y causas

Cuando se hace referencia al sindicalismo argentino considerado como un colectivo representativo, pareciera hacerse referencia a un actor uniforme, conformado por ideologías e intereses semejantes. Sin embargo, las transformaciones políticas, sociales e institucionales generaron múltiples fracturas en el movimiento obrero del país.

Es por esto que nuestro movimiento sindical se ha enfrentado a sucesivas crisis de representatividad, desde sus inicios en 1880 y hasta la actualidad. Entre las causas se pueden mencionar la tasa de sindicalización, cuestiones vinculadas al modelo sindical argentino y a las estrategias sindicales implementadas.

En cuanto a la tasa de sindicalización, esta se encuentra en los niveles más bajos de la historia, ubicándose en un 37% actualmente (Zaiat, 2008), dado el sostenido declive del empleo en numerosas actividades y el fuerte avance del empleo precario que afecta el volumen de afiliación (Marshall y Perelman, 2007).

Respecto del modelo sindical argentino, prevé sólo un sindicato con

personería gremial por rama de actividad, lo que desembocó en la fragmentación de la estructura sindical, generando la aparición de distintas centrales obreras alternativas a la tradicional CGT (Novick y Tomada, 2001). Esta fragmentación obedeció a la necesidad de autonomía sindical y distanciamiento del gobierno justicialista (Cross, 2004). Y finalmente, las estrategias gremiales implementadas por las cúpulas sindicales durante la década de los noventa contribuyeron a deslegitimar la representatividad sindical (Soul, 2006).

En este sentido, durante el gobierno de Carlos Saúl Menem (1989-1999) se permitió a los dirigentes de los sindicatos tradicionales – CGT¹– mantener y ejercer su poder² a cambio del apoyo de las cúpulas sindicales al gobierno justicialista (González, 2001). Este apoyo fue utilizado por el sindicalismo como estrategia política de intercambio de “favores” entre ambos actores. Este amparo por parte de los dirigentes sindicales se evidenció en el acompañamiento para la aprobación de “paquetes de leyes” que tendían a disminuir el “costo laboral” y modificar la normativa existente (Novick y Tomada, 2001), lo que generó aumento del desempleo y precarización de los puestos que todavía permanecían “estables” (Coscia, 2009).

Como consecuencia de esta política de gobierno de corte neoliberal, se produce la crisis económica y social de 2001³, en la cual recobran importancia la protesta social y las organizaciones sindicales en reclamo de mejoras salariales (Soul y Gindin, 2005). No obstante, esta recuperación del protagonismo sindical es relativa, debido a que aparecen nuevas agrupaciones sociales, políticas y sindicales de izquierda llamadas “piqueteros”, como por ejemplo: Patria Libre, Quebracho, C.C.C, M.I.J.D, entre otros, en reclamo de políticas de carácter social y laboral, que distan de las estructuras gremiales tradicionales –CGT– y

¹ Comprenden los gremios tradicionales: Asociación Bancaria, Construcción, Comercio, Sanidad, Alimentación, Textiles, Gastronómicos, Personal Civil de la Nación, entre otros.

² Ejercer su poder a través del mantenimiento de instituciones tradicionales como la representación única, y negociación colectiva centralizada por rama de actividad.

³ Cabe aclarar que tal crisis no tuvo como único disparador las políticas laborales implementadas, sino que respondió además a cuestiones de política económica llevadas adelante por el gobierno de Carlos S. Menem, las cuales no hacen al objeto de esta discusión.

de aquellas que surgieron con posterioridad –CTA y MTA⁴– (Dávalos y Perelman, 2005).

Asimismo, y como consecuencia de esto, los dirigentes de los sindicatos tradicionales resultaron fuertemente cuestionados, se discutió su legitimidad y las estrategias por ellos implementadas (González, op. cit.). Estos dirigentes fueron objeto de denuncias de corrupción y de posible enriquecimiento ilícito, caracterizados como “burócratas” y “ladrones”, acusados de explotar los servicios del sindicato como negocio empresarial (Coscia, 2009), y de estar al servicio de las empresas en desmedro de los derechos de los trabajadores (Ventrici, 2009).

Estas estrategias, cuestionadas por los propios trabajadores y la opinión pública, claramente discrepan de la concepción de estrategias sindicales consideradas como: “(...) aquellas prácticas y dispositivos –institucionalizados o no– a través de los cuales las organizaciones sindicales procuran la realización de uno de sus objetivos: constituirse como referente de los trabajadores en sus relaciones con las diferentes instancias de organización empresarial” (Soul, op. cit.: 3).

Las organizaciones sindicales argentinas utilizaron sistemática y crecientemente como modo de estrategia de captación –y hasta de representación– sindical los servicios sociales y asesoramiento legal, dejando de lado las estrategias sindicales vinculadas a la participación y a la movilización. Es así que se desarrolla una relación con los trabajadores predominantemente estructurada a partir de la prestación de servicios (Soul y Gindin, *ibíd.*).

En esta lucha por las reivindicaciones, la presencia de cuerpos de delegados y comisiones internas es un importante elemento en la competencia, el conflicto y la coordinación entre diversas estrategias de construcción sindical (Soul, op. cit.). La presencia cotidiana de actividad sindical en el lugar de trabajo es un indicador importante de las relativas posibilidades de la organización sindical y de los trabajadores de frenar los pequeños avances empresarios sobre el trabajo (Soul, *ibíd.*).

⁴ CTA nace en oposición al modelo económico-social impuesto por el gobierno, y dista de la CGT dada su concepción de nuclear trabajadores desocupados, jubilados y movimientos sociales y barriales, además de captar a trabajadores que están en descontento con la política de la CGT.

Del mismo modo, esta presencia sindical que actúa como nexo de comunicación entre los trabajadores y las cúpulas de dirigentes del sindicato brindan la posibilidad de participación y movilización de los trabajadores, a la vez que pone en conocimiento de la dirigencia las problemáticas comunes del lugar de trabajo (Soul y Gindin, op. cit.).

Según Soul (op. cit.), la actividad sindical cotidiana en los lugares de trabajo y la reivindicación de la estabilidad laboral, de los ritmos y condiciones de trabajo, y las posibilidades de participación y movilización de los trabajadores son considerados ejes fundamentales para la transformación de las relaciones entre los trabajadores y la organización sindical, con el objetivo de reconstruirlas en términos político-sindicales y no en tanto mera prestación de servicios.

Así, en las estrategias de organización y acción sindical, implementadas actualmente por dirigentes sindicales, es posible evidenciar esta crisis de representatividad a la que se hace referencia, considerando que las decisiones son tomadas, debatidas y ejecutadas por estos sin necesidad de movilizar a los trabajadores involucrados, es decir, excluyendo a los afiliados de la participación en cuestiones de la organización sindical (Duhalde, 2009). Además, puede observarse el distanciamiento del cuerpo de delegados de base en relación a la cúpula sindical, debido a las denuncias de delegados respecto de la inexistencia de democracia interna (convocatoria a elecciones), y la acusación de la cúpula sindical que considera que la lucha reivindicativa de las comisiones internas se nutre de las protestas sociales de agrupaciones “piqueteras” –debido a la utilización de prácticas como asambleas y cortes de ruta– (Varela, 2009).

2.3- Distinción entre representación y representatividad

La Ley de Asociaciones Profesionales N°23.551 establece otorgarle la personería gremial al sindicato con mayor número de afiliados, lo cual implica la potestad de firmar y analizar convenios, negociar colectivamente, convocar medidas de acción directa, y la representación en el lugar de trabajo.

Sin embargo, este establecimiento de la representación así expresado implica necesariamente la “(...) transmisión de deseos y de agregación de intereses, la construcción de redes y lazos solidarios, la inspiración

de mutua confianza entre los que ejercen la representación y los representados” (Drolas, 2004: 371). Es decir, la representación definida de esta manera no determina el concepto de representatividad.

Así, un sindicato es representativo cuando los procesos de toma de decisión están configurados en los espacios de trabajo y, de este modo, se determinarán los intereses primigenios, los harán comunes para los afiliados, las comisiones internas y los dirigentes, de modo tal que sean fuertes a la hora de negociar un convenio colectivo o de configurar un plan de lucha (Drolas, 2007).

Por el contrario, un sindicato que no logra ser representativo se convierte en burocrático, y las decisiones y los objetivos perseguidos estarán definidos desde la cúpula de dirigentes, sin brindar participación a las comisiones internas y a las asambleas, único espacio formal de deliberación de las bases (Drolas, *ibíd.*).

Sin embargo, no se pretende separar los conceptos de representación y representatividad, sino por el contrario, deben pensarse conjuntamente como parte de un todo que cohesiona al movimiento obrero argentino. Es decir, la representatividad es una condición vinculada con la representación establecida por ley, que legitima este concepto y le otorga identidad a ese reconocimiento concedido por la Autoridad Administrativa.

2.4- Métodos utilizados para construir los datos

La investigación se realizó entre los años 2011 y 2012, en la ciudad de Corrientes. Se seleccionaron cinco sindicatos de la provincia de Corrientes, estos fueron elegidos según las posibilidades de acceso a los mismos para el relevamiento de los datos.

Las actividades que representan los sindicatos seleccionados son: educación, transporte, energía, justicia y administración pública municipal. En cada sindicato, se realizó una entrevista semiestructurada a un dirigente o miembro del cuerpo directivo.

Para obtener la perspectiva de los trabajadores, se realizaron un total de cuarenta y uno entrevistas semiestructuradas a afiliados a estos sindicatos, empleando la técnica de bola de nieve, en el lugar de trabajo.

Finalmente, se logró entrevistar a un infórmate clave. Esta persona, se convirtió en la voz principal de reuniones y movilizaciones donde se proponía –al momento de realizar la investigación– la desafiliación masiva de todos los sindicatos que representan al gremio de los educadores.

2.5 - Algunos elementos del análisis

- Participación de los trabajadores en la actividad sindical

Los modos de participación en los sindicatos analizados adquieren ciertas particularidades de las cuales intentaremos dar cuenta. Para facilitar dicha descripción decidimos dividirlos según el papel que cumplen los actores o agentes involucrados en: oficialismo, oposición e independientes.

El oficialismo está representado por la cúpula de dirigentes del sindicato y los trabajadores afines a la misma; en segundo término, en la oposición se incluyen las agrupaciones en disidencia con la dirigencia del sindicato y aquellos trabajadores identificados con ellas; por último, los trabajadores independientes son aquellos que se encuentran afiliados al sindicato pero no están encolumnados dentro de ninguna de las categorías anteriores.

Desde el oficialismo, los modos de participación de los trabajadores están comprendidos principalmente por aquellas formas legitimadas por la ley. Es decir, a través de las convocatorias a asambleas generales –ordinarias o extraordinarias– dejando de lado otros métodos de participación de los afiliados. Se excluyen aquí las reuniones convocadas por otras agrupaciones o espontáneas de los trabajadores en su lugar de trabajo.

En cuanto a la oposición⁵, el 50% de los entrevistados afirma que existen agrupaciones disidentes que convocan a reuniones para tratar temas relacionados al desarrollo de su actividad laboral. Los dirigentes sindicales entrevistados minimizan la existencia de oposición desde el discurso oficial haciendo énfasis en que la “representación legal”⁶ la posee el sindicato y que por ello las reuniones de agrupaciones disidentes, o de trabajadores no afines a la cúpula no son consideradas

como método legítimo de participación de los trabajadores.

*“(...) Yo no creo mucho en eso, porque de última no tienen la figura legal para determinar muchos aspectos, y en una representación que se hace a través de un ministerio del mismo gobierno, lamentablemente... no sé si lamentablemente, no vamos a utilizar la palabra lamentable, la representatividad lo lleva el sindicato.”*⁷ (Dirigente: Sindicato Educación)

“(...) Otros compañeros por ahí no coinciden, nosotros legalmente a través del estatuto, somos los que realmente tenemos la tutela original de los trabajadores, que nosotros somos electos a través del voto popular del trabajador.” (Dirigente: Sindicato de Transporte)

En cuanto a la participación de los trabajadores independientes en la actividad sindical, ésta se canaliza en primera instancia, a través de las asambleas que realiza el sindicato. Los datos que se obtuvieron arrojaron que el 76,3% del total de entrevistados responde afirmativamente respecto de la realización de asambleas generales por parte del sindicato al cual se encuentran afiliados. Y de ese 76,3% tan sólo el 10,5% asiste a todas las reuniones, el 31,5% asiste solamente algunas, y finalmente 34,2% no asiste a ninguna asamblea convocada por el sindicato.

Luego, se debe analizar el porcentaje de entrevistados que respondieron tanto de manera negativa, como aquellos que adujeron desconocimiento. Así, el 13,1% ha manifestado que el sindicato no convoca a asambleas generales, y el restante 10,5% ha respondido que desconoce si el sindicato convoca a asambleas.

Los motivos expuestos por la mayoría de los entrevistados por los cuales no asisten a las asambleas son: razones de tiempo, razones de trabajo y finalmente falta de interés en los asuntos sindicales.

⁵ Para considerar la existencia de oposición activa dentro de la muestra, se apeló a la perspectiva de los trabajadores respecto de la convocatoria a reuniones/asambleas por parte de otras agrupaciones distintas a la agrupación que conduce el sindicato. Se utilizó la perspectiva de los trabajadores como indicador de la existencia de oposición, dado que no se logró concertar entrevistas con agrupaciones disidentes.

⁶ Fragmento tomando de la entrevista realizada a un dirigente sindical del transporte en Corrientes.

⁷ El fragmento de entrevista al secretario general del sindicato de la educación, surge en el contexto de la pregunta: ¿Qué opina Ud. de docentes autoconvocados?

“(...) No pongo atención ahí, mi foco de atención no está puesto en el gremio)” (Trabajador de la educación).

“(...) Porque no estoy de acuerdo con la conducción)” (Trabajador judicial)

“(...) Porque hay cosas en las que no coincidimos)” (Trabajador municipal)

“(...) No asisto porque no me invitan. Es decir, nadie creo que vaya a un lugar si no lo invitan)” (Informante A)

Por otra parte, aquel porcentaje que manifestó que el sindicato no convoca a asambleas o bien desconoce si se realizan, propone que las asambleas se realizan de “manera interna”, es decir, como reuniones en las que sólo un grupo selecto de participantes puede asistir. Esta situación conlleva a la sensación de exclusión por parte del trabajador afiliado que ve en esta actitud la imposibilidad de construir espacios de participación e intercambio con el sindicato.

“(...) Si ellos hacen, lo hacen de manera interna. Y con la gente que ellos saben que están con ellos (...) A ningún afiliado se le avisó hasta ahora)” (Trabajador del transporte).

“(...) La verdad es que hay una mesa chica, que es la que define todo, sin tener en cuenta la opinión de la asamblea)” (Informante A).

Se podría entender entonces, que sólo un mínimo porcentaje de trabajadores son los que asisten a las asambleas, y que en su mayoría son afines a la conducción o están de acuerdo con la gestión. De este modo, la dirigencia sindical no ha conseguido romper con las prácticas comunes de convocatoria a asambleas, ni ha logrado la participación activa del trabajador afiliado, a través de otros medios de comunicación con los mismos.

- Métodos de acción directa

Desde el discurso de la dirigencia, los métodos de acción directa se deben enmarcar nuevamente dentro del marco jurídico normativo, es decir, agotar todas las instancias previstas por las leyes antes de llevar a cabo una medida de fuerza.

“(...) Primero el proceso de una acción directa requiere de una serie de pasos, antes de llegar a esa definición. Es decir, nosotros por una

cuestión de lo que es respetar el marco legal que impone todo este tipo de cuestiones, tenemos que darle participación al Ministerio de Trabajo, a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia y también a la Empresa".
(Dirigente: Dirigente Sindicato de Energía).

Que las medidas de acción directa se consultan con los trabajadores según lo establecido en la normativa, es un lugar común en el discurso de los dirigentes sindicales. Es decir, la mayoría de las respuestas respecto de ¿Quién toma las decisiones de implementar una medida de fuerza? dejarían entrever que es la asamblea de trabajadores afiliados la que faculta a la dirigencia del sindicato a determinar la realización de algún tipo de medidas de fuerza.

"(...) Esto se toma en asamblea. Todas las medidas de acción gremial, se toman en asamblea. Cuando se da el primer paso, el gremio, es decir la comisión directiva, es la que da el primer paso de decir a los trabajadores si vamos o no a la movilización, o si hacemos paro progresivo, pero se determina en asamblea"

(Dirigente: Sindicato Trabajadores Municipales).

- Formas que asumen los métodos de acción directa

Respecto de los métodos de acción directa, la perspectiva de los trabajadores en cuanto a los modos que asumen no distan del discurso oficial del sindicato. Es decir, estos modos son mayoritariamente la huelga, el paro y el trabajo a reglamento, ésta última considerada como medida gradual de iniciación de la protesta propuesta por el sindicato.

- Consulta a los trabajadores respecto de los métodos de acción directa

En algunos casos, se entiende esta consulta con los trabajadores como la comunicación vertical por parte del sindicato de las medidas que se implementarán, o en algunos casos cuando ya fueron efectuadas. Es decir, no interesa aquí el acuerdo con las bases, sino lo que determine el sindicato en función de sus dirigentes.

"(...) No consultan, ellos toman las decisiones" (Trabajador de la energía)

"(...) ¡No, nunca! Ellos vienen, -cuando vienen- (...), a informar por qué hacen las cosas. ¡Pero después que las hacen! ¡Nunca te consultan"

antes!” (Informante A)

“(...) Porque ellos no te preguntan. Creen que todos vamos a estar de acuerdo” (Trabajador Judicial)

“(...) Y no, no se les consulta. Es una orden que viene directamente del gremio” (Trabajador del Transporte)

- Prácticas concretas en el lugar de trabajo

Inicialmente, se analizará la legitimidad que la cúpula de dirigentes le otorga a las comisiones internas y a los cuerpos de delegados. En cuanto a comisiones internas, estas no se encuentran presentes en la mayoría de los sindicatos analizados.

Los argumentos que esgrime la dirigencia son variados. Por ejemplo, el sindicato municipal referencia que esta falencia se debe a la antigüedad del estatuto que los rige. Por su parte, el sindicato de la educación admite que no está reglamentado por el estatuto que los comprende, pero que ellos se manejan con delegados y secretarías en reemplazo de las comisiones. Y finalmente, los judiciales plantean que se maneja a nivel de secretarías y que la conformación de las comisiones es privativo de cada una de ellas.

“(...) En realidad nosotros como somos pocos en la comisión, porque nuestro estatuto es un poco viejo, está obsoleto, y también estamos trabajando en la modificación del estatuto para poder modernizar, no da espacio a tener comisiones”. (Dirigente: Sindicato Trabajadores Municipales).

En cuanto a los cuerpos de delegados, los dirigentes se refieren a ellos como pieza fundamental de la comunicación entre la cúpula y los afiliados.

“(...) Nosotros tenemos en cada planta diferentes delegados o subdelegados, en el caso de que no esté el delegado, tiene que tomar la responsabilidad el subdelegado (...) Para nosotros el cuerpo de delegados, es un apéndice, una pata muy importante que tiene la organización, porque muchas veces dependemos de ellos”. (Dirigente: Sindicato de Energía)

Por otra parte, el sindicato de trabajadores judiciales no cuenta con cuerpos de delegados. Si bien su estatuto lo prevé explícitamente, este sindicato se maneja con “voceros”. Estos voceros cumplen la función de

delegados de base sin el amparo de la ley y sin ser electos por el voto directo del trabajador afiliado, es decir, son designados por la comisión directiva del sindicato.

“(...) Tenemos en cada juzgado un vocero, que acerca las inquietudes o novedades, estos estarían cumpliendo un poco el trabajo de cuerpo de delegados. Pero como tenemos varios edificios, se hace mucho más complicado el tema de delegado por edificio”. (Dirigente: Sind. Judicial)

- Relación entre los trabajadores afiliados y los cuerpos de delegados

La presencia sindical en las organizaciones no garantiza la comunicación efectiva de los afiliados con la dirigencia del sindicato. Al respecto, la perspectiva de una minoría de los trabajadores asume que realizan bien sus tareas, calificándolas como “buenas” y “favorables”.

“(...) Yo les transmito a ellos las inquietudes que a mí me interesaría que el sindicato maneje.” (Trabajador Judicial)

“(...) Bastante bueno, no nos podemos quejar. Ya van por el segundo año reelectos, así que andan bien” (Trabajador Municipal)

Luego, nos encontramos con los trabajadores que consideran a estas tareas sindicales como “regulares”. Se observa en las respuestas una comunicación defectuosa con estos cuerpos, por lo que no cumplen con su rol de informar y servir de nexo fundamental entre las bases y la cúpula de dirigentes. Los trabajadores esperan de estos cuerpos que cumplan con sus funciones de comunicar, o de ayudar al compañero afiliado, y no ven una respuesta favorable por parte de los mismos.

“(...) Y no sé. Si tenés un problema le decís a ellos, y ellos le dicen al sindicato, pero a veces es lo mismo que nada” (Trabajador del Transporte)

“(...) Están bien. Tendrían que pelear más. Últimamente no estamos de acuerdo” (Trabajador de la Educación)

“(...) Ahora lo único que hacen es comunicar y a veces lo hacen mal. No son eficientes” (Trabajador de la Energía)

Por otra parte, se pudo observar en algunos casos el total desacuerdo con los cuerpos de delegados. Esto se debe a que los trabajadores los consideran funcionales al sindicato, o no fueron electos por el voto

directo, por lo tanto no son representativos de los mismos.

“(...) Y ellos son igual que el gremio. Si el gremio les dice ‘hagan esto o aquello’ ellos hacen” (Trabajador del Transporte)

No sólo se presentaría la situación de funcionalidad al sindicato, sino también existe aquella situación en la que los cuerpos de delegados son designados por la empresa. Es decir, estos delegados no son electos libremente por sus pares, y la relación con sus compañeros es casi nula.

“(...) En este edificio suceden cosas muy particulares. Y a esta gente, nosotros los conocemos, pero están colocados de una manera estratégica. No es que nosotros los elegimos tan libremente. Generalmente están impuestos. Y no hay otra opción (...) Impuestos por la empresa” (Trabajador de la Energía)

- Objetivos básicos del sindicato

“¿Cuáles son las principales demandas que realizan los dirigentes sindicales en las reuniones con la patronal?” A esta pregunta, la totalidad de los dirigentes respondieron que las demandas son principalmente salariales. Es un hecho importante que su lucha reivindicativa se base principalmente en la recomposición o el aumento salarial.

“(...) Fundamentalmente el tema de la recomposición salarial, este es uno de los temas que nos preocupa sobremanera, en virtud de la inflación, de la desvalorización del salario” (Dirigente: Sindicato Judicial)

“(...) Lo salarial es un eje que trasciende todo, más allá de que también nosotros comenzamos a participar en comisiones, pedimos el trabajo en comisiones” (Dirigente: Sindicato de Educación)

Por otra parte, no se debe dejar de lado el resto de las luchas que se llevan adelante, según los dirigentes sindicales para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y social de los trabajadores. Como era de esperarse, no se pueden englobar todas estas acciones de manera general, dado que cada uno de los sindicatos vive una realidad distinta al representar actividades completamente diferentes.

Por otra parte, los trabajadores consideran como objetivos principales del sindicato a la obra social, salud y los cursos de capacitación. Se debe

destacar también que, en algunos casos, el trabajador no logra separar la afiliación sindical de la afiliación a la obra social, siendo que considera ambos conceptos como sinónimos.

-T.T: “Yo me desafileé ahora”⁸

-E: ¿Por qué?

-T.T: “Y porque no funciona bien. Porque hay algunos médicos que no te reciben la orden porque el gremio tiene deudas, entonces tengo otra obra social ahora”.

-E: ¿Pero sigue siendo afiliado del sindicato?

-T.T: “No, ya me desafileé”

-E: El sindicato y la obra social son dos cosas distintas. A Ud. le retienen una parte del sueldo destinado a obra social y otro monto distinto lo aporta para la cuota sindical.

¿A Ud. le siguen descontando la cuota sindical?

-T.T: “Sí

Los trabajadores establecen con el sindicato una relación instrumental, es decir, de utilización de los beneficios que le brinda el sindicato. Esta relación es fácilmente observable en las respuestas a los trabajadores entrevistados, y las principales ideas se centran fundamentalmente en la prestación de servicios, refiriéndose a ellas como las cuestiones más importantes para su sindicato: “Farmacia sindical “; “Cursos de capacitación para aprender a leer y escribir”⁹; “Apoyo legal”.

2.6- Reflexiones Finales

Esta investigación se propuso analizar las estrategias de organización y acción implementadas por dirigentes sindicales y su representatividad desde la perspectiva de los trabajadores afiliados, quienes son en definitiva los que le otorgan –o no– representatividad a las mismas.

Es así que, siendo un objeto de estudio complejo, se esbozaron las primeras aproximaciones respecto de la perspectiva que tienen los

⁸ Off the records - T.T: Trabajador del Transporte. E: Entrevistadora.

trabajadores en cuanto a su participación en las actividades sindicales, las prácticas concretas en el lugar de trabajo y la lucha reivindicativa por sus intereses.

Acerca de la implementación de estrategias por parte de la dirigencia sindical, estas no distan de aquellas prácticas tradicionales y agotadas que se repiten a lo largo de la historia del sindicalismo argentino. Es decir, se rigen –desde el discurso– exclusivamente por lo normado en las leyes, no previendo la posibilidad de crear nuevos espacios de participación de los trabajadores en la actividad sindical. Las acciones del sindicato parecieran girar en torno a la prestación de servicios y no así en cuestiones relevantes como la mejora de las condiciones laborales generales del colectivo que representan.

Además, la dirigencia considera que la representatividad es obtenida a través del voto directo de los afiliados al sindicato, siendo este sólo el modo de acceder al mando del sindicato y no el *súmmum* de la idea de representatividad. Esto conlleva la idea de una lógica delegativa, en la que una vez obtenido el cargo sólo podrían objetarse sus acciones una vez concluido el mandato eligiendo otra conducción.

Abordando la perspectiva de los trabajadores en relación a la participación en la actividad sindical, se evidenció que la asamblea no es considerada por los mismos como lugar preponderante para canalizar sus demandas e inquietudes. Los trabajadores no asisten a las mismas, con lo que podría pensarse que son un método agotado de lograr la participación de los trabajadores en la vida sindical.

Por su parte, las reuniones espontáneas de compañeros de trabajo son otro modo de participación de los trabajadores –que no es legitimado por los dirigentes sindicales– pero que podría pensarse como un espacio para el debate entre pares, y como el inicio de la movilización de las bases. Y la existencia de oposición activa dentro del sindicato debería plantearse como una alternativa, como la posibilidad de apertura al debate y concertación de criterios. Sin embargo, muchas veces es entendida por la dirigencia sindical como contendientes en periodos eleccionarios, y por los trabajadores como agrupaciones que luchan para alcanzar el poder.

⁹ En la entrevista realizada a una trabajadora municipal, ésta persona referenció que gracias a estos cursos “no aprendí mucho, pero sé firmar”.

En referencia a los métodos de acción directa, no resultan relevantes los modos que asumen sino que el punto importante aquí es la consulta con los trabajadores. Esta no se realiza, los trabajadores no son consultados antes de la implementación de medidas de fuerza, sea cual fuere el motivo, la duración y la índole de las mismas.

Con respecto a las comisiones internas o cuerpos de delegados, se podría entender que las cúpulas de dirigentes no lograron optimizar este vínculo tan necesario entre estos y las bases. Es así que en la mayoría de los sindicatos analizados no se encuentran presentes estos cuerpos de delegados. Entre los principales motivos se mencionan estatutos obsoletos que no prevén la posibilidad de contar con esta herramienta –a pesar de lo establecido en la ley– o también la designación de voceros que hacen las veces de delegados sindicales, y que no son electos por voto directo del trabajador afiliado. Así también, se evidencian casos de delegados que, según los entrevistados, fueron designados por el sindicato o “colocados” por la patronal.

En este contexto, los trabajadores afiliados no referencian la distinción entre delegados electos por voto directo y aquellos “voceros” designados por el sindicato. Entienden en ambos casos que son parte de la cúpula de dirigentes, estableciéndose una relación similar a la que poseen con la dirigencia del sindicato. Este tipo de vínculo se presentaría como distante y deficiente por cuanto se percibiría sobre los “delegados/voceros” un halo de desconfianza generado a partir de esta situación irregular respecto de su elección o designación, pasividad en cuanto a los intereses de sus compañeros de trabajo, incumplimiento de lo que deberían ser sus funciones, entre otros aspectos.

En lo que concierne a objetivos básicos de un sindicato y su reivindicación por parte de la dirigencia, se pudo observar que la mayoría de las luchas están destinadas en primer término a lo salarial, a lograr un aumento o una recomposición. En segundo término, cada sindicato aboga por lo que considera relevante según la actividad a la que representan –horarios de trabajo, licencias, situación de sus jubilados, proyectos elevados al congreso provincial, higiene y seguridad, etc.

Sin embargo, la perspectiva del trabajador afiliado en cuanto a estos objetivos básicos estaría vinculada a la prestación de servicios. Es así

que la obra social, la hotelería, los cursos de capacitación, la farmacia sindical y hasta los descuentos en comercios resultarían –ante la percepción del afiliado– más relevantes que la negociación colectiva para el mejoramiento de sus condiciones laborales.

De lo analizado se podría concluir que las estrategias que son implementadas por los dirigentes sindicales continuarían reproduciendo un modelo de prácticas que no permiten reconstruir el vínculo con las bases, dificultando la configuración de una representatividad y de una capacidad de movilización sólidas. Entendemos que es necesaria una reflexión en este sentido, con el propósito de revitalizar a los sindicatos como organización que actúan en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores.

2.7- Bibliografía

- Coscia, V. (2009) Gremios y dirigentes sindicales: imágenes predominantes en el diario de mayor circulación nacional. En “Documentos para la discusión”. Instituto de Desarrollo Económico y Social: Programa de Estudios Socio-Económicos Internacional (PESEI-IDES) Disponible en: http://www.ides.org.ar/areasdeinvestigacion/centro_programas/pesei/index.jsp . Recuperado el 23-09-2009.
- Cross, C. (2004) “La Federación de Tierra y Vivienda de la CTA: El Sindicalismo que busca representar a los desocupados” en El Trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores. Battistini, Osvaldo (Comp.). Prometeo. Bs. As: Argentina.
- Dávalos, P y Perelman, L (2005) “Generaciones gremiales: aspectos de la identidad gremial entre delegados metalúrgicos”. 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Aset. Bs. As 10-12 de agosto de 2005. Disponible en <http://www.aset.org.ar/congresos/7/08005.pdf>. Recuperado el 20-05-2009.
- Drolas, Ana M. (2004). “Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de identificación”. En El Trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores. Battistini, Osvaldo (comp.). Prometeo. Bs. As. Argentina.
- Drolas, M. Ana (2007) “Modelo sindical y resistencias. Las experiencias diferenciales de Capital Federal y Córdoba”. V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Hacia una nueva civilización del trabajo. Montevideo, Uruguay. Disponible en: http://congressoalast.com/?page_id=295#. Recuperado el 23-10-2009.
- Duhalde, S (2009). “La política y el sindicato. Pluralidad y tensiones”. 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Aset. Disponible en: http://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p6_Duhalde.pdf. Recuperado el 22-07-2010.
- González, Mariana Laura (2001) “El movimiento sindical en la Argentina ante las transformaciones del mundo del trabajo”. Revista

Enoikos. [versión electrónica] disponible en: www.econ.uba.ar/.../movimiento%20sindical%202001%20MG.pdf. Recuperado el 25-05-2009.

- Marshall, A. y Perelman L. (2007) “Estrategias sindicales de afiliación: análisis exploratorio”. 8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Aset. Bs. As. Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/8congreso.htm>. Recuperado el 27-05-2009.

- Novick, M. y Tomada, C. (2001) “Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical en Argentina”. En Cuadernos del CENDES. Texto disponible en: www.revele.com.ve. Recuperado el 25-06-2009.

- Soul, J (2006) Transformaciones de las estrategias sindicales en contextos de Reconversión Productiva. Un estudio de caso en la Industria Siderúrgica. En publicación: Informe final del concurso: Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socio-económicos y culturales en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO, Buenos Aires, Argentina.

Acceso al texto completo: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/trabjov/soul.pdf>. Recuperado el 06-07-2009.

- Soul, J y Gindin, J (2005) “Demandas salariales y estrategias gremiales. Los trabajadores de Rosario” (Argentina) frente a la devaluación. Negociación. 7º Congreso Nacional de Estudios del trabajo. Bs. As. Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/7/08002.pdf>. Recuperado el 06-07-2009.

- Varela, P (2009). “Nueva militancia gremial de base en Argentina. Hipótesis sobre la política en la clases subalternas”. 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. Disponible en: http://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p7_Varela.pdf. Recuperado el 23-03-2010.

- Ventrici, P (2009). “La política en el lugar de trabajo. Trayectoria, conflictos y estrategias de los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires”. 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. Disponible en: http://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p6_Ventrici.pdf. Recuperado el 23-03-2010

- Zaiat, Alfredo. "Poder real y poder político". Artículo periodístico. Página 12. Sábado 8 de Marzo de 2008. Disponible en: <http://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-100333-2008-03-08.html>. Recuperado el 19-05-2009.

Sobre los autores y las autoras

Claudia Liliana Díaz

Licenciada en Ciencias Políticas (UNR). Especialista en Docencia Universitaria (UNNE). Maestranda en Metodología de la Investigación Científica (UNNE). Profesora Titular de la cátedra “Sociología” de la carrera de Abogacía de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas y Profesora Adjunta de la cátedra “Historia del Movimiento Obrero Nacional e Internacional” de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE.

Correo electrónico: claulidiaz@hotmail.com

Santiago Ariel Castillo

Licenciado en Relaciones Laborales (UNNE). Magíster en Políticas Sociales (UNaM). Profesor Adjunto de la cátedra “Procesos de Cambio en las Organizaciones”, Auxiliar Docente de Primera de “Elementos de Psicología General y del Trabajo” y Auxiliar Docente de Primera de “Historia del Movimiento Obrero Nacional e Internacional” en la Licenciatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas y Jefe de Trabajos Prácticos de “Sociología” en la carrera de Abogacía de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Nacional del Nordeste.

Correo electrónico: santiacastillo@hotmail.com

Diego Tomás Fernández

Analista en Relaciones Laborales (UNNE). Tesista de la Licenciatura en Relaciones Laborales (UNNE). Ayudante Alumno en la asignatura “Historia del Movimiento Obrero Nacional e Internacional” de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE.

Correo electrónico: diegotomasfernandez@yahoo.com.ar

Emilia Gómez Palavecino

Licenciada en Relaciones Laborales (UNNE). Maestrando en Políticas Públicas y Gerenciamiento del Desarrollo (Convenio UNSaM – Escuela de Gobierno de Corrientes). Auxiliar Docente de Primera en la cátedra “Procesos de Cambio en las Organizaciones” de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE.

Correo electrónico: gomezemiliamariel@hotmail.com

Juan Cruz Imaz Ruffet

Licenciado en Relaciones Laborales (UNNE). Adscripto Docente de la cátedra “Procesos de Cambio en las Organizaciones” de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE.

Correo electrónico: juancruzimaz@hotmail.com.ar

Lucas Ariel Oviedo

Licenciado en Relaciones Laborales (UNNE). Maestrando en Ciencia, Tecnología y Sociedad (UNQ). Cursando el Doctorado en Ciencias Sociales (UNER). Auxiliar Docente de Primera en la cátedra “Historia del Movimiento Obrero Nacional e Internacional” y Auxiliar Docente de Primera en la cátedra “Sociología del Trabajo” de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE y Jefe de Trabajos Prácticos en la cátedra “Sociología” de la carrera de Abogacía de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas.

Correo electrónico: luc.oviedo@gmail.com

Carlos Santiago Urbani

Licenciado en Relaciones Laborales (UNNE). Auxiliar Docente de Primera en la cátedra “Introducción a las Relaciones Laborales” de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE.

Correo electrónico: santiago.urbani@gmail.com