

**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

REDICIONES
REVÉS
De la trama

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>



ÍNDICE

Sobre los autores.....	6
Introduccion	10
1- Crisis de representatividad sindical. Una mirada de los jóvenes trabajadores del sector bancario de la ciudad de Corrientes.	18
1.1-Introducción.....	20
1.2- Aproximaciones conceptuales al objeto de estudio.....	22
1.2- Presentacion de resultados	25
1.3- Reflexiones finales.....	29
1.4- Bibliografía.....	32
2- Representatividad sindical en Corrientes. Las dirigencias sindicales locales desde la perspectiva de los afiliados	34
2.1- Introducción.....	36
2.2- Crisis de representatividad: orígenes, definiciones y Causas.....	36
2.3- Distinción entre representación y representatividad.....	39
2.4- Métodos utilizados para construir los datos.....	40
2.5- Algunos elementos del análisis.....	41
2.6- Reflexiones finales.....	49
2.7- Bibliografía.....	52
3- Modalidades que adoptan las acciones colectivas promovidas por la CTA en la Ciudad de Corrientes. Una mirada de las organizaciones afiliadas.....	56
3.1- Introducción.....	58
3.2- Aproximaciones teórico-metodológicas	59
3.3- La voz de los participantes	65
3.4- Consideraciones finales.....	73
2.5- Bibliografía.....	76

4- Participación en la toma de decisiones de los trabajadores/socios de la Cooperativa de Trabajo UTRASA de San Luis del Palmar (Corrientes)	78
4.1- Introducción.....	80
4.2- Historia de las empresas recuperadas en Argentina.....	81
4.2- Caso de estudio: Cooperativa UTRASA	83
4.3- Procesos y relaciones de trabajo en UTRASA	85
4.4- Consideraciones Finales	93
4.5- Bibliografía.....	95
5- Estado y CGT durante el gobierno kirchnerista (2003-2015). Avatares de una relación compleja	98
5.1- Introducción.....	100
5.2- El sindicalismo durante el menemismo: fragmentación y la emergencia de nuevos protagonistas.....	102
5.3- Crisis interna en la CGT y en su relación con Cristina Fernández de Kirchner	104
5.4- Consideraciones finales	110
5.4- Consideraciones finales	110
5.5- Bibliografía	118

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

Prólogo

La presentación de un libro siempre es motivo de celebración ya que es el reflejo (y el producto) de una conjunción de esfuerzos, saberes, intercambios, apuestas y afectos. Pero, además, esta obra tiene una serie de particularidades que le dan más valor y más motivos para que el festejo sea doble.

La primera de ellas es que se origina en el marco de una cátedra, Historia del Movimiento Obrero Nacional e Internacional, lo que supone recuperar una clásica tradición (pero no por ello muy habitual en nuestra región) de concebir y desarrollar a estos espacios en las universidades no sólo como lugares de enseñanza, sino también y fundamentalmente, como ámbitos de interrogación, de reflexión y de producción de saberes.

La clara cristalización de ello es que en este caso los autores son todos ex-estudiantes de la carrera de Relaciones Laborales de la UNNE, reunidos bajo la conducción de la fundadora y profesora responsable de este espacio.

Estos graduados construyeron sus trayectorias académico-profesionales y hoy forman parte del cuerpo docente, integran líneas de investigación o se encuentran en procesos de formación, a través de becas de investigación y estudios de posgrado. Recorridos, muchos de ellos, contruidos desde el deseo y el esfuerzo individual, pero acompañados desde la contención de un equipo (docente y de investigación) y el sostenimiento de líneas institucionales que sirvieron de soporte. Siempre es bueno hacer este reconocimiento. Mucho más en el actual contexto, en el que es necesario estar alertas, ya que el sistema científico y tecnológico en Argentina parece estar colapsando, producto del desfinanciamiento de las políticas nacional para este sector.

Otro aspecto valioso de esta producción tiene que ver con la cátedra, su origen, objetivo y propuesta formativa. Historia del Movimiento Obrero Nacional e Internacional es una de las asignaturas que, en lo personal, considero que es una de las fundadoras de la carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales de la UNNE. Por un lado, porque se encuentra en

el tramo de formación de los primeros años de la misma pero, además, porque fue una de las primeras en constituirse y dictarse en el marco de la modificación del plan del estudios en el año 1997, que buscó introducir mejoras e innovaciones en el modo de comprender el objeto de estudio. Desde ese momento y hasta la actualidad esta cátedra aportó contenidos y discusiones esenciales para la reflexión e intervención en este campo disciplinar. Partiendo de una perspectiva histórica, la asignatura comprende a las relaciones del trabajo desde una mirada sistémica, compleja, que incluye en sus análisis múltiples procesos y reconoce los diversos actores que lo constituyen (admitiendo su carácter eminentemente político y conflictivo). Repone, en tal sentido, el lugar central que tuvo y tiene el hecho colectivo en el mundo del trabajo y la importancia (aún con sus tensiones y contradicciones) del movimiento sindical.

Estos contenidos aparecen, de manera transversal, en los distintos artículos que conforman esta obra incorporando problematizaciones de fenómenos que van desde la crisis socio-política económica del 2001 en Argentina hasta los años recientes durante el gobierno kirchnerista (2003-2015). Así, el vínculo entre el Estado y el sindicalismo en el marco de la reformulación de las relaciones colectivas de trabajo, las estrategias de organización y acción implementadas por las dirigencias sindicales, la problemática de la representatividad sindical, desde la perspectiva de los afiliados y jóvenes trabajadores, las prácticas colectivas en organizaciones no tradicionales, ni hegemónicas, como la CTA y las cooperativas de trabajo, constituyen los núcleos centrales sobre los que se generan análisis, reflexiones y aportes.

En relación con los aspectos metodológicos, es interesante resaltar que los diseños de las investigaciones que dan origen a los resultados presentados, incluyen no sólo el análisis documental (mediante la revisión de fuentes bibliográficas o artículos de coyuntura) sino también la construcción de datos primarios, en los que además se privilegia la voz de los actores como modo de comprensión de los fenómenos. Por su parte, los anclajes local y sectorial de varios de los artículos enriquecen el trabajo ya que posibilitan ver los modos en que se cristalizan a nivel territorial ciertos procesos de alcance nacional.

En suma, el libro refleja un importante trabajo cooperativo y colaborativo, que deriva de la acumulación de muchos años de experiencia. Sin duda será atractivo para los interesados en este campo temático y especialmente de mucha utilidad pedagógica para la comunidad universitaria, entre ellos estudiantes y docentes, vinculados al estudio e intervención en las relaciones laborales en la región.

Los hallazgos obtenidos habilitan, además, a la posibilidad (y necesidad) de pensar en otras experiencias (como las de extensión y capacitación) para poder compartir estos resultados y abrir instancias de diálogo, intercambio y formación mutua con los actores directamente involucrados en estos procesos.

Pablo Barbetti

Diciembre, 2018

Presentación

El presente libro concreta un ansiado anhelo 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: sistematizar las producciones académicas desarrolladas en el ámbito de esta carrera universitaria que han tenido como objeto de estudio las formas de representación y organización colectiva de los trabajadores en el territorio regional.

La obra se integra por cinco artículos que utilizan diferentes perspectivas teórico-metodológicas de los estudios en relaciones laborales. Cuatro de estos trabajos corresponden a investigaciones que se han desarrollado como tesinas de finalización de estudios sobre fenómenos del mundo obrero correntino, mientras que uno de ellos refiere a una producción de cátedra elaborada por integrantes del equipo docente responsable de la compilación, de reflexión sobre el vínculo Estado-sindicatos a nivel nacional.

¿Cuál es el eje articulador de estos artículos? Si bien gran parte de estas obras tienen inserción territorial en Corrientes, el sentido de esta publicación es reflejar, en clave local-nacional, distintos aspectos de las etapas de transición de la clase obrera organizada a partir del periodo de la posconvertibilidad: **crisis de representatividad del sindicalismo tradicional, nuevas experiencias de organización colectiva y el reciente proceso de revitalización sindical.**

Las problemáticas de base de los estudios que aquí se exponen tienen su origen en la crisis del sistema capitalista a nivel mundial, ocurrido en la década del setenta del siglo pasado. Es sabido que esta crisis ha erosionado a las instituciones económicas, sociales y políticas responsables de sostener un modelo regulado de relaciones laborales, provocando un escenario de transformación profunda en los mercados de trabajo, de fragmentación de la clase obrera y de cuestionamientos al Estado como actor político, social y económico y de los sindicatos como legítimos representantes de los intereses de los trabajadores.

En referencia a este último punto, los primeros dos artículos de este libro

analizan y explican la cuestión de la **representatividad del sindicalismo correntino**. La tensión entre representación y la representatividad sindical ha sido y constituye actualmente un tópico de interés para las relaciones de trabajo.

En el artículo “Crisis de representatividad sindical. Una mirada de los jóvenes trabajadores del sector bancario de la ciudad de Corrientes” Santiago Castillo propone indagar, por un lado, el sentido de representación y la actitud frente a la acción gremial de colectivos de jóvenes trabajadores bancarios y, por otro lado, la perspectiva de acercamiento y participación de estos jóvenes por parte de la dirigencia sindical. La investigación se desarrolló en la ciudad de Corrientes en el año 2006.

Por su parte, Emilia Gómez Palavecino, en el artículo “Representación sindical estatal en Corrientes. Las dirigencias sindicales locales desde la perspectiva de los afiliados”, muestra los resultados alcanzados en una investigación realizada entre los años 2011 y 2012. En este trabajo, la autora analiza el significado que poseen los colectivos de trabajadores estatales correntinos sobre las dirigencias de los sindicatos de su actividad, a partir de utilizar categorías de análisis como son la participación de los trabajadores en la actividad sindical, los métodos y formas de comunicación de acción directa, las prácticas concretas en los lugares de trabajo, los vínculos con la comisión de delegados y los objetivos de los sindicatos.

En este plano, la crisis del sindicalismo tradicional argentino como actor representativo de los trabajadores no significó que la lucha política de la clase obrera haya desaparecido; caso contrario, desocupados y precarizados han construido **nuevas formas de organización colectiva** (conocidos en su momento como nuevos movimiento sociales) que han tomado impulso en Argentina desde los años noventa. Expresión de esta nueva clase trabajadora son el sindicalismo de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y el movimiento de fábricas recuperadas por los trabajadores. En este libro se analizan dos experiencias vinculadas a estos casos.

Juan Cruz Imaz Ruffet, en el artículo titulado “Modalidades que adoptan las acciones colectivas promovidas por la CTA en la Ciudad de

Corrientes. Una mirada de las organizaciones afiliadas”, el cual deriva de una investigación más amplia realizada en el año 2014, describe las experiencias del nucleamiento de sindicatos y organizaciones sociales en la seccional correntina de la CTA, las lógicas de acción que subyacen en este proceso y las expectativas construidas por los actores participantes.

A su vez, en el artículo “Participación en la toma de decisiones de los trabajadores/socios de la Cooperativa de Trabajo UTRASA de San Luis del Palmar (Corrientes)”, Santiago Urbani expone los mecanismos y las estrategias adoptadas por los trabajadores/socios de una cooperativa de trabajo para la gestión y organización de la misma. Esta cooperativa representa una de las experiencias más reconocidas del movimiento de fábricas recuperadas de la Provincia de Corrientes. La investigación de Urbani se desarrolló en 2009, aportando valiosa información sobre los procesos decisionales en figuras organizativas de este tipo.

Luego de superada la crisis de 2001-2002, el movimiento sindical tradicional argentino ha recuperado parte de su protagonismo. Especialistas en la temática han señalado que en esta etapa se ha producido un proceso de **revitalización sindical**, en referencia a que el actor sindical ha recuperado su rol protagónico en las relaciones laborales. Por su parte, críticos de este enfoque sostienen que lo que se ha producido es una revitalización de las viejas prácticas gremiales, en referencia a que no ha desaparecido la lógica de la burocracia sindical característica de la Argentina. A pesar de no existir consenso sobre cómo definir la nueva realidad sindical, podríamos sostener que existe aceptación –explícita en algunos y tácitas en otros– en identificar al proceso político, económico y social desarrollado durante el gobierno kirchnerista (2003-2015) como generador de un cambio en el rumbo de las relaciones laborales.

Es por ello que en el quinto y último artículo de este libro, “Estado y CGT durante el gobierno kirchnerista (2003-2015). Avatares de una relación compleja”, escrito por Diego Fernández, Santiago Castillo y Lucas Oviedo, se plantea como eje de discusión la dinámica de la relación entre la principal central obrera del país –CGT– con los dos últimos gobiernos peronistas de la Argentina reciente: Néstor Kirchner y Cristina Fernández. Metodológicamente, los autores han periodizado

esta relación según el carácter que fue adquiriendo el vínculo entre ambos actores, en clave de una lectura clásica en los estudios del sindicalismo.

En tal sentido, los análisis que se exponen en estos artículos aportan datos y conclusiones de relevancia para continuar con la reflexión sobre la dinámica del sindicalismo y las relaciones laborales en esta región del país. Es por ello que precisamos fortalecer y ampliar las miradas disciplinares sobre el mundo obrero regional, con la finalidad de comprender de qué manera y en qué circunstancias se organizan los/as trabajadores/as, el tipo de alianzas que articulan con otras organizaciones sociales, las subjetividades que construyen en torno a sus luchas y el rol que adquiere el estado y los empresarios en los conflictos laborales.

Por último, y a modo de cierre, queremos agradecer la colaboración desinteresada del Mgter. Pablo Barbetti, exdirector y actual profesor de Relaciones Laborales, por la lectura crítica y atenta de cada uno de los cinco artículos de esta publicación y por los valiosos comentarios brindados para el enriquecimiento de los trabajos. Sabemos de su compromiso con la universidad pública y gratuita y de la necesidad de favorecer la producción y circulación del conocimiento científico producido en el tránsito de la formación de los estudiantes. A él nuestro mayor agradecimiento.

Asimismo, y no menos importante, un enorme agradecimiento está dirigido para todos los/as protagonistas que han participado como exponentes de sus experiencias. Sin ellos sería difícil poder relatar la realidad social de los/as trabajadores.

Lucas Oviedo, Santiago Castillo y Claudia Díaz
Corrientes, junio de 2018.

**Crisis de representatividad sindical.
Una mirada de los jóvenes trabajadores
del sector bancario de la ciudad de Corrientes**

1

Santiago Ariel Castillo

1.1-Introducción

Las transformaciones en el mundo del trabajo y la profundización del proceso de internacionalización de la economía con bases predominantes en el liberalización de las fuerzas productivas, provocaron radicales cambios en los acuerdos sociales y políticos alcanzados durante la etapa fordista. La consolidación del libre mercado como estandarte de la revolución neoliberal en el último cuarto del siglo XX, expandió sus manifestaciones de ajuste estructural a las economías en desarrollo, acentuando aún más las desigualdades entre países industrializados y aquellos que ocupaban una posición periférica (Godio, J. 1991).

En América Latina, la implementación de políticas conservadoras impuestas por el Consenso de Washington y promovidas por los organismos multilaterales de crédito, obtuvieron como resultados sociales el incremento del desempleo, la precarización del trabajo, marginalidad y pobreza reforzadas por una desigual distribución del ingreso (Acuña, H. et. al. 2002).

Durante la década del 90', la retracción estatal propuesta sirvió de base en Argentina a privatizaciones masivas, apertura de mercado, reconversión de la estructura productiva y aplicación de políticas flexibilizadoras que generaron significativos retrocesos en materia de negociación colectiva y condiciones de trabajo. La precarización del empleo emergía como característica principal de las relaciones de trabajo, afectando principalmente a los jóvenes, degradando al mismo tiempo el papel y participación de los sindicatos (Palomino y Trajtemberg, 2006).

Este proceso tuvo su corolario en el estallido social del 2001, dejando como saldo una sociedad fragmentada y organizaciones sindicales desarticuladas en sus estructuras, limitadas en el desarrollo de sus acciones con una marcada disminución en la representatividad de sus dirigentes (Battistini, 2010)

Los principales aspectos del debilitamiento de las organizaciones sindicales se evidenciaba en el descenso de la afiliación, la cual podía explicarse, en primer lugar, a partir de los cambios en la estructura productiva nacional, que ofrecía una reducción de participación de la industria frente a una expansión de los servicios y, en segundo lugar,

a través de las condiciones en las que los trabajadores ingresaban al mercado de trabajo y la capacidad de representación de los mismos. (González, M. 2001). Frente a este escenario se requería una intervención inmediata por parte de los cuerpos sindicales y obligaba a las organizaciones a desarrollar acciones innovadoras que permitan fortalecer la relación con los trabajadores y potenciar las formas de representación de los intereses colectivos.

Este trabajo es un extracto de una investigación realizada en el año 2006 para la obtención del grado en Relaciones Laborales en la Universidad Nacional del Nordeste. En ella se proponía indagar sobre la problemática de la representatividad sindical desde la perspectiva de jóvenes trabajadores, particularmente del sector bancario en la Ciudad de Corrientes.

Particularmente en este sector, la representación sindical se ejerce a nivel nacional a través de la Asociación Bancaria, organización central y exclusiva que nuclea a trabajadores de instituciones bancarias. A través de cincuenta y dos seccionales afilia a más de cincuenta mil trabajadores con presencia en distintas provincias. Al momento de realización del estudio la provincia de Corrientes contaba con dos seccionales, una en la Ciudad de Corrientes y otra en la localidad de Paso de los Libres; entre ambas afiliaban a más de setecientos trabajadores del sector. En cuanto a la distribución de las afiliaciones, la banca pública (Banco de la Provincia de Corrientes y Banco Nación) concentraba mayor número de afiliados que la banca privada.

A partir del contexto descrito, cabía preguntarse entonces: ¿qué interrogantes orientaron el trabajo? Las preguntas de base se orientaron a conocer desde la perspectiva de los jóvenes trabajadores del sector bancario si estos se sentían representados por sus dirigentes gremiales; qué actitud adoptaban estos frente a la acción gremial, aceptaba la estructura sindical bancaria de la seccional local el acercamiento y participación de los jóvenes en su interior. Teniendo en cuenta estos interrogantes se instrumentó una estrategia metodológica cuali-cuantitativa, pretendiendo contribuir al conocimiento de la relación existente entre la representatividad de la dirigencia y la sindicalización de jóvenes trabajadores, entendiendo que la relación entre estos aspectos

determina el proceso de participación democrática y renovación de las bases del movimiento sindical.

1.2- Aproximaciones conceptuales al objeto de estudio

A- Sindicalismo: el sindicalismo como movimiento social representa un aspecto esencial de las sociedades capitalistas, configurando la necesaria expresión del conflicto entre el capital y el trabajo. El sindicato puede definirse como el agrupamiento de trabajadores que se unen con el fin de defender sus derechos frente a otros sectores de la sociedad, también de alguna forma agrupados y ante los poderes públicos (Del Castillo, 1984).

Entre 1945-1950 el sindicalismo se expande en el país a partir instrumentos garantizados a través de la intervención estatal como el decreto 23.852/45, que otorga al sindicato con mayor número de afiliados la personería gremial y el monopolio de la representación. Para los sindicatos se vuelve crucial concentrar el mayor número de afiliados, la sindicalización se expandió con bases en la creación del marco jurídico para la regulación de las relaciones laborales y el apoyo estatal a las campañas de afiliación lanzadas por los sindicatos (Marshall y Perelman, 2004).

Duhalde (2009) afirma que *“la Argentina contó tradicionalmente con una cierta capacidad de incorporar organizativamente a sectores de asalariados no pertenecientes a la órbita del trabajo industrial; de allí que los sindicatos de servicios muestren una presencia importante a lo largo de toda la historia gremial. Sin embargo, un rasgo decisivo del surgimiento y consolidación del sindicalismo fue la expansión de poderosas organizaciones de industria”* (p.2)

A mediados de los 70' y con profundidad durante los 90', la retracción estatal y con ella la aplicación de políticas que desarticulaban los institutos que regulaban las relaciones laborales, debilitaron la acción e identidad sindical (Novick, 2003). Las reformas neoliberales, además de escindir las estrategias sindicales, reforzaron la brecha entre el aparato sindical y los trabajadores. A su vez, la ausencia de democracia interna con base en la escasa rotación de líderes y de oportunidades de acceso para quienes compiten con la dirección sindical, obligó a considerar

de modo diferenciado intereses de la dirigencia y sus representados (Palomino, 2005).

B- Estructura del sindicalismo argentino: el régimen sindical argentino se rige a partir de lo establecido en la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales. La norma define que los trabajadores tienen el derecho de constituir libremente y sin necesidad de autorización previa asociaciones sindicales, sin embargo en la misma ley se aplica una distinción entre los sindicatos a los que se les otorga la personería gremial y aquellos que no la tienen (González, op. cit).

En el artículo 25 de la ley se define que “la asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá la personería gremial”. Será pasible de obtener este atributo aquella asociación que afilie a más del 20% de los trabajadores que busque representar y cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre el total de trabajadores que intenta representar (B. Decker, 2001).

De esta manera se consolida el monopolio de la representación y extensión ‘erga-omnes’ de los convenios colectivos, es decir, las negociaciones alcanzan al conjunto de los trabajadores se encuentren estos sindicalizados o no. La existencia de una estructura sindical no competitiva (predominio de un único sindicato por actividad) y la extensión de los derechos negociados colectivamente al conjunto de los trabajadores de cada actividad, son características salientes del sindicalismo argentino (Marshall y Perelman, op. cit).

C- Representación y representatividad sindical: la diferenciación entre ambos términos expresa la complejidad del fenómeno, y distingue en cuanto a niveles de construcción socio-política. El concepto de representación remite a una relación dada por ley, que se construye a partir de dos aspectos:

“Por un lado el reconocimiento institucional (dado por el Estado y, como correlato, por los empleadores que los reconocen como interlocutores en la negociación) y, por el otro, a la relación “puesta” por esos marcos normativos formalizados, entre los sujetos de la representación (con sujetos de la representación nos referimos tanto los representantes como los representados)” [Drolas, 2006: 6]

Una aproximación al concepto de representatividad presupone que la voluntad de una persona se considere como expresión inmediata de las ansias o anhelos de un grupo, implica subrogarse en los derechos de otro a quién se representa. Según Del Castillo (1984), la representatividad se constituye en el momento en que los sujetos se encuentran ante la necesidad de responder colectivamente frente a determinadas situaciones que hacen a su vida cotidiana. Es la virtud por la cual determinados individuos personifican físicamente a estos organismos sociales, ejerciendo en nombre de ellos funciones públicas.

Battistini (2010), señala que quien asume el papel de representante pasa a ser alguien que ocupa un lugar distinto al resto en el cual tiene la obligación de resumir en su presentación y posicionamientos frente a otros actores sociales y políticos, los intereses del conjunto al mismo tiempo que expresarlos de manera coherente y defenderlos frente a sus opuestos (patrones o sus representantes)

D- Jóvenes y sindicalismo: no existe una definición unívoca para el concepto de juventud. En términos generales referencia a la etapa del ciclo vital anterior al comienzo de la vida adulta, en la que influyen factores como la edad promedio a la que los jóvenes completan su educación, su formación inicial y la edad promedio a la que se prevé que éstos empiecen a desempeñar su papel de adultos en la comunidad (OIT, 2004).

Las transiciones hacia la adultez han adquirido una creciente complejidad por su extensión, su heterogeneidad y su menor estructuración. Los procesos de transición a la vida adulta se desarrollan de una forma no-lineal, y distintos episodios pueden estar superpuestos y/o ser reversibles (Miranda, 2008).

A principios del siglo XXI, la problemática del empleo juvenil mostraba en Latinoamérica y Argentina cuatro cuestiones básicas que persisten hasta la actualidad: a) elevadas tasas de desocupación entre los jóvenes; b) débil incremento de la participación juvenil en el mercado de trabajo; c) el fenómeno de la precariedad laboral que afecta a la población joven, y; d) cierta segmentación de los itinerarios laborales como consecuencia de ambientes de origen y de un sistema educativo segmentado que

condiciona el tránsito de la escuela al mundo del trabajo.

(Cappelletti y Byk, 2008).

En este escenario las instituciones sociales como los sindicatos necesitan con urgencia reorganizarse y desarrollar con un compromiso a fondo acciones tendientes a implementar programas y políticas efectivas relacionadas al empleo juvenil (CIOSL, 2002).

Los diagnósticos realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante estos años, concuerdan que el futuro de los sindicatos está en las florecientes redes del conocimiento y en la economía informal, la cual se expande rápidamente. Hacia allí va el trabajo y es en ese sector donde existen gran cantidad de jóvenes y mujeres que buscan representación. Pero para poder ejercer de mejor manera la representación de los jóvenes que ingresan o ya han ingresado al mundo laboral, es necesario previamente lograr que estos se afilien a la institución. El sindicato debe formar conciencia de la afiliación definiendo las ventajas que implica pertenecer a ellos (OIT, 2010).

1.3- Presentación de resultados

El objeto de estudio fue abordado a partir de una estrategia cuali-cuantitativa, que instrumentó como herramientas de relevamiento encuestas y entrevistas semiestructuradas. Las encuestas fueron aplicadas a 45 trabajadores entre 20 y 34 años en 6 instituciones bancarias, se encontraran estos sindicalizados o no. En un segundo momento, se realizaron entrevistas a aquellos trabajadores que aportaron información complementaria durante el momento de la encuesta. Los bancos en los que se llevó adelante el relevamiento fueron 2 instituciones públicas (Banco de la Provincia de Corrientes, Banco de la Nación Argentina) y 4 instituciones de administración privada (HSBC Bank, Banco Hipotecario Nacional, Banco Sudameris y Banco Francés).

Dentro de las bancas públicas se realizaron 25 encuestas, mientras que en las bancas privadas fue posible encuestar a 20 trabajadores, configurándose la muestra final por 45 jóvenes, 21 de sexo femenino y 24 de sexo masculino. Las entrevistas fueron realizadas a 10 trabajadores en su mayoría varones.

Respecto a la condición de los trabajadores frente al sindicato, el 29% se encontraba afiliado y cumplían sus actividades en la banca pública. En la banca privada ninguno de los trabajadores consultados estaba afiliado. Los motivos de “no afiliación” se repartían entre los que mencionaban la afiliación no era “bien vista” por la empresa, lo que ponía en riesgo el puesto de trabajo y aquellos que acentuaban sobre la elección personal porque los dirigentes gremiales no los representaban y solo perseguían intereses individuales.

“(...) Acá mucho no se habla sobre el gremio, ingresás y lo primero que hacés no es afiliarte como pasa en otros bancos, no está bien visto por la empresa. Yo soy relativamente nuevo por eso prefiero escuchar algunas propuestas del gremio (...)” [Entrevis. N° 2-Banco Privado]

“(...) Estoy trabajando hace un par de años, los vi muy poco por el banco, no sé capaz no pueden ingresar, pero de las pocas veces que los vi la verdad no me transmitieron nada, lo que yo veo es que muchas veces parecen políticos, a veces se están persiguiendo intereses personales y eso conmigo no va (...)” [Entrevis. N° 3 -Banco Privado]

Aquellos que se encontraban afiliados sostuvieron que lo hicieron porque obtienen protección de sus derechos como trabajadores y con base en un aspecto instrumental para gozar de beneficios sociales que el sindicato podía ofrecer (ofertas turísticas, de asistencia, descuentos en servicios y comercios).

“(...) Yo me afilié primero porque es necesario que defienda mis derechos como trabajador, ante cualquier amenaza de despido o por ejemplo en la búsqueda de mejoras salariales. Muchos no se dan cuenta (...)” [Entrevis. N° 10-Banco Público]

Si bien un gran número de trabajadores no estaba afiliado al sindicato, el 85% de los consultados reivindicaba al sindicato como principal institución en defensa de los trabajadores y consideraba que la acción gremial era un medio válido para la representación por cuanto ésta se ejercía principalmente a través de negociaciones paritarias, reclamos y paros. El 15% mencionó que la dirigencia sindical solo perseguía intereses de la cúpula en la que los trabajadores no participaban, por lo tanto su objetivo básico se encontraba distorsionado alejándose de

constituir un medio válido.

“(...) Creo que sí, creo que es la única forma de lograr cosas para nosotros. Eso es histórico, sabemos que el gremio es necesario (...)”

[Entrevis. N° 2 -Banco Público]

“(...) Para mí es un medio válido, te diría que el único que nos permite tener avances o negociar mejor nuestras condiciones, pasa que hoy están muy desprestigiados algunos dirigentes, y eso quieras o no influye para acercarte (...)” [Entrevis. N° 5 -Banco Privado]

A su vez, los trabajadores afiliados fueron consultados sobre su participación en las actividades gremiales, de los cuales el 31% respondió que participaba parcialmente y de forma esporádica. Las principales razones esbozadas fueron que no se sentían incentivados a participar por parte de los dirigentes gremiales, las reuniones eran de carácter informativas y no se promovía las decisiones colectivas. En estas la temática principal era el salario, dejándose de lado otros temas relacionados a condiciones laborales.

“(...) Yo asistí a las convocatorias de reuniones en el gremio...y la verdad terminé dejando de ir porque muchas veces quedaban en nada...son más que nada informativas, en las que prácticamente lo central era el tema sueldo. Y a veces hay otras cosas de las que se pueden hablar o mejor dicho tratar [Entrevis. N° 8 -Banco Público]

“(...) Mira empecé a ir a las reuniones, pero en lugar de tratar los temas para lo que nos habíamos reunidos, empezamos a hablar mal de los compañeros. Eso hizo que no fuera más [Entrevis. N° 10 -Banco Público]

Para identificar los medios utilizados por el gremio para la comunicación de sus actividades, se consultó a los trabajadores acerca de la manera en que se informaban las mismas. En el cuadro dispuesto a continuación, puede visualizarse que el 80% de los consultados tomaba conocimiento a través de boletines o circulares dirigidas grupalmente a los trabajadores, un 4% indicó hacerlo a través de reuniones de comisiones internas y un 16% señaló que no recibía información. Los trabajadores que se informaban a través de boletines/circulares, consideraban que esta forma era impersonal y no permitía visualizar a delegados o dirigentes,

mucho menos tener un opinión formada sobre sus propuestas. Algunos trabajadores señalaban que estas formas no incentivaban a la participación en las elecciones para dirigentes o delegados.

Cuadro 1: Medios que utiliza el gremio para informar sus actividades

Categorías	Boletines/ Circulares	Comisión Gremial Interna	No recibe información	Total de encuesta
Bancos Públicos	21	2	2	25
Bancos Privados	15	0	5	20
Total	36	3	7	45
Valor en %	80%	4%	16%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas

Con relación a la existencia de estrategias para acercar a los jóvenes al sindicato, los entrevistados fueron consultados sobre el desarrollo de actividades que promovieran o facilitaran la participación. El 89% manifestó la inexistencia de acciones concretas destinadas a jóvenes, mientras que un 11% respondió que estas existían pero necesitaban mayor difusión. Gran parte de los trabajadores manifestó que la actividad sindical (identificación de los delegados, constante circulación de boletines y comunicaciones) se intensificaba en épocas de elecciones y luego cesaban, señalando que ese modo de operar consolidaba el sentimiento de desconfianza, que solo “usaban” a los representados.

Profundizando sobre la participación, se consultó sobre la presencia de jóvenes en la estructura directiva del sindicato. Un 84% señaló que no percibían oportunidades por parte de los dirigentes, particularmente porque la dirigencia constituía un grupo cerrado que busca sostenerse en el poder y cumplir con los intereses personales. El 16% restante señaló

que las oportunidades existían, pero estas debían ser promocionadas con mayor énfasis por parte de delegados y dirigentes.

1.4 - Reflexiones finales

Los resultados expuestos permitían aproximarse preliminarmente a la complejidad del fenómeno y a las particularidades de su expresión en los jóvenes trabajadores del sector bancario.

Los jóvenes reivindicaban al sindicato como instrumento para la defensa de sus intereses laborales, pero distinguían al dirigente sindical como una figura que solo perseguía intereses políticos y personales. En sus discursos se expresaban percepciones negativas que asociaban la figura del dirigente a la figura desgastada de los políticos, lo que se manifestaba en la falta de credibilidad y confianza en la dirigencia.

En los trabajadores de la banca privada se conjugaban, además, dos aspectos que actuaban como limitantes para la participación en el ámbito sindical. Por un lado, el mensaje que expresaban las empresas acerca de la sindicalización como “acto desleal”, lo que se transmitía al conjunto de los trabajadores y provocaba a través de mecanismos informales de comunicación, el temor a perder el empleo. Por otro lado, la ausencia de cuadros sindicales con base en la figura del delegado y estrategias sindicales diferenciadas orientadas a intervenir en el conjunto de estas empresas.

Los mecanismos de comunicación cobran especial relevancia a la hora de consolidar la relación trabajador-dirigente y promover la afiliación. En este caso, los mecanismos instrumentados se caracterizaban por ser unidireccionales y no promovían el diálogo con el trabajador reduciendo a la figura del delegado -en aquellas entidades en las que se encontraba presente- a la función de distribuidor de circulares y boletines.

Para la mayoría de los trabajadores el acercamiento por parte de la dirigencia tenía un carácter instrumental, es decir, se acercaban en tiempos de elecciones o de definiciones políticas, acción que para los jóvenes atentaba contra la relación trabajador-dirigente y obturando la construcción de sentidos de pertenencia e identificación con el sindicato.

La comunicación deficitaria no permitía a los trabajadores conocer con

mayor profundidad al dirigente, sus propuestas de acción, los beneficios que la afiliación podía representar en términos de defensa de sus derechos laborales. Desde las perspectivas de los jóvenes era necesario poner en cuestión estos mecanismos basados en intercambios unidireccionales, que tal como se instrumentaban ampliaban la distancia entre las bases y la dirigencia, desalentando la afiliación de nuevos trabajadores y participación en la actividad sindical.

Dejando de lado las representaciones y planteos que conciben a los jóvenes como apáticos o despreocupados por participar en espacios políticos, pudo apreciarse que los trabajadores a través de sus expresiones interpelaban las formas de hacer política sindical, los mecanismos, prácticas y el lugar en que esas prácticas –que reproducían una perspectiva adultocéntrica–, los posicionaba dentro de los espacios tradicionales de participación. En este sentido, cuando referían al carácter instrumental de la relación trabajador-dirigente cuestionaban los mecanismos delegativos y de toma de decisiones institucionalizados que invisibilizaban sus necesidades, intereses y expectativas como colectivo dentro de los trabajadores sindicalizados. Esto se manifestaba en la expresión de “necesitar un cara a cara” con las figuras dirigenciales, para construir propuestas concretas y no solo reproducir meras reuniones informativas. La débil representatividad de los dirigentes se sostenía, en parte, en la imposibilidad de ofrecer respuestas que contemplaran los problemas y las perspectivas de los jóvenes en la vida institucional, en la medida que esto no se diera, la participación de los jóvenes seguirá siendo limitada y parcial; cualidades estas últimas que atentaban contra la formación de las bases, la renovación dirigencial y el ejercicio democrático en estas instituciones.

En este escenario, el desafío para la entidad sindical bancaria y su dirigencia, consistía en reorganizar su intervención en dos planos: a) recuperar presencia en los ámbitos de trabajo, particularmente en la banca privada afianzando la figura del delegado; b) desarrollar estrategias que faciliten el acercamiento al conjunto de jóvenes promoviendo una participación que no se estanque en la actividad consultiva y permita la integración a espacios de toma de decisiones dentro de un esquema de participación política sindical.

1.5- Bibliografía

- Acuña, Hugo; Kessler, Gabriel; Repetto, Fabián (2002) “Evolución de la política social argentina en la década de los noventa: cambios en su lógica, intencionalidad y en el proceso de hacer la política social”. Center for Latin American Social Policy -CLASPO- The University of Texas. Austin. Recuperado de:<http://www1.lanic.utexas.edu/project/etext/llilas/claspo/overwies/argsocpol90s.pdf>
- Battistini, Osvaldo; Alfie Ana (2010) “El modelo sindical en crisis”. Series Documento de Debate- Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.cefs.org.ar/article84.html>
- Brumat Decker, Nereida (2001) “Sindicatos en la Argentina. Legislación y Razón de Equilibrio Social. Ediciones Ciccus. Buenos Aires. Capítulo 4
- Cappelletti, Beatriz; Byk, Edith (2008) “Juventud y Trabajo en la Argentina: Diagnóstico y Visión de los actores” Revista del Trabajo N° 6. Agosto-Diciembre 2008. Buenos Aires.
- Contartese, Daniel; Criado, Roberto (2003) “Argentina 2001-2002: Los sindicatos ante las crisis”. Artículo presentado en el 6° Congreso Nacional de Estudios de Trabajo-ASET. Bueno Aires, Agosto de 2003.
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (2002) “La juventud y los sindicatos. Intereses en común” Documento base. Recuperado: http://www.csa-ccsi.org/index.php?option=com_content&view=article&id:juventud-csacc&catid=25notas-y-articulos&Itemid=2496lang=en
- Del Castillo, Efraín (1984) “Sindicalismo: Factor de Poder Político”. Editorial Depalma. Buenos Aires.
- Drolas, Ana (2003) “Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el Sindicato” Artículo presentado en el 6° Congreso Nacional de Estudios de Trabajo-ASET. Bueno Aires, Agosto de 2003
- Godio, Julio (1993) “Economía de Mercado, estado regulador y sindicatos”. Editorial Legasa. Buenos Aires. Capítulo 1 y 2
- González, María Laura (2001) “El Movimiento Sindical en Argentina

ante las transformaciones en el mundo del trabajo”. Artículo publicado en Revista ENOIKOS N° 18. Facultad de Ciencias Económicas-Universidad de Buenos Aires

- Novick, Marta (2001) “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales”. En De la Garza, Enrique (coord.) “Los sindicatos frente a procesos de transición política “. CLACSO-Ciudad Autónoma de Buenos Aires

- Palomino, Hector; Trajttemberg, David (2006) “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina” Revista de Trabajo - Año 2 -Número 3-Julio a Diciembre 2006

- Palomino, Hector (2005) “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales”. Recuperado de: <http://www.fcpolit.unr.edu.ar/politicasocial1/files/2015/08/c-Los-cambios-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>

- Miranda, Ana (2008) “Los jóvenes, la educación secundaria y el empleo a principios del siglo XXI”. Revista del Trabajo N° 6. Agosto-Diciembre 2008. Buenos Aires

- Marshall, Adriana; Perelman, Laura (2004) “Sindicalización: incentivos en la normativa sociolaboral” Cuadernos del Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES) N° 4. ISSN 1668-1053. Buenos Aires Lugar

- Organización Internacional del Trabajo (2004) El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente” Documento base de la 93ª Reunión. Ginebra. Recuperado de: http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/rep-vi_es.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (2010) “Trabajo digno: Una meta en común entre la juventud y los sindicatos”. Documento Guía-Ginebra. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>



**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 empresaria” (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 desafilié 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 desafilié”

-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 electorarios, 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 Latino Americano 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.



**Modalidades que adoptan las acciones
colectivas promovidas por la CTA en la
Ciudad de Corrientes. Una mirada de las
organizaciones afiliadas.**

3

Juan Cruz Imaz Ruffet

3.1- Introducción

El siguiente artículo plantea al lector una mirada sobre la actuación y el desarrollo de las distintas acciones colectivas desarrolladas por una de las organizaciones sindicales más relevantes en los últimos tiempos del sindicalismo argentino, refiriéndonos de esta forma a la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA). Al respecto, nuestra atención se centra en los distintos sindicatos y organizaciones sociales que la conforman en el territorio de la Ciudad de Corrientes.

Asimismo, nos parece importante destacar los aspectos que llevaron al surgimiento de esta organización sindical, la cual estuvo fundada por un contexto marcado por la implementación de políticas y medidas neoliberales durante la década de los noventa en la Argentina, que llevaron al distanciamiento de grupos que estaban representados en la Confederación General del Trabajo (CGT). Esta situación originó el debate de cuál debía ser el papel del movimiento obrero argentino en ese contexto, que se encontraba desde la óptica de Pizzorno (1989), atravesando un proceso de crisis debido, entre otras causas, a las transformaciones en el mundo del trabajo, donde el desempleo y la precariedad laboral ponían en duda la legitimidad de las organizaciones sindicales fundadas en el pleno empleo (Bilbao, Gil Libarona y Herrera Viana, 2007).

De este modo fue cuestionado, entonces, el modelo sindical argentino, que prevé solo un sindicato con personería gremial por rama de actividad, dando surgimiento de esta manera a la CTA y al MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos) como organizaciones sindicales alternativas a la tradicional CGT (Novick y Tomada, 2001).

Por otro lado, se plantea una cuestión importante en torno a las posibilidades de actuación de la CTA, que derivan en un debate teórico entre los conceptos de representación y representatividad sindical. En el primer caso, la representación sindical está fundada en la personería gremial, que es el camino legal y condición necesaria para ser una institución de representación colectiva en los lugares de trabajo, que brinda la posibilidad de firmar y analizar convenios colectivos de trabajo, utilizar mecanismos para la resolución de conflictos y/o hacerse de ciertos métodos de resistencia para hacer valer los derechos laborales,

como ser el caso concreto de la huelga, de garantía constitucional. Es por ello que todas estas cuestiones planteadas con anterioridad son facultades totalmente ajenas a la CTA, según lo establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551, puntualmente en su artículo 31.

Sin embargo, esta situación no impide, desde la óptica de Drolas (2004), que se utilicen otros mecanismos legítimos de representatividad en el cual *“(...) se absorban los intereses y demandas diferentes del grupo representado, que en principio es heterogéneo por su naturaleza, pero aparece como homogéneo cuando se cristaliza en un colectivo de trabajo”*.

De esta forma, y siguiendo a Armelino (2005), consideramos que las acciones colectivas¹ llevadas adelante por la CTA se sustentan en tres criterios claves como ser: la relación protesta-propuesta, la conversión de un reclamo sectorial en un reclamo cívico y la unidad con otros actores sociales que le otorgan un marco de legitimidad propio a la CTA, consolidándose como una central alternativa y representativa de los sectores trabajadores.

Es por ello que a lo largo de este artículo nos detendremos en mostrar cómo se han llevado adelante estas acciones colectivas, desde la perspectiva de los dirigentes y/o referentes de las organizaciones adheridas a la CTA en la Ciudad de Corrientes.

3.2- Aproximaciones teórico-metodológicas

Durante el transcurso de este apartado nos resulta de vital importancia poder brindar una mirada más clara con respecto al significado de los aspectos teóricos que consideramos claves. Estos son los que nos van a permitir proporcionar una mayor comprensión al momento del análisis y de las consideraciones finales posteriores.

¹ Al respecto, entendemos a las acciones colectivas como las “acciones espontáneas y aisladas que canalizan la respuesta de diversos actores sociales a fenómenos determinados” (Revilla Blanco, 1994). Es decir, se trata de una “acción conjunta de individuos para la defensa de sus intereses comunes (...) Proceso de identificación en el cual se articula un proyecto social que da sentido a las preferencias y expectativas colectivas e individuales” (González Gil, 2006).

El primero de los aspectos definidos tiene que ver con la **relación protesta/propuesta**, que se manifiesta en primera instancia con la ejecución de diversas acciones concretas de reclamo, que pueden adoptar la forma de paros, marchas y/o movilizaciones, entre otras. A su vez, este aspecto reúne dos fenómenos distintos: en primera instancia, el reflejo de un contenido contencioso, es decir, haciendo referencia a distintos temas de debate y discusión, los cuales aún no han sido tratados y, en forma posterior, la generación de diversas propuestas que impliquen posibles y diferentes alternativas de solución (Armellino, 2005).

Por su parte, estas cuestiones guardan un correlato con lo sucedido en el caso argentino durante la década de los noventa, donde se evidenció una crisis con respecto a los patrones de acción laboral tradicional, teniendo en cuenta que la acción de reclamar y negociar con el Estado nacional dejó de ser un método eficiente al momento de conseguir soluciones favorables desde el punto de vista económico y social. Estas consecuencias fueron, por su parte, el fiel reflejo de un Estado nacional que se vio totalmente ausente a la hora de llevar a cabo políticas claras en la regulación de la economía nacional².

De esta forma, se evidenció entre otras cuestiones un fuerte resurgimiento de la reivindicación laboral/social que complejizó y complicó³ la protesta sindical contra la política económica del gobierno, debido a que las demandas de tipo social ocuparon un papel relevante en aquellos tiempos, teniendo en cuenta la manifestación de nuevos sectores sociales como en el caso de los movimientos de desocupados (Delamata, 2002).

Estas protestas sociales mostraron durante ese periodo cuestiones novedosas como ser el desencadenamiento de los llamados estallidos

² Se refiere en contraposición al modelo implementado por el peronismo a partir de 1945, donde la política con respecto a los trabajadores apuntaba al reconocimiento de derechos laborales y gremiales, como así también en el plano de la acción reivindicativa, donde el Estado ocupaba un rol central en las funciones de dirección económica como de articulación social.

³ Los tratamientos de conflictos empiezan a escaparse del entorno meramente gremial, manifestándose en el marco social, buscando una redefinición de los derechos de la ciudadanía, con respecto a la precarización y desocupación laboral de ese entonces, construyendo diferentes formas alternativas de integración social e identidad política de las masas populares.

sociales y los cortes de ruta⁴, que se mostraron como importantes alternativas ante la tradicional huelga general (Carrera y Cotarelo, 2000).

A raíz de esto, se ha podido observar como la CTA ha modificado sus prácticas sindicales, no solamente en cuanto a las formas de acción sino también con respecto a la incorporación y defensa de distintos sectores, los cuales no encontraban un lugar donde insertarse en el movimiento sindical tradicional. Así, la propuesta se tradujo justamente en llevar adelante una visión de cambio que implique una transformación social como así también del movimiento sindical.

Por otro lado, nos encontramos con otro de los aspectos importantes definidos, el cual refiere a lo conversión de los reclamos sectoriales en reclamos cívicos.

En el caso puntual de la CTA, este ítem se ve reflejado a la hora de manifestar un reclamo como un derecho ciudadano y no como algo que será considerado de gran interés para un sector en particular, sino más bien que sea un reclamo legítimo para la sociedad como comunidad (Armellino, 2005).

Este panorama de participación colectiva se ha visto reflejado claramente en el estudio de caso que realizó Suárez (2005) sobre el conflicto docente en la Argentina entre los años 1997/1999, donde se vio una participación ciudadana importante, además de las ya conocidas CTA y CTERA⁵ en defensa del sector docente, el cual manifestó su reclamo ante el gobierno de turno mediante la instauración de la carpa blanca, que apareció como una novedosa forma de expresión ante las deudas salariales y la ausencia de una clara política de financiamiento educativo.

⁴ El estallido social fue un acontecimiento desencadenado en muchos estados provinciales del país como contraposición a la aplicación de las medidas de ajuste de 1993, teniendo como antecedente más violento el ocurrido en la provincia de Santiago del Estero el 16 de Diciembre de 1993, recordado como el “Santiagueñazo”. En cambio el corte de ruta, tuvo una trascendencia mayor como medida de protesta recién en el año 1997.

⁵ La Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) es una entidad de segundo grado (Federación), que afilia a sindicatos docentes de todas las jurisdicciones educativas del país: 23 provincias y una Ciudad Capital. Es la mayor organización sindical docente y una de las más grandes organizaciones gremiales de la actividad, perteneciente orgánicamente a la Central de los Trabajadores Argentinos

Por su parte, y ya entrando en lo que se refiere al último de los aspectos considerados claves y que tiene que ver con la relación que mantiene la CTA con otros actores sociales, consideramos imprescindible aportar una definición más clara y precisa de lo que entendemos como actor colectivo.

Más allá de las distintas posturas teóricas encontradas, consideramos que la definición de García Sánchez (2007) es la más adecuada para este estudio por cuanto define al actor colectivo como aquella

“(...) entidad cuyos miembros están integrados a similares -o al menos convergentes- intereses, percepciones y creencias con respecto a un problema, que cuenta con cierto grado de organización y recursos y con mecanismos para la resolución de conflictos internos, teniendo a su vez los medios y la capacidad de decidir y/o actuar intencionada y estratégicamente para la consecución de un objetivo común como unidad suficientemente cohesionada, lo que lo diferencia del resto y a lo que por lo tanto se le puede atribuir alguna responsabilidad por sus decisiones y/o actuaciones” (p. 206).

Es por ello que, en el caso concreto de la CTA, esta relación con otros actores se refiere a la construcción de un espacio mucho más amplio, que no solo abarque a un colectivo determinado, sino a los distintos actores de la sociedad, para así poder conseguir una mayor influencia en búsqueda del bienestar general (Armellino, 2005). De esta manera, podemos decir que este último aspecto es un rasgo característico de la CTA, además de estar conformada mayoritariamente por sindicatos de origen estatal (Delgado, 2009; Svampa, 2007).

Para Palomino (2005), la aparición en escena de los movimientos sociales le permitió a la CTA la incorporación de ciertos sectores que el modelo neoliberal excluía, como ser el caso de aquellos trabajadores informales, desocupados, movimientos sociales varios, entidades que luchan por el hábitat y la vivienda, entre otros. Situación que se sustenta en base a la óptica de Delgado (2009), el cual expresa que la CTA introdujo la novedad de extender su representatividad a otras organizaciones sociales, tomando como piedra fundamental la idea de representar los diferentes ámbitos en los que se desarrollaran los trabajadores y no abocarse solamente al entorno laboral. Es por ello que esta situación generó, en

contraposición al debilitamiento gremial producido en la década de los noventa, que la central lograra incrementar de manera considerable su formación a raíz de estas cuestiones anteriormente planteadas.

Para finalizar con este apartado, resulta necesario destacar para un mayor entendimiento del lector, las características descriptivas que presenta el artículo a raíz de la opinión de los entrevistados, optando por el abordaje de una estrategia de tipo “cualitativa”, donde los instrumentos utilizados para la relevación de datos fueron justamente entrevistas abiertas realizadas entre el mes de Mayo y Octubre del año 2013. Estos datos relevados fueron interpretados mediante la técnica de “análisis de contenido” que permitió describir, ordenar y sistematizar el flujo de información, y llevar adelante el proceso de análisis respectivo según los aspectos y categorías que se detallan a continuación.

Cuadro 1. Aspectos y categorías definidas para el proceso de análisis

Aspectos	Categorías
Relación Protesta/Propuesta	Relación Protesta/Propuesta Modos que asumen
	Temas de debate (orden de prioridades)
	Destinatarios del reclamo
	Resultados
Relación con otros actores	Actores (terceros)
	Sostenibilidad de la relación en el tiempo
	Quiénes participan y a quiénes va dirigido
	Reacción de la ciudadanía frente a los reclamos

Tipo de reclamos (con qué objeto se inicia)	Quienes participan y a quienes va dirigido
	Reacción de la ciudadanía frente a los reclamos

Cuadro 2. Organizaciones consideradas en la muestra⁶

Asociaciones Sindicales	Movimientos y Organizaciones Sociales
Central de los Trabajadores Argentinos (CTA)	Movimiento Territorial de Liberación (MTL)
Asociación Trabajadores del Estado (ATE)	Movimiento Barrios Unidos (MBU)
Sindicato de Trabajadores Judiciales de Corrientes (SITRAJ)	Movimiento Barrios de Pie (MBP)
Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Corrientes (SUTECO)	Movimiento Evita (ME)

⁶ CTA: fundado a nivel nacional el 14 de Noviembre de 1992 bajo el nombre “Congreso de los Trabajadores Argentinos”. En el año 1996 en el Congreso Nacional de Delegados realizado en Bs. As se constituye como una nueva central sindical alternativa “Central de Trabajadores de la Argentina”.

ATE: fundado el 25 de Enero de 1925. A nivel nacional el 15 de Enero del mismo año. Página oficial: www.ate.org.ar.

SITRAJ: fundado el 26 de Septiembre de 1957 bajo el nombre de “Asociación Gremial de Empleados Judiciales”. Desde el año 1973 conserva su actual denominación. A nivel nacional se encuentra adherida a la Federación Judicial Argentina (FJA).

SUTECO: fundado en el año 1988. A nivel nacional forma parte de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA). Sitio web: suteco-ctera.blogspot.com.ar.

MOV. BARRIOS DE PIE: Fundado en Diciembre de 2001. Se constituye como un movimiento de desocupados y como el brazo territorial del Movimiento Libres del Sur. MOV. BARRIOS UNIDOS: Surge entre los meses de Junio-Julio del año 2010, a raíz del alejamiento de algunos dirigentes del Movimiento Barrio de Pie. Sitio Web: <http://portaldelosbarrios.blogs.pot.com.ar>

3.3- La voz de los participantes

El desarrollo de este apartado se funda principalmente en la presentación de los datos obtenidos de entrevistas realizadas a los dirigentes sindicales y referentes de los movimientos sociales indicados en el cuadro 2.

Con respecto a los distintos modos que pueden asumir las protestas al momento de efectivizar una medida de fuerza, la mayoría de los dirigentes sindicales han destacado que los paros, las marchas y las movilizaciones han sido las medidas más adoptadas, seguidas por las concentraciones y las vigiliadas. Esta última medida se destaca como un recurso alternativo utilizado por el SITRAJ, a raíz de que el sindicato tiene reglamentado el derecho de huelga por el Supremo Tribunal de Justicia de Corrientes.

“(...) Con respecto a los repertorios de protestas, en otros tiempos lo más utilizado, después de haberse agotado el dialogo, era el paro, comenzando por 1 hora, se incrementaban en la medida en que las respuestas se demoraban, incrementándose hasta llegar al día completo de la medida de fuerza. Pero de un tiempo a esta parte, el STJ rogándose de una facultad que no la tiene, nos reglamentó el derecho de huelga, una ley nacional que es la 23.551, donde respalda claramente hasta donde podemos llegar con las medidas de fuerza, siguiendo los mecanismos como para hacer escucharnos, y en este momento, por eso, los reclamamos los hacemos en la calle, a través de movilizaciones, vigiliadas e instalarnos frente al STJ con el equipo de sonido y mediante ello hacerle escuchar nuestro reclamo, con el acompañamiento de los compañeros utilizando su hora de permiso para permanecer en la calle y participar también de las movilizaciones”(...)

Entrevista N° 8 Dirigente SITRAJ.

MOV. TERRITORIAL DE LIBERACIÓN: Fundado a nivel provincial y nacional en el año 2001. Es un movimiento social y político que nuclea a trabajadores ocupados y desocupados.

MOV. EVITA: A nivel nacional fundado en Junio de 2004. Se constituye como un movimiento social, piquetero, sindical y agrupación política. Página oficial: movimiento-evita.org.ar.

Por su parte, estos dirigentes han argumentado que la realización de todas estas medidas se llevan adelante como última instancia para concretar la solución de sus reclamos, teniendo en cuenta que se presentan en una instancia previa diversas propuestas alternativas de solución, las cuales suelen ser presentaciones formales escritas, que adoptan la forma muchas veces de proyectos de ley como de resolución y que tienen como objetivo aportar una solución a los reclamos y problemáticas existentes.

Con respecto a los temas más debatidos y que se consideran prioritarios desde los sectores sindicales, la cuestión salarial ha sido el punto de coincidencia en casi la totalidad de los entrevistados, apareciendo en un segundo orden la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, principalmente en lo se refiere a la estabilidad laboral, teniendo en cuenta la gran cantidad de trabajadores estatales que atraviesan situaciones de precariedad laboral. Y en tercer lugar, el tema de la violencia laboral, que se manifiesta tanto en la relación obrero-patrón, como entre los propios compañeros de trabajo.

“(...) el mayor conflicto es la estabilidad laboral, el primer punto que cualquier sector del trabajo debe y tiene que garantizar, porque si no tienes el puesto de laburo, no se puede discutir nada de lo otro. Por eso el primer punto es garantizar que todos tengan estabilidad laboral, y a partir de ahí empezar a discutir la cuestión salarial. También hoy en día por ejemplo la gente del trabajo lo que más siente es la violencia laboral, es el manoseo que se utiliza de los sectores jerárquicos de los gobiernos que ponen sus ministros y secretarios. Donde la violencia laboral que se ejerció durante los últimos diez años ha sido desleal de parte de las autoridades. Para nosotros la violencia laboral no es solamente que te peguen una cachetada, sino también tiene que ver con todo lo que afecta a la parte psicológica y que termina en una crisis psíquica-psicológica a través del estrés, enfermedad que aparece en los últimos diez años, reconocida en las fuerzas laborales como una enfermedad vinculada al trabajo. A su vez, la violencia laboral se ejerce de distintas maneras, ya sea desde los salarios bajos, porque la realidad de hoy es que se exige que los trabajadores tengan un salario que les permita acceder a lo mínimo, es decir, garantizar un ingreso

que permita la alimentación y hacer frente a sus necesidades básicas”
(...) Entrevista N° 2 - Dirigente ATE.

Sin embargo, cabe destacar la situación del sindicato docente SUTECO, el cual reconoce la problemática de la infraestructura escolar como un tema prioritario y que debe ser atendido para el mejoramiento del entorno en el que se desenvuelven tanto los trabajadores docentes como los alumnos.

Por otro lado, y teniendo en cuenta la naturaleza de los sindicatos en cuestión, los reclamos sindicales van dirigidos al gobierno provincial que ocupa el papel de representar al estado patrón y a sus diversas jurisdicciones públicas como ser: la Subsecretaría de Trabajo, el Superior Tribunal de Justicia, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Hacienda, entre otros. Sin embargo, también se han dado casos puntuales como el del SITRAJ, donde dicho sindicato, ante la falta de respuestas por parte de las autoridades locales, ha hecho llegar sus planteos a la OIT (Organización Internacional del Trabajo) debido a que a nivel nacional la Suprema Corte de Justicia argumenta no tener competencia por tratarse de un estado federal.

Debido a esto, los entrevistados han argumentado que existe una postura negativa y de rechazo por parte de la patronal ante los reclamos y propuestas sindicales. Sin embargo, se han obtenido resultados los cuales varían según la situación de cada sindicato.

Representantes de ATE sostuvieron que se consiguieron mejoras desde el punto de vista salarial, buscando a su vez avanzar en cuestiones que tienen que ver con el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con la búsqueda de participación del sindicato en las políticas públicas presupuestarias y la reglamentación del régimen de paritarias. Por parte del SITRAJ, la mayoría de los reclamos salariales han sido beneficiosos quedando como tema pendiente la aplicación del régimen de paritarias.

Desde la óptica del Secretario General de la CTA, que a su vez ha tenido un recorrido importante ocupando distintos cargos en el SUTECO, también se han conseguido mejoras salariales satisfactorias. Sin embargo, la definición de la política salarial no siempre resulta sencilla, teniendo en cuenta que la central está constituida por distintos

sindicatos, por ende muchas veces surgen dificultades a la hora de unificar criterios en base a este tema.

“(...) En general, los últimos conflictos también han sido salariales, a nivel de lo que hace a nuestra central, lo que tiene más vigencia en lo que hace a los conflictos, son los del sector público – estatal, tanto para el empleado público como para el docente. En estos casos podemos decir que en este año, las demandas que fueron salariales tuvieron sus idas y venidas y mucha negociación, que finalmente después para nosotros no fue satisfactoria la decisión, pero que ocurre, como en la negociación el sindicato no está solo, sino que hay otras organizaciones, muchas veces el gobierno mete una cuña que divide a quienes son los interlocutores sindicales, en este caso paso esto, metió una cuña que dividió, entonces un sector sindical acepto la propuesta del gobierno, que para nosotros no era suficiente y nosotros no aceptamos y estamos todavía como en un conflicto abierto, ahora, nadie puede negar que se han conseguido cosas desde el punto de vista salarial, se obtuvieron mejoras salariales, se sigue construyendo la idea de que esas mejoras salariales realmente sean más satisfactorias”(...) Entrevista N°5 – Secretario Gral. CTA.

Con respecto a la relación que mantiene la CTA con otros actores sociales, los entrevistados han manifestado que la central lleva adelante una idea orientada a promover la participación de la comunidad como un todo, reflejándose de este modo un interés por la solución de las problemáticas sociales de base.

Desde la óptica de ATE, se considera como una necesidad vital la generación de una construcción colectiva, la cual pudiese estar representada en un gran movimiento que incorpore a una multiplicidad de actores sociales con sus respectivas demandas y, de esa forma, incentivar la participación comunitaria.

Por su parte, el SITRAJ también comparte la idea de generar un espacio de construcción más amplio, involucrándose de forma activa en cuestiones de índole educacional, territorial y legal, manteniendo vínculos constantes con la CTA, la FJA (Federación Judicial Argentina), y en momentos anteriores con el Movimiento Barrios Unidos, participando en la defensa de los recursos naturales como ser el caso

concreto de los Esteros del Iberá en la provincia, donde el sindicato ha sido pionero presentando un proyecto para la declaración de la misma como área de reserva natural protegida.

El SUTECO desarrolla acciones desde el ámbito educativo, trabajando con programas del Ministerio de Educación de la Nación, y con organizaciones internacionales educativas desarrollando diversas campañas. También participó en la aplicación del programa de alfabetización llamado “Yo sí puedo” que surgió de un acuerdo binacional entre Cuba y la Argentina. Se llevaron a cabo acciones en el Foro de Justicia en la localidad de Goya (Ctes) y se desarrollaron tareas en conjunto con entidades religiosas en la aplicación de un programa alimentario. A nivel sindical, se trabaja con ATE y con CTERA que es la confederación que los nuclea, sin dejar de lado la participación de los padres de los estudiantes que asisten a los establecimientos escolares correntinos.

Por último, la CTA, como los gremios que la integran, mantienen acciones articuladas con organizaciones religiosas católicas, entre las que se destaca la participación con la pastoral social del Arzobispado de Corrientes en lo que se denomina el “Foro de Habitantes a Ciudadanos” y, a su vez, con otros movimientos sociales como son el Movimiento Territorial de Liberación y el Movimiento Barrios Unidos.

En cuanto al sostenimiento de la relación a través del tiempo con distintas organizaciones y movimientos sociales, los dirigentes sindicales argumentaron que la relación entre los cuadros sindicales y otras entidades tiende a mantenerse en el transcurso de tiempo. Sin embargo, estas relaciones toman un impulso mucho más importante y continuo cuando se evidencia una situación riesgosa o algún reclamo que incluya a los actores en cuestión. El tipo de reclamo en sí tiene su origen en el propio sector, es decir, que surge desde el sindicato; sin embargo, los planteos representan muchas veces reclamos sobre cuestiones básicas para la comunidad.

Desde ATE los reclamos buscan la defensa de los trabajadores que sufren la violencia laboral, pretendiendo, a su vez, que estos conozcan sus derechos laborales y que puedan ejercer libremente sus derechos cívicos, con respecto a la obtención de un trabajo digno, salud y educación de

calidad. Por su parte, desde el SITRAJ se destaca la cuestión salarial y la participación en contra del ALCA (Área de Libre Comercio de las Américas) como antecedente valioso de involucramiento del sindicato en cuestiones sociales.

El SUTECO centra sus reclamos en los establecimientos educativos, sobre todo en cuestiones edilicias y en la aplicación del régimen de paritarias. Por último, se destaca el trabajo que realizó la CTA conjuntamente con otros sectores para el logro de la Asignación Universal por Hijo (AUH), reclamo que logró concretarse como política social de estado.

La participación de estos tipos de reclamos surge desde el propio espacio sindical. Sin embargo, es el sindicato quien se encarga de convocar a las demás organizaciones y movimientos sociales para abrir un espacio de mayor debate y participación entre los diversos actores.

A su vez, al interrogar sobre cuál era la reacción de la ciudadanía frente a los reclamos sindicales, la totalidad de los entrevistados expresaron que existe un apoyo y reconocimiento del ciudadano común hacia estas cuestiones. En la mayoría de los casos no participa de manera aislada, sino siendo parte de alguna organización. Sin embargo, el problema se hace latente al momento de garantizar la presencia del ciudadano en las diversas medidas de fuerza que se llevan adelante.

“(...) Volviendo a que lo decíamos de los reclamos, tenemos que decir que hay participación, pero nos cuesta. Porque muchas veces cuando son reclamos de sectores y que muchas veces tienen que ver la sociedad, sino es algo muy puntual, cuesta mucho juntar gente, sobre todo en lo que tiene que ver con la movilización acá en Corrientes cuesta bastante. Nosotros nos damos cuenta que hay apoyo porque la gente nos llama, nos apoya y nos dicen vamos a ir, estamos de acuerdo, pero cuando hay que movilizarse ahí surge el problema” (...)

Entrevista N° 10 – Dirigente SUTECO.

En otra instancia, y ya refiriéndonos al relato de los dirigentes y/o referentes de las organizaciones y movimientos sociales, destacamos lo siguiente. En cuanto a la categoría relación con otros actores, se pudo apreciar que existe por lo menos una mínima relación entre estas

organizaciones y la CTA, permitiéndoles de esta forma seguir actuando y formando parte de su estructura.

En cuanto a la sostenibilidad de la relación en el tiempo, las posturas han sido variadas. Desde del Movimiento Barrios de Pie existe una relación más permanente con la CTA debido a que ambos grupos han conformado un ámbito llamado la “Multisectorial de la mujer”. Sin embargo, en cuanto a la planificación y realización de marchas, se refleja una relación de carácter más esporádica.

Desde el Movimiento Barrios Unidos la relación se sustenta en base a la realización de un reclamo concreto en forma conjunta. Desde el Movimiento Evita se destacan relaciones con la CTA a partir de coincidencias políticas partidarias. Y por parte del MTL (Movimiento Territorial de Liberación) se refleja una relación de carácter más permanente e importante con las organizaciones sociales y los movimientos piqueteros, ya sea participando en la CTA en lo que refiere a la definición de las políticas como en su conducción.

También al momento de preguntarse por el grado de participación que tenían estos grupos con respecto a la toma de decisiones de la central, gran parte de los entrevistados argumentó que los movimientos sociales participan activamente en los plenarios realizados por la CTA, que son principalmente reuniones en donde se convoca a todos los sectores y cada uno de ellos manifiesta sus problemáticas para tratar de definir un lineamiento común a la hora de efectivizar reclamos que busquen atender las necesidades de todos los miembros⁷.

En cuanto a la realización de actividades de manera conjunta entre los movimientos sociales y los actores sindicales, las opiniones han sido diversas. Desde Barrios de Pie argumentan que no existe una constancia en el desarrollo de actividades; sí surgen reuniones para tratarse cuestiones puntuales como ser los reclamos de índole salarial, la AUH o la obtención de planes sociales. Esta última referencia se fundamenta a través de la opinión de la entrevistada:

“(...) La CTA es como más un gremio que representa a personas ocupadas

⁷ Cuestión particular, la opinión de la entrevistada del Movimiento Evita, la cual expresa que el mismo no tiene injerencia en la toma de decisiones que lleva adelante la CTA.

y nosotros a personas desocupadas y a aquellas que no tiene un trabajo en blanco, entonces ahí hay una diferencia” (...)

Entrevista N° 3 – Barrios de Pie.

Desde Barrios Unidos expresan que no se han realizado muchas actividades últimamente, a pesar de existir espacios de debate a fin de acompañar un reclamo específico.

En este sentido, desde el MTL resulta de vital importancia estos espacios, debido a que el movimiento expresa su reclamo en base a las necesidades que tienen los miembros que lo conforman. Necesidades que muchas veces se diferencian en comparación con el trabajador sindicalizado común, debido a que este actor ya cuenta con un empleo genuino. En cambio, el Movimiento Evita ha realizado actividades realmente diferentes en correlación con sus pares, debido a que este se ha centrado en realizar tareas de índole más políticas/partidarias.

Por último, han aparecido opiniones valiosas con respecto a la relevancia que le otorgan los movimientos sociales analizados, en base a la característica que tiene la CTA de incorporar y relacionarse con organizaciones de carácter no sindical.

Desde Barrios de Pie, la relación es considerada como vital, debido a que la misma permite generar vínculos importantes y conocer las problemáticas existentes. Por su parte, Barrios Unidos lo considera como un tema ajeno al movimiento debido a que existen coincidencias y a la vez disidencias con las conducciones de algunos gremios que constituyen la central. Desde el Movimiento Evita, una de las entrevistadas dirige su crítica fundamentalmente al corporativismo sindical, que provoca desde su óptica, que mayorías y minorías no puedan ser correctamente representadas y mucho menos incluidas en las conducciones. Para finalizar, el MTL considera a la CTA como un verdadero espacio alternativo que incorporó a distintos sectores como ser el caso de desempleados, pequeños productores, entre otros, generando de esta manera una mirada totalmente distinta con respecto al sindicalismo tradicional, cerrado y de naturaleza netamente gremial.

“(...) la CTA, puedo decir, que vino a constituirse como una alternativa de los trabajadores. Siempre en la CTA estuvo el debate si se conformó

para dar una respuesta solamente a los sectores sindicalizados, al pueblo en general o al pueblo trabajador ya sea con sus distintas expresiones, FTV (Federación Tierra y Vivienda), movimientos, agrupaciones, etc. Yo creo que lo que triunfo, fue el debate de que muchos compañeros fueron asumiendo y entendiendo que es una central de puertas abiertas para todo aquel que es de los sectores trabajadores. Ósea, desde la pequeña y mediana empresa hasta aquel desocupado que no tiene trabajo, pero que está changueando. Ese es el espacio. Y por suerte triunfo esa idea, porque esa misma idea es la que permite poder ser una alternativa, la cual no existía como central de trabajadores, donde estaba la CGT, una conformación totalmente cerrada, únicamente sindical que llevo de esa manera a un desgaste natural del sindicalismo, donde dicho desgaste fue provocado muchas veces por los mismos dirigentes. Ósea, vos hoy en la CGT tenes sindicatos patronales, que supuestamente representan a los trabajadores, pero también son patronales dueños de empresas, donde trabaja por ejemplo Hugo Moyano, que supuestamente representa a los chóferes, pero tiene en su poder empresas de transporte. Entonces eso es lo que la CTA viene a cambiar y por ese sentido nosotros decimos que estamos en el buen camino y que logramos empezar a alternativizar los que son los representantes de los trabajadores, a través de la CTA” (...)
Entrevista N° 7 – Dirigente MTL.

3.4- Consideraciones finales

En esta instancia deseamos señalar algunas conclusiones a la que hemos arribado a partir del trabajo realizado.

Con respecto a los métodos de protesta llevados adelante por las asociaciones sindicales, estas han optado por la ejecución de medidas consideradas como “tradicionales”, en donde el paro, las marchas y las movilizaciones han ocupado un rol central, seguido por las concentraciones y el método de vigilia, que aparece como una forma de protesta propia del SITRAJ, a raíz de la situación que viven los trabajadores judiciales al momento de poder plantear sus reclamos.

En cuanto a los temas considerados claves en el ámbito sindical, sin duda los aspectos salariales son los más relevantes, seguido por las condiciones de trabajo ya sean desde el punto de vista físico como contractual (trabajo

en negro, sistemas de becas y pasantías laborales). Y en tercer lugar, aparece la problemática de la violencia laboral que se manifiesta en los distintos sectores de la administración pública provincial.

Las propuestas para la resolución de los conflictos y atención de los reclamos se desarrollan, en primera instancia, mediante el agotamiento de las denominadas instancias administrativas, que consiste en la presentación de diversos escritos como proyectos, ya sean de resolución como de ley, como así también diferentes medidas o políticas. Un ejemplo concreto de esta situación se refleja en el SITRAJ, el cual a raíz de los diferentes casos de violencia laboral manifestados, ha realizado y presentado ante las autoridades judiciales un proyecto a fin de que se sancione una ley que regule estas situaciones desagradables que aparecen en el entorno laboral.

A su vez, tanto las protestas como las propuestas van dirigidas a entidades de carácter públicas, teniendo en cuenta que, como dijimos a lo largo del escrito, los sindicatos analizados representan a trabajadores en donde el Estado ocupa la figura de principal empleador. Sin embargo, la relación entre ambas partes presenta una tendencia negativa, debido a las disputas y a la falta de diálogo, que surgen como consecuencia de la falta de espacios de negociación.

En lo concerniente a la caracterización de las relaciones que mantiene la CTA con otros actores sociales, pudo inferirse que son promovidas principalmente por los sindicatos adheridos y las convocatorias en la mayoría de los casos son sectoriales, por lo tanto son reclamos de trabajadores sindicalizados. La participación de los movimientos sociales es esporádica, y está orientada principalmente a demandas de tipo social orientadas a satisfacer necesidades básicas (cobertura de políticas sociales, salario mínimo, monotributo social, empleos, viviendas, etc.). De esta manera, a pesar de que en el trabajo se ha visto como la CTA incorpora a distintas organizaciones sociales, la realización y ejecución de acciones conjuntas han sido dificultosas debido a las diferencias de intereses, necesidades, formas de organización, recursos, entre otros aspectos.

A su vez, desde la opinión de los referentes de los movimientos sociales, existe una marcada diferencia con respecto a la esencia de los reclamos y los ámbitos de intervención entre trabajadores asalariados formalizados

y sindicalizados y aquellos trabajadores desocupados que nuclean los movimientos. Para muchos de estos referentes sociales, la CTA es considerada como un espacio alternativo más, pero no el único, en el cual pueden plantear la lucha y defensa de determinados intereses. Sin embargo, sus perspectivas también marcan la necesidad de no dejarse caer ante cuestiones burocráticas y corporativas que surgen desde el ámbito del sindicalismo.

En referencia a la priorización de los reclamos sectoriales y cívicos, el proceso es llevado a cabo por los sectores sindicales, donde se establecen las propuestas y formas de acción respectivas, las cuales en ciertas ocasiones son socializadas. Es decir, que los reclamos como los grupos que participan en principio son de este mismo sector. Es por ello que esta situación conformaría uno de los factores claves por los cuales los referentes de los movimientos sociales reflejaron poca pertinencia, y en algunos casos una actitud de desinterés ante el desarrollo de acciones en forma conjunta y articulada.

Por último, y a modo de cierre, nos parece importante dejar sentado lo enriquecedor que ha sido el trayecto recorrido a lo largo del presente trabajo. El cual, ha mostrado desde la opinión de los participantes las diferentes acciones colectivas y estrategias que desarrollan y ponen en marcha las organizaciones que conforman este gran núcleo heterogéneo que es la CTA. Relación que en la mayoría de los casos no siempre ha sido lineal, debido a las diferentes necesidades y urgencias que atraviesan cada uno de los integrantes que forman parte de estas organizaciones. Este último comentario, nos lleva justamente a poder analizar y reflexionar sobre cuál debe ser el papel del movimiento obrero argentino y si es posible trabajar en pos del desarrollo de otras o nuevas acciones colectivas entre los sectores anteriormente nombrados. Propiciando una relación mucho más amplia y perdurable que tenga como base el trabajo en forma articulada, buscando lograr identificar y/o satisfacer una amplia y diversa gama de reclamos/necesidades que afectan cotidianamente a este gran colectivo social denominado “trabajadores”.

3.5- Bibliografía

- Armelino, Martín (2005). “Resistencia sin integración: protesta, propuesta y movimiento en la acción colectiva sindical de los noventa. El caso de la CTA. Naishtat, Francisco, Schuster, Federico; Nardacclione, Gabriel y Pereira, Sebastián (comps.). Estudios sobre protesta social y acción colectiva en la Argentina contemporánea. Prometeo, 2005, Buenos Aires.
- Bilbao, Rocío Soledad. Gil Libarona, Verónica, Herrera Viana, Ana Paula. (2007) “Crisis del Sindicalismo en la Argentina. La CTA como alternativa gremial” Ciencias Políticas. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Disponible en: www.icesi.edu.co/ret/documentos/Ponencias%20pdf/205.pdf
- Carrera, Nicolás. (2000). “Reestructuración Productiva y formas de protesta social en la Argentina”. Capítulo III en Reestructuración Productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina. CLASCO. Bs, As. Argentina. Disponible en <http://bibliotecavirtual.clasco.org.ar/clasco/gt20101108224828/3carrera.pdf>
- Delamata, Gabriela (2002). “De los estallidos provinciales a la generalización de la protesta en Argentina”. Perspectivas y contexto en la significación de nuevas protestas. Nueva Sociedad, Democracia y Política en América Latina, N °182. Noviembre/Diciembre 2002.
- Delgado, Godinho (2009). “Sindicalismo Latinoamericano y Política de Género”. Análisis y Propuestas. Friedrich-Ebert-Stiftung Sindical Regional. Representación en Uruguay.
- 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.
- González Gil, Adriana (2006). “Acción colectiva en contextos de violencia prolongada”. Estudios Políticos N ° 29. Medellín Julio-Diciembre 2006.
- 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

- Palomino, Héctor (2005) “Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina”. En libro: Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. Enrique de la Garza Toledo (compilador). Colección grupos de trabajo de CLASCO, Buenos Aires, Argentina. 2005. Disponible en <http://bibliotecavirtual.clasco.org.ar/ar/libros/grupos/sindi/palomino.pdf>

- Sánchez, García E. (2007). “El concepto de actor, reflexiones y propuestas para la Ciencia Política. Revista de investigación social. Junio, Año/Vol. 3, Numero 006. Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Distrito Federal, México.

- Suárez, Daniel (2005). “Conflicto social y protesta docente en América Latina. Estudio de caso: El conflicto docente en Argentina (1997-2003). Ensayos & Investigaciones del Laboratorio de Políticas Públicas – Buenos Aires – Junio de 2005, N° 4. ISBN: 987-22071-1-9.

- Svampa, Maristella (2007). “Los avatares del sindicalismo argentino”. Bs. As. Argentina. Publicado en Le Monde Diplomatique. Año VII. N° 91. Enero 2007. Bajo el título Profunda ruptura de lealtades. www.maristellasvampa.net/archivos/period17.pdf

**Participación en la toma de decisiones de
los Trabajadores / socios de la cooperativa
de trabajo ULTRASA de San Luis del Palmar
(Corrientes)**

4

Carlos Santiago Urbani

4.1- Introducción

Hacia fines de la década pasada, y con una mayor intensidad a comienzos de diciembre del año 2001, en todo el país diferentes colectivos de trabajadores se hicieron cargo de empresas en procesos de quiebra, cierres e incumplimientos del contrato salarial. Por medio de la lucha y el trabajo perseverante han ido conformando empresas “sin patrones”, con el fin de defender su fuente laboral.

En la provincia de Corrientes estas condiciones macroeconómicas y la política empresarial provocan el cierre de una importante planta textil radicada en la localidad de San Luis del Palmar, que en los años 90 empleó a más de 400 trabajadores. La cesantía generada por la interrupción de las actividades llevó a que un grupo de 40 trabajadores de la ex-empresa GATIC comiencen el camino de la recuperación de la misma; para tal fin conforman una Cooperativa de Trabajo denominada Unión de Trabajadores Sanluisenses (UTRASA).

Según la ideología cooperativista, la forma correcta de vinculación entre el socio y la cooperativa es aquella en donde el trabajador participa en las decisiones y su control, con el fin de lograr la participación de todos los integrantes en los procesos de toma de decisiones. Es por ello que, entre los años 2007 y 2008, hemos estudiado uno de esos casos particulares, el de la Cooperativa de Trabajo UTRASA.

Los objetivos propuestos en la investigación¹ fueron: i) contextualizar el proceso de recuperación y puesta en funcionamiento de la cooperativa, analizando los cambios en el modelo de toma de decisiones y la visión actual de los socios acerca de su participación; ii) caracterizar el contexto en el que se desenvuelve el proceso de crecimiento, expansión y crisis del grupo industrial GATIC; iii) describir la evolución seguida por UTRASA, desde la recuperación de la planta, y; iiiii) conocer la opinión de los socios acerca de su participación en la toma de decisiones de la Cooperativa, recogiendo sus propuestas para mejorarla.

¹ El trabajo de investigación se realizó en el año 2009. Si bien ya han transcurrido casi diez años de su realización, los datos obtenidos permiten comprender cómo y de qué manera se toman las decisiones en una de las experiencias más reconocidas del movimiento de fábricas recuperadas del NEA.

La recolección de los datos se efectuó con el método cualitativo-cuantitativo, a partir de entrevistas a informantes calificados y encuestas a una muestra de los socios. Asimismo, se realizó observación no participante en la planta fabril. En total se realizaron 14 entrevistas y se encuestaron a 30 socios. La observación no participante permitió contar con una visión más integral del caso en estudio.

4.2- Historia de las empresas recuperadas en Argentina

La ocupación y recuperación de empresas no es nueva en Argentina, ya que han tenido distintas manifestaciones en otros contextos históricos. Entre el período 1958-1962, con la crisis del modelo de acumulación de capitales por la vía externa, se desenvuelve una oleada de “ocupaciones”, especialmente en la rama textil. En la mayoría de estos casos la ocupación fabril resultó inmediatamente seguida por la puesta en funcionamiento y la comercialización de lo producido (Lucita, 2002).

Ya a fines de los años noventa -frente al cierre de sus fuentes de trabajo, superando la pasividad y desesperanza- algunos colectivos de trabajadores llevaron adelante una serie de iniciativas para hacer frente al desempleo a través de la recuperación de las empresas quebradas (Dávolos, 2003).

Las empresas recuperadas son la consecuencia de un proceso en el que los trabajadores se hacen cargo de las fábricas en situaciones muy desfavorables y traumáticas, reabriendo un nuevo ciclo organizacional, cuya primera fase es compleja y con un margen de maniobras muy estrecho. Al respecto, enfrentan una situación de alta incertidumbre, sin acceso al capital de trabajo o a subsidios estatales, con clientes y proveedores que acarrean deudas de los anteriores dueños y desconfían en general del nuevo proyecto. La recomposición de la capacidad productiva será un proceso lento y dificultoso en la mayoría de las fábricas (Fajin y Rebón, 2005).

Según Razeto (1988), un analista precursor de los análisis sobre participación popular en la economía, empresas recuperadas son aquellas en las que los sujetos que aportan el factor trabajo son los que la organizan, poniendo los objetivos generales perseguidos por la operación de todos los factores intervinientes en ellas.

Las empresas recuperadas involucran emprendimientos de diversa escala, comprendidas estas en un modelo en el que la propiedad y/o disponibilidad de los bienes de capital y trabajo son de los trabajadores. Esto promueve la cooperación del conjunto de los mismos en las actividades productivas y administrativas. En este sentido, no es suficiente que los trabajadores ocupen o se conviertan en propietarios de una empresa; es necesario que posean los saberes técnicos y económicos permitiendo así hacerla funcionar (Kohen, Canteros e Ingrassia, 2004).

En esta línea, Meyer (2004) entiende por empresa recuperada a los nuevos emprendimientos surgidos de una crisis económica-social de las empresas privadas, que tratan de mantener la fuente laboral haciéndose cargo de la producción y administración, pero con el gran desafío de lograr el éxito a partir de empresas que en algunos casos no eran económicamente rentables o viables.

Para este autor, las empresas recuperadas deben cumplir las siguientes particularidades: que exista ruptura de la continuidad laboral, continuación con la producción a riesgo propio de los trabajadores y las funciones productivas y administrativas de la empresa quedan a cargo de los trabajadores.

Para Ruggeri (2005: 43), las empresas recuperadas representan *“(...) la puesta en marcha por los trabajadores de empresas quebradas, legítima o fraudulentamente, frente al peligro cierto de ser arrojados a la desocupación estructural. Se trata entonces de una respuesta de los trabajadores a una situación de extrema necesidad en medio de un proceso de desindustrialización que se mostraba como irreversible”*.

Si bien la recuperación de empresas posee características comunes, existen especificidades que responden a distintas causas y que deben ser analizadas con detenimiento.

4.3-Caso de estudio: Cooperativa UTRASA

- GATIC S.A. quiebra y recuperación por UTRASA

GATIC nace en octubre de 1953, en Villa Piaggio, partido de San Martín, provincia de Buenos Aires. Su propietario era Eduardo Bakchellian. De

la empresa pueden reconocerse cuatro etapas: etapa inicial, fabricación de zapatillas; adquisición de la patente y comercialización de las suelas de goma Vibram; la representación exclusiva de Adidas, y; la quiebra y desindustrialización industrial (Bakchellian, 2000).

En 1961 Bakchellian viaja a Europa, oportunidad en la que solicita y obtiene la licencia de suelas Vibram para fabricar esas suelas en el país. Sobre esto se asienta un rápido y notable crecimiento. Con el respaldo de este suceso, pocos años después Bakchellian comienza a gestionar en Alemania la licencia de Adidas, para empezar a fabricar zapatillas y luego indumentaria de esa marca en nuestro país, lo que logra en 1969. Esto representó un éxito total para la empresa e incrementó aún más su ritmo de crecimiento.

Hacia fines de 1974 adquiere en Córdoba la primera planta en el interior del país. A la misma le sigue en 1976 una nueva planta en La Calera, también en Córdoba. En 1977 empezó con la producción en Coronel Suárez, provincia de Buenos Aires. En el año 1981 se inaugura una nueva e importante planta en Pigüé, Buenos Aires, la que fue rápidamente acompañada por las plantas de Cura Malal, Arroyo Corto, Saavedra y Huanguelén, todas cercanas entre sí y complementarias a las de Coronel Suárez y Pigüé. En 1985, GATIC empleaba a más de 5.250 obreros, llegando al máximo en 1992, con unos 7.400 trabajadores en las 13 plantas que llegó a tener (Bakchellian, 2000).

El proceso de desindustrialización en Argentina tiene su origen en el gobierno militar 1976/83 y retoma su impulso a fin de la década de los ochenta y comienzos de los noventa, como consecuencia de las políticas económicas con clara orientación neoliberal impulsadas por el gobierno de turno. Estas políticas públicas provocaron una profunda crisis en la industria nacional, de la que GATIC S.A. no queda al margen. Los problemas se agudizan a mediados de la década de los noventa, como consecuencia de la descontrolada importación de productos manufacturados, entre ellos zapatillas e indumentaria deportiva. En los primeros momentos la empresa trató de adecuarse a las nuevas condiciones del mercado interno comenzando un forzoso proceso de “achicamiento”, con fuerte reducción en su producción y capital.

Este proceso no fue simple y se inicia a fines de los noventa, cuando los trabajadores empezaron a sufrir los inconvenientes por los que atravesaba la empresa: deterioro de los ingresos y las condiciones de trabajo, quita de beneficios sociales, suspensión de las horas extras, atraso en el pago de los sueldos, despidos sin justa causa, disminución de la producción, faltante de insumos, lo que en algunas ocasiones implicaba parar la producción y la asignación de tareas alternativas (corte de césped del predio de la planta, lavado de fundas o limpieza de las máquinas) o directamente la prohibición de ingresar a la planta.

-Recuperación de la empresa y reconocimiento de la cooperativa

La fábrica GATIC S.A. en San Luis del Palmar, o “Planta 13”, estuvo parada desde 2001 hasta 2002, cuando la empresa hizo un intento por reactivarla al 30% de su capacidad productiva. Para ello crearon una fraudulenta “cooperativa de trabajo”, modalidad con la que los empresarios operaron desde el año 2002 hasta octubre del 2003, en que se volvió a detener la producción. Esta fue la última vez que GATIC S.A. administró la planta de San Luis del Palmar.

En febrero 2004 los trabajadores, bajo el encuadre jurídico de cooperativa de trabajo “UTRASA”, tomaron posesión del inmueble y de las máquinas que se encontraban en el establecimiento, iniciando así el camino a la recuperación de la empresa y de sus fuentes de trabajo. Durante este corto período de reapertura ocurre lo que los trabajadores denominan “vaciamiento” de fábrica, similar al que se produjo en otras plantas del grupo GATIC (Lavaca, 2007).

-Unión de Trabajadores Sanluisenses - UTRASA

UTRASA se pone formalmente en marcha el 5 de abril del 2004 en las instalaciones de la ex-empresa GATIC S.A. ubicada en la calle Itatí N°151 de San Luis del Palmar, Corrientes. La primera actividad productiva de la nueva cooperativa fue la manufactura de alpargatas.

Con los modestos ingresos generados, el presidente y tres socios concretan un viaje, consiguiendo el primer cliente de la cooperativa, PLUMITAS S.A. Esta empresa les otorga “a fação” cosido y pegado de la capellada de cincuenta pares de zapatillas. A pesar de ser una cantidad mínima, el encargo les permitió volver a poner en producción

la planta y demostrar la calidad del producto que podían manufacturar. Con este cliente –que aún mantienen- y con los que sucesivamente se fueron sumando, el trabajo se continúa desarrollando “a fação”. Un año después, a fines del 2005, la cooperativa ya tenía un total de 146 trabajadores, incrementando no sólo su número sino también, aunque en menor proporción, los ingresos monetarios de cada uno.

Actualmente UTRASA se especializa en la producción completa de “aparador” de zapatillas, para lo cual cuenta con todas las instalaciones y maquinarias necesarias, muchos de ellos pertenecientes a la ex GATIC, tal como figura en el Inventario Anexo a la Ley 5.640/04 que declara de “Utilidad pública y sujeto a expropiación” tanto los inmuebles como las maquinarias e instalaciones que se encuentran dentro de ellos, como así también un conjunto de máquinas que fueron adquiridas por los trabajadores.

4.4- Procesos y relaciones de trabajo en UTRASA

Organización del trabajo

El trabajo se organiza en grupos o células de trabajo las que efectúan el armado, pegado y cosido de la capellada. El número de integrantes de cada uno varía entre 8 y 25 trabajadores. Cada grupo de trabajo o célula, como prefieren llamarlo los trabajadores de la cooperativa, cuenta con un coordinador, quien organiza internamente el trabajo del grupo y es responsable de la producción. El coordinador es designado o removido en asamblea, pudiendo ser postulado para esa función los propios compañeros de trabajo, o por la dirección de la cooperativa.

Algunas características generales del funcionamiento interno de la planta:

- Un timbre señala la finalización de la jornada.
- El ambiente de trabajo es distendido.
- Los trabajadores deben marcar su ingreso como el egreso de la empresa, mediante un reloj.
- El horario de trabajo se extiende desde las seis de la mañana y hasta las tres de la tarde, con una pausa para el almuerzo.

Participación interna

-Reuniones o asambleas no periódicas

Normalmente las asambleas son propuestas por el Consejo de Administración. Las mismas se realizan de acuerdo a las circunstancias, sin días fijos, e incluso sin horarios definidos previamente. La asamblea se puede realizar también a pedido de uno o más trabajadores. Participan exclusivamente los socios de la cooperativa y sólo algunas veces el total de los trabajadores, socios y no socios.

-Las Asambleas estatutarias o periódicas

Las asambleas estatutarias se realizan una vez por año, oportunidad en que el Consejo de Administración presenta la memoria y balance general, conforme a las disposiciones de la Ley Nacional de Cooperativas. En los casos que corresponde se procede a la renovación del Consejo de Administración.

-Los trabajadores socios

La encuesta realizada a la muestra ponderada de 30 trabajadores/socios e información cualitativa resultante del análisis de las entrevistas realizadas a otros integrantes de la cooperativa, permite caracterizar a los integrantes de UTRASA y recoger sus opiniones con respecto al tema central de nuestro trabajo, su participación en la cooperativa.

Del análisis de las variables e indicadores seleccionados se destaca lo siguiente:

Caracterización de los trabajadores socios

-Edad

El 80% de los socios son varones y el 20% mujeres, con rangos de edad variables pero con clara predominancia de personas adultas. Sólo uno de los encuestados (3,3% de la muestra) tiene menos de 30 años.

-Nivel de Instrucción

El nivel de instrucción formal de los socios encuestados es el siguiente: el 60% tiene sólo estudios primarios (46,7% completo y 13,3% incompleto); un 10% tiene estudios secundarios completos y el 20% secundario incompleto. Ningún trabajador posee estudios terciarios o

universitarios, aunque tres de ellos (10% de la muestra) han cursado estudios de ese nivel.

-Antigüedad y experiencia en la industria del calzado

El total de los encuestados se desempeñó en la empresa GATIC S.A. y la mayoría lo hizo durante un prolongado período: el 60% estuvo vinculado a esta industria por 11 años o más y el 36,7% trabajó más de tres y hasta diez años; sólo uno de los socios manifestó una mínima relación laboral con la misma, ya que no alcanzó el año. En GATIC, el 70% se desempeñaba como operario en el sector de producción; el 6,7% realizaba tareas en el sector de administración y el 23,3% realizaba otras actividades, relacionadas con seguridad, embalaje y despacho de mercadería.

Participación en las decisiones de la cooperativa

Además de la participación en los resultados económicos de la cooperativa, que legalmente le corresponde a los socios, se consideran, siguiendo a Finquel (1995), otras dos grandes áreas de participación: la posibilidad y el derecho de codecidir en la toma de decisiones del Consejo de Administración, ya sea como integrante del mismo o por medio de las asambleas periódicas, es decir, en cómo se orienta y organiza la actividad de la empresa.

- Participación en cargos de conducción

De los treinta trabajadores/socios encuestados, el 16,7% ocupó algún cargo en el Consejo de la cooperativa en los últimos cuatro años; uno de cinco trabajadores ha sido elegido para desempeñar cargos de conducción en su empresa, observándose la continuidad de quienes fueron designados inicialmente en el año 2004, cuando la misma se constituyó. Asimismo, cinco de los treinta trabajadores encuestados ocuparon y ocupan actualmente cargos en la dirección de la cooperativa; sólo uno de ellos fue reemplazado en los últimos cuatro años. Inicialmente eran tres varones y dos mujeres; al momento del estudio eran cuatro varones.

- Participación en la gestión

El 53,3% considera que participa en las decisiones que se toman en la cooperativa, proporción que obviamente incluye al 16,7% con funciones

en su Consejo; en tanto el 13,3% considera que “no participa” en la gestión y el 33,3% que ello se da sólo en algunas oportunidades. En forma plena o más reducida, el 86,6% se considera participando en las decisiones. Cuatro socios afirman lo contrario.

Las razones por las que no participan, o por las que lo hacen sólo en algunos casos, pueden reunirse en dos grandes grupos: las de quienes parecieran no encontrar condiciones favorables para hacerlo y quienes afirman “no tener interés”. Entre los socios que actualmente afirman no tener interés en participar, y que sí lo hicieron en el conflicto con GATIC S.A. y en la recuperación, se encuentran dos situaciones bastante distintas entre sí: a) la de quienes dicen que no lo hacen por “falta de tiempo”, sugiriendo que ello se debe a la intensidad del trabajo en la fábrica; b) la de quienes restringen su “interés” en participar exclusivamente a aquellas situaciones relacionadas con problemas entre compañeros de trabajo, es decir, en la problemática que los afecta más concreta y directamente como trabajadores.

De acuerdo a lo recogido, y con lo anteriormente observado, cuando se preguntó “¿En qué tipo de decisiones/actividades participa?”, los mayores niveles de participación se presentan en relación a una de las dos sub-áreas consideradas por Finquel (1995), y que es la de la organización interna del trabajo. Esta dimensión aparece como una problemática central y unánimemente compartida, a la que le sigue en orden de importancia (73,1%) el mantenimiento y cuidado de los bienes comunes de la fábrica. En cambio, menos de la mitad de los entrevistados y el 50% de quienes se sienten participando, dice hacerlo en la orientación económica o política de su empresa. El 16,7% se considera participando en actividades relacionadas con la comunidad en la que prácticamente todos ellos viven, que es San Luis del Palmar.

A pesar de la importancia que inicialmente se podría presuponer, este vínculo no aparece como relevante para los integrantes de UTRASA, por lo que no se cuenta con elementos de juicio para comprender el impacto –uno de los supuestos de nuestra investigación– en el desarrollo local de su comunidad. Este constituye un tema que, a nuestro entender, debería ser analizado con mayor grado de profundización en posteriores estudios.

Participación	Número	%
Orientación económica o política	13	43,3
Organización del trabajo en su sector	27	90,0
Mantenimiento y cuidado de la fábrica	19	63,3
En relación con la comunidad de San Luis	5	6,7
Otras actividades	2	16,6
No responde	1	3,3

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta a trabajadores socios de UTRASA

En cuanto a la relación entre la actitud ante la participación con respecto a la edad y el grado de instrucción formal de los socios, se aprecia que:

- Entre los trabajadores con más de 41 años de edad, el 100% afirma que participa en la toma de decisiones, dividiéndose en partes iguales quienes lo hacen plenamente y quienes sólo lo hacen en algunos casos, de situaciones o temáticas que les interesan particularmente. Este hecho estaría señalando el ejercicio de una opción, más que la existencia o no de posibilidades: son ellos los que deciden cuándo y en qué participar. Entre los trabajadores más jóvenes se incrementa ligeramente la proporción de quienes se sienten participando plenamente, pero a la vez aparecen aquí algunos que dicen “no participar”.

- No se observa relación entre la participación en la toma de decisiones y el nivel de instrucción formal alcanzado. La participación de aquellos que no culminaron el primario es similar a los que pudieron terminar el secundario, o accedieron a estudios terciarios o universitarios. El nivel de instrucción no aparece ni como facilitador ni como limitante a la hora de participar en la fábrica. Esto se reafirma por el hecho de que nadie señaló la opción “falta de preparación/conocimientos” como causa de la no participación.

- Propuestas para mejorar la participación

Los veintiséis trabajadores (86,7% del total de la muestra) que afirman estar participando, consideran que se pueden mejorar los medios y formas de participación de los socios, proponiendo para ello tres tipos de acciones: capacitarse/capacitar a los socios, mejorar la información que circula y tener reuniones más seguidas.

El total de encuestados considera importante la participación en la cooperativa y la posibilidad de incrementarla, mejorando los medios utilizados a tal fin.

En relación a la “comunicación interna entre los trabajadores”, las opiniones se dividen prácticamente por mitades: el 53,3% la evalúa como “buena”, mientras el 36,7 % la considera como “regular” y el 10% como “mala”.

Atentos a las propuestas realizadas alrededor de este trípode de señalamientos destinados a mejorar la participación -mayor frecuencia de las reuniones, capacitación y mejoramiento de las comunicaciones- las mismas pueden sintetizarse en:

Frecuencia de las reuniones:

El 70% de los consultados (21 de los 30 trabajadores) que proponen realizar reuniones en forma más continua, dividen su opinión en relación a la frecuencia. La mayoría (57,1%) propuso hacerlas quincenalmente, el 19 % en forma mensual, el 14,3 % semanalmente y el 9,5 % “cada vez que haga falta”. El 90,4% de quienes opinaron está de acuerdo en que deben ser al menos una vez por mes o más frecuentes todavía, mientras que unos pocos manifestaron menos preocupación por el tema de la frecuencia, que por un cambio en el criterio: deberían realizarse cada vez –o todas las veces- que sean necesarias.

Capacitación:

El 51,6% de quienes consideran relevante mejorar su propia capacitación o la de los demás socios (18 trabajadores de los 30 consultados) requieren capacitación en “cooperativismo”, una carencia que hasta el momento parece no haber podido ser contemplada en toda su dimensión. El 25,8% señala deficiencias en conocimientos referidos a producción o

administración; el 12,9% en temas relacionados al mercado y el 9,7% en “cultura general”. El 61,1% propone que la capacitación se lleve a cabo fuera del horario de trabajo, en tanto el 38,9% opina lo contrario: la capacitación debe realizarse en el horario de trabajo, ya que todos los temas propuestos están directamente vinculados con el mismo.

Mejora de la comunicación interna:

Del 46,6% de los entrevistados que considera poco satisfactoria (no es “buena”) la comunicación interna, casi las tres cuartas partes (70,6%) piensa que se la puede mejorar haciendo asambleas más frecuentemente, es decir, que comunicación y participación democrática aparecen totalmente asociadas. Los demás (29,4 %) consideran que la mejora en la comunicación se lograría en mayor medida haciendo reuniones en el propio sector de trabajo. No se trataría entonces –o no solamente– de la “organización interna del trabajo”, ya que la propuesta hace suponer la existencia de dificultades entre los integrantes de algunos grupos o células de trabajo, que requerirían un ámbito apropiado para su tratamiento.

El mejoramiento de la participación aparece claramente relacionado con un trípode: mayor frecuencia de las reuniones, intensificación de la capacitación y mejoramiento de la comunicación interna.

4.5- Conclusiones finales

El estudio de la fábrica recuperada constituye sobre todo la historia de un cambio de paradigma en la producción y el trabajo –ser sus propios patrones–, que para ser comprendido en toda su magnitud necesita ser adecuadamente contextualizado. Tal ha sido el objetivo de nuestra investigación: reconocer las características que tuvo la recuperación y puesta en funcionamiento de la Cooperativa de Trabajo “Unión de Trabajadores Sanluisenses Ltda”, la única de su tipo en Corrientes, analizando las transformaciones que se produjeron a partir de la crisis de la empresa capitalista que los había insertado como operarios industriales.

Las respuestas de los trabajadores nos permitieron comprender el lugar que estos trabajadores se están dando, como así también los avances en la construcción de un modelo de autogestión, es decir, en los procesos

de toma de decisiones y los mecanismos formales, informales y de gestión. Esto incluye desde la definición de los objetivos a alcanzar hasta los modos de organizar y distribuir tareas y puestos de trabajo. Al interés que por sí tienen esos objetivos, se suma el propósito de poner a disposición de UTRASA un documento del que surjan algunos elementos que pudieran contribuir a sistematizar el camino recorrido y a interrogarse sobre el futuro, recogiendo en particular –mediante encuestas y entrevistas– la visión de sus socios acerca de su participación en la toma de decisiones y las sugerencias concretas para mejorarla.

Las empresas recuperadas por sus trabajadores (ERT) constituyen una muestra de las unidades productivas que atravesaron –con un desenlace inesperado– la profunda desindustrialización que en los noventa provocó el masivo cierre y la expulsión de miles de trabajadores. La recuperación de las empresas es fundamentalmente recuperación de puestos de trabajo, pero no terminan allí los desafíos. De hecho estas unidades productivas “autogestionadas” o “recuperadas bajo autogestión”, reincorporan unidades productivas a la economía, mantienen o incrementan incluso los puestos de trabajo y, además, procuran generar empleo basado en relaciones de trabajo solidarias.

Los tres aspectos señalados pueden evaluarse como sumamente positivos en la UTRASA, pues al cabo de tres años lograron incrementar catorce veces las ventas, once veces los ingresos anuales, tres veces la cantidad total de trabajadores –no todos socios– y, de acuerdo a lo analizado, con un importante incremento del sentido de la responsabilidad y el compromiso. Todo esto a pesar de la complejidad y dificultades inherentes al brusco pasaje de una fuerte relación de dependencia a una autogestionada, en el marco de profundas restricciones económico-financieras y limitado apoyo institucional.

La cooperativa UTRASA se pone en funcionamiento en febrero del 2004 apreciándose que, a diferencia de otros casos, la falta de coherencia de la política estatal en el área de las ERT no la afectó profundamente. Debe destacarse en esta oportunidad el apoyo recibido a través de las compras efectuadas por el gobierno provincial, que contribuyó a superar momentos críticos asegurando un “piso” de producción y trabajo”.

De las tres grandes áreas a las que puede referirse la participación en las cooperativas, en nuestro análisis se priorizó la gestión, aspecto sobre el que se interrogó a los trabajadores/socios. De acuerdo a lo expresado, el 86,6% de los encuestados se sienten participando en su cooperativa, aunque –como es lógico en cualquier organización– no todos lo hacen en la misma forma ni con la misma intensidad. El 60% de ellos lo hace plenamente, en tanto el 40% la restringe sólo a algunos aspectos específicos, vinculados a la organización interna del trabajo y a las relaciones entre los trabajadores, el aspecto que unánimemente destacan como relevante.

También es importante la participación en el mantenimiento y cuidado de la fábrica y en la orientación económica y política de las decisiones, aspecto en el que dicen participar el 43% del total de los entrevistados; es significativamente menor la proporción de quienes participan en actividades relacionadas con la comunidad de San Luis del Palmar, a cuyo desarrollo la fábrica y las familias de sus trabajadores se encuentran directamente relacionados.

Por la importancia otorgada en nuestro trabajo a la participación, no sólo fue tenida en cuenta en el interior de la fábrica sino que la misma también se contempló fuera de la misma y en distintos períodos. El 30 % de los trabajadores afirma haber participado o participar actualmente en otro tipo de instituciones u organizaciones. Sólo el 6,7% reconoce alguna forma de participación en reclamos o manifestaciones de algún tipo, en tanto el 93,3% de los socios afirma no haber participado antes del 2004 en manifestaciones, paros o reclamos de carácter gremial o social.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, la participación lograda en la cooperativa implica un notable cambio de actitud de los socios, no sólo como trabajadores que deben asumir –sin experiencia previa, ni tiempo y apoyo adecuado– la conducción de una fábrica de mediana proporción, sino como ciudadanos. La valoración positiva que recibe la participación –algo destacable teniendo en cuenta la cultura del paternalismo y la pasividad en la que se socializaron en GATIC S.A.– puede observarse también a través de la preocupación manifestada y propuestas sumamente concretas dirigidas a mejorar los niveles en que actualmente se da la misma. Así, tres tipos o líneas de acción se destacan

con rangos similares de importancia: capacitarse/capacitar a los socios, mejorar la comunicación interna y reuniones con mayor frecuencia.

Se puede observar que la evolución de la participación se dio como un proceso con tres etapas consecutivas: evolución, involución y reorganización. En el primer momento de la recuperación de la fábrica y formación de la cooperativa se mantenían en reunión permanente – situación favorecida por el hecho de no tener suficiente trabajo-, contexto que va cambiando con el tiempo a medida que crece la producción, el número de trabajadores y la intensidad del trabajo. Del período inicial con asambleas permanentes se pasa rápidamente a la situación actual, en la que se hace más necesario, pero también más difícil, reunirse para discutir problemas que van aumentando en complejidad. Si bien se considera muy importante la participación, también se reconocen las dificultades para hacerlo.

El control democrático por parte de los miembros constituye uno de los “siete principios universales” reconocido como base orientadora de las conductas y prácticas de las cooperativas, pero para que ello pueda realizarse es imprescindible que tenga vigencia otro de esos principios: “educación, entrenamiento e información” permanente. A ello se suman las exigencias de un mundo donde los cambios se suceden a gran velocidad, ya que resulta sumamente peligroso para una cooperativa no tener identidad y propósitos comunes. Por ello, en este aspecto seguramente podría contribuir en UTRASA la formulación de un Plan de Trabajo que tome en cuenta la visión y propuestas generosamente suministradas por sus asociados.

4.6- Bibliografía

- Albalate, Joaquín J. (1994) “La participación de los trabajadores en la tecnología. Un enfoque sociocultural de la participación en empresas del sector auxiliar del automóvil de Cataluña” [Tesis Doctoral]. Universidad de Barcelona. España.
- Astorga, A.; Van der Bijl, B. (1991): “Manual de diagnóstico participativo”. CEDEPO-Editorial Humanitas. 2ª.ed. Bs. Aires.
- Bakchellian Eduardo (2000) “El error de ser Argentino” Vida, Pasión y Desventuras de un Industrial. La Historia de GATIC S.A. La historia de un país. Ed. Galerna. Buenos Aires. Argentina.
- Coraggio, José L. (2004) Foro Temático sobre Economía Social y Solidaria. Comité Movilizador de Buenos Aires. Argentina.
- Davolos Patricia, Perelman Laura (2003) “Empresas Recuperadas y Trayectoria Sindical” Un estudio de caso, en VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET. Buenos Aires. Argentina.
- Fajin, Gabriel y Otros. (2003) “Fabricas y empresas recuperadas” protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad. Editorial Centro Cultural de la Cooperación. Bs As. Argentina.
- Fajin Gabriel y Julián Rebón. (2005) El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas en “Herramienta Revista de debate y crítica marxista” Publicación N° 28
- Fontenla, Eduardo H. (2007) “Cooperativas que recuperan empresas y fábricas en crisis”. Trabajo presentado en el Primer Encuentro Internacional. La Economía de los Trabajadores: Autogestión y Distribución de la Riqueza. Facultad de Filosofía y Letras-UBA. Buenos Aires. Argentina.
- Fontenla, Eduardo H. (2008):”Cooperativas de trabajo y empresas recuperadas”. Interccop Editora Cooperativa Limitada. Bs. Aires. Argentina
- Founier Marisa, Vásquez Gonzalo (2007) “Experiencias y Aprendizajes en la Construcción de otra Economía” Estudio sobre emprendimientos socioeconómicos asociativos. Instituto del conurbano. Univercidad

Nacional de General Sarmiento. Buenos Aires. Argentina

- Lavaca (ED) (2004) "Sin Patrón". Fábricas y Empresas recuperadas por sus trabajadores: Una Historia una Guía. 1º Edición. Lavaca Editora. Buenos. Aires. Argentina.

- Lattuada y Renold (2000) en Liliana Pagliettini; Carlos, Carballo Gonzalez; Jorge, Domínguez. (2003) Agroalimentaria. N°16. Cambios en el Comportamiento Organizacional de las Cooperativas en el Complejo Arrocerero del MERCOSUR. Bs. As. Argentina.

- Levin y Verbeke, (1997). "El Cooperativismo Argentino en Cifras". Tendencias en su evolución: 1927-1997, Ediciones Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Argentina.

- Lombardi Jorge, y Otros. (2001) "La participación del tercer sector en las decisiones de viviendas." Universidad de Chile. Chile.

- Lucita, Eduardo; (2002). "Fábricas ocupadas y gestión obrera en Argentina. Ocupar, resistir, producir" en Revista Cuadernos del Sur, Buenos Aires. Argentina.

- Marie-Claire Malo (2004). La Gestión Estratégica de las Cooperativas y de la Asociación de la Economía Social.

- Martí Juan Pablo, Jorge Bertullo, Cecilia Soria, Diego Barrios y Milton Silveira, Alfredo Camilletti, Daniel Tevez, Javier Guidini y Andrea Herrera. (2004) "Empresas recuperadas mediante cooperativas de trabajo". Viabilidad de una alternativa. Unidad de Estudios Cooperativos de la Universidad de la República, Uruguay. Instituto de Estudios Cooperativos de la Universidad de la Plata, Argentina

- Meyer Roberto y Pons José (2004) "La gestión de las empresas recuperadas" Centro Cultural de la Cooperación. Cuaderno de Trabajo N°42. Buenos Aires. Argentina.

- OIT. (2004) "Recomendaciones sobre la Promoción de Cooperativas-R 193". Ediciones Alianza Cooperativa Internacional. Bs. Aires. Argentina.

- Perbellini Melina; Tifni Evangelina. (2007) "Nuevas formas de organización del trabajo: las empresas recuperadas. Un estudio de caso."

Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET). Facultad de Ciencia Política y RR.II. UNR. Argentina.

- Quintanilla, (1988) en Albalade Joaquín J. (1994) “La participación de los trabajadores en la tecnología” Un enfoque sociocultural de la participación en empresas del sector “auxiliar” del automóvil de Cataluña. España.

- Rapoport, Mario (2003) Historia Económica, Política y Social de la Argentina: 1880-2000. Ed. Macchi. Buenos Aires. Argentina

- Razeto Milagro Luis. (1988) “Economía de solidaridad y mercado democrático” Libro. III Edición. Programa de Economía del Trabajo (PET) Academia de Humanismo Cristiano. Santiago. Chile.


- Reblon Julián. (2004) “Desobedeciendo al Desempleo” La experiencia de las empresas recuperadas. Ediciones PICASO-La Rosa Blindada, Buenos Aires. Argentina.

- Ruggeri, Andrés. (2005) “Las Empresas Recuperadas en Argentina” Informe del Segundo Relevamiento del Programa Facultad Abierta. Facultad de Filosofía y Letras. 1º Edición. Buenos Aires. Argentina.

- Telese, Miguel (2006): “Cooperativas de Trabajo: Conflictos y soluciones. Participación en los concursos y en las empresas recuperadas: Aspectos prácticos contables, impositivos y previsionales”. Librería Editorial Osmar D. Buyatti. Bs. Aires

- Tezanos, José F. (1987) “La democratización del trabajo” Editorial Sistema. Madrid. España.

- Vales, Laura (2008) “Ni cuentapropistas, ni patrones”. Diario Página 12. Buenos Aires, 15 de setiembre de 2008.



**Estado y CGT durante el gobierno
Kirchnerista (2003 - 2005).
Avatares de una relación compleja**

5

**Diego Tomás Fernández
Santiago Castillo
Lucas Oviedo**

5.1- Introducción

En Argentina, el sindicalismo representa un actor social y político de relevancia en el campo de las relaciones de trabajo. El interés por este protagonismo ha sido retratado en una amplísima bibliografía sobre el mismo, proveniente de diferentes perspectivas disciplinares.

Entre estos antecedentes se deben reconocer los estudios sobre la relación entre el movimiento obrero y el gobierno de Juan Domingo Perón (Murmis y Portantiero, 1987; Germani, 1974; Di Tella, 2003; Horowitz, 2004; James, 1988), como así también aquellos que han analizado a este movimiento en la etapa pre-peronista (Matsushita, 1983; Del Campo, 1983). Por su parte, en los últimos tiempos se han realizado importantes estudios que analizan la formación de la clase obrera en las primeras décadas del siglo XX, dando cuenta del diverso y complejo proceso de organización obrera en el país (Camarero, 2007; Poy, 2014; Iñigo Carrera, 2000).

Esta valiosa producción académica permite distinguir que el sindicalismo argentino ha sufrido a lo largo de su existencia diferentes crisis y cambios en su composición, en línea con las principales transformaciones en el modo de acumulación capitalista. Al respecto, es sabido que, a partir de la crisis capitalista de los años setenta del siglo XX y con la consecuente hegemonía de la ideología neoliberal, el papel del sindicalismo en la representación de la clase obrera ha sido puesto en jaque.

Sin embargo, y en un plano temporal más reciente, el movimiento obrero organizado en Argentina ha despertado nuevamente el interés de los científicos sociales a raíz de un fenómeno de “revitalización” experimentado en el país en la última década. Si bien no existe consenso en la literatura especializada acerca de la connotación de la “revitalización sindical” (Fernández et al., 2017), es posible afirmar la existencia de un punto en común en los estudios del sindicalismo poscrisis 2001: el cambio en el régimen político operado en Argentina a partir del año 2003, con la llegada de Néstor Kirchner al poder, ha otorgado nuevamente un rol central al movimiento obrero en el sistema nacional de relaciones laborales.

A partir de 2003, el escenario de correlación de fuerzas adquiere nuevas características para las organizaciones sindicales, principalmente a partir de los cambios en la dinámica del mercado laboral y la restitución de mecanismos formales de negociación colectiva. Como afirman algunos autores (Palomino, 2005; Retamozo y Morris, 2015), esta situación reestructuró el campo de la protesta y las lógicas de disputa en tanto la conflictividad social se desplazó hacia el escenario gremial.

Ahora bien, ¿cómo ha sido el vínculo entre el Estado y el sindicalismo durante esta etapa de reformulación de las relaciones colectivas de trabajo? Para poder responder a este interrogante, en este artículo nos propusimos describir de qué modo han articulado el gobierno kirchnerista (2003-2015) y la mayor organización obrera de tercer grado del país –Confederación General del Trabajo (CGT)–, con la finalidad de abordar la relación Estado-sindicato en esta etapa política.

Para ello nos propusimos analizar dos tipos de fuentes secundarias, como son: 1) corpus bibliográfico elaborado por referentes nacionales en el estudio del movimiento obrero que han comenzado a indagar en la relación entre kirchnerismo-sindicalismo, y; 2) artículos publicados en algunos de los principales medios gráficos de tirada nacional¹ que han retratado el devenir de esta relación.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar describimos brevemente los años menemistas con la intención de contextualizar el escenario gremial en la etapa pre-kirchnerista. Luego, en segundo lugar, nos introducimos en los dos primeros periodos de gobierno kirchnerista, destacando la relación Estado-CGT en cada uno de ellos. En tercer lugar analizamos el último periodo de gobierno de los Kirchner, etapa en la cual se produce la ruptura en las relaciones entre Cristina Fernández y Hugo Moyano. Por último, y a modo de cierre, efectuamos una síntesis de los principales aspectos discutidos en este trabajo, con la finalidad de brindar una caracterización de la relación entre la CGT y el gobierno kirchnerista durante sus doce años de poder

¹ Los artículos relevados fueron publicados en los diarios Página 12, Le Monde Diplomatique y La Nación.

5.2- El sindicalismo durante el menemismo: fragmentación y la emergencia de nuevos protagonistas

La década menemista profundizó en Argentina un conjunto de transformaciones estructurales que consolidaron un régimen de acumulación capitalista regulado a través de políticas neoliberales, que tuvo sus inicios con la última dictadura militar (1976-1983) en el poder. Las consecuencias en el plano económico, político y social atentaron significativamente contra los sindicatos y sus bases de representación, afectando tanto sus intereses sectoriales como las identidades políticas y sociales que los definían².

Según Armelino (2004), las organizaciones sindicales fueron desplazadas del escenario político por la drástica embestida sobre las relaciones laborales, los cambios en el mercado de trabajo y en la política laboral implementadas por el gobierno nacional, paradójicamente de orientación peronista. El impacto sobre la estructura gremial obligó a la búsqueda de estrategias políticas alternativas que les permitiera sobrellevar el inminente debilitamiento de sus funciones en el campo laboral, político y social.

En este contexto, las disidencias en torno a estrategias de acción y las diversas posturas frente al elemento político de referencia histórica –el Partido Justicialista (PJ)– dieron lugar a la configuración de un escenario con tres principales actores: la CGT, conformada por los denominados “gordos”, considerados operadores pragmáticos, también señalados como el sindicalismo de “empresa” por su postura cómplice de las reformas laborales del período; el MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos)³, agrupaciones disidentes de la CGT encabezada por el gremio de Camioneros y la Unión Tranviaria Automotor, quienes promovían la emergencia de un sindicalismo asociado a un modelo de Estado proteccionista, y; la CTA⁴, central alternativa que concentró

²Si bien el impacto de las políticas neoliberales de los años noventa sobre las relaciones de trabajo no constituye el objetivo de este trabajo, recomendamos al lector indagar en los diferentes estudios elaborados por el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y en las publicaciones de la Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET) de Argentina para comprender la dimensión del fenómeno en discusión.

particularmente a docentes (CTERA) y trabajadores del Estado (ATE) (Svampa, 2007).

Dentro del sindicalismo nucleado en la CGT, la facción disidente representada por el MTA disputó los espacios de poder resistiendo desde adentro del movimiento organizado, por lo tanto, no recurrió al quiebre definitivo de las relaciones con la CGT oficialista ni con el gobierno de Menem. Esta estrategia se orientó a mantener y acumular una cuota de poder de negociación, lo que le permitió durante el gobierno de “la Alianza”⁵ (1999–2001) formalizarse como la CGT disidente, teniendo como principal referente a Hugo Moyano. La CTA, sin embargo, se mostró desde sus inicios como una central independiente de los partidos políticos y confrontacionista, junto a la Corriente Clasista Combativa (CCC)⁶, de las políticas de ajuste y de la burocracia sindical (Abal Medina, 2014; Fernández Milmanda, 2008).

Con “la Alianza” en el poder y bajo el intento de profundizar las reformas de flexibilización laboral iniciadas con el menemismo, la CGT disidente, la CTA y la CCC conformaron, con diversos matices, un arco opositor que promovió manifestaciones y protestas, mientras que la CGT oficial optó por mantener ciertos canales de negociación política (Fernández Milmanda, 2008).

5.3 - La llegada de Néstor Kirchner al poder: un guiño hacia el sindicalismo en las nuevas relaciones laborales y el posicionamiento de Moyano frente a la CGT

El 20 de diciembre de 2001, Fernando De la Rúa renuncia a la presidencia en un clima de descontento y alta conflictividad social. La inestabilidad política y económica resultante de la débil conducción de “la Alianza” provocó la sucesión de cuatro presidentes en catorce días (Ramón Puerta, Adolfo Rodríguez Saá, Eduardo Camaño y Eduardo

³ El MTA es una corriente interna de la CGT creada en febrero de 1994 a partir del giro menemista de la central obrera.

⁴ Se fundó en noviembre de 1992.

⁵ La Alianza para el Trabajo, la Justicia y la Educación, más conocida como “La Alianza”, fue una coalición política conformada por la Unión Cívica Radical y el Frente País Solidario (FREPASO).

⁶ Fundada en noviembre de 1994.

Duhalde). Este último logró entre 2002 y 2003 estabilizar el gobierno a través de una coalición con respaldo parlamentario, cumpliendo un corto mandato antes del nuevo llamado a elecciones (Soca, 2011).

El contexto sociopolítico ofrecía alto grado de escepticismo y la crisis de representación se hacía visible en los partidos tradicionales. La puja electoral se centraba principalmente en el fraccionamiento del PJ, con una interna fuertemente polarizada entre Menem y Duhalde, lo que presagiaba una potencial ruptura partidaria (Diez, 2016).

En este escenario, el movimiento sindical agrupado en la CGT se encontraba dividido entre los siguientes grupos: 1) la vertiente que comandaba Rodolfo Daer –CGT oficial–, cercana a Duhalde y por consiguiente a su candidato Néstor Kirchner; 2) el MTA liderado por Hugo Moyano, que apoyaba a Rodríguez Saá; 3) las organizaciones que adherían al Movimiento Obrero con Propuestas (MOP), bajo la dirección del petrolero Antonio Cassia, alineadas a la candidatura de Carlos Menem, y; 4) los sectores nucleados en la CTA, que si bien mostraban cierta cercanía a los candidatos Elisa “Lilita” Carrió y Néstor Kirchner, se mantuvieron autónomos de los partidos políticos (Soca, 2011).

El 25 de mayo de 2003 culminó el gobierno de transición encabezado por Eduardo Duhalde al asumir Néstor Kirchner el cargo presidencial. Para el presidente entrante, haber llegado con un 22% de los votos en primera vuelta imponía la necesidad de construir una base de apoyo que le diera autonomía frente a la presión que podían ejercer Duhalde y el aparato del peronismo bonaerense, además de atender los conflictos y demandas sociales que se expresaban a través de protestas piqueteras en diferentes puntos del país (Rossi, 2015; Ollier, 2005).

Desde su asunción, Néstor Kirchner sostuvo un fuerte discurso que planteaba como objetivos la justicia social, la equidad y la construcción de un capitalismo nacional. Su política perseguía la reconstitución del Estado y la recuperación de la legitimidad de los partidos políticos y del sistema institucional en su conjunto (Lagorio, 2015).

Siguiendo a Varela (2014), en 2004 se inició un cambio de política del gobierno nacional respecto a los sindicatos, relegitimando las

organizaciones sindicales principalmente a través de la figura de Hugo Moyano y la CGT. Como expresa esta autora:

“(...) este cambio encuentra su explicación en dos fenómenos: la consolidación del fuerte crecimiento económico (estabilización de las denominadas ‘tasas chinas’) y el aumento de la conflictividad laboral; y como parte fundamental de este proceso, la reemergencia del sindicalismo de base (...)” (p. 80).

A partir de 2003, el mejoramiento de los indicadores económicos y de empleo contribuyó al reposicionamiento y fortalecimiento de los sindicatos. La recuperación de su rol protagónico tuvo su base en el impulso estatal de instituciones clave como la negociación colectiva y la fijación tripartita del salario mínimo, vital y móvil (SMVM), que elevaron los salarios y aumentaron la participación de los trabajadores en la distribución funcional del ingreso. Estas medidas tenían un doble objetivo: por un lado, reparar las condiciones de vida de los sectores menos favorecidos y, por otro, garantizar el crecimiento de un mercado interno que sirviera de base al intento reindustrializador del gobierno (Rossi, 2015).

Los inicios del kirchnerismo encuentran a una CGT dividida entre los gremios que habían apoyado las políticas neoliberales y quienes se mostraron opositores. Entre los primeros se ubicaban los “gordos”⁷ y un sector de los independientes, mientras que entre los segundos se encontraba el sector proveniente del MTA.

En julio del 2004 se produce la reunificación de la central y el sector de Moyano alcanza a posicionarse en la conducción junto a representantes del sector oficialista. De esta manera asumió un triunvirato conformado por Moyano, representante de la CGT disidente, y por el sector oficialista Susana Rueda (Sanidad) y José Luis Lingeri (Obras Sanitarias). Esta estrategia pretendía negociar en bloque con el gobierno y obtener mayor capacidad de presión política.

⁷ Carlos West Ocampo (Sanidad), Armando Cavalieri (Comercio), Oscar Lescano (Luz y Fuerza),

Luego de la reunificación, uno de los primeros gestos de colaboración de Moyano con la necesidad de orden del gobierno, y a la vez el primer foco de pelea interna en la nueva cúpula de la CGT, tuvo como protagonista al sector de trabajadores agrupados en el movimiento piquetero. Ante la ausencia de acuerdos en la cúpula para acercarse y armonizar los reclamos con el líder piquetero Raúl Castells, Moyano decidió realizar el encuentro a título personal, lo que generó disgusto y reclamos por parte de los otros dos integrantes de la conducción⁸.

Esta situación fue considerada por el gobierno como un gesto positivo hacia su estrategia de atenuar los focos de protesta social, lo que generó ciertas expectativas de que los reclamos piqueteros sean contenidos dentro de las estructuras sindicales, aún cuando la solicitud enviada por la cúpula piquetera a la CGT fue el desarrollo de un plan de lucha contra el gobierno. El encuentro permitió a Moyano ganar protagonismo y confrontar con Rueda, quien había rechazado públicamente el encuentro⁹.

Durante el período que duró la conducción tripartita, Rueda y Moyano se mantuvieron enfrentados, poniéndose de manifiesto las divisiones internas de la central obrera y las luchas por ocupar la mayor cantidad de posiciones de poder y protagonismo dentro de la misma. En esta disputa, el líder de Camioneros sacó ventaja y al año de la reunificación, un nuevo quiebre deja a Moyano al frente de la central como único secretario general con el apoyo de los sectores nucleados en el MTA, mientras que el sector de los “gordos”, representado por la dirigente Rueda, abandona la conducción. Desde allí hasta 2011, el referente de camioneros se convertirá en el aliado estratégico del kirchnerismo (Soca, 2011; Varela, 2014).

Al respecto, es importante mencionar que el año 2003 el gobierno habilitó el avance del reencuadramiento de trabajadores que cumplían con diversas actividades relacionadas al transporte de cargas y que se encontraban encuadrados en otros sindicatos¹⁰. Este proceso fue posible por la Resolución N°144/2003 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la cual permitió modificar el estatuto del Sindicato de Camioneros de la Provincia de Buenos Aires, redefiniendo

⁸Diario La Nación (11/08/2004).

⁹ Diario Página 12 (12/08/2004).

la actividad del sector como “logística”. Este cambio implicó la extensión de la representación hacia a un nuevo colectivo de trabajadores, como son aquellos dedicados al depósito de mercadería, los encargados de la carga y descarga de vehículos, los que administran los stocks y preparan los pedidos y que hasta ese momento se encontraban encuadrados por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS) (Benes y Fernández Milmanda, 2012).

Tras la consagración de Moyano como líder de la CGT¹¹, la relación entre el presidente y el sindicalista fue exhibiendo gestos de reciprocidad y colaboración tanto en el ámbito de las negociaciones laborales como en el plano político.

Durante el discurso de asunción como Secretario General de la CGT, Moyano manifestó su intención de luchar por la recuperación del poder adquisitivo y sostuvo que los aumentos salariales no representaban la causa de la inflación, sino que las razones debían buscarse en los formadores de precios. Estas apreciaciones dejaban en evidencia ciertas diferencias con el entonces Ministro de Economía, Roberto Lavagna, quien semanas antes había sugerido monitorear las paritarias para evitar repercusiones inflacionarias, propuesta que contaba con el apoyo de la Unión Industrial Argentina (UIA)¹².

Las negociaciones en el ámbito laboral tuvieron sus inicios en el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil –comúnmente llamado Consejo del Salario–, órgano que se creó con el objetivo de restituir el valor del salario al conjunto de los trabajadores y del cual participan sindicalistas, empresarios y

¹⁰ El protagonismo de Moyano en la escena sindical venía en alza a partir de la expansión durante el menemismo de los servicios de transporte de carga terrestre. Como servicio logístico el transporte terrestre se posicionó en detrimento de otras modalidades como el ferrocarril. Desde 1992 el gremio de los camioneros liderado por el moyanismo creció sustancialmente empujando a un encuadramiento sindical cada vez más amplio.

¹¹ Moyano asumió como Secretario General de la CGT en el año 2005 con 25 votos de los 33 integrantes de la comisión directiva. Los que se opusieron con su ausencia fueron los sindicalistas que representaban a los “gordos”. En todo ese proceso, estos acusaron de “golpe institucional” a Moyano y cuestionaron la legalidad del proceso eleccionario

¹² Diario Página 12 (15/07/2005).

representantes del gobierno¹³. Dentro del mismo existían diferentes posiciones con relación a los porcentajes de incremento y sobre quienes absorberían los costos de las progresivas mejoras.

En septiembre de 2004 se reactivaron las negociaciones dentro del Consejo del Salario con posturas divididas: por un lado, representantes de la CTA establecían un mínimo de \$730, mientras que la UIA negociaba a la baja fijando un monto de \$424. La CGT por su lado acompañó la propuesta de la CTA, pero la dinámica de la negociación llevó a que los representantes de la central alternativa se retiraran de la mesa (Payo Esper, 2015).

La resolución de las negociaciones requirió la intervención del presidente, quién logró imponer su propuesta de \$450 gracias a la aceptación y el acompañamiento de la CGT. Otro episodio en el que se evidenció esta relación de cooperación se dio en 2004, en el medio de un reclamo salarial generalizado, y en el cual la CGT mantuvo una postura apaciguada aceptando la recomposición por decreto de \$100 otorgada por el gobierno (Socca, 2011).

Entre las concesiones al sector de Camioneros, Kirchner promovió en 2005 la aprobación de un subsidio al Transporte Automotor de Carga (TAC), lo que significó una de las principales conquistas económicas del moyanismo. El subsidio pretendió instrumentarse a través del Régimen de Fomento a la Profesionalización del Transporte de Cargas -Refopcon la finalidad de garantizar la formalización de los trabajadores del transporte, otorgando respaldo institucional y económico a la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros (FNTC) a través del incremento en el grado de sindicalización del gremio (Diez, 2016; Benes y Fernández Milmanda, 2012).

Hacia octubre de 2005, el presidente Kirchner avanzó con el cumplimiento de solicitudes, como fueron: los incrementos en las asignaciones familiares, aumentos salariales a empleados privados y estatales y la reintegración de la personería gremial a la Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte (CATT), que agrupaba a sindicatos moyanistas¹³.

¹³ Cfr. Decreto 1095/2004.

El acercamiento entre el sindicalista y el presidente tuvo sus resonancias en el plano político, particularmente en el escenario electoral de 2005. En ese entonces, el reciente Secretario General de la CGT visitó a Kirchner para transmitirle su respaldo a la candidatura de Cristina Fernández de Kirchner como senadora nacional por la provincia de Buenos Aires, acordando, además, que el entonces abogado laboralista de la central, Héctor Recalde, forme parte de la lista de candidatos a diputados bonaerenses del Frente para la Victoria¹⁵.

En el contexto del quiebre del PJ durante la coyuntura electoral del 2005 –en la disputa entre duhaldistas y kirchneristas por la conducción del partido–, Moyano apoyó la candidatura a senadora de Cristina Fernández de Kirchner. El acercamiento al presidente permitió a la CGT contar con referentes en las listas; de esta manera Héctor Recalde fue como candidato a ocupar una banca nacional por la provincia de Buenos Aires y Julio Piumato (Unión de Trabajadores Judiciales de la Nación), otro referente cercano a Moyano, en la lista por una banca nacional en la ciudad de Buenos Aires. Por su parte, Hilda “Chiche” Duhalde contaba con el apoyo de referentes sindicales como Gerónimo Venegas, Saúl Ubaldini y Luis Barrionuevo.

La estrecha relación entre la CGT y el gobierno se revalidó con Cristina Fernández como presidenta en marzo de 2008. Por entonces, la titular del Poder Ejecutivo reivindicó el apoyo a la central con su presencia en los festejos gremiales alusivos a los veinte años de conducción moyanista en camioneros. La búsqueda del líder sindical se orientaba en ese entonces a la reelección en la CGT y a posicionarse como segundo del PJ Bonaerense, en el marco de la reestructuración partidaria propuesta por Néstor Kirchner¹⁶.

La CGT se vio fortalecida, y aún más el liderazgo de Moyano, con la decisión de no otorgar a la CTA la personería gremial, sosteniendo en la CGT el monopolio de la representación, reivindicación prioritaria del sindicalismo peronista y, luego en 2010, con la asunción del líder sindical como presidente del PJ bonaerense (Delfini y Bentricci, 2016).

¹⁴ Diario La Nación, 16/10/2005.

¹⁵ Diario Página 12 (07/07/2005).

¹⁶ Diario Página 12 (04/03/2008).

5.4- Crisis interna en la CGT y en su relación con Cristina Fernández de Kirchner

Luego de la transición de la dictadura a la democracia, el sindicalismo fue puesto a prueba durante el gobierno menemista, que encontraba en sus primeros años a la CGT dividida en dos centrales: la CGT “Azopardo”, de perfil opositor, y la CGT “San Martín”, de faceta oficialista, y a la que se privilegió con acceso a recursos públicos como el control de las obras sociales. Sin embargo, la amenaza de desregulación de las obras sociales fue suficiente incentivo para la unificación en 1992 (Murillo, 2013). Hacia el año 2000, la CGT afrontaría otra ruptura con la división entre el oficialismo conducido por Rodolfo Daer y la fracción disidente de acción más combativa frente al gobierno de “la Alianza”, con Hugo Moyano en la conducción.

Durante el período kirchnerista, la relación de las centrales –CGT y CTA– atravesó distintas etapas. En el caso particular de la CGT, estuvo signado por diversos ciclos de alineamientos, rupturas y realineamientos (Schipani, 2012). En 2003, la CGT inició el acercamiento al gobierno para legitimarse como único interlocutor político-social en la densa coyuntura poscrisis y, por otro lado, para avanzar hacia la reunificación sindical, lo que tuvo su primera cristalización institucional en el año 2004 con la formación de un Secretariado General Tripartito integrado por representantes de los sectores más tradicionales (los “gordos”) y del sector disidente –proveniente del MTA– encabezado por Moyano (Delfini y Bentricci, 2016).

Hacia 2008, el conflicto por las retenciones móviles entre el gobierno y amplios sectores de patrones y productores agrarios fue el disparador de la primera ruptura entre la CGT “oficial” dirigida por Moyano y la CGT “Azul y Blanca”, liderada por el gastronómico Barrionuevo, más cercano a los tradicionales “gordos”. Según Marticorena (2015), este quiebre fortaleció el vínculo entre Moyano y el gobierno lo que se manifestó, por un lado, en la centralidad que adquirió como base social del kirchnerismo y, por otro, en la incorporación del líder de camioneros a la estructura partidaria del justicialismo bonaerense.

En el caso de la CTA, las disputas por las retenciones también influyó dividiendo las posiciones entre el sector representado por Hugo Yasky

(CTERA), quién inclinó su apoyo al gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, y el sector de Pablo Micheli (ATE) que compartía la posición de la Federación Agraria Argentina (FAA) nucleada junto a otros representantes del “campo”, en la denominada “Mesa de Enlace”¹⁷. Estas diferencias cimentaron el marcado quiebre que se daría a partir de las elecciones internas en 2010.

El proceso de desarticulación entre Moyano y el kirchnerismo inicia su derrotero a partir de ese mismo año, con las respuestas del gobierno cada vez menos condescendientes hacia el líder sindical. Esta tensión tuvo su primera manifestación pública en el acto conmemorativo del 17 de octubre, donde los reclamos del sindicalista por ocupar un lugar político de decisión encontraron una fuerte resistencia por parte de la Cristina Fernández de Kirchner.

A partir de 2011, el conflicto se profundiza cuando el gobierno corre del espacio político a la CGT moyanista, negando la inclusión de candidatos en las listas partidarias para las elecciones presidenciales de ese mismo año. Moyano, ante la negación por parte de la presidenta de impulsar la participación política, renunció a la conducción del PJ argumentando en su salida que el movimiento obrero había perdido su lugar después de la muerte de Néstor Kirchner¹⁸.

El conflicto fue escalando al punto de que el gobierno ejerció cierta presión para evitar la renovación del mandato moyanista al frente de la CGT, luego de las elecciones presidenciales. En 2012, la manifestación abierta del enfrentamiento político resultaría en un quiebre de relaciones, lo que a su vez dio lugar a una nueva ruptura en el seno de la CGT. De esta manera, el escenario sindical quedaría conformado por cinco centrales, entre las cuales la CGT “Azopardo” representó la nueva oposición con Moyano a la cabeza y la CGT “Balcarce” la nueva aliada oficialista, con la figura del metalúrgico Antonio Caló en la conducción.

¹⁷ La Mesa de Enlace Agropecuaria es una organización que reúne a la Sociedad Rural Argentina (SRA), la Federación Agraria Argentina (FAA), las Confederaciones Rurales Argentina (CRA) y a la Confederación Intercooperativa Agropecuaria Limitada (CONINAGRO), que nace en marzo de 2008 en el contexto del lockout patronal del campo.

¹⁸ Diario La Nación (16/12/2011).

En este sentido, el posicionamiento de Antonio Caló (UOM) disputando el liderazgo del movimiento organizado de trabajadores al referente histórico de camioneros, exhibía, en parte, los resultados de un modelo que impulsó la institucionalidad laboral, fortaleciendo determinados sectores de la economía nacional que se encontraban debilitados (Etchemendy, 2011).

Sin embargo, aún cuando Caló emergió como la figura visible de la base sindical del kirchnerismo desde 2011, la relación no asumiría las mismas características que la mantenida con el líder de camioneros años antes. El gobierno mantuvo con la CGT oficialista una distancia operativa, producto en parte por la decisión de sobreponer cambios en las políticas hacia los trabajadores en tiempos de “sintonía fina” y a la imposibilidad de ofrecer respuestas inmediatas a los reiterados pedidos del sindicalismo respecto a la suba del mínimo no imponible del Impuesto a las Ganancias, el cobro de la deuda que el Estado mantenía con las obras sociales y el recupero de los cargos que el gremialismo tenía en los organismos de seguridad social.

En este contexto, la relación entre el gobierno y el dirigente metalúrgico atravesará idas y vueltas, producto de la base de reclamos realizados por el sindicalismo. En mayo de 2012, el conflicto por paritarias en el sector metalúrgico derivó en un paro nacional que fue considerado un desaire por parte del gobierno, quién respondió poniendo en dudas el apoyo a la elección de Caló como interlocutor oficialista de la CGT. En febrero de 2014, en el marco de aperturas de paritarias, el sindicalista atribuyó la pérdida de valor del salario al constante incremento de la inflación, dejando explícito el porcentaje que debía considerarse como piso en las negociaciones. El gobierno respondió con un llamado a un trabajo conjunto entre representantes de los trabajadores y empresarios (formadores de precios) para atenuar el aumento de precios, lo que redundó en la efervescencia de sectores oficialistas y opositores del sindicalismo¹⁹.

Por su parte, luego de romper relaciones con el gobierno, Moyano mantuvo una fuerte postura opositora y protagonizó junto a otros

¹⁹Diario La Nación (3/02/2014, 06/02/2014 y 11/02/2014).

movimientos sindicales enfrentados al oficialismo, como la CTA en su línea conducida por Micheli, una serie de movilizaciones:

- La primera protesta fue el 20 noviembre de 2012, junto a la CTA representada por Micheli, exigiendo el aumento del mínimo no imponible de ganancias, el incremento de las jubilaciones y del salario básico, entre las principales demandas.

- En febrero de 2013 el gremio de Camioneros elevó la tensión cuando lanzó una serie de bloqueos a los centros de distribución de la empresa Maxiconsumo para exigir el reencuadramiento gremial de 1.000 empleados de la cadena mayorista, protagonizando fuertes cruces con el entonces Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Carlos Tomada. Finalmente, los bloqueos se levantaron tras una orden judicial.

- El 8 de julio de ese mismo año, Camioneros realizó un paro general en la previa de las elecciones legislativas. En ese entonces, el reclamo principal radicaba en la actualización del mínimo no imponible de ganancias. A la huelga se sumaron el gremio de los empleados judiciales y el de los canillitas

- En abril de 2014 se concretó el segundo paro general del sindicalismo opositor contra el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, convocado por los líderes de las CGT opositoras, Hugo Moyano y Luis Barrionuevo, sumándose la CTA de Micheli. La adhesión fue masiva por parte de los trabajadores del sector del transporte, cuyas consignas centrales fueron contra el “ajuste, la inflación y la inseguridad”.

- Durante 2015 se llevaron adelante dos huelgas generales: una de ellas el 31 de marzo, reclamando nuevamente sobre el impuesto a las ganancias, aumento a los jubilados, por la seguridad y la inflación. Los gremios del transporte terrestre, aéreo y marítimo realizaron un paro total de actividades privando al público en general de los servicios de transporte de pasajeros y de cargas en todo el país.

- En junio del mismo año, otro paro de carácter general afectó los servicios de transporte de corta y larga distancia y al cual se adhirieron los camioneros de servicios de recolección de basura, distribución de combustible, reparto de alimentos y clearing bancario, gastronómicos y los trabajadores agrupados en la CTA. El paro estuvo impulsado por

Hugo Moyano, Luis Barrionuevo, Pablo Micheli y Juan Carlos Schmid, de la CATT. La protesta se dirigió contra las limitaciones sobre las negociaciones colectivas impuestas por el gobierno.

La relación entre el kirchnerismo y el moyanismo no se compuso después del quiebre en el vínculo. En el año 2015, en plena campaña presidencial, Moyano se mostró cercano con el entonces Jefe de Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Mauricio Macri, participando con este en un acto político²⁰ a meses de las elecciones, en el cual cuestionaba al kirchnerismo y ponderaba al partido político Propuesta Republicana (PRO). Este acercamiento entre el principal opositor al kirchnerismo y el líder sindical comenzó a cimentarse, precisamente, a partir de la ruptura en las relaciones con Cristina Fernández de Kirchner y de la necesidad de Moyano de marcar al arco político del peronismo su representatividad dentro del movimiento.

Como mencionáramos más arriba, en 2015 el mapa de la CGT se encontraba conformado por tres agrupaciones que pugnaban por representar a la histórica central: la CGT Azul y Blanca conducida por Luis Barrionuevo, la CGT Azopardo comandada por Moyano y la CGT oficial –es decir, reconocida por el kirchnerismo– de Caló. En el campo de las relaciones laborales, el peso adquirido nuevamente por el sindicalismo ya no era discutible, a pesar de que ciertas tendencias introducidas en los noventa (como los sindicatos por empresa y las negociaciones colectivas en este nivel) no perdían vigencia. Sin embargo, Moyano no desea perder espacios de poder en el campo de la política frente a emergentes agrupaciones –La Cámpora– que representaban para el kirchnerismo la renovación generacional y la posibilidad de construir un movimiento peronista con nuevas figuras.

Así, el acercamiento entre Moyano y Macri puede leerse en estos términos: el aporte del voto peronista de la clase trabajadora a un partido con base electoral en los estratos socioeconómicos medio-alto y alto de la población. Finalmente, en 2015 Macri obtiene la victoria en las elecciones, asumiendo la Presidencia de la Nación como el primer presidente de la historia argentina que no proviene del peronismo ni del radicalismo.

²⁰ Diario La Nación (29/09/2015).

En 2016 las tres CGT se unifican y constituyen, como sucedió en 2004, una única central conducida por un triunvirato representado por Héctor Daer (Sanidad), Juan Carlos Schmid (Dragado y Balizamiento) y Carlos Acuña (Estaciones de servicio). A partir de aquí, la relación entre la CGT y el nuevo gobierno merece un capítulo aparte.

5.5- Consideraciones finales

A partir de la discusión aquí realizada, y en coincidencia con algunos autores (Marticorena, 2016; Diez, 2016; Rosi, 2015), pueden identificarse distintas etapas en la relación entre el sindicalismo nucleado en la CGT y el gobierno kirchnerista.

Entre los años 2003 y 2007 se identifica la primera etapa, la cual se caracterizó por el acercamiento entre estos dos actores y la búsqueda de consolidación de posiciones dentro de un mismo espacio político. Durante este período, la política laboral kirchnerista estuvo fuertemente orientada a revalidar el rol protagónico del sindicalismo en la negociación colectiva, en la determinación del SMVM y en el restablecimiento de condiciones laborales que se vieron avasalladas durante el menemismo.

En el ámbito interno de la CGT, las disputas por la orientación estratégica y el posicionamiento cada vez más cercano al gobierno por parte del sector del MTA disolvieron el intento de reunificación, posicionando al líder de Camioneros al frente de la misma. Desde allí, la CGT y los Kirchner fueron construyendo una relación estratégica que, por un lado, permitió al gobierno alcanzar cierta estabilidad en la relación con los trabajadores asalariados, avanzar en la institucionalización del conflicto laboral y normalizar el escenario de protesta social, mientras que, por otro lado, reforzó la figura de Moyano como único interlocutor de los trabajadores sindicalizados y el de la CGT como núcleo de representación.

A partir del conflicto con las cámaras agropecuarias nacionales en el año 2008 se delinea la segunda etapa, escenario en el cual se consolidó la relación entre el gobierno kirchnerista y la CGT moyanista. El líder sindical se fortaleció acompañando al gobierno, tomando una posición enfrentada a las decisiones de los sectores representados en las organizaciones agrarias. Esta muestra de lealtad le permitió afianzar

aspiraciones políticas, como la de participar en la estructura partidaria en un intento de fortalecer la doble vía de la tradición sindical peronista, consistente en instrumentar al sindicalismo no sólo como actor económico sino también político.

La tercera etapa se inicia a partir del 2011, en un contexto que se caracterizaba por cambios en la economía, en la orientación de las políticas laborales y en la presencia de una retórica disciplinante por parte de Cristina Fernández de Kirchner ante los reclamos sindicales. Estos factores diluyeron la alianza estratégica, dando lugar a un nuevo escenario de enfrentamientos y enemistades que tuvieron resonancias al interior de la CGT.

El quiebre de la central en el año 2012 puso en evidencia las fragmentaciones internas y expuso nuevamente las dificultades del sindicalismo para conformar un bloque de representación de los trabajadores. La nueva configuración de alianzas al interior de la CGT no responderá a un patrón homogéneo por sector de actividad, sino más bien se sostendrán en las relaciones de afinidad entre dirigentes.

La convivencia de cinco centrales sindicales (CGT Balcarce, CGT Azopardo, CGT Celeste y Blanca, y las CTA de Micheli, CTA de Yasky) amplió la base de actores en la negociación con el gobierno y dificultó el logro de acuerdos en torno a temas centrales como la recomposición del poder adquisitivo del salario en un contexto de creciente inflación y la necesidad de atenuar la regresividad del impuesto a las ganancias y los techos a la negociación paritaria. La relación entre el gobierno y la CGT Balcarce conducida por Caló no asumió las mismas características que años antes había construido Moyano. El dirigente metalúrgico evitó posicionarse como un aliado incondicional y como interlocutor válido en la puja abierta entre distintos sectores del sindicalismo.

En 2016, en el contexto de un nuevo gobierno democrático, la CGT retoma el camino de la conducción tripartita con la intención de ofrecer una imagen renovada de su dirigencia. Si durante doce años de gobierno peronista la relación entre la CGT y el poder político fluctuó entre alianzas y rupturas, los primeros dos años de gestión del gobierno macrista pueden caracterizarse como sumamente tensos en términos de su relación con los principales sindicatos nacionales a raíz

de sus intentos por “modernizar” las relaciones laborales. Nuevamente, los dialoguistas y participacionistas son aquellos que han adoptado similar estrategia durante los años noventa, mientras que Moyano ha pasado de aliado a enemigo en poco tiempo. Finalmente, la calle y la conflictividad social han sido recuperadas por un movimiento social renovado y heterogéneo que plantea la representación de los excluidos del sistema.

5.6- Bibliografía

- Abal Medina, Paula (2014) “Dilemas y desafíos del sindicalismo argentino. Las voces de dirigentes sindicales sobre la historia política reciente”, en Revista Trabajo y Sociedad N° 24, verano 2015, Santiago del Estero, Argentina. Recuperado de: www.unse.edu.ar/trabajosociedad
- Armellino, Martín (2004) “La protesta laboral en los '90. El caso de la CTA”, en Revista Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires.
- Benes, Enzo y Fernández Milmanda, María Belén (2102) “El nuevo liderazgo sindical en la Argentina posneoliberal: el caso del gremio de Camioneros”, en Revista de Desarrollo Económico, volumen 52, N° 205. Abril-Junio pp. 31-62 Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/23612372>
- Camarero, Hernán (2007) A la conquista de la clase obrera: los comunistas y el mundo del trabajo en la Argentina, 1920-1935. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Del Campo, Hugo (1983) Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable. Buenos Aires: CLACSO.
- Diez, Clarisa (2016) Néstor Kirchner y la CGT de Moyano (Tesis de grado). Universidad Nacional de Rosario. Rosario, Santa Fe. Recuperado de: m.rehip.unr.edu.ar/handle/2133/6224?show=fullth
- Etchemendy, Sebastián (2011) “El retorno del gigante. Resurgimiento con ventajas y vicios del modelo Gremial Argentino”. Le Monde Diplomatique. Edición N° 142 -Abril de 2011.
- Etchemendy, Sebastián y Collier, Ruth (2008) “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en la Argentina, 2003-2007”, Postdata, N° 13. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-96012008000100007
- Fernández Milmanda, María Belén (2008) “El sindicalismo frente a la crisis de 2001. El caso de la CGT disidente”. Trabajo presentado en V Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación La Plata, Buenos Aires.

- Germani, Gino (1974) Política y sociedad en una época de transición. Buenos Aires: Paidós.
- Horowitz, Joel (2004) Los sindicatos, el Estado y el surgimiento de Perón 1930/1946. Buenos Aires: Eduntref.
- Iñigo Carrera, Nicolás (2000) La estrategia de la clase obrera, 1936. Buenos Aires: La Rosa Blindada.
- James, Daniel (1988) Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976. Buenos Aires: Sudamericana.
- Lagorio, Catalina (2015) “El Sindicalismo, ¿Bastión del Kirchnerismo?” *QUESTION – Revista especializada en Periodismo y Comunicación*. Vol. 1, N° 46. Abril-Junio. Recuperado de: <http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/viewFile/2505/2193>
- Marticorena, Clara (2015) “Avances en el estudio de la relación entre sindicalismo y kirchnerismo”. *Sociohistórica*, N° 36, 2° Semestre. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de <http://www.sociohistorica.fahce.unlp.edu.ar/>
- Matsushita, Hiroshi (1983) El movimiento obrero argentino, 1930-1945, sus proyecciones en los orígenes del peronismo. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Murillo, Victoria (2013) “Cambio y continuidad del sindicalismo en democracia”. *Revista SAAP*, Vol. 7, N° 2 Noviembre. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-19702013000200012
- Murmis, Miguel y Portantiero, Juan Carlos (1987) Estudios sobre los orígenes del peronismo. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Palomino, Héctor (2005). “Los Cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales” En Suriano, J. (Director). *Dictadura y Democracia (1976-2001)* (378-439). Nueva Historia Argentina, Sudamericana. Buenos Aires.
- Payo Esper, Mariel (2015) “Algunas consideraciones en torno al Salario Mínimo y a la dinámica de la CGT en el Consejo del Salario en

la Argentina post-convertibilidad”. Trabajo y Sociedad, N° 24, verano. Santiago del Estero, Argentina.

-Poy, Lucas (2014) Los orígenes de la clase obrera argentina. Huelgas, sociedades de resistencia y militancia política, 1888-1896. Buenos Aires: Imago Mundi.

-Retamozo Martín y Morris, Belén (2015). “Sindicalismo y Política. La Central de Trabajadores Argentinos en tiempos kirchneristas”. Estudios Sociológicos, Vol. 33, núm. 97, enero-abril, pp. 63-89. El Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos.

-Rosi, Alejandro (2015) “El Sindicalismo y su influencia en las políticas de Kirchner”. Trabajo presentado en las V Jornadas de Jóvenes Investigadores UBA. Recuperado de: <http://jornadasjovenesiigg.sociales.uba.ar/files/2015/04/Rossi.pdf>

-Schipiani, Andrés (2012). “Los motivos de la fractura: Las razones históricas, institucionales y políticas de la división de la CGT”. Le Monde Diplomatique. Edición Nro 157 - Julio de 2012

-Soca, Fernanda (2011).”Cooperación e intercambio: El caso de Néstor Kirchner y Hugo Moyano”. Trabajo presentado en las VI Jornadas de Jóvenes Investigadores Humanidades y Ciencias de la Educación. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de en:http://jornadasjovenesiigg.sociales.uba.ar/files/2015/04/eje11_soca.pdf

-Svampa, Maristella (2007) “Las Fronteras del gobierno de Kirchner-Entre la consolidación de lo viejo y aspiraciones de lo nuevo”. Cuaderno del CENDES, Vol. N° 24. Mayo-Agosto. Caracas (Venezuela), pp. 39-61.

-Varela, Paula (2014) “Los sindicatos en la Argentina kirchnerista: entre la herencia de los 90´ y la emergencia de un nuevo sindicalismo de base”. Programa de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda, ARCHIVOS de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda, núm. 2, pp. 77-100. Recuperado de: <http://www.archivosrevista.com.ar.ca1.toservers.com/contenido/wp-content/uploads/2014/09/Varela.pdf>

Fuentes periodísticas

- Diarios: La Nación y Página 12

BIBLIOGRAFÍA UNIFICADA

- Abal Medina, Paula (2014) “Dilemas y desafíos del sindicalismo argentino. Las voces de dirigentes sindicales sobre la historia política reciente”, en Revista Trabajo y Sociedad N° 24, verano 2015, Santiago del Estero, Argentina. Recuperado de: www.unse.edu.ar/trabajosociedad
- Acuña, Hugo; Kessler, Gabriel; Repetto, Fabián (2002) “Evolución de la política social argentina en la década de los noventa: cambios en su lógica, intencionalidad y en el proceso de hacer la política social”. Center for Latin American Social Policy -CLASPO- The University of Texas. Austin. Recuperado de: <http://www1.lanic.utexas.edu/project/etext/llilas/claspo/overwies/argsocpol90s.pdf>
- Albalade, Joaquín J. (1994) “La participación de los trabajadores en la tecnología. Un enfoque sociocultural de la participación en empresas del sector auxiliar del automóvil de Cataluña” [Tesis Doctoral]. Universidad de Barcelona. España.
- Armelino, Martín (2005). “Resistencia sin integración: protesta, propuesta y movimiento en la acción colectiva sindical de los noventa. El caso de la CTA. Naishtat, Francisco, Schuster, Federico; Nardacclione, Gabriel y Pereira, Sebastián (comps.). Estudios sobre protesta social y acción colectiva en la Argentina contemporánea. Prometeo, 2005, Buenos Aires.
- “La protesta laboral en los ‘90. El caso de la CTA”, en Revista Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires.
- Astorga, A.; Van der Bijl, B. (1991): “Manual de diagnóstico participativo”. CEDEPO-Editorial Humanitas. 2ª.ed. Bs. Aires.
- Bakchellian Eduardo (2000) “El error de ser Argentino” Vida, Pasión y Desventuras de un Industrial. La Historia de GATIC S.A. La historia de un país. Ed. Galerna. Buenos Aires. Argentina.
- Battistini, Osvaldo; Alfie Ana (2010) “El modelo sindical en crisis”. Series Documento de Debate- Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.cefs.org.ar/article84.html>
- Benes, Enzo y Fernández Milmanda, María Belén (2102) “El nuevo

liderazgo sindical en la Argentina posneoliberal: el caso del gremio de Camioneros”, en Revista de Desarrollo Económico, volumen 52, N° 205. Abril-Junio pp. 31-62 Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/23612372>

- Bilbao, Rocío Soledad. Gil Libarona, Verónica, Herrera Viana, Ana Paula. (2007) “Crisis del Sindicalismo en la Argentina. La CTA como alternativa gremial” Ciencias Políticas. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Disponible en: www.icesi.edu.co/ret/documentos/Ponencias%20pdf/205.pdf

- Brumat Decker, Nereida (2001) “Sindicatos en la Argentina. Legislación y Razón de Equilibrio Social. Ediciones Ciccus. Buenos Aires. Capítulo 4

- Camarero, Hernán (2007) A la conquista de la clase obrera: los comunistas y el mundo del trabajo en la Argentina, 1920-1935. Buenos Aires: Siglo XXI.

- Cappelletti, Beatriz; Byk, Edith (2008) “Juventud y Trabajo en la Argentina: Diagnóstico y Visión de los actores” Revista del Trabajo N° 6. Agosto-Diciembre 2008. Buenos Aires.

- Carrera, Nicolás. (2000). “Reestructuración Productiva y formas de protesta social en la Argentina”. Capítulo III en Reestructuración Productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina. CLASCO. Bs, As. Argentina. Disponible en <http://bibliotecavirtual.clasco.org.ar/clasco/gt20101108224828/3carrera.pdf>

- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (2002) “La juventud y los sindicatos. Intereses en común” Documento base. Recuperado: http://www.csa-ccsi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=juventud-csacc&catid=25notas-y-articulos&Itemid=2496lang=en

- Contartese, Daniel; Criado, Roberto (2003) “Argentina 2001-2002: Los sindicatos ante las crisis”. Artículo presentado en el 6° Congreso Nacional de Estudios de Trabajo-ASET. Buenos Aires, Agosto de 2003.

- Coraggio, José L. (2004) Foro Temático sobre Economía Social y Solidaria. Comité Movilizador de Buenos Aires. Argentina.

- 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.
- “Empresas Recuperadas y Trayectoria Sindical” Un estudio de caso, en VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET. Buenos Aires. Argentina.
- Del Campo, Hugo (1983) Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable. Buenos Aires: CLACSO.
- Del Castillo, Efraín (1984) “Sindicalismo: Factor de Poder Político”. Editorial Depalma. Buenos Aires.
- Delamata, Gabriela (2002). “De los estallidos provinciales a la generalización de la protesta en Argentina”. Perspectivas y contexto en la significación de nuevas protestas. Nueva Sociedad, Democracia y Política en América Latina, N °182. Noviembre/Diciembre 2002.
- Delgado, Godinho (2009). “Sindicalismo Latinoamericano y Política de Género”. Análisis y Propuestas. Friedrich-Ebert-Stiftung Sindical Regional. Representación en Uruguay.
- Diez, Clarisa (2016) Néstor Kirchner y la CGT de Moyano (Tesis de grado). Universidad Nacional de Rosario. Rosario, Santa Fe. Recuperado de: m.rephip.unr.edu.ar/handle/2133/6224?show=fullth

- Drolas, Ana (2007) “Modelo sindical y resistencias. Las experiencias diferenciales de Capital Federal y Córdoba”. V Congreso Latino Americano 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.

----- (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.

----- (2003) “Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el Sindicato” Artículo presentado en el 6º Congreso Nacional de Estudios de Trabajo-ASET. Bueno Aires, Agosto de 2003.

- Duhalde, S (2009). “La política y el sindicato. Pluralidad y tensiones”. 9º 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.

- Etchemendy, Sebastián (2011) “El retorno del gigante. Resurgimiento con ventajas y vicios del modelo Gremial Argentino”. *Le Monde Diplomatique*. Edición N° 142 -Abril de 2011.

- Etchemendy, Sebastián y Collier, Ruth (2008) “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en la Argentina, 2003-2007”, *Postdata*, N° 13. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-96012008000100007

- Fajin, Gabriel y Otros. (2003) “Fábricas y empresas recuperadas” protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad. Editorial Centro Cultural de la Cooperación. Bs As. Argentina.

- Fajin Gabriel y Julián Rebón. (2005) *El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas en “Herramienta Revista de debate y crítica marxista”* Publicación N° 28

- Fernández Milmanda, María Belén (2008) “El sindicalismo frente a la crisis de 2001. El caso de la CGT disidente”. Trabajo presentado en V Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. -

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación La Plata, Buenos Aires.

- Fontenla, Eduardo H. (2008). "Cooperativas de trabajo y empresas recuperadas". Intercop Editora Cooperativa Limitada. Bs. Aires. Argentina.

----- "Cooperativas que recuperan empresas y fábricas en crisis". Trabajo presentado en el Primer Encuentro Internacional. La Economía de los Trabajadores: Autogestión y Distribución de la Riqueza. Facultad de Filosofía y Letras-UBA. Buenos Aires. Argentina.

- Founier Marisa, Vásquez Gonzalo (2007) "Experiencias y Aprendizajes en la Construcción de otra Economía" Estudio sobre emprendimientos socioeconómicos asociativos. Instituto del conurbano. Univercidad Nacional de General Sarmiento. Buenos Aires. Argentina

- Germani, Gino (1974) Política y sociedad en una época de transición. Buenos Aires: Paidós.

- Godio, Julio (1993) "Economía de Mercado, estado regulador y sindicatos". Editorial Legasa. Buenos Aires. Capítulo 1 y 2

- González Gil, Adriana (2006). "Acción colectiva en contextos de violencia prolongada". Estudios Políticos N ° 29. Medellín Julio-Diciembre 2006.

- 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.

- Horowitz, Joel (2004) Los sindicatos, el Estado y el surgimiento de Perón 1930/1946. Buenos Aires: Eduntref.

- Iñigo Carrera, Nicolás (2000) La estrategia de la clase obrera, 1936. Buenos Aires: La Rosa Blindada.

- James, Daniel (1988) Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976. Buenos Aires: Sudamericana.

- Lagorio, Catalina (2015) "El Sindicalismo, ¿Bastión del Kirchnerismo?"

QUESTION – Revista especializada en Periodismo y Comunicación. Vol. 1, Nº 46. Abril-Junio. Recuperado de: <http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/viewFile/2505/2193>

- Lattuada y Renold (2000) en Liliana Pagliettini; Carlos, Carballo Gonzalez; Jorge, Domínguez. (2003) Agroalimentaria. Nº16. Cambios en el Comportamiento Organizacional de las Cooperativas en el Complejo Arrocerero del MERCOSUR. Bs. As. Argentina.

- Lavaca (ED) (2004) “Sin Patrón”. Fábricas y Empresas recuperadas por sus trabajadores: Una Historia una Guía. 1º Edición. Lavaca Editora. Buenos. Aires. Argentina.

- Levin y Verbeke, (1997). “El Cooperativismo Argentino en Cifras”. Tendencias en su evolución: 1927-1997, Ediciones Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Argentina.

- Lombardi Jorge, y Otros. (2001) “La participación del tercer sector en las decisiones de viviendas.” Universidad de Chile. Chile.

- Lucita, Eduardo; (2002). “Fábricas ocupadas y gestión obrera en Argentina. Ocupar, resistir, producir” en Revista Cuadernos del Sur, Buenos Aires. Argentina.

- Marie-Claire Malo (2004). La Gestión Estratégica de las Cooperativas y de la Asociación de la Economía Social.

- 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.

----- (2004) “Sindicalización: incentivos en la normativa sociolaboral” Cuadernos del Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES) Nº 4. ISSN 1668-1053. Buenos Aires Lugar

- Martí Juan Pablo, Jorge Bertullo, Cecilia Soria, Diego Barrios y Milton Silveira, Alfredo Camilletti, Daniel Tevez, Javier Guidini y Andrea Herrera. (2004) “Empresas recuperadas mediante cooperativas de trabajo”. Viabilidad de una alternativa. Unidad de Estudios Cooperativos de la Universidad de la República, Uruguay. Instituto de Estudios Cooperativos de la Universidad de la Plata, Argentina

- Marticorena, Clara (2015) “Avances en el estudio de la relación entre sindicalismo y kirchnerismo”. *Sociohistórica*, N° 36, 2º Semestre. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de <http://www.sociohistorica.fahce.unlp.edu.ar/>
- Matsushita, Hiroshi (1983) *El movimiento obrero argentino, 1930-1945, sus proyecciones en los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Meyer Roberto y Pons José (2004) “La gestión de las empresas recuperadas” Centro Cultural de la Cooperación. Cuaderno de Trabajo N°42. Buenos Aires. Argentina.
- Miranda, Ana (2008) “Los jóvenes, la educación secundaria y el empleo a principios del siglo XXI”. *Revista del Trabajo* N° 6. Agosto-Diciembre 2008. Buenos Aires
- Murillo, Victoria (2013) “Cambio y continuidad del sindicalismo en democracia”. *Revista SAAP*, Vol. 7, N° 2 Noviembre. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-19702013000200012
- Murmis, Miguel y Portantiero, Juan Carlos (1987) *Estudios sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- 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.
- Novick, Marta (2001) “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales”. En De la Garza, Enrique (coord.) “Los sindicatos frente a procesos de transición política “. CLACSO-Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Organización Internacional del Trabajo (2010) “Trabajo digno: Una meta en común entre la juventud y los sindicatos”. Documento Guía-Ginebra. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.html>.
- (2004) “Recomendaciones sobre la Promoción de Cooperativas-R 193”. Ediciones Alianza Cooperativa Internacional. Bs. As. Argentina.

----- (2004) El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente” Documento base de la 93ª Reunión. Ginebra. Recuperado de: http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/rep-vi_es.pdf

- Palomino, Héctor (2005) “Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina”. En libro: Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. Enrique de la Garza Toledo (compilador). Colección grupos de trabajo de CLASCO, Buenos Aires, Argentina. 2005. Disponible en <http://bibliotecavirtual.clasco.org.ar/ar/libros/grupos/sindi/palomino.pdf>

----- (2005). “Los Cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales” En Suriano, J. (Director). Dictadura y Democracia (1976-2001) (378-439). Nueva Historia Argentina, Sudamericana. Bs As.

- Palomino, Héctor y Trajttemberg, David (2006) “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina” Revista de Trabajo - Año 2 -Número 3-Julio a Diciembre 2006

-Payo Esper, Mariel (2015) “Algunas consideraciones en torno al Salario Mínimo y a la dinámica de la CGT en el Consejo del Salario en la Argentina post-convertibilidad”. Trabajo y Sociedad, N° 24, verano. Santiago del Estero, Argentina.

- Perbellini Melina; Tifni Evangelina. (2007) “Nuevas formas de organización del trabajo: las empresas recuperadas. Un estudio de caso.” Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET). Facultad de Ciencia Política y RR.II. UNR. Argentina.

- Poy, Lucas (2014) Los orígenes de la clase obrera argentina. Huelgas, sociedades de resistencia y militancia política, 1888-1896. Buenos Aires: Imago Mundi.

- Quintanilla, (1988) en Albalade Joaquín J. (1994) “La participación de los trabajadores en la tecnología” Un enfoque sociocultural de la participación en empresas del sector “auxiliar” del automóvil de Cataluña. España.

- Rapoport, Mario (2003) Historia Económica, Política y Social de la Argentina: 1880-2000. Ed. Macchi. Buenos Aires. Argentina

- Razeto Milagro Luís. (1988) “Economía de solidaridad y mercado

democrático” Libro. III Edición. Programa de Economía del Trabajo (PET) Academia de Humanismo Cristiano. Santiago. Chile.

- Reblon Julián. (2004) “Desobedeciendo al Desempleo” La experiencia de las empresas recuperadas. Ediciones PICASO-La Rosa Blindada, Buenos Aires. Argentina. Recuperado de: <http://www.fcpolit.unr.edu.ar/politicassocial1/files/2015/08/c-Los-cambios-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>

- Retamozo Martín y Morris, Belén (2015). “Sindicalismo y Política. La Central de Trabajadores Argentinos en tiempos kirchneristas”. Estudios Sociológicos, Vol. 33, núm. 97, enero-abril, pp. 63-89. El Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos.

- Rosi, Alejandro (2015) “El Sindicalismo y su influencia en las políticas de Kirchner”. Trabajo presentado en las V Jornadas de Jóvenes Investigadores UBA. Recuperado de: <http://jornadasjovenesiigg.sociales.uba.ar/files/2015/04/Rossi.pdf>

- Ruggeri, Andrés. (2005) “Las Empresas Recuperadas en Argentina” Informe del Segundo Relevamiento del Programa Facultad Abierta. Facultad de Filosofía y Letras. 1º Edición. Buenos Aires. Argentina.

- Sánchez, García E. (2007). “El concepto de actor, reflexiones y propuestas para la Ciencia Política. Revista de investigación social. Junio, Año/Vol. 3, Numero 006. Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Distrito Federal, México.

- Schipiani, Andrés (2012). “Los motivos de la fractura: Las razones históricas, institucionales y políticas de la división de la CGT”. Le Monde Diplomatique. Edición Nro 157 - Julio de 2012

- Soca, Fernanda (2011).”Cooperación e intercambio: El caso de Néstor Kirchner y Hugo Moyano”. Trabajo presentado en las VI Jornadas de Jóvenes Investigadores Humanidades y Ciencias de la Educación. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de en:http://jornadasjovenesiigg.sociales.uba.ar/files/2015/04/eje11_soca.pdf

- 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.

- Suárez, Daniel (2005). “Conflicto social y protesta docente en América Latina. Estudio de caso: El conflicto docente en Argentina (1997-2003). Ensayos & Investigaciones del Laboratorio de Políticas Públicas – Buenos Aires – Junio de 2005, N° 4. ISBN: 987-22071-1-9.

- Svampa, Maristella (2007) “Las Fronteras del gobierno de Kirchner-Entre la consolidación de lo viejo y aspiraciones de lo nuevo”. Cuaderno del CENDES, Vol. N° 24. Mayo-Agosto. Caracas (Venezuela), pp. 39-61.

----- (2007). “Los avatares del sindicalismo argentino”. Bs. As. Argentina. Publicado en Le Monde Diplomatique. Año VII. N° 91. Enero 2007. Bajo el título Profunda ruptura de lealtades. www.maristellasvampa.net/archivos/period17.pdf

- Telese, Miguel (2006): “Cooperativas de Trabajo: Conflictos y soluciones. Participación en los concursos y en las empresas recuperadas: Aspectos prácticos contables, impositivos y previsionales”. Librería Editorial Osmar D. Buyatti. Bs. Aires

- Tezanos, José F. (1987) “La democratización del trabajo” Editorial Sistema. Madrid. España.

- Vales, Laura (2008) “Ni cuentapropistas, ni patronos”. Diario Página 12. Buenos Aires, 15 de setiembre de 2008.

- Varela, Paula (2014) “Los sindicatos en la Argentina kirchnerista: entre la herencia de los 90’ y la emergencia de un nuevo sindicalismo

de base”. Programa de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda, ARCHIVOS de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda, núm. 2, pp. 77-100. Recuperado de: <http://www.archivosrevista.com.ar.ca1.toservers.com/contenido/wp-content/uploads/2014/09/Varela.pdf>

----- (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.

