

secretaría de cultura



**Características de las bases sindicales del
sector privado de la CTA**

*Informe final**

* En este texto el uso del género masculino sólo pretende facilitar la lectura del Documento.

Indice

Presentación

I. La situación de los trabajadores

I.1. Introducción

I.2. La situación de los trabajadores en la última década desde la mirada de los dirigentes sindicales

II. Características de las bases sindicales de la actividad privada de la CTA

II. 1. Introducción

II.2. Las prácticas sindicales

II. 2.a. Trayectorias sindicales, papel de los trabajadores y propuestas alternativas

II. 2. b. Las luchas

II. 2. c. Relaciones intergeneracionales y las necesidades de formación

II.2. d. La articulación territorial

II.3. Las características de la organización sindical

II. 3.a. Democratización del sindicalismo y libertad sindical

II.3. b. La autonomía sindical

II.3.c. La asamblea, el rol del delegado y de la negociación colectiva

II.3. d. Las características cúpulas sindicales

II. 3.e. El papel de la CTA

IV. Reflexiones finales

V. Bibliografía

Presentación

Este trabajo se propone contribuir a la caracterización de las bases sindicales del sector privado de la *CTA*. Como es sabido, en las resoluciones de los sucesivos Congresos de nuestra *Central* se proclamó que la organización sindical de los trabajadores de la actividad privada constituye una prioridad estratégica de la *CTA* y, en consonancia con este propósito, esta investigación aborda las prácticas de los dirigentes sindicales de este sector. De este modo, y en el marco de procesos que apuntan a la democratización del sindicalismo argentino, se abre un camino para producir conocimientos sobre algunas de las facetas más significativas que plantean estas experiencias gremiales: la importancia que le otorgan al rol del delegado en los lugares de trabajo y a la autonomía sindical, la lucha contra el sindicalismo empresarial y la burocracia sindical y el papel de la *CTA* en esta dinámica.

Con este telón de fondo, este estudio se planteó los siguientes objetivos generales:

- Conocer los enfoques políticos y sindicales a partir de los cuales los dirigentes del sector privado de la *CTA* desarrollan sus prácticas gremiales, como, también, las caracterizaciones que realizan respecto de la situación de la clase trabajadora;
- Aportar conocimientos sobre las perspectivas que asumen los dirigentes en relación a: a) el sindicalismo empresarial y la burocracia sindical, b) los sectores empresarios/patronales, c) la acción estatal en las esferas laborales y sindicales;
- Impulsar la participación de los dirigentes sindicales en la construcción colectiva del conocimiento y en debates que contribuyan a la transformación de la realidad político/sindical de la que forman parte, a partir de la promoción

de ámbitos de reflexión colectiva vinculados con las estrategias propias de la “investigación-acción-participativa”.

En el marco de estos objetivos generales, esta investigación adoptó un enfoque de tipo cualitativo. Así, para conocer las perspectivas de estos dirigentes respecto de su participación en estas experiencias gremiales, la indagación privilegió las lecturas/interpretaciones que sobre estas prácticas y sus contextos realizan los dirigentes. De este modo, y en función de este propósito, fueron utilizadas entrevistas semi-estructuradas individuales y grupales, en tanto se trata de una metodología que permite recoger las visiones que los dirigentes elaboran sobre el campo laboral y sindical de los que son protagonistas. El estudio procura reconstruir los sentidos que configuran a estas prácticas y a las acciones colectivas de los trabajadores y, en paralelo, se plantea establecer relaciones entre las perspectivas de los dirigentes, sus trayectorias, el sello subjetivo que le imprimen a cada una de ellas, los aspectos identitarios que sobresalen y el escenario macrosocial vinculado con la dinámica del movimiento de los trabajadores (Davolos, 2012). Como parte de las estrategias metodológicas adoptadas, el estudio contempla un abordaje vinculado con la “investigación-acción-participativa”. Con este telón de fondo, luego de la realización del informe de esta investigación, se elaborarán artículos/documentos de trabajo que serán discutidos por los dirigentes sindicales para, y como ya adelantamos, producir nuevos conocimientos relacionados con la realidad político/sindical en la que se hallan inscriptos y profundizar, así, los procesos de transformación social de los que son protagonistas.

Sobre esta base, en este proyecto participaron las siguientes organizaciones del sector privado de la CTA:

- o FeTERA- Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina;

- o NOS- Nueva Organización Sindical Gastronómica;
- o Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones);
- o SINDECAF-San Nicolás- Sindicato de Empleados de Casa de Familia;
- o SUPA-Campana- Sindicato Unido de Portuarios Argentinos;
- o UCRA-Unión de Conductores de la República Argentina;
- o UETTEL-Unión de Empleados Técnicos de la Telecomunicaciones.

Al mismo tiempo, y en función de elaborar un marco de mayor alcance para el análisis de estas prácticas, también participan de este proyecto *dos integrantes la Mesa Ejecutiva Nacional de la CTA*.

Como puede observarse, el universo relevado en este trabajo conforma un campo heterogéneo constituido por diferentes experiencias sindicales que albergan una variedad de recorridos y herencias históricas, trayectorias sindicales y laborales, alcances territoriales y grados de participación política. Y es que no estamos hablando de un sindicalismo “a secas”, sino, mas bien, y como parte de una construcción histórica y social, nos abocamos a conocer las diversas condiciones institucionales y del contexto en las cuales desarrollan sus estrategias, la gama de concepciones político-ideológicas, formas organizativas y horizontes de lucha que hay en juego.

El Informe que se desarrolla a continuación se organiza sobre la base dos capítulos. Por un lado, en el *capítulo I* se acerca un sucinto mapa sobre la situación de los trabajadores desde la perspectiva de los dirigentes entrevistados y, posteriormente, en el *capítulo II* nos abocamos a caracterizar los enfoques políticos y sindicales a partir de los cuales los dirigentes encaran sus prácticas como, también, delinear sus principales retos. En las *reflexiones finales* puntualizamos algunos de los elementos más significativos de ambos capítulos y planteamos los desafíos y horizontes alrededor de los cuales giran las prácticas de los dirigentes del sector privado de la CTA.

Capítulo I

La situación de los trabajadores

I. 1. Introducción

La situación de los trabajadores en la Argentina se halla estrechamente vinculada con los profundos procesos de transformación social ocurridos en nuestra historia reciente. Desde que se instala en nuestro país un nuevo modelo de dominación bajo el signo del neoliberalismo, se abre una etapa histórica marcada por una gran asimetría, visible en la fragmentación y pérdida de poder de los sectores populares y en la mayor concentración política y económica en las elites de poder internacionalizado (Kessler, Svampa y González Bombal; 2010). Durante este proceso, la ofensiva del capital frente al trabajo y la regresiva distribución del ingreso constituyeron ejes sobre los cuales recayó la construcción de este nuevo modelo dominante. Los cambios en las relaciones de clase y la destrucción de la organización y el poder de los trabajadores en el país fueron decisivos para asegurar la instauración de un nuevo patrón de acumulación del capital y alcanzar, así, el quiebre de las condiciones de vida vinculadas con el trabajo asalariado y de las protecciones sociales inscriptas en los derechos laborales (Basualdo, 2008; Grassi, 2004).

Como es previsible, estas transformaciones reconfiguraron el papel del Estado, en tanto se vieron reformulados sus patrones de interacción con los diferentes sectores sociales. En términos generales, las reformas estatales pusieron en marcha políticas de ajuste, privatizaciones de las empresas públicas, descentralización de un conjunto de funciones del Estado Nacional hacia las provincias y los municipios, nuevas relaciones con el mercado que significaron tanto la desregulación del mercado doméstico como la apertura hacia el

mercado mundial (Bonnet, 2012), junto con la implementación de políticas asistenciales hacia los sectores empobrecidos.

Es desde entonces que se configura un nuevo mundo del trabajo. Mundo que abrió las puertas al establecimiento de reglas que favorecieron notoriamente al capital y, consiguientemente, fue por este camino que se produjo el desmantelamiento de gran parte de las conquistas obreras junto con un aumento considerable de la explotación hacia los trabajadores. La flexibilización laboral constituyó un eje alrededor del cual se asentaron las reformas laborales profundizadas en la década de 1990. Tal como señalan Cifarelli y Martínez (2009), la denominada "flexibilización laboral" implica dejar de manera arbitraria en manos del capital las formas de contratación y el uso de la fuerza del trabajo. En este marco, ambos autores dan cuenta de la entrada y profundización de la precarización laboral, visible en la intensificación de los ritmos de trabajo, la extensión de la jornada laboral, el sufrimiento en el trabajo, el incremento del trabajo en negro, la flexibilidad en los contratos, las falsas cooperativas, como, también, el ficticio trabajo autónomo (facturación, contratos de locación de obra, etc.). Como es previsible, las variadas formas de contratación vigentes (contratados, efectivos, pasantes, becarios) no hacen más que fragmentar a la clase trabajadora, debilitar su solidaridad de clase y resquebrajar la distancia generacional; situación que se agudiza con el avance de las tercerizaciones, es decir de la transferencia de parte de la actividad a empresas de terceros (Cifarelli y Martínez, 2009). Mediante este "golpe" a los trabajadores, el capital ha logrado imponer reglas de juego abusivas que intensifican la explotación y, consiguientemente, disminuyen los costos laborales. Es bajo estas condiciones que se consolidan relaciones desiguales de poder que, naturalmente, impactan en la autonomía del trabajo (Davolos, 2012). Como es de esperar, estas transformaciones se produjeron mediante intervenciones estatales que abarcan la formulación de políticas laborales y el establecimiento de nuevos marcos normativos (Lenguita, 2011).

Los cambios en el escenario político nacional ocurridos a medida que avanza el nuevo siglo produjeron una nueva dinámica en los mercados laborales. Ciertamente, las condiciones de vida de los sectores populares se vieron modificadas desde el año 2003. La recuperación del empleo, la reemergencia del conflicto sindical expresan un conjunto de cambios en el escenario económico y social de nuestro país. No obstante, esta situación convive con la permanencia de una estructura del empleo semejante a la ya instalada durante el período previo al 2001, en tanto se mantuvieron los bajos indicadores de trabajo registrado como, también, las brechas entre segmentos de trabajadores debido a la heterogeneidad de la estructura productiva. Es por estas razones que puede observarse que los trabajadores insertos en los distintos segmentos gozan de condiciones laborales y contractuales divergentes (Davolos, 2012). Al tiempo, esta situación se agudiza debido a la existencia de “sectores que responden a la ‘cultura de la asistencia’, dependientes del Estado y sus instituciones sociales, apesados en la lógica de sobrevivencia, hoy naturalizada, por los sectores ligados a la pobreza estructural” (Kessler, Svampa y González Bombal; 2010).

Sea como sea, estos procesos dieron lugar a la conformación de nuevos sujetos laborales que, ciertamente, se distancian del asalariado tradicional, en tanto se ven desdibujados los límites mediante los cuales se diferenciaba el trabajo asalariado de otras formas de trabajo. Previsiblemente, esta situación impacta “en el orden de lo social, en las trayectorias laborales individuales, en las estrategias de supervivencia, en la reconfiguración de identidades y en los modos de representación del trabajo que dotan de sentido a sus acciones individuales y colectivas” (Davolos, 2012). Como es de esperar, en el interior de esta tendencia general, se vieron deteriorados los rasgos que conformaban la identidad de los trabajadores y, consiguientemente, su pertenencia de clase.

Yendo a la actualidad, lo que se observa es que el crecimiento económico ocurrido en el período 2003-2012 no impactó positivamente en los trabajadores.

Y es que en los hechos, el aumento del empleo no derivó una disminución de la pobreza, mientras que sí persiste la informalidad laboral, los magros ingresos (el 35 % de los ocupados percibe un ingreso menor al salario mínimo fijado en 3600\$) y un 60, 5% de los jóvenes (entre 15 y 24 años) que se hallan en la informalidad (Campos y Kalos, 2014).

A partir de la mirada de los dirigentes que forman parte de este estudio, en este capítulo trazamos un panorama sobre las críticas condiciones de trabajo que signan la vida de los trabajadores en la Argentina. Un recorrido que permite delinear trayectorias laborales, sus contextos políticos y sociales, modos de analizar la situación de los trabajadores y las intervenciones patronales y estatales. Se trata de visiones que ya sea por sus anhelos, o bien por los problemas que ponen de relieve, enfatizan la necesidad de fortalecer el poder y la unidad de la clase trabajadora.

I. 2. La situación de los trabajadores en la última década desde la mirada de los dirigentes sindicales

En este punto nos abocamos a caracterizar la situación de los trabajadores en la última década según la mirada de los dirigentes que participaron de este estudio. Es sabido que, luego de la crisis del año 2001, diversos factores políticos, sociales y económicos provocaron que, a partir de la ruptura de la convertibilidad, comience a registrarse un aumento considerable del empleo. Sin embargo, lo cierto es que ese crecimiento del empleo no fue acompañado por una mejora en las condiciones de trabajo y, en este contexto, permanecen vigentes muchos de los elementos presentes en la década de los noventa. Así lo delinea un dirigente sindical:

El crecimiento del empleo lo generó la ruptura de la convertibilidad. Se hizo en condiciones muy complicadas en cuanto a la calidad del empleo, y el modelo sindical sigue operando en esa línea. La poca negociación colectiva no fue para mejorar las condiciones, salvo en excepciones.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

En lo que sigue, realizaremos una aproximación a las ópticas que sostienen los dirigentes sindicales de la CTA sobre diversas facetas que se ponen en juego en los ámbitos laborales:

- o las relaciones capital/trabajo y la superexplotación;
- o la situación de los derechos laborales;
- o la precarización, tercerización, inestabilidad y trabajo no registrado;
- o la "identidad" de los trabajadores y la formación profesional.

I. 2. a. Las relaciones capital/ trabajo y la superexplotación

Ya mencionamos que la llegada del neoliberalismo implicó un duro golpe para la clase trabajadora y que, desde entonces, se instauró un nuevo patrón de acumulación del capital que aseguró el aumento significativo de su tasa de ganancia. Ciertamente, se trata de un proceso que presenta diferentes facetas. Por un lado, su forma más conocida vinculada a cómo se distribuyen las ganancias entre los trabajadores y las empresas, tal como lo ejemplifica este dirigente sindical:

¿Cuánto del paquete de yerba es costo laboral? Cuando uno compra un paquete de un kilo, el 25% es para el trabajador, el resto se lo llevan los molinos, los patronos, etc..

Dirigente del Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones).

Resulta evidente que el aumento de estas asimetrías entre las ganancias de los patronos y la de los trabajadores se halla inexorablemente asociada al debilitamiento del poder de la clase trabajadora. Aquí un dirigente describe una de las caras que muestra las actuales relaciones de poder entre el capital y el trabajo y, de este modo, nos habla de la escasa participación que tiene su gremio en las paritarias:

Ésta no es una "década ganada", como dice la presidenta. A los trabajadores cada vez nos alcanza menos la plata y, en nuestro caso, ni siquiera podemos discutir en paritarias, porque estamos supeditados a lo que arregle la UOCRA, que es un gremio que no tiene nada que ver con nuestra actividad y eso es gravísimo.

Dirigente de UETTEL

Claro está que la participación del Estado es clave para el sostenimiento de las tasas de ganancias del capital. Un Estado que, por un lado, promovió durante los años noventa una transformación jurídica con Leyes como la 24.013/91, la 24.465/95 y la 25.250 del 2000 que abrieron paso a la flexibilización laboral, en tanto sus cláusulas admiten y respaldan modalidades de empleo que desregulan el mercado e informalizan el trabajo. Y, por otro lado, un Estado que con sus decisiones políticas, como son los subsidios que giran a determinadas empresas, ofrece herramientas decisivas para mantener y aumentar la ganancia de los grupos económicos. Así cuenta un dirigente de qué se tratan estas asimetrías:

Han creado otro subsidio, con otra resolución, favorable a las empresas de larga distancia. O sea que el subsidio se lo sacaron y se lo volvieron a dar. Dicen que están en crisis las empresas, no es verdad. (...) Cuando yo empecé en el 78 ninguna empresa tenía subsidios. Esto empezó del 2002 para acá. Porque antes no había grupos económicos en el sector. Son una máquina de recaudar plata.

Dirigente de UCRA

Este abanico de situaciones puede acompañarse con más ejemplos que muestran cómo se sostienen o aumentan las tasas de ganancias de las empresas. De este modo, podemos recordar la quita de derechos hacia ciertos gremios, como el laudo de los gastronómicos, y el caso más revelador de los últimos años: el impuesto al trabajo que afecta a miles de trabajadores.

Los dirigentes entrevistados señalan diferentes situaciones en las que se observa un incremento de la superexplotación, es decir un aumento de las ganancias del capital debido a la instalación de condiciones de trabajo abusivas para los trabajadores. Un panorama en el que, en un conjunto de empresas, está presente la prepotencia/violencia patronal y que, por sobre todo, tienen al ajuste, la precarización, la baja de sueldos como evidencias claves. En la misma sintonía, se hace visible que, como ya adelantamos, permanecen condiciones de trabajo adversas para los trabajadores y, como es previsible, este conjunto de factores se traduce en un aumento de la explotación y de la superexplotación. En palabras de un dirigente:

Lo que no se negocia son condiciones. Esto lleva implícito que hay libertad para aumentar la explotación. Tranquilamente se puede negociar un aumento de 25%, pero te aumentan las horas de trabajo. O bien estas nuevas cláusulas que dicen que podés laburar hasta 12 hors diarias, en la medida en que mantengas el límite semanal. Entonces te matan. Este modelo cerró en gran parte con superexplotación en el sector privado y mucha precarización en el Estado.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

En los jóvenes se observa con nitidez situaciones de abuso y sobreexplotación, ya sea vía precarización, trabajo en negro, persecución y/o los despidos injustificados. En lo que sigue, dirigentes de SINDECAF dan cuenta de la situación de los jóvenes:

Conozco chicas que son empleadas de comercio. Desde principios de año están trabajando en negro, no consiguen el blanqueo. Están muy cansadas, no tienen obra social, le pagan monedas. Es una casa de deportes grande y han tenido mucho problema con el tema de la afiliación al sindicato (...)Ellas quieren pagar la cuota sindical porque el día que les pase algo alguien las tiene que defender (...) Los chicos jóvenes a veces agarran cualquier cosa. (...) Yo vivo al lado de un supermercado, no tenés idea cómo las echan a las chicas. Cuando reclaman el blanqueo, ahí las echan.

Dirigentes de SINDECAF

Una mirada sobre el caso de las empleadas de casa de familia muestra que, en el interior de estos hogares, sus empleadores hacen uso de niveles de explotación y de maltrato que contemplan represalias, condiciones de servidumbre, el detrimento de la salud corporal y psíquica, junto con la negativa de registrar a sus trabajadoras: *el empleador no quiere cumplir con la ley, no quiere blanquear.*

De modo similar, las empresas tercerizadas resultan ser un caso revelador de cómo se encarna la superexplotación: *arranqué en Telefónica a los 17 años siempre en empresas tercerizadas, sintiéndome esclavo porque los sueldos siempre fueron bajos.* Dirigente de UETTEL

En los trabajadores rurales también se nota el avance de un modelo extractivo, modelo que va en detrimento de los puestos de trabajo y en el que persiste y aumenta la superexplotación. Uno de nuestros dirigentes describe este nuevo mapa rural:

Cuando uno tiene su chacra y cae el precio, se reemplaza por pino. Mil hectáreas de pino generan 4,6 empleos estables. Mil hectáreas de yerba necesitan más que cien obreros para cosecharla. En el año 1999, teníamos 2230 obreros y hoy tenemos 750. Catastrófico.

Dirigente del Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones).

En estas tierras misioneras, la situación de la explotación se complejiza, sobre todo en el caso de las mujeres. Este testimonio da cuenta del estado de cosas en el trabajo rural y nos muestra sus facetas más trágicas:

La mujer sufre una doble explotación: del patrón y del marido, en muchos casos. Tiene que ver con el machismo y los problemas de género. Hemos reducido mucho la presencia de las mujeres, porque no es trabajo para mujeres. El que cosecha puede aguantar hasta 50 años con suerte. Muchas mujeres ya no pueden seguir cosechando (...) Es un laburo que envejece por la forma de dormir, levantarse a las 4 de la mañana y volver a las 8 de la noche, la niebla, el frío, comen en el suelo, no hay sanitarios ni agua potable en los lugares de trabajo, es una cosa muy negra la que se vive.

Dirigente del Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones).

Sobre las condiciones de trabajo, las asimetrías de poder y la superexplotación giran gran parte de las reflexiones desarrolladas por nuestros dirigentes. En este marco, la situación de los derechos laborales también presenta diferente tipos de vulneraciones como son las que podemos ver a continuación.

I. 2.b. La situación de los derechos laborales

Con este telón de fondo, la mayor parte de los dirigentes señalan aspectos claves referidos a la cuestión de los derechos laborales que, en líneas generales, se mantienen en la misma situación que en los años noventa. En palabras de un dirigente:

Los derechos laborales siguen en la misma situación que en los noventa. No hay novedades, ni conciencia de una revisión de este punto. Las ocho horas desaparecieron. En algunas cosas estamos peor que en los noventa (...) No hay legislaciones progresivas.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

Ciertamente, durante los años noventa se introdujeron diversas modalidades de trabajo que permitieron avanzar sobre los derechos de los trabajadores. Uno de los dirigentes entrevistados recuerda la privatización de las empresas públicas, su papel en la vulneración de los derechos laborales y en el avance respecto de la creación de nuevos y diversificados empleadores. Así da cuenta de lo sucedido:

(...) porque la privatización no solamente generaba desocupados y pobres. Iba destruyendo el derecho laboral, los convenios colectivos; pero iba construyendo patrones, empresarios, capaces de diversificar en su propia empresa las actividades más parecidas (...) El empleador diversificado no reconocía sindicatos, precarizaba trabajadores, inventa la multifunción, etc.

Dirigente de FeTERA

Con la misma sintonía, una dirigente sindical evoca a uno de los casos más emblemáticos de los noventa en materia de vulneración de derechos laborales: las pasantías. Señala que promovieron un cambio de los estatutos y que *permitieron abonar un salario muy reducido: la mitad la pagaba el empresario, la otra mitad el estado.* Dirigente de NOS

Existen gremios, como el caso de los petroleros, donde el derecho laboral no está garantizado ni siquiera en el convenio colectivo y esto produce, según uno de nuestros dirigentes, *inestabilidad laboral, mucha violencia y despidos. Los trabajadores estables tampoco tienen garantizada la estabilidad laboral. Muchos no se animan a buscar algo mejor porque pierden el mínimo garantizado.* Dirigente de FeTERA

Semejante es la situación de los portuarios, aunque, en los últimos años, han conseguido, en algunos casos, obtener mayores derechos, como testimonia nuestro dirigente de SUPA-Campana:

En el 2005, estaba 2, 25 \$ la hora, con un régimen horario de 8 horas diarias y con cooperativas truchas (...) Entonces le dijimos, primera medida, sacamos la cooperativa trucha. Así hoy estamos 52 \$ la hora y 6 horas (...) Es que se partía de un piso muy bajo y fuimos mejorando mucho en función de lo que somos.

Dirigente de SUPA-Campana.

Finalmente, puede advertirse que el ataque a los derechos laborales posee diferentes costados. Este testimonio nos acerca una visión sobre el tipo de problemas con los que se enfrenta uno de los gremios: (...) *algunos de los graves problemas que tenemos es la falta de convenio, capacitación y seguridad laboral por mencionar sólo tres.* Dirigente de UETTEL

I. 2.c. Precarización, tercerización, inestabilidad, trabajo no registrado

Ya mencionamos que los cambios que se desarrollaron desde el año 2002 relacionados con el aumento de los puestos de trabajo de baja calidad se combinaron con condiciones de trabajo que no revirtieron la flexibilización laboral instalada desde los noventa y cuyos signos más visibles son la inestabilidad, la precarización, la tercerización, el trabajo no registrado.

Claro está que algunos de estos síntomas comienzan a registrarse en los años ochenta: *a partir del 83 mi experiencia personal es que el trabajo se vuelve inestable, entre el 83 y el 86, con trabajos por período corto.* Dirigente de FeTERA

Usualmente, en este avance sobre los trabajadores confluyen varios factores que hemos delineado. Por un lado, el papel del Estado en el sostenimiento de estas situaciones, junto con grandes abusos y prepotencias de la patronal y con el agravante que esta precarización ha sido homologada en la negociación colectiva. Resultan contundentes los datos de la realidad que muestran que el ciclo económico iniciado en el año 2003 “cierra” con mayor precarización: el 34,5% de los asalariados no está registrado. Así lo cuentan nuestros dirigentes:

Estamos viendo con gran preocupación la caída de la calidad del empleo. Ha habido un gran avance de las patronales en flexibilizar más, precarizar más, incluso más que en la década de los noventa. Esto es grave porque se ha dado a través de la negociación colectiva, homologada por el gobierno actual y además, y mucho más contundente, se da en las relaciones cotidianas dentro de las empresas. Las empresas avanzan con una prepotencia cada vez más fuerte dentro de los lugares de trabajo, sin ningún escrúpulo, a precarizar y flexibilizar cada vez más, a la polifuncionalidad de los trabajadores, y hasta a veces con violencia. Esta es la realidad, y es preocupante porque no estamos en el 2001, donde la necesidad de los trabajadores era mucho mayor, sino que se da en una etapa de crecimiento de la Argentina y generación de empleo.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

Recién mencionamos que existen números significativos y alarmantes cuando se observan las relaciones entre trabajadores registrados y en negro. En lo que sigue, un testimonio nos alerta sobre las distancias que separan a ambos grupos de trabajadores:

En el área energética está la característica de que el convenio colectivo del sector no se aplica a la mayoría de los trabajadores de las distintas industrias. Un convenio de petrolero no es abarcativo de más del 20 o 30 % de los trabajadores petroleros. Esto porque hay muchos que trabajan en negro o tercerizados, a los que las empresas recurren para pagar salarios más bajos.

Dirigente de FeTERA

La precarización configura un panorama que se vuelve más crítico al sancionarse la nueva Ley de Riesgos de Trabajo (Ley 26.773/12) que mantiene el sistema creado por la Ley 24.557 del año 1995 y que coloca al trabajador en la disyuntiva de elegir entre ir a la justicia y cobrar rápidamente un resarcimiento por daño ocasionado por un empleador. Aquí nos muestran los problemas que origina esta ley:

(...) Esto está agravado por la nueva Ley de Riesgos de Trabajo, porque la propia Ley no prevé nada como materia de prevención, sino que vuelve a asentar la figura de las ART y de la plata sobre todo lo demás. Además de condicionar al trabajador, le pone la zanahoria para que no reclame en la justicia. Condiciona económicamente, lo cual demuestra la riqueza de las empresas, sin ocuparse de la salud y la seguridad en los trabajos (...)

Integrante de la mesa Ejecutiva Secretariado Nacional

Ya adelantamos que la precarización impacta de diferentes maneras en la vida social y que crea condiciones que llevan a los trabajadores a transformarse en víctimas fatales de este sistema. Como es previsible, vivir sin reaseguros y bajo presión para poder asegurar un salario se cobra, en algunos casos, la vida de los trabajadores. Protagonistas de este tipo de trabajos aluden a los riesgos con los que se enfrentan:

(...) Hacer instalaciones es un trabajo de riesgo y nosotros hemos perdido muchas vidas y cobramos dos mangos. En la actividad de la construcción, aunque también existen situaciones de riesgo para algunos trabajadores, el convenio contempla categorías que no sirven para ser aplicadas en nuestro caso. Por ejemplo, se nos considera personal "por hora" cuando la empresa nos paga por "producción". Muchos compañeros se levantan pensando que tienen que hacer producción no sólo para darles de comer a sus hijos sino para pagar en primer término el combustible para mover los vehículos y poder dar un servicio a Telefónica. La presión por alcanzar la producción nos hace tener jornadas

laborales extensas y sin duda termina siendo causa de tantas muertes. Es una vergüenza que esto suceda y el único que denuncia es UETTEL (...)

Dirigente de UETTEL

Pero la precarización no sólo atraviesa la vida de los trabajadores y trabajadoras. También precariza la vida y genera diferentes tipos de tragedias. En este relato se observa cómo la precariedad y la precarización se puede cobrar la vida de los usuarios:

(...) Nosotros tenemos conflictos con las empresas de larga distancia por el tema de la adulteración de los controles de velocidad. Eso fue una gran lucha nuestra que logramos, se logró respetar el límite de velocidad (...) Ellos son los grupos, que tienen la plata y hacen lo que quiere. Nosotros peleamos por el convenio colectivo y también por el pasajero. El tema del descanso: presentamos un proyecto de Ley en el 2006, se disminuía el 80% de los accidentes en ruta. Hasta el día de hoy esperamos que se trate en comisión. Nosotros estamos primeros en accidentes de ruta en comparaciones internacionales. Hay rutas que ya no tendrían que existir, deberían ser autovías. Nosotros tenemos una libreta de trabajo manual que ya está caduca.

Dirigente de UCRA

La precarización del mundo laboral cuenta con casos particulares, cómo es el caso de los trabajadores formales que están en negro, no registrados. Así lo señala un dirigente:

Hay otro elemento: el trabajo no registrado formal. Está subiendo, en niveles de acuerdo al INDEC de 34.7%. Es el trabajador de la economía formal, que está en relación de dependencia, pero no está registrado. Está en negro. Ha permanecido en altísimos niveles. El Ministro de Trabajo dijo el año pasado que el trabajo rural estaba en un 72% en no registrado. Esos porcentajes, en cuanto a cantidad de trabajadores, son muchos más que cuando empezó el crecimiento de la economía. El gobierno dice "nosotros agarramos al trabajo precarizado en un 45%", que era como estaba en 2002. Después del crecimiento del empleo que hubo, este 34% en cantidad de trabajadores es muy superior al inicio, por lo tanto es increíble la economía en negro que funciona en este país.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

Este panorama permite advertir que permanece o aumenta la heterogeneidad que presentan los puestos de trabajo, tanto en lo salarial, como en el respeto a la jornada laboral y a las protecciones sociales de los trabajadores. En palabras de un dirigente:

Hay casos, en Chubut, por ejemplo. Le hicimos una denuncia penal al secretario general, el señor Pérez, que está hace 20 años supuestamente representando a los trabajadores. A pesar de haber una escala nacional, este señor se armaba su propia escala provincial con 1000 pesos menos por cada trabajador. No corresponde, menos en un secretario general. La escala es para todo el país. Entonces le hicimos una denuncia. Porque además es una

zona desfavorable. En Orán, Salta, por ejemplo, en la empresa San Antonio tenían 50 unidades y 50 choferes. No puede ser. Trabajaban 16 horas. Dos turnos con un solo conductor. No les pagaban aguinaldo. No cobraban salario familiar, ni vacaciones. Logramos que tomaran 60 trabajadores más para que trabajaran como corresponde. Si no hubiese existido UCRA, hubieran seguido en la esclavitud total, como estaban.

Dirigente de UCRA

También en los portuarios se observan diferencias significativas entre los trabajadores de un puerto y de otro puerto cercano, como se observa en el siguiente testimonio:

Los compañeros del puerto de Lima están cobrando monedas. Nosotros somos el mejor sector pago de la estiva, aquí en el puerto de Campana (...) Nosotros trabajamos 6 horas diarias y estamos luchando por las 144 para los que son efectivos...

Dirigente de SUPA- Campana

Llevado al caso de los trabajadores tercerizados, es clave comprender cómo esta modalidad de contratación precariza aún más, lo que significa un lugar de mayor subordinación de los trabajadores, vivir sin reaseguros y expuestos al desempleo. En lo que sigue podemos observar los problemas que atraviesan a este conjunto de trabajadores:

Para los trabajadores de empresas tercerizadoras siempre existe el fantasma del desempleo debido a la precariedad de las condiciones y aunque a veces este trabajo sea el único recurso para llevar comida a la mesa familiar, estamos dándonos cuenta de que no queda otra que luchar para conseguir que nuestra situación cambie. Los tercerizados somos los marginados dentro del sector privado y a la hora de luchar no es lo mismo ser privado que, por ejemplo, trabajador del estado.

Dirigente de UETTEL

Este dirigente de UETTEL llama la atención sobre cómo la fragmentación de la clase trabajadora “enfrenta” a trabajadores de planta, con trabajadores tercerizados, y cómo operan “hermanados” empresas y sindicatos en esta división. Así nos habla:

En el año 2006 hubo un conflicto muy grande en Telefónica que duró más de un mes. La conducción de FOETRA, Marini y compañía, nos usó a los tercerizados para tomar fuerza, con la promesa de que al año íbamos a estar todos efectivizados y lo que terminó pasando es que nos traicionaron. Nos habían generado tanta expectativa con la efectivización y fue tan dura la traición que habíamos quedado desanimados, hubo muchos despidos. Fue muy fuerte y se agudizó la división entre el personal de planta y nosotros porque se nos responsabilizaba de cualquier problema técnico aunque la mayoría de nosotros estábamos más capacitados para operar en la calle. Por supuesto que Telefónica era y es la mayor promotora de esa división.

Dirigente de UETTEL

Resultan reveladoras por su peso y su significación los casos de las tercerizaciones que comenzaron a realizarse en los noventa, particularmente las que hubo en el Estado y en las empresas estatales a través de diferentes figuras.

En palabras de un dirigente:

Sí, las tercerizaciones que se conocieron fueron en microemprendimientos, que en YPF lo llamaban empresas de servicio, en gas del Estado lo llamaban emprendimientos de servicio. Tercerizaciones aparecieron, con esa palabra, en el Gran Buenos Aires y en la capital. Luego con el tiempo, se fue unificando el concepto.

Dirigente de FeTERA

La variedad de situaciones laborales que acabamos de mostrar afectan, sin duda, diversas facetas de la vida de los trabajadores y la identidad es una de ellas. De sus complejas formas y de sus desafíos nos abocaremos en el próximo punto.

I. 2.d. La identidad de los trabajadores y la formación profesional

La ofensiva neoliberal no sólo trastocó las condiciones de trabajo de los trabajadores. Implicó otro cambio fundamental: una reformulación de las identidades de los trabajadores que, en líneas generales, debilita su pertenencia de clase. Este relato da cuenta cómo a partir de los noventa, los trabajadores se ubicaron de diferentes modos en el escenario laboral, fortaleciendo o debilitando la situación de la "clase":

Fuimos aprendiendo no sólo organización sindical, y que no había valores innatos a la clase trabajadora, sino que éramos producto de los enfrentamientos existentes. Algunos quedaban del lado del patrón, otros de la clase trabajadora. Intentábamos formar nuestras organizaciones a contramano de lo dominante.

Dirigente FeTERA

La desocupación generó que los trabajadores estuvieran a la "pesca" de diferentes puestos de trabajo, independientemente de su formación y trayectoria laboral. Así lo cuenta un dirigente sindical:

Podía ser cajero, o cualquier otra cosa, como taxista. Se va generando una cantidad muy grande de trabajadores sin identidad, que pueden trabajar de cualquier cosa.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

Desde otra perspectiva, existen casos, como las empleadas de casas de familia que se hallan construyendo su identidad de trabajadoras: *Nosotras no nos pensábamos como trabajadoras, cuando el año pasado salió la Ley, nos dimos cuenta que éramos trabajadoras.* Dirigente de SINDECAF

La afiliación sindical de los empleados de las tercerizadas a sindicatos que agrupan gremios de otra actividad, también conspira con la identidad de los trabajadores, como lo muestra el siguiente testimonio:

UETTEL nace porque hace más de 20 años estamos mal encuadrados en el convenio 577/d en la UOCRA que es un sindicato que no representa a esta actividad y los convenios permiten por ejemplo que la patronal nos despida casi sin costos para ella. Otros compañeros estaban comprendidos en otros sindicatos como OSECAC según el área de trabajo. Esto era la conducta usual de las empresas en la época de Menem que les permitía ir a los gremios más flexibilizados sin importar la representatividad. La necesidad de tener un gremio que nos vincule, represente y atienda nuestras necesidades es lo que nos lleva a conformar UETTEL.

Dirigente de UETTEL

Cierto es que existen gremios que tienen una política para fortalecer la identidad de los trabajadores. Es el caso de los compañeros de FeTERA que en sus encuentros de formación realizan diversas actividades para ir construyendo una identidad que albergue a los diferentes oficios y profesiones que forman parte de la *Federación*. De este modo describen sus iniciativas:

En este momento tenemos una experiencia muy interesante. En el último Congreso de FeTERA se decidió tener una escuela de capacitación política y sindical con el nombre de Agustín Tosco (...) Estamos haciendo talleres en Santa Rosa. Ahí se intenta dar lugar construcción de una identidad dentro del ámbito de la FeTERA (...) Tratamos de reconocernos como iguales aunque vengamos de sectores diferentes, como el químico, gas, electricidad (...) Tratamos que cuenten sus experiencias, que se visiten los lugares de trabajo. Estamos ayudando así a generar una identidad.

Dirigente de FeTERA

Por otra parte, y es en este marco, se señala la gravedad que reviste la ausencia de oficios y de profesionales preparados para asumir las funciones que requieren el desarrollo industrial y que, sin duda, conspiran contra la posibilidad de configurar la identidad de los trabajadores. De este modo nos alertan:

Se ha perdido en todas las profesiones, la carrera y la calidad del oficio. No hay más trabajadores de oficio. En un encuentro en el ministerio de Trabajo dijeron que necesitaban 50 torneros al año y las escuelas de formación recibían solamente 32. Hay una falencia ahí. Matriceros tampoco hay. Esa idea de empezar a trabajar a los 18 o 20, y jubilarse más o menos con el mismo oficio, se está perdiendo. Los pibes empiezan trabajando sabiendo que van a ir cambiando de empresas rápidamente.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

No cabe duda que las políticas de formación profesional y de oficios que se desarrollan desde los años noventa reforzó este proceso. Así lo ilustra el relato que sigue a continuación:

Esta discusión empezó en los noventa, y se impulsaba desde los principios de la Ley Federal de Educación. La Unión Industrial planteaba hacer una formación básica y generalizada, con alguna serie de elementos básicos de cada disciplina, y punto. Esa idea se ha ido profundizando. La pregunta es si es todo así o no. Yo creo que no debe ser todo así. A medida que uno va conociendo más actividades, nota que cada vez es más así. No hay profesionales de cada una de las actividades. Se ha perdido la carrera.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

En síntesis, un entrelazamiento de embestidas patronales, políticas estatales de diverso tipo y de prácticas laborales que han conducido y aun conducen a fragmentar a la clase trabajadora y debilitar su identidad y pertenencia de clase.

Hemos realizado un recorrido que da cuenta de las diferentes facetas que componen la situación del trabajo de la actividad que representan los dirigentes entrevistados, como también de la amplitud y diversificación de las condiciones laborales que los atraviesan. Como hemos visto, la variedad de realidades aquí descriptas da cuenta de las diferentes formas a partir de las cuales se consolida la explotación y de una de sus caras más significativas: la precarización laboral. Por cierto, y en alguna medida, es posible pensar que estas diversas estrategias de dominación son mutables y dinámicas y que, por estas razones, captar rasgos semejantes que delineen las características del mundo del trabajo y lo tornen más inteligible resulta una tarea que plantea dudas, límites, dificultades. Heterogeneidad, tercerización, precarización y las diferencias que se revelan al interior de cada una de estas realidades trazan considerables líneas divisorias

entre trabajadores que realizan la misma actividad. La ofensiva de los empresarios va buscando los modos de mantener su poder y sus tasas de ganancia y, pareciera que frente a los “reveses” que afrontan, es decir a las estrategias de luchas llevadas a cabo por los trabajadores, se mantienen “indemnes” y, al mismo tiempo, van avanzando, renovándose aceleradamente y delineando nuevas maneras de mantener sus formas de control y debilitar/ “acorralar” a los trabajadores. Como es previsible, en este contexto, el esfuerzo de los trabajadores es mayor. Se trata de conocer más acabadamente la dinámica del capital, de realizar descripciones ajustadas sobre la realidad del trabajo que contribuyan a generar planes de lucha que atiendan la especificidad de cada situación, sin perder de vista la unidad de la clase trabajadora. En el próximo capítulo, nos abocaremos a analizar las prácticas sindicales que intentan responder a estos desafíos.

Capítulo II

Características de las bases sindicales de la actividad privada de la CTA

II. 1. Introducción

Existen en la actualidad algunas transformaciones significativas en el escenario sindical argentino. Luego del desmantelamiento que a partir de la década de 1970 sufrieron las conquistas obreras y del ataque perpetuado a las organizaciones gremiales durante esos años y sobre todo en los noventa, en la última década, y a partir del aumento del empleo iniciado en el año 2002, ha surgido un nuevo protagonismo de las bases sindicales. De la mano de la recuperación salarial que comenzó en los años 2003-2004, con la apertura de las paritarias y junto al crecimiento de las negociaciones colectivas, emergieron cuerpos de delegados que abrieron paso a procesos de democratización sindical, visibles, como adelantamos, en la importancia que le otorgan al rol del delegado en los lugares de trabajo y a la autonomía sindical, y en a la lucha contra el sindicalismo empresarial y la burocracia sindical. Con este telón de fondo, resulta particularmente significativa la presencia de trabajadores jóvenes que promueven un tipo de activismo proclive a reformular los esquemas tradicionales que configuran a la mayor parte de las prácticas sindicales de nuestro país (Lenguita, 2011).

La novedad de este período reside en que aunque gran parte de los lugares de trabajo aún no están organizados sindicalmente, sin embargo es posible advertir que comienzan a constituirse en espacios de lucha, en tanto pareciera ser allí

donde se configura el terreno de disputa cotidiana entre el capital y el trabajo (Davolos, 2012). Se trata de una resistencia desarrollada en los lugares de trabajo que expresa grados de autonomía relativa respecto de las cúpulas sindicales y en medio de estas disputas de poder dichas cúpulas ven amenazado su poder institucional (Lenguita, 2011 ; Davolos, 2012). Nace, así, un sindicalismo “de hecho”, con la presencia de nuevos liderazgos que integran a los cuerpos de delegados y a las comisiones internas (Lenguita, 2011).

Las estrategias de lucha privilegian la acción directa, sobre todo el corte de calle, y es la asamblea la que emerge como forma de ampliar la base de sustentación de estas organizaciones (Lenguita, 2011). Previsiblemente, estos nuevos repertorios de lucha van conformaron una nueva identidad política-gremial en la que confluyen la aversión al sindicalismo tradicional junto con prácticas e ideas provenientes de diferentes izquierdas. Dentro de este marco, un aspecto decisivo de estas experiencias se relaciona con las nuevas formas de representación que se van delineando, en tanto es en los lugares de trabajo donde se trazan procesos de construcción de representatividad de los trabajadores de base (Davolos, 2012).

En los Informes de Coyuntura realizados por el Observatorio del Derecho Social de la CTA se muestra que, en los últimos años, las luchas que encararon los sindicatos son básicamente salariales y llevadas a cabo, principalmente, por el sindicalismo de base o sindicatos locales. Asimismo, dichos Informes señalan que, en cierta medida, existen otras luchas por las relaciones laborales, la organización del trabajo, higiene y seguridad, tercerización y flexibilidad laboral. Particularmente, en el Informe de Coyuntura del III trimestre del 2014 se señala que la conflictividad laboral sigue siendo alta. El Informe admite que, con un predominio de las disputas por empresas sobre los de actividad, la mayor parte de esta conflictividad se debe a situaciones de crisis vinculadas suspensiones, despidos, deudas salariales, quiebra. En los conflictos por actividad se piden mejoras salariales, aperturas de paritarias, y eliminación del

impuesto a las ganancias (Observatorio del Derecho Social, 2014). En el sector privado, las demandas por las crisis continúan siendo el principal motivo de conflictividad debido a la presencia mayoritaria de conflictos por despidos masivos y deudas salariales. Los principales sujetos de la conflictividad laboral son los sindicatos de base y las seccionales (órganos descentralizados) y quienes lideran estos conflictos son los delegados y los miembros de la comisión interna y, a la inversa, las federaciones y uniones tienden a intervenir en los conflictos que exceden los límites de un establecimiento o localidad y alcanzan a toda una actividad (Observatorio del Derecho Social, 2014).

En este punto realizaremos un recorrido sobre las principales reflexiones que realizan los dirigentes entrevistados del sector privado de la CTA respecto de sus prácticas, sus luchas, sus desafíos. Un análisis que se introduce en las características de estas experiencias, en los principales componentes de sus formas organizativas, en la visión que mantienen de las cúpulas sindicales, como también en el papel que ha tomado la CTA en el trazado y en la expansión de su organización.

II. 2. Las prácticas sindicales

La mirada sobre las prácticas sindicales que aportan los dirigentes entrevistados evidencia, en diferentes medidas, la complejidad de sus perspectivas de análisis y la intensidad de su compromiso político. De este modo, van delineando los principales énfasis que atraviesan a estas experiencias gremiales:

- o las trayectorias sindicales, el papel de los trabajadores y las propuestas alternativas;
- o los principales escenarios de lucha;
- o las relaciones intergeneracionales y la necesidad de formación;
- o la articulación territorial y con el contexto más amplio.

A continuación, recorreremos las características de estas dimensiones que emergen de la mirada de nuestros dirigentes.

II. 2.a. Trayectorias sindicales, papel de los trabajadores y propuestas alternativas

Para relacionar las prácticas sindicales y sus luchas con aspectos vinculados con las trayectorias de los dirigentes, nos proponemos, en un primer momento, acercar un pantallazo sobre los sellos distintivos que estos actores le imprimen a su práctica a partir de su recorrido personal.

Ciertamente, los dirigentes del sector privado de la CTA provienen de trayectorias políticas y sindicales diversas. Con y sin antecedentes en prácticas políticas, fueron acercándose a la actividad gremial debido a diferentes motivaciones que, por lo general, tienen como común denominador la indignación que les produce la explotación, la injusticia, el abuso de poder. Aquí acercamos el testimonio de uno de nuestros dirigentes sobre su recorrido:

Ya me viene de familia. Porque en la mía somos todos laburantes y mi viejo me enseñó que nadie es más que nadie y que aunque seas empleado no tenés que dejar que te pisen la cabeza (...) Yo siempre me basé en sus enseñanzas, incluso antes de ser sindicalista mis compañeros me decían que estaba loco por la forma de plantarme ante los jefes y aún así ser respetado por ellos (...) Recuerdo que en una época la empresa nos pagaba con retraso y una vez nos dieron un poco en efectivo y el resto con un cheque a una semana y yo ahí nomás les dije a los compañeros "muchachos están todos locos, vamos todos para adentro porque no nos pueden dar un cheque, la plata nos la tienen que dar ya, nosotros ya trabajamos y tenemos que cobrar ahora" (...)

Dirigente de UETTEL

En otros casos, una coyuntura histórica favorable, como fue la que se desplegó en los comienzos de la apertura democrática del año 1983 debido al entusiasmo y a la alta participación social, generó un proceso donde fue cobrando fuerza un mayor protagonismo a nivel sindical. En palabras de un dirigente:

Un día nos reunimos porque no nos alcanzaba el salario, y ahí empezamos. Luego, el 83 era una época de mucha participación en general por la apertura, después del proceso. Hasta los menos involucrados tenían algún tipo de opinión. Había mucho entusiasmo y yo formaba parte de eso (...)

Dirigente de FeTERA

Una convergencia entre la necesidad de mejorar las condiciones laborales y el impulso de una nueva Ley dieron como resultado la emergencia de prácticas sindicales que propiciaron una nueva manera de comprender la realidad del propio trabajo y, también, la posibilidad de mirar “más allá” de la propia realidad individual: *Ahora digo, uy pucha qué importante...O sea un trabajador común, como soy yo, se preocupa por todo el resto. Ahora ya nadie se queda callada...La era de la esclavitud se terminó. Ya estamos teniendo respuesta, ahora decimos “yo por 10 \$ no trabajo”. Nosotros también tenemos dignidad.*

Dirigente de SINDECAF

Yendo a las alternativas sindicales que generan estas experiencias, es necesario dar cuenta de que muchos de los dirigentes entrevistados se referencian en la idea de “novedad” que estas prácticas traen consigo ¿De qué se trata esta “novedad”? Una parte de la respuesta puede vincularse con la necesidad de pensar en otro tipo de “representación”, con rasgos muy diferentes a la predominante, lo que algunos llaman lo representativo “como se debe”. Pareciera que se trata de uno de los componentes que abona a la identidad de estas nuevas bases sindicales y así narra uno de nuestros dirigentes este horizonte político que se va gestando:

Nosotros empezamos a organizarnos a principios del 2001, con compañeros de distintas empresas de transporte, con camiones de larga distancia. Todo el año estuvimos viendo la forma de armar otra organización que representara a los trabajadores. Veíamos que la UTA no nos representaba como debía. Trabajé desde el 78, siempre estuve afiliado a la UTA, pero nunca tuve una respuesta fehaciente. Nunca quise ser delegado porque veía las condiciones que se le ponían a los trabajadores para representar a sus compañeros.

Dirigente de UCRA

Para representar a los trabajadores se actúa de diferentes modos. Desde ganar la calle, impulsar la movilización colectiva, “jugársela”, salir de la pasividad, como también arriesgar, poner el cuerpo y aportar a la transparencia. Se trata de variadas muestras que ofrecen estas prácticas hechas a “pulmón” para dar

cuenta de la cercanía que mantienen respecto de la conflictividad que se origina en el mundo del trabajo, tal como puede observarse en el siguiente testimonio:

En el año 2009 ciertos sectores de diferentes empresas nos empezamos a cruzar, a charlar en la calle y a reconocer la necesidad de que había que jugársela, que las cosas no podían seguir así con gente dejando la actividad, compañeros con más de veinte años de antigüedad sin otro oficio que este (...) Acá no hay ningún dirigente que quiera llenarse los bolsillos, al contrario, hacemos todo a pulmón y aportamos entre todos. Esa es la gran diferencia.

Dirigente de UETTEL

Existe un atributo que es crucial, que marca la "gran diferencia" con el sindicalismo tradicional y que constituye un sello de estas experiencias: el contacto con los compañeros para no burocratizarte, ser un trabajador más y no perder la identidad. En palabras de dos de nuestros dirigentes:

Yo soy uno más, no tengo beneficios, tengo más responsabilidades... No estamos acá para estar aburguesados en el escritorio.

Dirigente de SUPA-Campana

Si vos no tenés contacto con los compañeros terminás burocratizándote (...) Siempre que el dirigente se sienta y actúe como lo que es, un trabajador más y los compañeros entiendan que sin su apoyo no se puede cambiar la historia (...) En cambio cuando un dirigente se marea y se burocratiza termina lejos de las bases, siendo puteado y tratado de traidor(...)

Dirigente de UETTEL

La ausencia de recursos, de formación, de reconocimiento legal dificulta la construcción e institucionalización de estas organizaciones y mucho más costoso resulta armar un sindicato. De este modo lo expresan diferentes dirigentes de nuestra *Central*:

Los compañeros ven que sin recursos, sin formación ni capacitación de cuadros, va a ser muy difícil continuar. No se si son discursos los que pueden resolver los problemas de las nuevas organizaciones. Concreto: el ministerio te ningunea, no te reconoce.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

(...)

Armar un sindicato es muy difícil, no tenés el reconocimiento, no tenés la plata...

Dirigente de NOS

(...)

Hemos llegado a poner plata de nuestros bolsillos y porque forma parte de nuestros valores, junto con lo religioso, lo cultural, etcétera. Cuando uno quiere ir a pescar no espera que le regalen el equipo de pesca.

Dirigente de FeTERA

Forma parte de este entramado conocer el cotidiano de nuestros dirigentes y analizar las restricciones que plantea el "sistema" para que un trabajador se acerque a la militancia. Así lo cuentan:

En lo cotidiano un trabajador privado tiene que ir a trabajar, cumplir su horario, hablar con los compañeros, militar, conseguir financiamiento y cumplir con todo. Eso no es fácil. Sabemos que hoy por hoy son miles los compañeros que no tienen representación y están muy golpeados, no sólo acá en la Capital y el Gran Buenos Aires sino en todo el país.

Dirigente de UETTEL

Falta de tiempo para militar, 12 o 14 horas de trabajo, después te vas descansar sin ver a tus hijos. El sistema lo tiene bien pensado.

Dirigente de NOS

Para pensar alternativas sindicales es posible advertir que la novedad que traen estas experiencias nos remite a un tipo de disyuntiva que no sólo atraviesa al sindicalismo, sino que, y en líneas generales, a todo el campo de la política. La pregunta por si hay que "romper o crear un nuevo sindicalismo" tiene diversas respuestas y el tono y el tipo de estas expresiones van a estar dadas por diferentes contextos, circunstancias, etc. En lo que sigue, un análisis de las tensiones e interrogantes que signan estas nuevas construcciones sindicales:

En un momento nació un sindicato por cada lista, casi. Ahí es casi más importante la necesidad de un sindicato nuevo que la necesidad de la gente (...) Hay lugares donde la cosa es más compleja, como en Misiones, donde se dijeron que estaban hartos y que no le iban a ganar nunca las elecciones a la secretaría general, donde siempre arreglan con el gobierno como quieren.(...) Siempre hay 3 o 4 cuestiones. Primero, ver frente a qué organización estamos. Luego, veamos el estatuto, porque debería haber un estatuto democrático. ¿Se puede participar o no se puede? Porque si se puede, ¿Por qué? Ese tipo de cosas tienen que ser prioridad. Después, qué grado de representación tienen esos grupos. Hay lugares que son democráticos y demás. (...) ¿Por qué vos querés hacer un sindicato? Veamos el estatuto: es un gremio democrático, tiene buenos salarios, tiene buena participación, hace asambleas. (...) Como CTA tenemos que acompañar el proceso de los compañeros, pero advirtiendo algunas cosas.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

En cuanto a las caracterizaciones que realizan nuestros dirigentes sobre la clase trabajadora respecto de la situación actual que atraviesa a los trabajadores, puede notarse que mientras algunos dirigentes plantean *a la clase trabajadora la veo complicada, el hombre es individualista*, existen otros dirigentes que sostienen: *veo mayor coraje, veo que los trabajadores ven que se puede, la CTA hace revivir a cualquiera*. Pero, y en el marco de estas preocupaciones, es fundamental poner la mirada sobre el rol de la clase trabajadora y de sus dirigentes, como lo expresa este testimonio:

El trabajador tienen que asumir su rol de clase, él tiene derecho y tiene que tener dirigentes que los defiendan...

Dirigente de NOS

Claro que la unidad de la clase trabajadora, las relaciones entre sindicalismo y clase constituyen un punto clave en función de recuperar la unidad y la identidad de la clase trabajadora y de generar alternativas, sobre todo en tiempos de fragmentación y debilitamiento de los sectores populares. Así lo señalan:

Justamente la unidad de las estructuras sindicales se puede dar en un marco de unidad política de la clase. Es cierto que ahora está todo fragmentado. Sí, pero la idea de que desde ahí viene la lucha.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

Dentro de este marco, surge una perspectiva que analiza continuidades y rupturas de la situación de los trabajadores en relación con los años noventa, sobre todo en aspectos referidos a niveles de conciencia y a la defensa de derechos:

En la situación de los trabajadores, muchos de los elementos de la década de los 90 están vigentes (...) Sí hemos ganado en fortaleza organizativa, en certezas en cuanto al conocimiento de los derechos. Muchos compañeros preguntan si tienen derecho a tal cosa. Sectores han descubierto la existencia de convenios colectivos de trabajo que no sabían que existían, pensaban que las condiciones las ponía el empleador.

Dirigente de FeTERA

Ciertamente, generar alternativas al modo sindical predominante, pensar en la caracterización de la clase trabajadora, promover nuevas formas de

representación atender las trayectorias de nuestros dirigentes, resultan claves a la hora de avanzar en la construcción de un nuevo sindicalismo cada vez más comprometido con sus intereses de clase.

II. 2. b. Las luchas

Con la necesidad de identificar cuáles son los principales frentes de lucha de nuestros gremios, es posible advertir que si bien los conflictos más importantes que encabezan los dirigentes es por la actualización del salario, también existen otros conflictos que forman parte de las prioridades de estas luchas sindicales. Veamos cómo los analiza uno de nuestros dirigentes:

Ven también las condiciones. La precariedad en el trabajo, las dificultades que han tenido dentro de la propia organización sindical, o desorganización sindical que han hecho las propias organizaciones, que marca una gran debilidad. Ellos son muy sinceros respecto de lo que les pasa en su lugar de trabajo, y en ese sentido hay una voluntad de transformar las condiciones (...) El sindicato abandonó esa pelea (...) La lucha por el salario en un marco de inflación, lo siente todo el mundo. Pero también hay que ver el deterioro de la salud que se está produciendo, sobre todo en el sector industrial donde es más fuerte.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

Existen otros casos en lo que se pone el acento en las luchas “*por el blanqueo, para tener su obra social, sus vacaciones*”. Dirigente de SINDECAF

Son considerables las reflexiones respecto de los cambios que signaron a las estrategias de lucha que adoptaron los trabajadores y las organizaciones sociales y populares en las últimas décadas. Las transformaciones en el mundo del trabajo derivaron en una declinación de la huelga como herramienta fundamental de la lucha de los trabajadores para abrir paso a otras estrategias de lucha, como son el piquete, los acampes, etc. Estos testimonios ilustran cómo son los nuevos escenarios de lucha:

El paro aparece como algo lejano y difícil de construir. Entonces se hacen visibles los piquetes. También son una herramienta sindical, desde principios del siglo XX fue usado como herramienta cuando no había fuerza para parar una fábrica. Eso sigue siendo en muchos lugares una herramienta central (...) y requiere una legalidad. La huelga tiene que ser un derecho universal, pero todavía golpea muy fuerte entre los trabajadores el tema de la legalidad. Entonces en momentos en que el sindicato se corre, en la justicia te preguntan ¿y eso dónde lo reclamó usted? Uno lo dejaba escrito, y estaba avisado. Ahora

no, si el sindicato no lo hace, es mucho más difícil el paro en el sector privado, por la fragmentación y también por algunas actitudes del ministerio de trabajo.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

Ciertamente, estas estrategias, como el acampe y el piquete, requieren, al igual que otras medidas de fuerza, de una acción que supone esfuerzos significativos a la hora de tomar decisiones sobre cómo enfrentar estos conflictos. De este modo nos hablan de las tensiones/vivencias que se registran durante una medida de fuerza:

No es fácil tomar la decisión de irse a vivir a Capital sin saber por cuánto tiempo. Sabemos bien cuándo empieza un conflicto, pero no cuándo termina, ni el desenlace final. Sufrimos "aprietos" de la Brigada, las noches eran muy frías. En lo personal viví algo que nunca pensé vivir, porque sinceramente no imaginé que iba a enfrentarme al aparato que me tocó enfrentar y la presión de las negociaciones, así que para mí fue una gran enseñanza y estoy feliz porque vuelvo a creer. Sabemos que en el sector privado las empresas juegan constantemente a desanimarte a hacerte creer que nunca lo vas a lograr así que resulta muy difícil permanecer en el tiempo. Todavía estamos recuperándonos desde el punto de vista emocional porque sufrimos muchas presiones.

Dirigente de UETTEL

En el abanico de luchas que se delinean, se sabe que hay luchas que se ganan, luchas que se pierden y que, en algunos casos, vale la pena arriesgar aun perdiendo. En palabras de un dirigente:

Nosotros estudiamos mucho cada situación, por ejemplo tuvimos un conflicto en La Matanza que duró noventa días a tal punto que tomamos una oficina comercial de Telefónica, no terminó como nos hubiera gustado, lo terminamos con casi todos los compañeros trabajando nuevamente y tuvimos un desgaste psicológico muy grande. Hemos bloqueado diez edificios por día, no salían las camionetas a trabajar...fue una "guerra cuerpo a cuerpo y día a día". Según el caso apelamos a cortes, piquetes, acampes, escraches...en fin la metodología que parezca más efectiva y sea votada en asamblea.

Dirigente de UETTEL

En algunos casos, la presión de la conflictividad social hace que el gobierno "ceda" ante los reclamos sindicales:

No, el último paro que hicimos fue el que gracias a eso el ministerio nos llamó. Nos abrió la puerta para que el ministerio desbloquee la última paritaria que había acordado UTA. Porque si no, los compañeros no iban a cobrar el aumento.

Dirigente de UCRA

La decisión de avanzar con una medida de fuerza no es sencilla. Pero existen acontecimientos cruciales a partir de los cuales se suspende el diálogo y se avanza con la medida de fuerza. Un dirigente ilustra con este relato las situaciones a las que estamos haciendo referencia:

Sí, nosotros primero estudiamos los casos, determinamos si es necesario llegar a tomar medidas de fuerza, primero apostamos al diálogo, ahora cuando nos despiden a un trabajador ya no hay diálogo: el despido para nosotros es conflicto. Fueron tantos los conflictos en los que nos tocó luchar que se podría hacer una recopilación para un documental.

Dirigente de UETTEL

Si bien es significativa la debilidad de la clase trabajadora en relación con las diferentes patronales, cierto es que existen empresas que empiezan a tomar nota de los avances organizativos de los diferentes gremios. En lo que sigue, un dirigente señala los logros de su sindicato:

Nosotros tenemos pocos trabajadores tercerizados. Nos ocupamos para que cada empresa, para que trabajador que esté trabajando, esté dentro del convenio. Que no venga una empresa tercerizada. No lo permitimos. En eso somos muy firmes con las empresas y no tienen otra forma que reconocer a los trabajadores, saben que nosotros no somos flexibles. Los grupos de transporte de larga distancia son cuatro, que manejan la totalidad de los transportes de larga distancia. Son internacionales, inclusive. Son la mayoría políticos actuales o de otro momento. Están los de la década de los noventa. Vía Bariloche está Cristóbal López y parte del gobierno actual. Contra eso, uno tiene que discutir.

Dirigente de UCRA

Ciertamente, se trata de luchas que presentan un conjunto de las complejidades y tensiones. Riesgos, miedos, firmeza, convencimiento y una subjetividad que se hace en la práctica y que en muchos casos se halla forzada por las necesidades de sobrevivencia. De este modo lo ilustra el relato que sigue a continuación:

Vos sabés que muchos compañeros tienen miedo de perder el trabajo y no es lindo volver a tu casa y no tener para la comida de los pibes, ese miedo siempre existe pero aún así cuando en una asamblea se decide y se vota una medida de fuerza ponemos todo porque entendemos que si no luchás no conseguís mejorar, por eso aunque cueste, cuando un compañero está convencido de luchar no va a dar marcha atrás.

Dirigente de UETTEL

Los cambios en la naturaleza de nuestra sociedad desembocaron en la existencia de numerosos problemas sociales que son enfrentados a partir de una

multiplicidad de estrategias que también tienen al sindicalismo como protagonista y que derivan en una transformación sustantiva de la perspectiva de lucha que asumen nuestros dirigentes, donde no sólo abarcan el problema del trabajo, sino que también en sus luchas se toman en cuenta otras facetas de la realidad social. Aquí un dirigente recuerda sus luchas por la tarifa social y muestra una perspectiva de lucha integral que incluye un enfoque para incidir en la política pública del sector:

Hay que imponer lo de tarifa social, hay que lograr que tenga vigencia. Para eso hay que convencer al Estado, a las empresas, a la gente que podía pagar la luz por más cara que fuera. Y fuimos organizando simposios en la provincia de Buenos Aires. Se reunieron intendentes de toda la provincia, representantes de las sociedades de fomento de los barrios, dirigentes.

(...)

El tema ahora es para qué tipo de país queremos la energía, qué tipo de industrias tenemos, en qué tipo de relación con el medio ambiente. Hoy podemos razonar cosas que en los 80 o 90 no estaban desarrolladas desde el conocimiento.

Dirigente de FeTERA

Lo cierto es que las luchas se van encadenando una con otra, y como en otros escenarios, trabajo, educación, vivienda son ejes alrededor de los cuales giran los reclamos y las demandas. Así lo muestra el relato de este dirigente:

En 2008 se consiguió empezar a regularizar. Y se pelearon mejores precios. En el 2009, fuimos por el blanqueo. Teníamos que mejorar el transporte, las condiciones de trabajo, etcétera. Se fue consiguiendo ropa de trabajo. En 2008 el salario era de 200 pesos. Hoy te podés encontrar con compañeros que ganan casi 6 mil pesos. En 2009 fue la mayor lucha, con huelgas de hambre. Porque también los contratistas usaron a los trabajadores haciendo aportes truchos. Cuando trabajaban no los blanqueaban, pero sí en los meses sin cosecha. Ahí nosotros le pedimos a la CTA y continuamos con el sindicato. La gente pidió escuelas, casas, etc. No fue sólo por comida. La escuela salió un millón de pesos, poca plata para el Estado, pero no la querían hacer. Esa fue una lucha de las mujeres: la de la escuela, y la de las viviendas.

Dirigente del Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones)

Nuevos escenarios, nuevas estrategias de lucha, diferentes problemas que enfrentan nuestros dirigentes y que muestran avances, vacíos y desafíos sobre los que es necesario seguir profundizando.

II. 2. c. Relaciones intergeneracionales y las necesidades de formación

Las relaciones intergeneracionales entre los dirigentes sindicales presentan signos semejantes respecto de otras experiencias políticas y sociales. Se trata de dificultades vinculadas, en líneas generales, con el diálogo, la transmisión de experiencias y de conocimientos acumulados por las diferentes generaciones y que hace visible un hiato entre ambas que amenaza con la memoria de nuestras luchas. Este relato da cuenta de estas distancias:

Así como no hubo traspaso de las cadenas profesionales, tampoco lo ha habido de la cultura de la dirigencia. Estamos después de la dictadura con una dirigencia vergonzosa. Porque traicionó, o claudicó, o se amoldó o adaptó, que no es ejemplo de nada. Han pasado más de 30 años, por lo que la nueva generación de dirigentes no conoce a la dirigencia sindical que fue ejemplo en la Argentina (...) Es el problema de muchos espacios juveniles: la revolución empieza cuando llego yo. Hay una necesidad de construir una tradición de pensamiento. Está muy machacado (...) Una memoria que no tenemos y que se ve en el poder. Porque lo analizamos con respecto al fallo que permitió la elección de delegados en cualquier organización. La dictadura del 55 se llevó las cúpulas. Pero siguieron muchas bases y militantes. Y la del 76 arregla con las cúpulas y se lleva puestos a los delegados.
Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

Cierto es que las jóvenes generaciones portan nuevos atributos. Uno de ellos se relaciona con las nuevas formas de relación con la autoridad. Así lo señalan:

*-Las nuevas generaciones, ¿vienen de otra manera?
-Son los que menos miedo tienen de la autoridad, vienen con otra mentalidad. Es mejor que años atrás. El secretario nuestro en Puerto Madryn tiene 32 años, y es un compañerazo con una lucha terrible.*
Dirigente de UCRA

Sea como sea, estos grupos de jóvenes sindicalistas caracterizan a la actividad sindical en general a partir de la experiencia/vivencia que poseen. De este modo nos narran las vicisitudes de los jóvenes para identificar esta dinámica:

*- Estos grupos, ¿tienen una buena caracterización de lo que significan las cúpulas sindicales?
- No en cuanto a la historia del movimiento obrero, porque no hay. Pero ellos lo tienen claro eso. Tan claro, que a veces creen que ese es el único sindicalismo que existe. Y por eso después hasta hacen lo mismo. Conflictos donde va la CTA a apoyar, arreglan plata y se van. Por eso cuando aparece Micheli duramente, eso despertó una identificación en los jóvenes, por lo directo.*
Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

En este contexto, es indudable que la formación es un elemento clave para fortalecer estas nuevas luchas y enlazar a las diferentes generaciones. Por sobre todo, se trata de transmitir conocimientos que permitan estar al tanto de los derechos laborales básicos:

Ahora bien, veo una dificultad en la nueva clase. Ves en los jóvenes una voluntad y una audacia y sinceramiento, sin especulación. Pero lo grave es que no hay formación sindical. Para establecer una comparación, de toda la clase dirigente de la década de los noventa, que salíamos de las estructuras y nos organizábamos por otro lado, veníamos todos de CGT, todos habíamos sido delegados y habíamos sido formados para la pelea sindical. La formación era diferente a la que hubo en los noventa, que fue deformación sindical, porque al ponerse al servicio de las políticas de los noventa, hubo que cambiar el discurso hacia adentro y entonces hubo que prepararse para otra cosa. Los delegados salían, entonces, a vender AFJP, etc. Pasó a ser un delegado social, no sindical.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

En algunos casos, se trata de necesidades de formación "básicas", es decir conocer dimensiones centrales de la vida laboral, como lo ilustran estos dos relatos:

El sector privado no conoce ni siquiera qué le corresponde como jornada laboral, su categoría profesional, es tan grande la decadencia de derechos en la década de los noventa, que uno conocía sus derechos. Pero hoy, nada.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

(...)

Saber que hay que hay iniciar...Hay compañeros que vienen acá y no saben que es la OIT. Hay que hacer desde el jardín de infantes acá. Hay saber qué es la Constitución, para después criticar, pero conocerla...

Dirigente de NOS

Claro que existen casos más avanzados donde la lucha sindical viene de la mano de una intensa actividad de formación, como lo ilustra nuestro dirigente de la provincia de Misiones:

Nosotros decimos "currícula abierta". Hubo años en que trabajamos con todo lo que tiene que ver con los derechos. Cuando se constituyó el sindicato hablamos mucho del Estado, los derechos, etcétera. Y todo lo que fue el neoliberalismo, el rol de los medios. El segundo año vinculábamos el tema ambiental. Y lográbamos mucha conciencia respecto de la tierra y el agua. (...) Los tareferos nos dijeron algo que fue durísimo para nosotros: "el 40% de nuestros compañeros tienen entre 16 y 25 años, tienen que volver a estudiar. Cómo vamos a estudiar si ustedes dan clase de marzo a diciembre, y nosotros tenemos que trabajar" (...) Entonces hicimos la escuela para los tareferos, que empezaría sus clases en noviembre e iría hasta marzo (...) Eso requiere que el Estado beque a los compañeros, con un salario. Es una pelea que sostenemos desde hace tres años. Un pasito adelante es la Escuela de Formación Política, que es nuestra, sin sostenimiento del Estado (...)

Dirigente del Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones).

Las carencias de formación no son uniformes y varían de acuerdo a regiones y sindicatos. En palabras de un dirigente:

No en todas las provincias los compañeros tienen elementos para desarrollarse en ese sentido. Pero los compañeros tienen la voluntad de organizarse. Armar un cuadro político es muy difícil, pero con la organización no termina todo. Nos falta en varias provincias, como hablamos en la misma CTA. En La Pampa nos desarrollamos muy bien porque la Central está muy bien armada ahí.

Dirigente de UCRA

Pedir escuelas, pedir formación abre las puertas a las organizaciones que luchan, como en este caso:

Fue el tarefero y sus mujeres que fueron a pedir por la escuela. Se sembró en la cabeza de las mujeres campesinas la necesidad de la escuela. Eso también es fruto de la articulación.

Dirigente del Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones).

Por último, acercamos expresiones que plantean logros, avances, arreglos institucionales que contribuyen a profundizar nuestras luchas:

En este momento tenemos una experiencia muy interesante. En el último Congreso de la CTA se decidió tener una escuela de capacitación política y sindical con el nombre de Agustín Tosco en Santa Rosa.

Dirigente de FeTERA

II. 2. d. La articulación territorial

Otra de las claves para comprender las prácticas sindicales del sector privado de la CTA se relaciona con la posibilidad de ahondar en las articulaciones que desarrollan. En medio de las fracturas que realizó el kirchnerismo en las organizaciones sociales y territoriales, existe, de cualquier manera, un esfuerzo y una voluntad política por articular con otros sindicatos, con el territorio, con otras centrales sindicales. Y es así que el territorio constituye un epicentro de experiencias de reagregación colectiva donde la puja no es sólo sindical sino,

también, por ejemplo, educativa. Así, en la provincia de Misiones se da cuenta de los ejes más significativos de estos enlaces sociales:

Gracias a la CTA hemos articulado. Hoy en el norte la principal fuerza para cualquier lucha es el tarefero. Es el que posibilita que el MPL consiga los arreglos laborales. Ahora nosotros fuimos a pelear la tierra para los campesinos, y el tarefero fue el que cortó la ruta 12 y definió la pelea. Solidariamente nosotros articulamos, y eso permite que el tarefero sea un actor. Eso tiene sus desventajas, el poder empieza a operar sobre eso. Ahora en ese lugar donde se logró recuperar tierra, se hizo una escuela. El tarefero fue mostrando el camino de la escuela.

Dirigente del Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones).

En el contexto metropolitano, en algunos casos el horizonte de articulación barrial constituye una posibilidad de llegar a los compañeros. De este modo lo cuentan:

Nosotros queremos acompañar a los compañeros, la mayoría de los gastronómicos trabaja en capital y vive en provincia. Nos gustaría hacer capacitación y podría ser en los barrios.

Dirigente de NOS

Este dirigente recuerda las formas de articulación que, de hecho, se realizaron en los años noventa debido a los procesos de privatización y como respuesta a los problemas sociales que se iban generando:

En los 90, con la privatización y la pérdida de derechos de los servicios públicos, te cortaban los servicios. ¿Nosotros, como trabajadores somos parte del problema? Somos los que cortamos la luz, los que tiramos los claves, los que anotamos los medidores...En 1997, en la provincia de Buenos Aires, ahí se privatizaron los servicios eléctricos...Mucha gente sin luz, con velas, o colgados....Ahí se pierde el derecho a la electricidad...Desaparecemos del siglo 20...y se ven las limitaciones a la vida digna...Por eso los trabajadores inventamos el concepto de tarifa social y defendimos la tarifa social (...) Y es que la electricidad es un derecho

Dirigente de FeTERA

Como hemos observado, y sabiendo que la clase trabajadora se halla obligada a rotar por diferentes escenarios laborales y territoriales, la articulación resulta un elemento político clave para potenciar nuestras luchas y la unidad de los sectores populares.

II. 3. Las características de la organización sindical

Los modos a partir de los cuales estas experiencias sindicales van asumiendo formas organizativas acordes a las perspectivas políticas que fuimos delineando son abordados en este punto. Con este telón de fondo, nos proponemos adentrarnos en:

- o la democratización del sindicalismo y la libertad sindical;
- o el lugar de la autonomía sindical;
- o el rol del delegado, la negociación colectiva y la asamblea;
- o las características de las cúpulas sindicales;
- o el rol de la CTA.

II. 3.a. Democratización del sindicalismo y libertad sindical

La democratización se convierte en uno de los horizontes de estas experiencias sindicales. Así, constituye una vía para pensar procedimientos y prácticas que, en líneas generales, son acompañadas por visiones que, esquemáticamente, pueden resumirse en la importancia de ser un “compañero más”. Así se manifiestan:

- *¿Hay un proceso de democratización en UCRA?*

- *Sí, es totalmente diferente. Por más que yo sea el secretario nacional, para los compañeros soy un compañero más. Para hablar con el secretario de la UTA tenés que pedir días antes, es difícil, etc. Yo no lo veo así. Quizás tengo más responsabilidades que un delegado. Pero el estilo es diferente.*

Dirigente de UCRA

Claro que la búsqueda de la democracia sindical supone, para algunas organizaciones, incorporar una mirada integral de la realidad y promover una forma de democracia *diferente, por consenso*. Lo cierto es que el horizonte de la democratización requiere de la existencia de proyectos que puedan materializarse, requiere pensar en la creación de instituciones, como lo hacen estos dos sindicatos que nos acercan sus testimonios:

Armamos el nuevo sindicato, armamos el estatuto con los compañeros, el primer estatuto gastronómico (...) Tratamos de garantizar la mejor libertad y democracia sindical que, por ejemplo, no permite la exclusión de los trabajadores, te echan por cualquier razón y tiene tribunal de ética para juzgar la conducta de los dirigentes, no la de los afiliados.

Dirigente de NOS

(...)

-¿Cómo se toman decisiones los sindicatos de base?

En la práctica hay dos congresos (...) ahí discutimos las políticas ¿Cómo se toma la decisión cotidiana? Del Congreso y de la conducción forman parte trabajadores que están afiliados a la FeTERA (...) La conducción es federal (...) Así se van formando hábitos de consulta y de resolución (...) En la práctica hay un grupo más pequeño que tiene una gran actividad en las tareas de conducción de la Federación, y esas tareas forman parte de las decisiones, lo que está aprobado, se hace...

Dirigente de FeTERA

Ahora bien, la democratización del sindicalismo viene de la mano de la lucha por la libertad sindical. En este marco, se plantea la necesidad de superar la Ley 23.551/ 1988 que impide la libre organización de los trabajadores. Por eso, es necesario avanzar en una ley que garantice el derecho a construir organizaciones sindicales, como la que promueve el anteproyecto de Ley de Trabajadores y Trabajadoras Sindicalizados, presentado por el diputado Víctor de Gennaro, que impulsa el fin del unicato¹. Aquí un dirigente reflexiona sobre estos problemas:

La Federación ha denunciado la falta de libertad sindical de dos maneras. Primero que la personería de la FeTERA está cajoneada desde hace años después de haber pasado por todos los caprichos y exigencias de los ministerios de trabajo.

(...)

La pelea que se da desde la CTA y la FeTERA por la libertad sindical ha encontrado desde el desarrollo de convicciones nuevas hasta la pérdida de cuestiones que parecían ya ganadas. Por ejemplo, la simple inscripción gremial por trámite se perdió. Si es un gremio que no está dentro del perfil aceptable para el Ministerio de Trabajo, no hay inscripción gremial. Los delegados que logran imponerse, organizando compañeros, siempre en el sector privado, haciendo elecciones de delegados, no muchas veces puede ser sostenido en el lugar de trabajo como una realidad representativa con fortaleza. Muchas veces esos delegados son sancionados o echados.

Dirigente de FeTERA

¹ Se trata del anteproyecto de Ley presentado por el Diputado Nacional Víctor De Gennaro de Unidad Popular que plantea una nueva Ley de organizaciones de trabajadoras y trabajadores sindicalizados.

Si bien la lucha por la libertad sindical debe ser uno de los ejes de las nuevas prácticas sindicales, es necesario no descuidar por ello las complicaciones que traen consigo la creación de un sindicato por empresa. De este modo lo expresan:

La libertad sindical hay que bancarla a muerte porque es un principio fundamental de la clase, pero el sindicato por empresa es una debilidad. Hablamos de grandes grupos económicos.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

En fin, la democratización delinea horizontes, configura prácticas y requiere normas y marcos legislativos como también de la creación de instituciones. En lo que sigue nos centraremos en otras de los grandes desafíos: la autonomía sindical.

II.3. b. La autonomía sindical

La democratización del sindicalismo supone atender el papel de la autonomía sindical. Se trata de un conjunto de reflexiones y de experiencias que giran alrededor de la necesidad de autonomía de los sindicatos respecto de los partidos, de los gobiernos y de los patrones. Un tipo de búsqueda que aparece bien delimitada cuando se trata de los gobiernos y de los patrones, y que adquiere un tono más difuso cuando la autonomía hace alusión a los partidos políticos. En sintonía con estas discusiones, es posible observar la nitidez con la que se afirma el tipo de autonomía que busca la *Central* y organizaciones semejantes respecto de los gobiernos y los debates que se suscitan alrededor de la relación con los partidos políticos. Un dirigente ilustra con este relato la complejidad a la que estamos haciendo referencia:

La autonomía de los gobiernos, no se si tanto de los partidos. Ahí tengo dudas. Autonomía de los patrones, que es algo que no existe en las organizaciones burocráticas, porque tienen grandes limitaciones a la hora de firmar las cláusulas, por la recaudación.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

Lo cierto es que la relación entre la *Central* y los partidos políticos invita a diferentes reflexiones, sobre todo aquellas vinculadas con las dificultades que puede acarrear la relación entre práctica sindical y militancia político-partidaria. Así, se abre una discusión respecto del papel de los delegados sindicales con pertenencia partidaria y sus formas de abordar las prácticas sindicales y laborales:

Hay partidos que dicen "tenemos un delegado que trabaja para nosotros adentro del sindicato". Nosotros tenemos una tradición política en la que el trabajador tiene protagonismo como trabajador, como clase. Es una especie de enriquecimiento de la tradición peronista.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

Para algunos, se halla fuera de toda discusión la distancia que separa a la *CTA* de aquellas prácticas que "presionan", "obligan" a los trabajadores a encuadrarse en una determinada organización política. En lo que sigue podemos observar cómo se analiza esta difícil relación:

Tratamos de ser muy cuidadosos. Porque en otros períodos de la historia argentina, en los orígenes de la organización sindical argentina, también sabemos que los trabajadores formamos parte de distintas corrientes políticas. Y autonomía significa para que nosotros no queremos obligar a un colectivo a encuadrarse a una determinada corriente política. Hay espacio para las diferentes interpretaciones del pasado...

Dirigente de FeTERA

Claro está que se establecen diferencias significativas, como son las que plantean algunos dirigentes, entre autonomía e independencia. Y es que la autonomía presupone un marco de pensamiento colectivo, y sobre estas distinciones nos habla este dirigente:

Habría que distinguir entre lo que es la autonomía de lo que es la independencia. Porque los trabajadores no son independientes de la política. Sí reivindicamos el derecho a construir nuestra propia política, nuestra mirada, nuestra identidad de clase (...) En muchos casos se ha confundido eso. Si soy un sindicato de la CTA, no soy independiente de la Central, aunque la organización construye autónomamente su política. La autonomía presupone un marco colectivo de pensamiento compartido.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

En algunas experiencias, la autonomía no es sólo una práctica. Pasa a ser un tema de debate en las asambleas y, bajo este telón de fondo, se toman decisiones

respecto de la incorporación política de dirigentes a una determinada organización político-partidaria. De esta forma lo cuentan:

Nosotros votamos en la asamblea que no se participa. Si el compañero quiere participar, tiene que ser a título personal. Si hay un compañero que tiene una idea y quiere invitar a alguien para hablar del tema, puede. Ahora, nunca van a contar la propuesta a los tareferos. Pero el compañero puede ser miembro de cualquier partido (...) No es que se dice que no a la política.

Dirigente del Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones).

La autonomía del Estado se convierte en materia compleja y suscita debates de diverso orden. Aquí, en esta reflexión, observamos un punto de vista en el cual se plantea cómo en la relación con el Estado se disciplina a las organizaciones sociales y sindicales. Así lo expresan:

El Estado siempre quiso disciplinar. Nosotros no recibimos planes sociales. Cuando hay zafra hay dos meses que cambian de un sistema a otro, entonces hay gente que queda desocupada. No recibimos planes, ni para cooperativas, ni para vivienda.

Dirigente del Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones).

Un punto central de estas discusiones consiste en remarcar que el Estado no es neutro, que se trata del Estado del capitalismo y que, como tal, representa los intereses de los grupos que representan al capital. De este modo lo ponen de manifiesto dos de nuestros dirigentes:

Sí claro, es parte de la discusión política. Nosotros somos concientes de que excepto por el respaldo de la CTA, no esperamos nada del gobierno o del ministerio, ni que la mayoría de los legisladores voten leyes a favor de los trabajadores. Esto lo vivimos día a día porque vemos como se mueven o como hablan. Las empresas tienen todo armado para ganar y te dicen que si algún día las cosas cambian habrá beneficios para los trabajadores, pero nosotros sabemos que el sistema sólo contempla la ganancia de los que más tienen. Por otra parte consideramos que la situación institucional del país es gravísima, que es intolerable que viviendo en democracia pasen las cosas que están pasando estos últimos, como la corrupción de los funcionarios que tienen causas penales abiertas y todo queda encajonado, hechos muy graves llevados a cabo por este gobierno te hace dudar de esta democracia.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

(...)

La mayoría de los que son patrones también son la clase política, los intendentes, gobernadores, etc. Nosotros organizamos a los tareferos frente a los patrones y a la casta política. Por eso también este gobierno no nos da la personería...

Dirigente del Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones).

Cierto es que la bandera de la autonomía de nuestra *Central* permite acercar a los compañeros de las organizaciones de la actividad privada. Al poner de relieve el valor de esta cualidad política, este dirigente enfatiza el compromiso de la CTA respecto de la autonomía:

Nosotros somos autónomos y precisamente el respeto a esa autonomía es lo que más nos acerca a la CTA porque nos permite construir y nos acompaña siempre. Por supuesto la línea de la Central es diferente de la de otras centrales y está siempre a la hora de salir a la calle a luchar.

Dirigente de UETTEL

Y es que la novedad de esta etapa tiene que ver con un tipo de lucha más descentralizada, con mayor grado de autonomía y pragmatismo. Lo interesante es que los conflictos van explotando por fuera de las estructuras sindicales y así lo plantea uno de nuestros dirigentes:

Cuando la desocupación baja, los trabajadores tienen más posibilidades de activarse y reclamar por el salario. Lo que aparece de novedoso es una lucha más descentralizada, con mayor grado de autonomía y pragmatismo. Es signo de los tiempos. Simultáneamente, con un debilitamiento de la capacidad política en el mundo sindical (...) Las generaciones más jóvenes, menos comprometidas con el ideario anterior, irrumpen.

Integrante de la Mesa Ejecutiva Nacional

No puede dejar de analizarse la relación entre autonomía y la dinámica política generada por kirchenerismo desde el año 2003, la complejidad y dificultad que esta situación trajo consigo. En palabras de un dirigente:

En los últimos diez años, durante el menemismo la autonomía era un proceso muy normal por el tipo de política que se estaba desarrollando. A partir del kirchnerismo, se vuelve un tema un poco más complicado, porque empieza a jugar con las convicciones políticas de los trabajadores, con sus esperanzas y con la fragmentación, propia de la construcción de poder del partido de gobierno. La FeTERA, en los últimos diez años, ha perdido los sindicatos de dos grandes represas a favor del sector de la CTA que está con Yasky. Son muy importantes, y no los hemos perdido totalmente.

Dirigente de FeTERA

Lo cierto es que estas reflexiones no excluyen anhelos referidos a que los trabajadores lleguen al gobierno y desde allí puedan incidir en los resortes del

Estado. Aquí una mirada sobre la necesidad de que un trabajador esté al frente de un gobierno:

Alguna vez tendría que estar al frente del país un trabajador. Víctor, por ejemplo, es un luchador y llegó a donde llegó porque se lo merece.

Dirigente de UCRA

Hemos visto diferentes facetas que se ponen en juego cuando los dirigentes reflexionan sobre la autonomía sindical y cómo este tipo de práctica y de perspectiva política ensancha las posibilidades de democratizar el trabajo, el sindicalismo y la sociedad.

II.3.c. La asamblea, el rol del delegado y de la negociación colectiva

Resulta significativo que las prácticas sindicales del sector privado de la CTA planteen nuevos modos organizativos que tienen a la asamblea, a los delegados de base y a la negociación colectiva como ejes estructurantes de estas experiencias que, en líneas generales, apuestan a formas transparentes y democráticas de participación.

La asamblea representa un ámbito colectivo fundamental, una posibilidad de traducir la democratización del sindicalismo en un espacio concreto. Este dirigente da cuenta de una experiencia signada por la democratización y así la analiza:

Cada núcleo tiene un delegado. Ese delegado participa de las asambleas de delegados y de los trabajadores. La aprobación de los acuerdos con la patronal tiene que pasar por las asambleas de trabajadores, no la puede decidir el delegado ¿Por qué se decidió esa forma? Porque nosotros vimos que las empresas estaban comprando y la gente se quedaba sin trabajo. Contratista, prestador de servicios y sindicato firman ahora. Es la forma más democrática que se pensó. Generalmente se discute hasta tarde. Sí, por ejemplo, un paraje, para que uno sea delegado, para ser aceptado el paraje en el sindicato, no sólo se tienen que afiliar, sino que el delegado tiene que ser electo por consenso, sí o sí, porque con eso evitamos que compren a nuestros delegados.

Dirigente del Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones)

La asamblea permite no sólo un debate amplio y democrático de los trabajadores. Permite, también, encontrar otras formas organizativas en los modos de gobernar los sindicatos. Aquí podemos observar dos ejemplos de esta práctica que pone en acento en lo colectivo:

Nosotros estamos casi en asamblea permanente. Discutimos por qué sí, por qué no, qué es lo mejor, para donde vamos (...) Nosotros no tomamos decisiones por decreto, primero y fundamental. Nosotros vamos y discutimos, en asamblea. Eso no sucede en otro lado. Para acá, para allá. Discutimos todos los días.

Dirigente de SUPA-Campana

(...)

Nosotros hacemos reuniones de Comisión Directiva mensuales. Son muchos los que trabajan en larga distancia, por lo que a veces es difícil que estemos todos. A fin de año se hace una asamblea de balance. El año próximo estamos pensando en judicializar muchas empresas.

Dirigente de UCRA

En este marco, cuando hay que analizar la decisión de llevar a cabo una medida de fuerza intervienen varias instancias y, con este telón de fondo, en uno de los sindicatos la asamblea se constituye en un ámbito decisivo:

No es que la comisión directiva tome la decisión por sí sola. En primer lugar nos reunimos con los compañeros de la empresa donde se haya generado el conflicto, entre todos analizamos su naturaleza y las posibles medidas a tomar, pero son los compañeros de esas empresas los que votan y deciden mediante asamblea. Es nuestro espíritu ser lo más democráticos posible.

Dirigente de UETTEL

Por otro lado, no es posible avanzar en la construcción de un sindicalismo más ofensivo y democrático sin la presencia de delegados en los lugares de trabajo. Son ellos los que tienen el conocimiento del lugar, de lo que pueden disputar, y es allí donde se da la unidad de clase. Este testimonio da cuenta lo que estamos planteando:

Yo creo que la gran solución en estos momentos para la organización, es poder resolver dos cuestiones, en el marco de una pluralidad sindical CGT – CTA, y como se disputa en el marco de la legalidad. Yo creo que no se puede resolver ni siquiera la inflación sin delegados en los lugares de trabajo. Porque son los que tienen el conocimiento. Es el único que puede disputar, informar si los aumentos las empresas los sacan de un colchón, o si son inflacionarios, relacionados con costos, y demás. Se terminaría de resolver el problema de la unidad sindical, porque si es por cuestión ideológica el tema de que hubiera dos centrales, podría ser válido porque la unidad de la clase se daría en el lugar de trabajo.

Integrante de la mesa Ejecutiva Nacional

Como es previsible, son los delegados los que establecen las principales peleas en la negociación colectiva que encaran sus sindicatos: *la negociación y la pelea por más salario la dan los delegados*. Integrante de la mesa Ejecutiva Nacional

Por último, y respecto de la negociación colectiva, ya expresaron nuestros dirigentes que lo más grave de este modelo de explotación hacia los trabajadores, es que en la actualidad la flexibilización llega de la mano de esta herramienta de los trabajadores.

Como vimos, las herramientas sindicales que acabamos de delinear y sus espacios de lucha forman parte del repertorio más significativo que tienen nuestros sindicalistas para aproximarse a la democratización de la vida sindical.

II.3. d. Las características cúpulas sindicales

Las características de las así llamadas cúpulas sindicales son analizadas por los dirigentes entrevistados. Ellos hacen visible las diferentes facetas que se ponen en juego en el modelo sindical predominante, su complejidad y los matices que hay que tener en cuenta. En palabras de un dirigente:

(...) lo que hoy llamamos burocracia sindical es parte de un proceso de decadencia y corrupción que tuvo que ver con los gobiernos militares y el proceso de privatización. La mayoría de los representantes sindicales y delegados, no son millonarios ni nada de lo que se asocia a la burocracia y su nivel de vida. (...)

Dirigente de FeTERA

Si nos referimos al modelo sindical predominante únicamente como un modelo "burocrático", ciertamente resulta insuficiente para caracterizar al sindicalismo en la Argentina. Y es que la situación del sindicalismo en la Argentina es más grave: el sindicalismo, además de burocrático es empresarial/patronal, como lo ilustra esta reflexión sobre uno de los emblemas del sindicalismo empresarial en nuestro país:

- *¿Qué diferencias tienen con las cúpulas?*

En primer lugar, la falta de lealtad a los trabajadores. En segundo lugar, (las cúpulas piensan) qué me importa lo que hace el patrón con el trabajador. En tercer lugar, (las cúpulas piensan), hago lo que el patrón dice...

Lee el convenio y dice: según el patrón dice, según diga el empresario...

Y como puede ser, y nosotros no decimos nada????

¡Qué importaaaaaaaaaaaaaa!

(...)

Después, el abuso y la mala distribución del aporte. Vos aportaste toda la vida. Si te enfermaste, si te quedaste sin laburo, no te bancan más. Si te morís, te dan subsidio si lo reclamás. Pero mientras tanto te dejan tirado. Si tenés un percance, se te quema la casa, no te dan nada. Y ellos levantan millones!!!!!!!!!! (...)

Vive como vive con la guita de los laburantes, que tienen sus espaldas rotas, sus piernas ensangrentadas de varices, y no pueden más con su alma. Eso es tremendo, es un depredador, y no le importa, hace lo quiere con los laburantes,

El es un empresario y un político. Es dueño del Sasso de Mar del Plata (...)

Dirigente de NOS

Y así, "a secas", se describe al sindicalismo como un empresario más: *son parte de las patronales, son un empresario más. Crearon políticas entre la UTA y diferentes empresas que se enriquecieron con la actividad (...)* Las licitaciones las ganaban empresas de la UTA. *Negocios entre las empresas y el sindicato.*

Dirigente de UCRA

Sobre este trasfondo, se da cuenta de un momento clave en la historia del sindicalismo en nuestro país. Así, se recuerda cómo la privatización fue generando patrones, cómo fue fraccionando a la organización sindical y cómo, de este modo, el modelo sindical de esa época resultaba ineficaz para enfrenar los avances patronales. De este modo lo expresan:

(...) porque la privatización no solamente generaba desocupados y pobres. Iba destruyendo el derecho laboral, los convenios colectivos, pero iba construyendo patrones, empresarios, capaces de diversificar en su propia empresa las actividades más parecidas. La misma empresa que se dedicaba a transportar electricidad en alta tensión, por ahí era transportista de gas natural desde la Patagonia y distribuidora de sistemas de cloacas y aguas en la Provincia de Buenos Aires (...) La organización sindical frente a un empleador así resultaba ineficaz. *Se podía fraccionar esa organización sindical, porque el estado daba la posibilidad de la organización fraccionada. Pero el empleador diversificado no reconocía esa posibilidad. No reconocía sindicatos, precarizaba trabajadores, inventa la multifunción, etc.*

Dirigente de FeTERA

Ahora bien, el sindicalismo patronal avanza sobre las prácticas gremiales y construye diferentes formas de dominación. Por un lado, lo hace a través de su costado violento: la patota sindical. En palabras de un dirigente:

A veces nos mandaban espías a las asambleas, se llevaban filmaciones de nuestras reuniones. Tuve que cambiar cinco veces los números de teléfono. Sufría amenazas, no fue fácil crear esta organización por la presión de la burocracia
Dirigente de UCRA

Por otro lado, además de este costado violento, las estrategias para mantener la dominación sobre los trabajadores y sus organizaciones son múltiples, por ejemplo crear un sindicalismo a fin a las patronales, como en este caso:

Empezaron a generar otro SUPA, SUPA Bajo Paraná porque no se podían chupar este SUPA. Fabrican este monstruo (...) Queda claro quien es quien...
Dirigente de SUPA- Campana

Como es previsible, otra de las prácticas habituales de este modelo sindical radica en comprar trabajadores, tanto las empresas como los sindicatos hacen de esta estrategia una práctica habitual. Este relato ilustra lo que estamos planteando:

A pesar de que han tratado de comprarnos más de una vez nosotros no dejamos de combatir sosteniendo siempre la política de cambiar el viejo modelo sindical...
(...)
Además en el sector privado los trabajadores chocamos con la realidad de que las empresas cuentan con mucha plata y por eso pueden por ejemplo comprar voluntades, meter delegados que tiren para atrás un conflicto. Por eso los sectores privados tienen que esforzarse más, movilizar más.
Dirigente de UETTEL

El caso de los trabajadores gastronómicos también es una muestra cabal del poder de las cúpulas sindicales y de sus posibilidades de erosionar prácticas alternativas:

En las elecciones del 93, ganamos, pero no nos dejan asumir(...) Mucha plata de por medio, a los que tenían mas plata se quedaba con el gremio(...) La justicia nos da razón pero 4 años después. Había caducado...
(...)
Es que en este país no hay garantía....No hay garantía en las elecciones... Hay una democracia ficticia.... No hay libertad, te meten preso, o te muelen a palos, o te matan...
Dirigente de NOS

Como es sabido, en la era kirchnerista se expandió el uso de la cuota solidaria, presente en la Ley 14.250/55, y de este modo, a partir de las negociaciones colectivas las empresas habilitan un porcentaje del sueldo para las burocracias sindicales. Así, el robo de la cuota sindical constituye otro de los problemas a los que se enfrentan los sindicalistas de la CTA, como lo muestran estos testimonios:

(...) el tarefero está sometido a un doble robo, porque si se afilia a UATRE, le sacan un 2%, y si no se afilia, va un aporte solidario a UATRE. Eso lo firmó el Momo Venegas. Eso es vergonzoso. El tarefero tiene en claro por qué es CTA.

Dirigente del Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados de Montecarlo (Misiones)

(...)

Y es así como debilitan a nuestras organizaciones: nosotros tenemos más afilados que Camaño....pero ellos tienen la cuota compulsiva....

Dirigente de NOS

Y es que contar con el aporte sindical resultaría clave para nuestras organizaciones, como lo expresa este dirigente: *sería para nosotros el objetivo final, que todos los trabajadores podamos aportar al sindicato y a la Central como corresponde.*

Dirigente de UCRA

Pero como en otras facetas de nuestras luchas, no se trata de un sindicalismo imbatible. Existen un conjunto de prácticas políticas surgidas desde las bases que debilitan al sindicalismo patronal. Ciertamente, son los conflictos y las nuevas bases las que van a deteriorar a las estructuras sindicales predominantes, por sobre todo su tendencia autoritaria y vertical y apostando a la horizontalidad en el marco de otro tipo de construcción gremial. Este testimonio pone de relieve estos avances:

Creo que hay un dato, que es el 2001/2002, toda esa cosa horizontal desde el punto de vista ideológico, que impactó mucho. Y debilitó a las conducciones sindicales.

(...)

El caso de UTA es un ejemplo, hasta la emergencia de los Metrodelegados. Un debilitamiento de esa estructura autoritaria y vertical..... Los muchachos se sintieron con fuerza y con cierta capacidad de negociación. Si lo relacionamos con hechos objetivos, por un lado los conflictos que van explotando por fuera de las estructuras sindicales.

(...)

Otro hecho: cuando Moyano dice que las autoridades se van a elegir por voto secreto y directo de los congresales (...) Demuestra que las provincias ya no le responden a la cúpula, cerrada y orgánica, de la conducción nacional de los gremios.

Integrantes de la Mesa Ejecutiva Nacional

Por ultimo, es clave el análisis de la CGT que realiza este dirigente: *en la Argentina: La CGT (...)no ha dado muchos logros con la clase...Porque tantos años...Cuando estuvieron arriba del sillón mas grande, en vez de igualar....*
Dirigente de SUPA- Campana

II. 3.e. El papel de la CTA

Como es de esperar, la caracterización sobre la CTA forma parte de la reflexión de estos dirigentes y aquí acercamos un punto de vista que plantea la necesidad de potenciar protagonismo de nuestra *Central*:

La CTA pretende resolver el problema de que necesitamos: una Central, y si es posible una central única. Lo que decimos es que el problema de la unidad es un problema político. Es un problema de proyecto político. Tiene que haber un proyecto político de país donde sea posible la existencia de una central protagónica.

Integrantes de la Mesa Ejecutiva Nacional

La reflexión sobre la CTA abarca una mirada más extensa sobre las relaciones capital/trabajo, y, por sobre todo, respecto de la necesidad de tener una *Central* que contemple los problemas de los trabajadores en tiempos de precariedad laboral. Esta mirada aporta a los análisis sobre esta realidad, que se presenta cada vez más compleja, tanto para los trabajadores del sector privado como público:

¿Qué es la clase trabajadora hoy? ¿Qué es la organización del capital hoy? Si no cambiamos las estructuras sindicales, cómo hacés para contener esa rotación permanente. El joven rota permanentemente no sólo de trabajo, sino de actividad. El joven está circulando por todos lados, nunca sabe cuál es su convenio colectivo, ni a qué sindicato tiene que ir. ¿No es la estructura sindical lo que hay que ordenar? Esto, la CTA lo tiene en su propia estructura. Hay poca diferencia entre los sectores público y privado en cuanto a precarización, fragmentación, etcétera. Entonces nosotros tenemos que dar un gesto de unidad. Y ahí planteé que hay una sola central que es la CTA, por el tema de la afiliación directa, lo cual le rompe un curro a varios. Si en este marco no vamos a discutir el modelo, estamos en el horno.

Integrantes de la Mesa Ejecutiva Nacional

Y es que en el núcleo fundamental de nuestra *Central* descansa en una concepción de clase que va más allá del trabajador formal, y que abarca un vasto conjunto de trabajadores formales, informales, desocupados, o sea el gran conglomerado heterogéneo al que pertenecen las clases populares. En palabras de un dirigente:

Cuando la CTA va racionalizando su función y va encontrando formas organizativas que representan esa concepción amplia de la clase, no sólo aparece el trabajador desocupado como integrante de la clase trabajadora, sino que además aparece el concepto de que el fraccionamiento de ramas, industrias y tipos, es una forma de sindicalizarse y asociarse que no responde a las necesidades de ese momento del país.

Dirigente de FeTERA

Ciertamente, para avanzar sobre esta mirada sobre la clase trabajadora y su relación con las estructuras sindicales, también hace falta pensar y avanzar en el análisis de otro concepto de representación, aquél que está asumiendo nuestra *Central*:

- ¿Cómo se logra ese entramado?

Es el resultado de una iniciativa política de la CTA, que en su proceso de constitución no sólo rompe con la CGT, sino que también intenta representar a la clase trabajadora, elaborando un concepto nuevo de representación sindical, que no era nuevo en la izquierda marxista, pero sí en la organización sindical de base peronista, donde el trabajador lo es en tanto y en cuanto tiene relación de dependencia y por lo tanto tiene la capacidad de hacer aporte sindical, forma parte de los padrones sindicales. Cuando rompe la relación de dependencia los sindicatos generalmente te dan de baja por falta de pago, y el trabajador no encuentra contención en el seno de su clase, lo cual no significa que quede desamparado porque entran a jugar relaciones sociales y filosóficas.

Dirigente de FeTERA

Formar parte de un colectivo de trabajadores, integrarse a una *Central* constituye un valor decisivo que expresa la CTA:

Después del reconocimiento, no sabíamos muy bien que hacer porque no conocíamos a la CTA ni a nadie. Los compañeros de la línea 60 nos hablan de la CTA, que entonces conducía Víctor De Gennaro. Vengo ya con el reconocimiento de nuestra organización y hablo con Víctor. Hasta hoy todo el desarrollo de la UCRA se lo debemos a la Central, porque si no hubiéramos venido, que tuvimos el apoyo desde el primer día... Hoy estamos en 20 provincias, hemos tenido un desarrollo grandioso, porque todos los compañeros se sienten representados por nuestra organización. Fue un paso muy importante para nosotros.

Dirigente de UCRA

Un punto clave de nuestra *Central* radica en potenciar las posibilidades de que los trabajadores estén en la calle, y así se hace presente con los que luchan:

El triunfo que conseguimos los telefónicos, cuando estuvimos acampando durante días frente a Telefónica, fue gracias al amparo de la CTA que estuvo a la altura de las circunstancias.

(...)

En la actualidad la única Central que está en la lucha y se le plantó al kirschnerismo aunque haya unidad de acción con un sector de la CGT la agenda de la lucha en la calle la marca CTA.

Dirigente de UETTEL

Los trabajadores de nuestra *Central* plantean que son las luchas las que llevan a alcanzar los derechos laborales y que allí la *CTA*, sus dirigentes, su accionar consiste en avanzar con las medidas de fuerza y representar los intereses de los trabajadores:

La CTA pelea y no se entrega (...) Cuando los trabajadores deciden romper y armar vienen a parar a la CTA (...) La CTA tenemos claro que sin lucha no hay derecho....no estamos a la defensiva, ya paso esa etapa...los últimos paros así lo demostraron.

Dirigente de NOS

La *CTA* lleva ya más de veinte años profundizando sus formas de representación y sus luchas con los trabajadores. Y es por este camino que los dirigentes de la actividad privada van mostrando su interés por pertenecer a un colectivo de trabajadores comprometido con los intereses de las clases populares.

Esta aproximación puso de relieve la intensidad del compromiso político que presentan estas experiencias gremiales y los aportes que realizan sus prácticas y sus reflexiones para estimular y fortalecer la vida sindical de nuestro país, como también las debilidades y contradicciones que tienen que enfrentar. Un recorrido que toma en cuenta la importancia de sus trayectorias vitales, los diagnósticos que realizan sobre el escenario sindical, laboral y político de los que forman parte, los componentes claves de las propuestas alternativas que

van generando y los escenarios y estrategias de lucha más significativas. Como es de esperar, estas experiencias van gestando nuevos modos organizativos y nuevos marcos de representación político-gremial que procuran ser una expresión de los cambios que en la conflictividad social se vienen desarrollando desde hace más de veinte años. Como contracara del sindicalismo empresarial, en estos casos se hacen visibles los nuevos enfoques políticos que asumen nuestros dirigentes y es así que la autonomía, la libertad sindical y el rol del delegado en los lugares de trabajo resultan ser dimensiones centrales en la vida de los sindicatos que forman parte de estudio. Claro que la *CTA* juega un papel fundamental en esta dinámica. Alberga y potencia a estas prácticas, lleva su presencia a los conflictos que día a día que se van generando y, al mismo tiempo, plantea un horizonte que va más allá: una acción colectiva que exprese los intereses del conjunto de la clase trabajadora.

III. Reflexiones finales

Como venimos diciendo, el proyecto neoliberal, en sus diferentes etapas, ha impactado fuertemente en el orden político y social de los países latinoamericanos y, ciertamente, una de sus consecuencias más significativas recae en el debilitamiento que experimentan las clases populares para llevar adelante luchas conjuntas y organizadas. Ahora bien, no sólo vienen sufriendo un repliegue las confrontaciones, las solidaridades de clase, las resistencias colectivas. Este panorama fue y es acompañado por nuevos argumentos para pensar e interpretar a la sociedad. De este modo, fueron cobrando fuerza “problemas” como la pobreza y la exclusión, en el marco de una tendencia discursiva en la que se desplazan los conceptos de sectores populares y trabajadores y, desde luego, de este modo se diluye la noción de clase como categoría fundamental para la comprensión de la sociedad contemporánea (Fonseca, 2005). En otros términos, fue perdiendo peso el concepto de clase social y, consiguientemente, dejadas de lado las reflexiones sobre las relaciones de poder, el conflicto entre las clases sociales, las formas en que estos conflictos modelan las expectativas de vida de los integrantes de la sociedad (Portes, 2003), como también los caminos que pueden construirse hacia una transformación radical de la sociedad.

Como ya señalamos, estas transformaciones reconfiguraron el papel del Estado al reformular sus patrones de interacción con los diferentes sectores sociales. En lo que respecta a los trabajadores, hemos visto cómo nuestros dirigentes dan cuenta del tipo de regulación estatal vigente en el ámbito laboral, en la que se mantienen contratos temporarios y flexibles junto con bajos indicadores de trabajo registrado. Por este camino, se logra reducir los costos laborales al amparo de una alianza entre el poder político, las agencias estatales y los empresarios, alianza que, indudablemente, tiene como finalidad favorecer a los grupos económicos y a las patronales.

Lo cierto es que en el recorrido que fuimos realizando pudimos observar que en el terreno laboral perduran las grandes asimetrías entre el capital y el trabajo junto con altos niveles de explotación y de saqueo de los recursos claves de nuestros territorios. Y, en este marco, nuestros dirigentes llaman la atención sobre la distribución de la riqueza producida por los trabajadores que va a parar mayoritariamente a la tasa de ganancia de las patronales y que, previsiblemente, lesiona la vida de cada uno de ellos y contribuye a que se mantengan constantes las diferentes desigualdades existentes en nuestro país.

En tanto, también hemos visto en esta investigación otras realidades del mundo del trabajo que perjudican la vida de los trabajadores. Tanto la heterogeneidad que marca al colectivo de los trabajadores, sobre todo teniendo en cuenta las diferentes formas de contratación que les imponen, como la persistencia de reglas abusivas por parte de la patronal -no exentas de prepotencia, violencia y despidos- constituyen algunas de las claves para comprender la dinámica del trabajo en nuestro país. De manera similar, la erosión de los derechos laborales, las críticas condiciones de trabajo, la ausencia de protecciones sociales, la inestabilidad, son factores que potencian el malestar en la vida de los trabajadores, fundamentalmente en el caso de los jóvenes trabajadores.

Particularmente, los dirigentes han expresado cómo impacta este modelo laboral en la vida del trabajador tercerizado del sector privado. Se trata de importantes grupos de trabajadores que soportan un lugar de mayor subordinación en el terreno laboral y que son marginados dentro del sector privado. Y es sobre este trasfondo que pudo observarse con mayor nitidez las consecuencias que acarrea la falta de convenio, de capacitación y de seguridad. En algunos casos, los dirigentes subrayan cómo este importante grupo de trabajadores se hallan obligados, presionados a alcanzar un determinado nivel de producción y, de esta forma, su día a día demanda un esfuerzo adicional que compromete su salud y sus propios recursos económicos. Se transforma,

así, la condición de asalariado en una especie de “microempresario” permanente, bajo la exigencia de autogestionarse de manera individual la subsistencia diaria.

Claro que la precarización es otro de los aspectos decisivos que impacta en la vida de los trabajadores. Como mostraron nuestros dirigentes, la precarización no sólo atraviesa el mundo del trabajo, sino que, en las actuales condiciones, se precariza la vida debido, por sobre todo, a la ausencia o debilidad de controles estatales, lo que supone vivir expuesto al peligro y a la inestabilidad, en el marco de una persistente vulneración de los derechos sociales y civiles.

Por este camino, hemos mostrado cómo estas nuevas formas que configuraron al trabajo en las últimas décadas, o sea los procesos de flexibilización, precarización, tercerización e informalidad en sus múltiples expresiones, han conformado, como ya adelantamos, “nuevos sujetos laborales” que desdibujan la identidad de los trabajadores y, a título de ejemplo, se menciona la existencia del trabajador de la economía formal que está en negro.

Pero la conformación de nuevos sujetos laborales, la identidad de los trabajadores también se ve alterada por otras razones. Es así que nuestros dirigentes han puntualizado cómo los procesos de flexibilización e informalidad laboral van generando trabajadores sin identidad, dispuestos a enfrentar cualquier tipo de trabajo/oficio. Bueno es reconocer que este panorama forma parte de un nuevo paisaje social signado por la proliferación de variadas formas de subsistencia para enfrentar la sobrevivencia diaria y que originaron otros cambios decisivos: la separación entre el empleo, por un lado, y el ingreso y el acceso a los recursos, por el otro. Se trata de nuevas prácticas sociales en las que los sectores populares van resolviendo su vida cotidiana de diferentes modos, muchas veces bajo el signo de las “lógicas de cazadores” y en sintonía con el “principio proveedor” (Kessler y Merklen, 2013). Es decir, la “provisión del ingreso” para un grupo familiar puede sobrevenir gracias a la

“caza” de las oportunidades que brinda el medio y, en ese recorrido, es posible hallar un abanico de posibilidades en las que conviven diferentes actividades “laborales” (venta ambulante, el cartoneo, changas en general) con los recursos provenientes de las políticas sociales.

Sea como sea, a lo largo de estas páginas vimos los modos de dominación que construyen empresarios, el Estado y el poder político, el abanico de estrategias que poseen para intervenir en la trama cotidiana de la vida del trabajador, en sus subjetividades, en sus expectativas personales y en las posibilidades de construcción proyectos colectivos.

Claro que esta realidad es enfrentada a través del nuevo panorama que presenta el sindicalismo argentino. En su actual fisonomía sobresale la presencia de identidades caracterizadas por liderazgos que se integran a cuerpos de delegados y comisiones internas, que, desde allí, suelen disputar espacios institucionales en los gremios. Ciertamente, este sindicalismo de base, reformula las formas organizativas predominantes en los lugares de trabajo, terreno de disputa cotidiana entre el capital y el trabajo, y abre paso a nuevas formas de representación sindical (Davolos, 2012; Lenguita, 2011).

Cierto es que las formas de lucha que señalan nuestros dirigentes se emparentan con las nuevas estrategias de movilización colectiva que desde hace más de dos décadas forman parte del repertorio de acción de las clases populares en América Latina. Y es así que nuestros dirigentes subrayan que junto con la huelga, se recurre al acampe, el escrache, a los cortes, a la huelga de hambre. Luchas que tienen como epicentro al problema del trabajo y que se amplía a otros problemas que sufren las clases populares, como son la tierra, la vivienda, el género, la educación, el ambiente.

Por cierto, nuestros dirigentes dan cuenta de que se ha atravesado un período no exento de algunas conquistas. Derechos laborales que se van alcanzando,

fortalezas organizativas que se van profundizando, nuevos sindicatos que se va conformando, crecimiento de la conciencia popular y nuevas formas de articulación del campo popular.

En el recorrido que hemos realizado sobre las prácticas de nuestros dirigentes, un punto clave a considerar es que, como parte fundamental de los conflictos que se plantean y al igual que un conjunto de luchas de las últimas décadas, existen enfrentamientos que se suscitan a partir de la necesidad de cada trabajador de plantear un “hasta acá” como respuesta a la prepotencia y al abuso. Frente al irrespeto y a la subvaloración, las luchas por el reconocimiento (Fraser, 2008), también forman parte de los actuales conflictos políticos. En nuestro caso, se trata de un camino que pone el acento en la dignidad de cada trabajador, que de alguna manera va modificando los patrones de representación en el interior de los colectivos de trabajadores sobre las injusticias a las que son sometidos. Ciertamente es que en esta dinámica sobresale la experiencia personal de cada trabajador, delegado, dirigente para alterar estos modos de interacción dominantes. Y es que para enfrentar una transformación social y económica que apunte a una democratización de la sociedad, también es necesario impugnar comportamientos sociales y alentar una política de reconocimiento que fortalezcan las luchas por la justicia económica (Fraser, 2008). Pueden reconocerse en este tipo de conflictos un aire de familia con el carácter plebeyo de las movilizaciones populares de América Latina, ya que en términos político-culturales lo plebeyo alude a un proceso de auto-afirmación de sí (Svampa, 2010), y es bajo el signo de esta auto-afirmación que se amplían, complejizan y potencian las luchas de los trabajadores.

Según nuestros dirigentes, la construcción de un nuevo modelo sindical posee algunos elementos decisivos: la voz de las bases, el papel de la asamblea, la posibilidad de autonomía y la construcción de otro modo de representación. Apuntan, así, a nuevas formas organizativas que al igual que los movimientos sociales latinoamericanos propugnan estructuras flexibles, no jerárquicas,

proclives a la horizontalidad y al desarrollo de la participación, producida y alimentada desde abajo (Svampa, 2010).

A lo largo de estas páginas, hemos observado la contracara de este panorama, es decir los conflictos y las dificultades que plantean nuestros dirigentes para llevar adelante estrategias de acción conjunta y los obstáculos que se suscitan para alcanzar conquistas y potenciar la construcción de un nuevo modelo sindical. Claro que, como dijimos, los enemigos son poderosos. Fruto de la alianza entre el estado, los gobiernos, la justicia y el gran capital, las intervenciones en los conflictos de los trabajadores, en las negociaciones salariales y en la organización sindical muestran una tendencia que favorece a los empresarios y habilita la presencia de prácticas abusivas y antisindicales.

En tanto, también pueden señalarse otras dificultades. Y es que los procesos que erosionan o vuelven difusos los límites mediante los cuales se diferenciaba el trabajo asalariado de otras formas de trabajo, marca una tendencia que o bien fragmenta, o bien desdibuja los componentes que configuran al trabajador asalariado. Y es en este marco que se debilita la conflictividad laboral debido a que estamos frente a una dinámica que incide en la experiencia cotidiana de los trabajadores, en sus formas de conciencia y de acción.

Al tiempo, nuestros dirigentes nos han mostrado cómo la flexibilización es homologada por negociaciones colectivas de las que participan dirigentes sindicales y cómo estas decisiones impactan en la vida del trabajador, en tanto el convenio colectivo no se aplica a la mayoría de las industrias.

Los enfrentamientos entre trabajadores son otros de los problemas que analizan nuestros dirigentes. Vimos los conflictos entre los trabajadores de planta y tercerizados, vimos cómo las patronales crean sindicatos que terminan “hermanando” sindicatos y empresas, vimos cómo existen grupos de trabajadores que terminan apoyando las decisiones patronales.

En fin, marchas y contramarchas, avances en la conciencia, procesos de autoafirmación, colectivos que se potencian y ciertos derechos que son ganados y asegurados. Sin embargo, persisten y aumentan el poder de las patronales y del estado, la acumulación de poder de los sectores dominantes y las dificultades de unidad y acción de la clase trabajadora.

Ahora bien, sea como sea, es posible observar en estas nuevas prácticas la existencia de elementos que pueden ir configurando y consolidando nuevos modelos sindicales que permitan enfrentar a los organismos estatales y a las patronales, abriendo paso a una política de mayor autonomía. En este marco, existen numerosos desafíos. Indudablemente, uno de los principales retos consiste en la reconstitución del sentido colectivo de la clase trabajadora. Se trata de avanzar en una organización que abarque a la mayoría de los trabajadores que no se hallan organizados y en la construcción de una unidad que contemple las diversas trayectorias laborales de cada trabajador, sus formas de contratación como, también, las diferentes generaciones y las variadas tradiciones políticas y sindicales. Pasos hacia la unidad que demandan esfuerzos y una voluntad política de construir poder popular a partir de la definición de intereses compartidos, del lanzamiento de acciones comunes, de marcos que posibiliten solidaridades de clase y alianzas estratégicas. Por este camino, es posible el fortalecimiento de identidades asentadas sobre vivencias y reflexiones que abreen en la necesidad de democratización y autonomía del sindicalismo argentino.

Para seguir avanzando, vimos que una de las direcciones de las luchas sindicales se vincula con la profundización de las luchas populares en su conjunto, que engloben organizaciones y movimientos sociales y potencien diferentes coordinaciones y procesos de articulación. Y es que los trabajadores tienen un papel central en la ampliación del poder popular; papel que deben

asumir desde una perspectiva de clase, para enfrentar al capital y al Estado en su rol de aliado de las clases dominantes.

Ciertamente, el avance hacia la construcción de un nuevo modelo sindical necesita acercarse a un conjunto de conocimientos, construir discursos, argumentos que enfatizen, profundicen y renueven los debates sobre las clases sociales, sobre las formas de construir y enfrentar los conflictos, recuperando tradiciones de lucha y movilización y reconociendo los estrechos lazos que hay que existen entre saber y poder, en nuestro caso poder popular. Y, por estas razones, resulta clave potenciar las diferentes usinas de construcción colectiva del conocimiento, de análisis y reflexiones que ya posee la *CTA* y las organizaciones sindicales que forman parte de de la *Central*. Se trata de contribuir a una ampliación de las miradas sobre las bases sindicales, sus dirigentes y sus luchas, como también sobre el trabajo y el entorno que lo rodea. Una lucha ideológica, que abona la construcción de una nueva tradición de pensamiento, que indudablemente incide en la conciencia popular y en los debates sobre la sociedad actual y las posibilidades de aproximarnos a un horizonte anticapitalista que plantee otro modelo de civilización.

Al tiempo, es clave la construcción de nuevas formas de representación que alberguen a los diferentes tipos de trabajadores de nuestro país. Como sabemos, ya se dio un paso adelante respecto de otro concepto de representación sindical con la conformación de la *CTA* en la década de los noventa. Claro que la realidad de nuestro país fue mutando, los trabajadores y sus patronales han cambiado y, consiguientemente, este avance debe seguir profundizándose. Con este telón de fondo, es necesario observar en qué medida los sindicatos tienden a compatibilizar la defensa de los trabajadores estables con la de los precarizados y terecrizados, etc. y buscar caminos para articular trayectorias, ampliar las bases de sustentación de estas experiencias gremiales y dar un paso más en la construcción de un nuevo movimiento de trabajadores.

Ya mostramos que nuestros dirigentes privilegian una construcción sindical que potencie la participación de todos los trabajadores. Una dinámica donde la autonomía, y la forma asamblearia se constituyen en ejes de los procesos de democratización sindical. Avanzar en este tipo de construcción nos obliga a pensar más acabadamente en sus traducciones institucionales y organizativas, es decir pensar, delinear y analizar experiencias, trazar formatos institucionales, debatir sobre los hallazgos y las dificultades de democratización sindical. Crear formas organizativas signadas por la autonomía, la horizontalidad, la democracia por consenso, la desburocratización (Svampa, 2010) implica no sólo ahondar prácticas, sino también introducirse en una dinámica teórica y metodológica que aliente, consolide y multiplique este tipo experiencias.

En fin, el panorama que mostramos revela hallazgos, contradicciones, aspectos que hay que profundizar, prácticas sobre las que hay que debatir. La CTA posee un papel central en estos desafíos, no sólo en su dimensión política, sino también intelectual, aportando conocimientos y herramientas que permitan ensanchar el horizonte democratizador que estas experiencias gremiales se proponen.

V. Bibliografía

Almeyra, Guillermo y Suárez, Carlos Abel (2009), "Sindicalización, sindicatos y experiencias extrasindicales actuales en algunos países de América Latina" en *OSAL*, Año X, N° 26, CLACSO, octubre de 2009. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/osal/osal26/>

Basualdo, Eduardo (2008), "La distribución del ingreso en la Argentina y sus condiciones estructurales" en *Derechos Humanos en Argentina. Informe 2008*, Buenos Aires, CELS/Siglo XXI Editores. Disponible en: http://www.cels.org.ar/common/documentos/ia_2008.pdf

Bonnet, Alberto (2012), "La crisis del Estado neoliberal en la Argentina" en Thawaites Rey, Mabel (Compiladora) *El Estado en América Latina: continuidades y rupturas*, Santiago de Chile, Editorial Arcis, CLACSO. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20121127121700/EIEstadoenAmericaLatina.pdf>

Cifarelli, Viviana y Martínez, Oscar (2009), "Clase obrera y movimiento obrero en Argentina" en *Revista THEOMAI. Estudios sobre sociedad y desarrollo*, N° 19, Primer trimestre de 2009. Disponible en: <http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/ArtCifarelli.pdf>

Campos, Julia y Kalos, Martín (2014), "La deuda que jamás pagan" en *Periódico CTA*, Año X, N° 103, Junio de 2014.

Drolas, Ana (2009), "Modelo sindical y acción política. Las experiencias diferenciales de dos sindicatos del sector eléctrico" en *Trabajo y Sociedad*, no.12 Santiago del Estero, otoño 2009. Disponible en:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_serial&pid=1514-6871&lng=es&nrm=iso

Davolos, Patricia (2012), "Nuevas tendencias en el mundo de trabajo: las huellas de más de una década de reformas estructurales", en *El mundo del trabajo en América Latina. Tendencias y resistencias*, Buenos Aires, Ediciones CICCUS. Disponible en:

<http://bvsde.org.ni/clacso/publicaciones/Elmundodeltrabajo.pdf>

Fraser, Nancy (2008), "La justicia social en la era de la política de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación", en *Revista de Trabajo-Nueva Epoca*, Año 4, Número 6, Buenos Aires, diciembre de 2008. Disponible en:

http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2009n06_revistaDeTrabajo.pdf

Fonseca, Claudia (2005), "La clase social y su recusación etnográfica", en *Etnografías contemporáneas*, UNSAM, Año 1, N° 1, abril, Buenos Aires.

Grassi, Estela, (2004), "Políticas de asistencia focalizadas en el desempleo y la pobreza" en *Políticas y problemas sociales en la sociedad neoliberal. La otra década infame*. Buenos Aires, Espacio Editorial.

Kessler; Gabriel y Merklen, Denis (2013), "Una introducción cruzando el Atlántico", en Castel, Robert, et al., *Individuación, precariedad, inseguridad ¿Desinstitucionalización del presente?*, Buenos Aires, Paidós.

Lenguita, Paula (2011), "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino", en *Revista Nueva Sociedad* N° 232, Buenos Aires, Marzo-Abril de 2011. Disponible en: <http://www.nuso.org/>

Observatorio del Derecho Social-CTA- (2014), *Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo*, Informe IV Trimestre 2014. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/inf_trim_iv_2014.pdf

Portes, Alejandro (2003), "La persistente importancia de las clases sociales: una interpretación nominalista", en *Estudios Sociológicos siglo XXI*, N° 61. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59806101>

Svampa, Maristella (2010), "Hacia una gramática de las luchas América Latina: movilización plebeya, demandas de autonomía y giro eco-territorial" en *Revista Internacional de Filosofía Política* N° 35, Madrid, Octubre de 2010.
<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:filopoli-2010-numero35-2020&dsID=Documento.pdf>

Svampa, Maristella (2007), "Profunda ruptura de las lealtades" en *Le Monde Diplomatique*, año VII, N° 91.