



LIBROS

La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas

Cecilia Senén González, Andrea Del Bono [dirs.]

Universidad Nacional de La Matanza; Prometeo, Buenos Aires, 2013

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR



Este libro reúne una serie de artículos que condensan el trabajo de investigación realizado en el marco del Proyecto “Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores: heterogeneidades sectoriales” (PICT Nro. 1672, Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica), que estuvo dirigido a analizar las relaciones laborales en el marco de los cambios acaecidos en el contexto político, económico e institucional de la Argentina reciente. El punto de partida es la problematización del fenómeno de la revitalización sindical, en tanto una de las dinámicas más destacadas de los últimos tiempos.

El eje común de los capítulos es la interpretación y el análisis de las estrategias sindicales de la Argentina en la etapa reciente de recuperación económica. En esa clave, los distintos trabajos de investigación utilizan una perspectiva teórica unificada, en la que la noción de revitalización sindical hace referencia al aumento de la actividad sindical en relación con el comportamiento de dos indicadores básicos: el conflicto laboral y la negociación colectiva.

Uno de los principales atractivos del libro es que los estudios que lo componen hacen referencia a sindicatos que pertenecen a sectores sobre los que existen escasos estudios previos en el tema de las relaciones laborales. Por ejemplo, se analiza la situación de los empleados de call centers y de shopping centers, de transporte, de prensa escrita y del sector de electricidad. Asimismo, el principal aporte teórico de la investigación en su conjunto es el haber avanzado en la modelización de tres tipos de dinámicas que podrían asociarse al fenómeno de la revitalización sindical (“ascendente”, “descendente” y “periférica”), a partir de estudios de casos y de un análisis reflexivo y situado de las estrategias sindicales realmente existentes.

Cecilia Senén González
Andrea Del Bono
(Coord.)

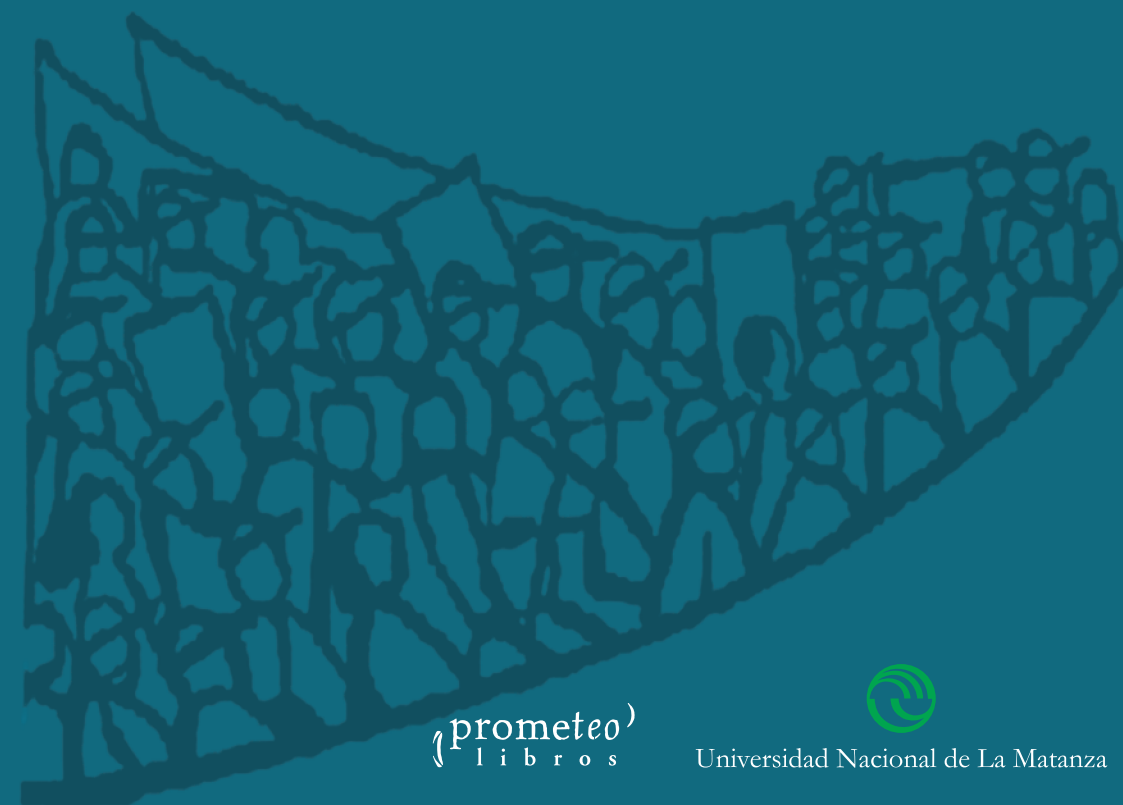
La revitalización sindical en Argentina:
alcances y perspectivas.

prometeo
libros



Cecilia Senén González
Andrea Del Bono
(Coord.)

La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas.



prometeo
libros



Universidad Nacional de La Matanza

Cecilia Senén González, Doctora en Estudios Sociales, UAM I, México D.F. Investigadora Independiente del CONICET con sede en el IIGG. Profesora Adjunta regular de RRTT en la UBA y de Sistemas Comparados de RRL en la UNLAM. Docente del doctorado en Ciencias Sociales (UBA). Miembro de Asociaciones Científicas con cargos electivos nacionales e internacionales : ex Vicepresidenta de ASET (2008-2010), Argentina; Representante de ALAST (Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (2007-2010 y reelecta al 2013); Presidenta (junto con Mark Anner) del Lasa Labor Section (2012-2013), USA e Integrante del The Executive Committee por las Américas de ILERA (International labour and Employment Relations) (2012-2015), Suiza. Actualmente es consultora de la Subsecretaría de Estudios Laborales en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación (SSPTyEL) y ha sido consultora de organismos internacionales (OIT, CEPAL, BID, AFL-CIO). Líneas de investigación: relaciones laborales comparadas, instituciones laborales, sindicatos, estrategias sindicales y empresarias.

Andrea Del Bono, Doctora en Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Investigadora Adjunta del CONICET con sede en el CEIL. Profesora Adjunta regular de Sociología del Trabajo, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (UNLP). Docente de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo y del Doctorado en Ciencias Sociales de la UBA. Presidente de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (2008-2010) y representante por Argentina en la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (2010-2013). Líneas de Investigación: reestructuración productiva, trabajo y relaciones laborales; transformación y heterogeneización del trabajo en sectores no industriales (call centers y servicios empresariales, entre otros).

LA REVITALIZACIÓN SINDICAL EN ARGENTINA:
ALCANCES Y PERSPECTIVAS

Cecilia Senén González
Andrea Del Bono
(directoras)



Universidad Nacional de La Matanza

prometeo'
libros

Senén González, Cecilia

La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales.
- 1a ed. - San Justo : Universidad Nacional de La Matanza, 2013.

214 p. ; 21x15 cm.

ISBN 978-987-1635-60-3

1. Ensayo. 2. Investigación. 3. Relaciones Laborales.
CDD 331.2

© Universidad Nacional de La Matanza, 2013
Florencio Varela 1903 (B1754JEC)
San Justo / Buenos Aires / Argentina
Telefax: (54-11) 4480-8900
editorial@unlam.edu.ar
www.unlam.edu.ar

Diseño: Editorial Unlam

ISBN: 978-987-1635-60-3

Hecho el depósito que marca la ley 11.723
Prohibida su reproducción total o parcial
Derechos reservados

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO 1	
La relación entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía. Aspectos teóricos y evidencias sobre el caso argentino. <i>David Trajtemberg – Carla Borroni</i>	29
CAPÍTULO 2	
¿Revitalización sindical en Luz y Fuerza Capital? Aproximaciones desde el análisis de la negociación colectiva <i>Julieta Haidar</i>	54
CAPÍTULO 3	
¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz <i>Agustín Santella</i>	79
CAPÍTULO 4	
Conflictos sobre ruedas: nuevas y viejas estrategias de acción sindical. El caso ‘Camioneros’ en la post Convertibilidad <i>Gabriela A Pontoni</i>	104
CAPÍTULO 5	
Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un apunte regional sobre el sector de call centers en Argentina <i>Andrea Del Bono – María Noel Bulloni</i>	128
CAPÍTULO 6	
Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil <i>Belén Fernández Milmanda</i>	151
CAPÍTULO 7	
Heterogeneidad en el sector Comercio. Una mirada sobre las relaciones laborales en el subsector shopping center <i>Luisina Radiciotti – Lucila D’Urso</i>	177
CAPÍTULO 8	
Fragmentación y precarización laboral en la prensa escrita. Los desafíos para la representación y la organización colectiva de los periodistas en un entorno productivo flexibilizado <i>Laura Henry</i>	201

PRESENTACIÓN

Este libro reúne un conjunto de artículos que condensan el trabajo de investigación realizado en el marco del Proyecto PICT Nro. 1672 (“Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores: heterogeneidades sectoriales”) que ha sido financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica y cuyo rumbo hemos tenido la satisfacción de dirigir.

Durante los dos años de duración del Proyecto tuvimos la oportunidad de profundizar en el análisis de las relaciones laborales en el marco de los cambios acaecidos en el contexto político, económico e institucional de la Argentina reciente poniendo en discusión los alcances de uno de los fenómenos más característicos de la nueva coyuntura, el de la revitalización sindical. Ese es el eje común de los trabajos que estamos presentando en este libro, la interpretación y el análisis de las estrategias sindicales de la Argentina en la etapa de recuperación económica. En esta clave, los textos que siguen utilizan una perspectiva teórica unificada, más allá de los matices y énfasis que cada autor (miembros del equipo de investigación, becarios e investigadores de la UBA y CONICET) ha optado por imprimirle.

En función de lo dicho, no podemos menos que reconocer el aporte de todos los autores incluidos en esta compilación y hacer llegar nuestro agradecimiento a quienes han colaborado con nosotros en estos dos años, trabajadores, delegados, dirigentes sindicales y directivos de cámaras empresarias, funcionarios públicos y, especialmente, a David Trajtemberg por la buena disposición con la que nos facilitó el acceso a la información estadística de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Cecilia Senén González – Andrea Del Bono

INTRODUCCIÓN

Cecilia Senén González – Andrea Del Bono

Este libro habla de la acción sindical y de las características que esta adquiere en el marco de la evolución reciente de nuestro país, cuando comenzamos a desandar los rumbos marcados por las políticas neoliberales que fueron hegemónicas durante los años noventa. En este sentido, el 2003 representa para nosotros un cambio de tendencias político-económicas que desembocó en el alumbramiento de un nuevo patrón de crecimiento y en un escenario signado por la progresiva recuperación de las instituciones laborales y del accionar sindical. Sin duda, el renovado protagonismo de los sindicatos, fenómeno abordado por la literatura reciente en términos de “revitalización sindical”, habla a las claras de un cambio de época. En esta clave interpretativa el libro que estamos presentando plantea una reflexión sobre los reales alcances de ese fenómeno.

Las cuestiones aquí abordadas son el fruto de un esfuerzo colectivo de investigación centrado en la temática de las relaciones laborales en función de los cambios acaecidos en el contexto político, económico e institucional de la Argentina en el último decenio (PICT 2007 Nro. 1672). En este marco, nuestros interrogantes apuntaron a determinar si el proceso de revitalización era primordialmente resultado de las posibilidades brindadas por la nueva coyuntura o, si por el contrario, éste se explicaba mayormente por las características de los sindicatos y por las estrategias desplegadas para aprovechar o adaptarse a las exigencias del nuevo contexto. En esa línea también nos preguntamos hasta qué punto era posible pensar en la paulatina conformación de nuevas prácticas sindicales, de organización y de representación de los trabajadores. La respuesta a estos interrogantes no es sencilla. Como reflejan los diversos estudios que aquí se presentan, la dinámica sindical reviste una gran variabilidad en función de las características de los sectores productivos y de la estrategia adoptada frente al capital –participación, diálogo, cooperación, ruptura–.

En la última década buena parte de la literatura especializada en el plano internacional aborda la temática de la revitalización sindical en el actual marco de globalización económica prestando atención a la variedad y al alcance de las situaciones observadas en cada contexto nacional (Levesque y Murray, 2004). Estos estudios evalúan las estrategias y tácticas para fortalecer la afiliación sindical y revivir el movimiento obrero como fuerza económica y políticamente viable en la sociedad. El debate sobre la revitalización sindical en el ámbito internacional se encuentra muy influenciado por la aparición de nuevos movimientos sociales que se vinculan con el accionar sindical y, específicamente, con las estrategias que emprenden los sindicatos para paliar los efectos del neoliberalismo y de

la globalización sobre sus principales fuentes de poder (Frege y Kelly, 2003; Fairbrother, 2008).

El fenómeno de revitalización sindical en Argentina, aunque también en otros países de la región como Uruguay y Brasil, reviste características distintivas en relación con el que ocupa la reflexión de la literatura anglosajona y de Europa continental, ya que no se trata de sindicatos respondiendo ante los desafíos de un contexto adverso sino de actores sindicales que habiendo sobrevivido al neoliberalismo, se adaptan exitosamente a una nueva coyuntura que resulta más propicia para reinstalarse como actores decisivos en la arena política, económica y social (Senén González, 2011).

En nuestro país el crecimiento económico, basado en el mercado interno-sostenido por diversas políticas activas de salarios en el marco de una recuperación del empleo, ha favorecido notablemente el resurgimiento de un actor central de las relaciones laborales como son los sindicatos. Este se ha vuelto visible en dos planos principales: en la recuperación del dinamismo de la negociación colectiva y en el aumento del conflicto laboral, como su contracara.

De algún modo más indirecto, el libro habla también sobre la forma en que en el caso argentino las políticas neoliberales de ajuste se conjugaron con la imposición de nuevas políticas de gestión y de organización del trabajo -y sus correlarios, tales como la expansión de modalidades de contratación precarias-, que repercutieron profundamente sobre la representación sindical. Durante los años '90 las privatizaciones junto con el despliegue de estrategias de flexibilización empresaria erosionaron fuertemente las formas clásicas de acción sindical y de negociación colectiva estimulando los acuerdos individuales y por empresa. En la actual coyuntura del país se ha comenzado a desandar ese camino sin embargo, dado que el reforzamiento de las políticas de flexibilización pareciera tener un carácter estructural, sigue vigente la pregunta sobre las estrategias que despliegan los actores sindicales para responder a los retos que les plantean las estrategias de descentralización productiva y de subcontratación laboral en sus diversas variantes. ¿Hasta qué punto es posible pensar en dinámicas de revitalización sindical en contextos atravesados por ese tipo de estrategias de flexibilización? La respuesta a este interrogante tampoco es evidente, de allí nuestra apuesta por una reflexión matizada a partir de estudios de casos concretos.

Esta preocupación puede ser enmarcada en una línea problemática que ha venido ganando progresiva centralidad en los estudios del trabajo -tanto en el ámbito internacional como nacional- que plantea la necesidad de analizar articuladamente el fenómeno de la subcontratación, en sus formas clásicas y renovadas, puesto que estas avanzan sostenidamente y contribuyen a complejizar la relación laboral tradicional. La preocupación estriba en las consecuencias de dicha complejización en términos de precarización de condiciones de trabajo y de pérdida de derechos laborales y sindicales. Este proceso y sus consecuencias atraen actualmente la atención de los especialistas en temas laborales que hoy nos vemos compelidos a analizar la adecuación de los enfoques y conceptos ac-

tualmente existentes para estudiar dichos fenómenos (De la Garza, 2005; Iranzo y De Paula-Leite, 2006; De Paula-Leite, 2009, Del Bono y Quaranta, 2010).

Este libro reúne varios textos en los que se reflexiona sobre las cuestiones que hemos mencionado hasta aquí. Puntualmente, sobre las tensiones que se derivan de las tesis sobre revitalización sindical cuando, en ese marco, se trata de identificar y analizar contrastes entre diferentes estrategias gremiales inmersas en evoluciones sectoriales específicas atendiendo a la evolución de la negociación colectiva y el conflicto laboral. Con esta cuestión en mente fue que miramos primero hacia los años noventa, a la transformación del contexto socioeconómico y al trastocamiento de las instituciones laborales para avanzar, desde ahí, con una serie de interrogantes sobre la forma en que hoy en día las estrategias de los actores auspician o clausuran la emergencia de cambios en materia de relaciones laborales en comparación con el modelo de matriz neoliberal que se consolidó en la Argentina de la convertibilidad. En este punto, hemos tratado de ir más allá de aquellas interpretaciones corrientes que dan por hecho el carácter *per se* positivas de las últimas transformaciones en el campo de las instituciones laborales, interrogándonos -con cierto detenimiento- sobre el carácter de los cambios en las relaciones laborales en general y en la acción sindical en particular.

En esta clave, la investigación que hoy se sintetiza en cada uno de los capítulos de este libro se articuló a partir de un estudio comparado de casos, entendiendo por tales a sindicatos inmersos en sectores diferentes que se han visto afectados de maneras diversas por los procesos de flexibilización económica y por las prácticas de acción sindical que resurgieron en nuestro país durante la última década, pensando que así podríamos contrastar experiencias *a priori* distintas. A su vez, nos hemos esforzado por aproximarnos al estudio de la acción sindical integrando tres niveles analíticos diferenciados, al tiempo que articulados: un nivel macro (nuevo contexto y sectores), un nivel meso (negociación colectiva) y un nivel micro (conflictividad). Esta metodología parte del supuesto de que las dinámicas de las relaciones laborales y la acción sindical asumen características específicas en cada uno de los sectores de actividad y según el nivel del establecimiento (Bamber y Lansbury, 1998, Hyman, 2001). Resulta indispensable en los estudios comparados como el que nos propusimos avanzar con análisis sectoriales que contribuyan a explicar la heterogeneidad y la incidencia de los actores, en especial los sindicatos (Locke y Kochan, 1995).

Sobre este entramado, planteamos como hipótesis de trabajo que el cambio de las instituciones laborales argentinas en el escenario de la post-convertibilidad estaría conllevando una rearticulación novedosa en el plano de las relaciones laborales y auspiciando un proceso de resurgimiento y fortalecimiento de la acción sindical. Hemos encarado los estudios “de caso”, observando dinámicas sindicales diferenciadas, atendiendo a sus diversos contextos y escenarios locales y regionales.

Estructura del libro

Veamos ahora, cuando ya hemos presentado las puntualizaciones que enmarcan conceptual y metodológicamente nuestro trabajo, como hemos dispuesto la presentación de los textos. El libro se compone de ocho capítulos. Cada uno estuvo a cargo de uno o más integrantes del equipo, cuya autoría se consigna. Sin embargo, es preciso remarcar que todos ellos son fruto de una labor colectiva, ya que tanto la discusión teórica como el análisis de los casos fue una práctica grupal. Cada capítulo se conecta –especialmente– con alguna de las dimensiones (niveles) que mencionamos hace un momento y que estructuran nuestro abordaje.

Así, en unos casos, el énfasis del análisis está puesto en la caracterización del contexto y en la determinación de los cambios que acompañan a la nueva coyuntura socioeconómica y jurídico-institucional vigente en Argentina desde 2003, focalizando la atención en el funcionamiento de las instituciones laborales y en las tendencias de evolución económica. En otros, las reflexiones remiten centralmente –aunque no exclusivamente– al espacio de observación y de análisis dado por la interacción entre cámaras empresarias y dirigentes sindicales, como así también por el papel que desempeña la intervención del estado en dicha relación. En este nivel, que remitimos prioritariamente al terreno de la negociación colectiva, se ha buscado determinar los reales alcances de los diversos convenios y acuerdos firmados por las partes en términos de las condiciones de trabajo y sobre los contenidos salariales. El análisis desarrollado en esta esfera permite dar cuenta de los contrastes existentes entre las diferentes estrategias sindicales inmersas en evoluciones sectoriales específicas.

Finalmente, sin perder de vista los aspectos vinculados con las dimensiones analíticas arriba señaladas, un conjunto de trabajos toma como ámbito prioritario de indagación el resurgimiento del conflicto como estrategia de presión, no sólo del trabajo frente al capital, sino también como manifestación de la conflictividad inter e intrasindical. Estos trabajos centran la atención en las múltiples interacciones que, en un plano micro-sociológico, discurren entre el sindicato nacional, los delegados, las comisiones internas, los trabajadores con las empresas y las cámaras empresarias y entre los propios sindicatos. No casualmente, estos son los textos que se interrogan por las consecuencias de las estrategias de flexibilización y de subcontratación laboral en el plano de la organización del trabajo y de la acción sindical, abordando los diversos conflictos que estos procesos suscitan tanto en el plano laboral (movilizaciones, paros, protestas, rotación, etc.) como sindical (conflictos inter e intra-sindicales por problemas de encuadramiento, etc.).

El primer artículo de este libro que tiene como autores a David Trajtemberg y Carla Borroni, titulado “La relación entre la estructura de la negociación co-

lectiva y el desempeño de la economía. Aspectos teóricos y evidencias sobre el caso argentino”, oficia de referencia para el abordaje de la revitalización sindical que realizamos en este libro, también representa nuestro punto de apoyo para el análisis de la negociación colectiva, porque se detiene en presentar su estructura y sus principales características.

Como allí subrayan los autores, desde la publicación del trabajo de Calmfors y Driffill (1988) ha emergido una extensa bibliografía centrada en el estudio de las relaciones entre las instituciones laborales y el comportamiento económico. Uno de los focos de investigación se ha dirigido a analizar de manera pormenorizada el papel jugado por la negociación colectiva, abordando cuestiones tales como: ¿qué estructura de negociación colectiva produce mejores resultados macroeconómicos y en términos de empleo? O bien, ¿es posible delimitar los efectos nocivos del desempleo y la inflación con determinado tipo de negociación colectiva? En este marco, los enfoques analíticos propuestos presentan una doble dimensión. Por un lado, una dimensión metodológica, basada en la elaboración de indicadores para caracterizar la estructura de la negociación colectiva –entre éstos: la densidad sindical, la cobertura, la centralización y la coordinación de la negociación colectiva–. Por otro lado, una dimensión más conceptual, orientada a establecer relaciones de causalidad entre los indicadores de la estructura de la negociación colectiva y los correspondientes a los resultados económicos.

En este marco, el artículo de Trajtemberg y Borroni tiene por objetivo analizar las principales modelizaciones teóricas de esta relación e indagar las evidencias empíricas encontradas en los estudios realizados –principalmente de tipo comparativo entre países desarrollados– para luego considerar el caso argentino. En primer lugar, se señalan las especificidades del modelo sindical y de negociación colectiva en el país y los cambios que en tales ámbitos se han operado desde sus orígenes hasta la actualidad. En segundo lugar, los autores analizan las vinculaciones entre el contexto económico y el modelo sindical y de negociación colectiva en cada una de las tres etapas del desarrollo argentino: industrialización sustitutiva (1945-1975), neoliberal (1976-2001) y post-devaluación (2002-actualidad).

Tras explorar una extensa bibliografía y a la luz del caso argentino, la principal conclusión a la que arriban los autores es que no sería posible sostener una relación directa entre una determinada estructura de negociación colectiva y el tipo de resultados económicos *a priori*, siendo el modelo macroeconómico implementado en cada país y en cada periodo específico, fundamental en esta relación. De esta forma, se concluye que existe cierta complementariedad entre las instituciones, la política macroeconómica y la economía política a la hora de lograr mejores o peores resultados económicos en el desempeño del mercado de trabajo y, en consecuencia, en lo referente al (mayor o menor) nivel de bienestar de su población.

A continuación, en el artículo “¿Revitalización sindical en Luz y Fuerza Capital? Aproximaciones desde el análisis de la negociación colectiva”, Julieta Haidar aborda la cuestión de la revitalización sindical, tomando como ámbito de indagación el caso del sindicato Luz y Fuerza Capital. En concordancia con los lineamientos teórico-conceptuales que enmarcan nuestro trabajo, la noción de revitalización sindical utilizada por la autora hace referencia al aumento de la actividad sindical en relación con el comportamiento de tres indicadores básicos, a saber: el conflicto laboral, la afiliación sindical y la negociación colectiva. En el texto, el foco está puesto en el comportamiento de este último indicador, Haidar recurre para trazar un eje diacrónico, no solo a la comparación de la actividad registrada en el plano de la negociación colectiva del periodo post 2003 con la década de los noventa, sino que considera también el periodo comprendido entre 1973 y 1976, ya que es en esos años cuando se firmó el convenio colectivo de trabajo referente para Luz y Fuerza: el CCT 78/75. La comparación de estos dos periodos con la etapa actual es uno de los aspectos originales del artículo.

En cuanto al análisis de la negociación colectiva, el texto ofrece una descripción detallada de los acuerdos firmados en cada período, en términos cuantitativos y en relación con la estructura de negociación. A su vez, se explora en profundidad los contenidos de las cláusulas que fueron objeto de las negociaciones, atendiendo a las siguientes categorías principales: jornada de trabajo, categorías y composición salarial, antigüedad, contratación de trabajadores, atribuciones del sindicato y aportes financieros al sindicato. En ese marco, Haidar destaca la importancia del CCT 78/75 considerándolo un convenio de actividad ejemplar, y un modelo para el resto de las actividades “(...) *por su nivel de exhaustividad, beneficios para los trabajadores y prerrogativas sindicales*”, en tal sentido el convenio implicaba (...) *no solo beneficios para los trabajadores por su carácter protectorio sino también un crecimiento para el sindicato*”.

Tras una breve síntesis de la historia del sindicato Luz y Fuerza, la autora muestra de qué manera los avatares de las reformas neoliberales de los años noventa, específicamente las políticas de privatización y restructuración del sector, repercutieron fuertemente en el sindicato en términos de “(...) *una erosión de la base de sustentación de la organización y al mismo tiempo una merma de su fuente principal de financiamiento*”. En este punto, el texto ofrece una interpretación distinta a la convencional, según la cual sería en dicho período donde se enmarcan los efectos de las estrategias de flexibilización, argumentando que ya desde 1987 se registran cláusulas flexibilizadoras en los acuerdos negociados.

En relación con la pregunta de investigación que guía el artículo ¿se registra en el sector de electricidad de Capital y GBA el mismo ciclo de auge que se inauguró en el país durante 2003?, la conclusión a la que arriba la autora es que se si bien algunos de los contenidos de la negociación han implicado una mejora para los trabajadores y la organización sindical, tales como los aumentos salariales, la reducción de la jornada laboral, la eliminación de modalidades

promovidas de contratación y la incorporación de trabajadores tercerizados, esta tendencia no ha sido uniforme, por lo que en el caso del sindicato de Luz y Fuerza Capital se apreciaría “(...) *una cierta revitalización, parcial, que en términos cuantitativos se expresa en una creciente participación –del sindicato- en la negociación pero que en términos cualitativos es más imprecisa*”.

Por su parte, el artículo de Agustín Santella, “¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz”, contribuye al debate internacional sobre la revitalización sindical a partir de la exploración de un estudio de caso del sector automotriz.

En primer lugar, Santella realiza una exploración empírica sobre la conflictividad laboral, basada en datos cuantitativos y cualitativos, relacionando la conflictividad de los años 2000 con una recuperación de la actividad sindical general. En segundo lugar, enmarca la variación histórica de la conflictividad y la actividad sindical en Argentina en las discusiones conceptuales sobre el fenómeno de la revitalización. En este marco, resulta importante subrayar que el artículo excede el análisis de la aplicabilidad del concepto de revitalización, desarrollando un aporte en el marco de la discusión teórica sobre lo que se entiende por conflicto sindical. Específicamente, el autor discrepa con la literatura que sostiene que conflicto sindical es sinónimo de acción huelguística. En base a esta distinción conceptual, el autor asevera que el conflicto laboral no disminuyó en los años noventa, aunque sí lo haya hecho la acción huelguística.

Como en el artículo anterior, los distintos niveles de análisis también se entrelazan en este estudio de caso, con el objetivo de “(...) *explorar la dinámica de nivel micro de la movilización en los establecimientos en relación con los procesos de negociación entre los actores al nivel macro-nacional*.” Para ello, se introduce una mirada de largo plazo considerando el periodo 1980-2010 para analizar el conflicto laboral, visto a partir de los ciclos de protesta dentro de los ciclos de movilización y desmovilización, retomando los planteos de Kelly (2002) y Munck (1987). A partir de ese recorrido histórico, surge la pregunta sobre la significación de la ola huelguística de los últimos años. El autor se interroga también por la negociación colectiva, puntualmente, sobre el modo en que el poder sindical se constituye a través de ese recurso, arguyendo que el aumento de la cantidad de negociaciones no indica de manera directa el aumento del poder sindical. En este punto, se destaca el doble rol de la negociación colectiva –como imposición sindical mediante acciones de fuerza y como iniciativa capitalista- y la presencia de ambos tipos de negociación en el sector automotriz “(...) *según sea la parte interesada en principio*”. En lo que respecta al nivel de conflictividad sindical, el texto llama la atención sobre la importancia de la alineación política del sindicato respecto de los gobiernos de turno y sobre el rol clave que juegan los resultados de las elecciones sindicales en dicha alineación. Por último, en las conclusiones, Santella retoma la discusión sobre los ciclos de movilización obrera y plantea que el proceso de conflictividad actual en Argentina no puede

verse desvinculado del ciclo global de la economía capitalista ni entenderse sin recurrir al análisis de largo plazo.

Por contraste con el texto que acabamos de presentar, en el artículo “Conflictos sobre ruedas: estrategias de acción sindical. El caso ‘Camioneros’ en la post Convertibilidad”, Gabriela Pontoni analiza las estrategias de acción sindical =utilizando como indicador al conflicto laboral- pero sobre un eje sincrónico de análisis. Según la definición que utiliza la autora, el conflicto laboral puede incluir distintas acciones colectivas, tales como marchas, bloqueos, movilizaciones e incluso huelgas. El sindicato objeto de este estudio es la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios.

Teniendo en cuenta la relevancia del sector transporte luego de la crisis del año 2001, estrechamente vinculada con la figura de Hugo Moyano como secretario de la CGT, el artículo analiza el nivel de conflictividad registrado en dicho sector desde el año 2003 hasta la actualidad y establece un contrapunto con lo acontecido en otros sectores de la economía. El momento actual es entendido como un cambio de la estructura de oportunidades política y económica a partir del cual a los sindicatos se les presentan determinados desafíos para mantener o desarrollar nuevas acciones. En esta clave interpretativa, Pontoni caracteriza los conflictos laborales desarrollados por Camioneros a partir de una exhaustiva revisión conceptual de la noción de “recursos de poder”, poniendo el acento en las “capacidades de coordinación y movilización” que tienen los actores sindicales.

El análisis cuantitativo del nivel de conflictividad realizado por Pontoni para el período 2006-2010, le permiten sostener que el sector transporte se ubica en cuarto lugar en lo que a conflictos laborales se refiere, precedido por la Administración Pública, Salud y Enseñanza. Los conflictos protagonizados por Camioneros del transporte automotor durante los años analizados evidencian una importante movilización de los trabajadores al compararlos con el sector privado en general. Ahora bien, según destaca la autora, la visibilidad que adquieren los conflictos de Camioneros no se expresa solamente en términos cuantitativos, sino que es la “(...) *amenaza potencial del conflicto en distintas ramas de actividad vinculadas al transporte lo que fortalece la capacidad de presión/ negociación de Camioneros por sobre los restantes actores de las relaciones laborales (Estado y empresarios)*”.

De acuerdo a lo señalado por la literatura especializada, la autora explica que esta potencialidad para *trastornar* la actividad económica (Silver, 2005) es lo que imprime al gremio de transporte un mayor impacto en su capacidad de movilización y coordinación en relación con otros sectores económicos. La capacidad disruptiva de Camioneros está dada por lo que la *transversalidad* en la representación de trabajadores comprendidos en 12 sub-ramas de actividad económica que alcanzan 140.000 trabajadores asalariados formales y 24 sindi-

catos de primer grado, adheridos a la Federación y ubicados en todo el territorio nacional. Por otro lado, también incide en la caracterización del conflicto, la organización y estructura del sindicato que, según se señala, *ha sabido construir un entramado organizativo a nivel intrasindical que favorece la interacción entre las distintas sub-ramas que representa*". Este rasgo, sumado a las alianzas y acuerdos tácitos establecidos con los dirigentes políticos y con empresarios, pone de manifiesto la relevancia pública de la estrategia sindical de Camioneros.

El artículo que sigue es el de Andrea Del Bono y María Noel Bulloni, "Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un apunte regional sobre el sector de *call centers* en Argentina". En él, las autoras introducen un eje de reflexión transversal a la problemática de la revitalización sindical y sobre el que luego siguen pivotando el resto de los artículos, a saber: ¿cuál es la naturaleza de los desafíos que las tendencias de descentralización productiva y subcontratación laboral plantean a los trabajadores y a sus organizaciones gremiales?, ¿cuáles serían las claves para interpretar las dinámicas de revitalización sindical en contextos atravesados por tales estrategias de flexibilización?

Tomando como base de indagación a un segmento productivo en el cual el impacto de la descentralización productiva se refleja claramente, puesto que su conformación se vio posibilitada a partir de la reestructuración del sector de telecomunicaciones, el texto propone un abordaje micro-sociológico (sobre el terreno y minucioso) de la dinámica sindical desplegada en los *call centers* tercerizados de ciudad de Córdoba. El objetivo propuesto es indagar en las posibilidades de existencia de un proceso de revitalización sindical, en una actividad como la de los *call centers*, que en los últimos años se ha visto recurrentemente atravesada por conflictos diversos, tanto en el plano inter-sindical (vinculados con problemas de encuadramiento) como a nivel de las bases (movilizaciones y reclamos por condiciones de trabajo). Sobre dicho eje, el trabajo busca dar respuesta a una pregunta que pone en tensión lo expresado por la literatura existente sobre la temática ¿las estrategias sindicales que se desplegaron en torno a los *call centers* cordobeses podrían enmarcarse por la lógica de los procesos de revitalización sindical o como el despliegue de estrategias sindicales clásicas *aggiornadas*?

Del Bono y Bulloni indagan en las acciones desarrolladas por el sindicato de comercio -que formalmente tiene representación sobre la actividad- en el ámbito de la negociación colectiva y en las estrategias desplegadas por el sindicato telefónico en pos del (re)encuadramiento sindical de los trabajadores de los *call centers* cordobeses, en este punto, las autoras develan "(...) *el predominio de prácticas tradicionales que han resultado poco efectivas a la hora de controlar los alcances de las dinámicas de subcontratación y de precarización laboral*". Asimismo, el texto tiene el mérito de analizar las características del accionar de una serie de organizaciones gremiales y de colectivos de trabajadores de base que aspiran a representar los intereses de los empleados de los *call centers* cordobeses y que

se enfrentan a la lógica hegemónica del sindicalismo histórico, entendiendo que de la originalidad de esas prácticas dependen los posibles horizontes de revitalización sindical. El análisis de los repertorios de acción desplegados por sindicatos y organizaciones de base abarca el período que se extiende desde 2003 hasta la actualidad.

Luego de bucear en la especificidad del caso de estudio, Del Bono y Bulloni aportan en sus conclusiones elementos que podrían contribuir a matizar las lecturas al uso del concepto de revitalización sindical, ya que muestran distintas caras de dicho fenómeno. En el plano de la negociación colectiva, la dinámica sindical desplegada en torno a la expansión de los *call centers* estuvo hegemonizada por estrategias ‘clásicas’, fundamentalmente en la reactivación de viejas prácticas de los sindicatos de comercio, bastante ineficaces en lo que a la representación y defensa de los intereses de los trabajadores se refiere. Según las autoras, la contracara de ese proceso, es perceptible si se fija la atención en la esfera en la que se gestan y hacen visibles una serie de acciones orientadas a la organización y movilización de los trabajadores, con más de un aspecto *sui generis*, con las que los nuevos colectivos de trabajadores interpelan al sindicalismo tradicional. Respaldándose en el análisis detallado de tales acciones, las autoras terminan afirmando que aunque “(...) *han sido de carácter fragmentario y con alcances limitados*” denotan una considerable renovación de la dinámica sindical y de los actores involucrados que bien puede ser interpretada “(...) *como pinceladas de un proceso de revitalización sindical*”.

A continuación, se presentan dos artículos que mantienen la preocupación por la tensión que se establece entre flexibilización productiva y laboral y las dinámicas de acción sindical incorporando con nitidez una mirada sectorial, en ambos casos, dirigida hacia el sector comercio.

En “Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil”, Belén Fernández Milmanda se interroga por “(...) *las dinámicas internas de los sindicatos y las diferencias estratégicas que pueden observarse entre las conducciones locales y entre éstas y las nacionales*”. Puntualmente, el artículo se focaliza en la dinámica divergente que se establece entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, históricamente un gremio con bajos niveles de conflictividad, y los sindicatos locales y las comisiones internas que han protagonizado en los últimos años buena parte de los conflictos del sector.

Específicamente, el trabajo apunta a hacer una contribución en ese sentido, desde el análisis de los conflictos de base protagonizados por los trabajadores de las grandes cadenas de supermercados e hipermercados. La idea fuerza del artículo de Fernández Milmanda es que las transformaciones en el sector mercantil que tuvieron lugar en los últimos años producto de la emergencia de grandes grupos de comercialización, trajeron a escena un nuevo tipo de trabajador mercantil que contrasta fuertemente con el tradicional perfil del

empleado de comercio de “cuello blanco”, identitariamente más identificado con la clase media que con la clase obrera. Según destaca la autora, estos nuevos trabajadores de supermercado provenientes de sectores populares y con menor nivel educativo, tendrían más semejanzas con los trabajadores fabriles de “cuello azul”. La hipótesis del artículo es que la emergencia de este nuevo perfil de empleados de comercio altamente concentrados, que comparten una experiencia de explotación, podría representar un desafío al mantenimiento de la tradicional estrategia política de la cúpula gremial mercantil. En efecto, según se analiza exhaustivamente en el texto, estos trabajadores han protagonizado la gran mayoría de los conflictos de base del sector y es en los supermercados en donde han surgido agrupaciones de delegados que cuestionan el perfil conciliador de la dirigencia nacional.

Fernández Milmanda se propone, entonces, “(...) *aportar a la literatura sobre revitalización sindical a partir del análisis de lo que sucede en el sector mercantil argentino*”. En pos de alcanzar ese objetivo, en el artículo se analizan las transformaciones que tuvieron lugar en las últimas décadas en la estructuración del sector y en la organización del trabajo al interior de los establecimientos, concibiéndolas como el factor principal de la aparición de un nuevo tipo de trabajador mercantil. Según la autora, la aparición de este nuevo actor habría impactado en la estructura y estrategias del gremio al menos en tres planos: “(...) *las discusiones en torno a la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo, la reactivación gremial a nivel de bases y las modificaciones en la composición de las comisiones directivas de los sindicatos*. Por lo tanto, concluye Fernández Milmanda, es dado pensar que la aparición del nuevo colectivo de trabajadores plantea un desafío para el mantenimiento de la tradicional estrategia conciliadora de la FAECyS y sus sindicatos afiliados.

A continuación, el texto de Luisina Radiciotti y Lucila D’Urso, “Heterogeneidad en el sector comercio. Una mirada sobre las relaciones laborales en el subsector shopping center”, propone un trabajo exploratorio sobre una actividad económica escasamente abordada por los estudios laborales, pero con una fuerte impronta en el mercado de trabajo argentino. En este sentido, el sector comercio se presenta como un escenario de complejo abordaje por los múltiples subsectores y actores que interviene en él. En este marco, es donde se encuadra el subsector objeto de estudio: *los shopping center* o centros de compras, como un nuevo formato de trabajo que toma fuerte auge en la década de los noventa.

Puntualmente, las autoras realizan un trabajo detallado de identificación y análisis de las formas de organizaciones del trabajo y de las diversas formas que adopta la relación contractual en los centros de compras y ponen en evidencia la coexistencia de un elevado número de personal respondiendo a distintos empleadores, representados por diferentes sindicatos pero compartiendo un mismo establecimiento y conformando un “(...) *complejo entramado de relaciones laborales*”. El texto de Radiciotti y D’Urso propone una reflexión sobre las

reales posibilidades de los trabajadores y de las asociaciones sindicales para reconocerse, identificarse y organizarse como colectivo de trabajo en un contexto laboral que –a priori- se presenta como una “ (...) *multiplicidad de situaciones fragmentadas*”. En este sentido las autoras concluyen que la coexistencia de diversas actividades, empleadores y modalidades de contratación operan como factores tendientes a la pérdida de identidad de la clase trabajadora y que esa fragmentación repercute en la falta de representación del colectivo de trabajo.

En este texto, hay también un aporte técnico en términos metodológicos, basado en la combinación de datos cuantitativos provenientes de la encuesta de “Centros de Compras” del INDEC, con información cualitativa aportada por informantes clave del MTEySS, de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y de entrevistas realizadas a trabajadores y empleadores de los *shopping centers*. Los datos del INDEC (2011) indican que existen 34 centros de compras conformados por 2.852 locales. Mientras que, la entidad empresaria CASC -Cámara Argentina de Shopping Center, brinda información acerca de la cantidad de trabajadores en ese subsector, más de 40.000 personas en forma directa y tres a cuatro veces más en forma indirecta. Asimismo, el relevamiento cualitativo con el que se han aproximado al sector, permite a las autoras dar cuenta de una compleja diversidad de empresas y modalidades “(...) *atípicas y/o precarias*” de contratación de personal y de una novedosa gestión de mano de obra, que conducen a una multiplicidad de situaciones de trabajo, en muchas ocasiones concentrado en un solo establecimiento.

Finalmente, el último artículo del libro invita a reflexionar sobre la organización y representación de los trabajadores en una actividad escasamente explorada desde el enfoque de las relaciones laborales. En esta clave, Laura Henry se propone examinar los aspectos más relevantes de la representación sindical de los periodistas de la prensa escrita en su artículo, “Fragmentación y precarización laboral en la prensa escrita. Los desafíos para la representación y la organización colectiva de los periodistas en un entorno productivo flexibilizado”. Así, una de las mayores fortalezas de este trabajo es la de abrirse paso en nuevos terrenos de estudio.

La autora sitúa sus preocupaciones en un marco más amplio referido a las notables transformaciones ocurridas en la producción y, correlativamente, en la esfera del trabajo, a partir del creciente protagonismo que ha cobrado la flexibilización como estrategia empresarial de competitividad. Como parte de esta tendencia, subraya Henry, en los más variados sectores de actividad se ha reforzado la utilización de distintos mecanismos de externalización laboral a los fines de reducir los costos fijos de funcionamiento de las empresas.

En la prensa escrita argentina pueden verificarse estos procesos más amplios, siendo un fenómeno paradigmático la creciente proporción de periodistas que participan de la producción de contenidos bajo la modalidad de colaboradores (también llamados periodistas *freelance*). Contratados por unidad de trabajo y como proveedores externos a las mismas, estos trabajadores son exponentes

de los procesos de flexibilización que ha atravesado la actividad y de la concomitante individualización y precarización de los vínculos laborales. En este marco, Henry se interroga acerca de las posibilidades para generar instancias de organización colectiva para los periodistas colaboradores, teniendo en cuenta que estos trabajadores ponen en cuestión los patrones de representación sindical tradicionales debido, primero, al vínculo laboral ambiguo que revisten (se hallan en una zona gris que pivotea entre la simple actividad mercantil independiente y la relación laboral propiamente dicha) y, segundo, al grado de dispersión espacial en que se encuentran. Asimismo, la autora analiza el tipo de relaciones –contradictorias y complementarias– que establecen con sus pares asalariados que se desempeñan dentro de las redacciones y los dilemas que su presencia plantea en las instancias de negociación con la empresa.

Así, a lo largo del artículo se explica de qué forma esta fragmentación del colectivo de trabajadores de prensa requiere de renovadas estrategias de organización por parte de los actores sindicales involucrados. Por un lado, para articular los intereses y reclamos diferenciales de ambos segmentos de la fuerza de trabajo. Por otro, para poner en práctica formas de lucha alternativas y efectivas para el caso específico de los periodistas colaboradores. Esto último es clave ya que, como bien señala la autora, (...) *una herramienta clásica de presión como es la huelga resulta inviable, ya que el periodista colaborador que ‘para’ simplemente es reemplazado por otro sin mayor dificultad, en tanto no se trataría de un despido propiamente dicho sino de la ‘finalización de una relación comercial’*. Se trata entonces de abordar una temática de mayor alcance como es la cuestión de la revitalización sindical a partir de un caso que nos interroga acerca de cuáles son las vías que tienen los sindicatos para adecuar sus mecanismos de representación a los distintos tipos de trabajadores que se hallan en mercados laborales heterogéneos y segmentados. De esta forma, en la actual etapa de progresiva recuperación de las instituciones laborales y del accionar sindical, quedan pendientes de solución “(...) *los dilemas planteados a lo largo del tiempo por las estrategias de flexibilización-externalización laboral de las empresas de prensa*”, cuyo legado es hasta el momento, “(...) *una progresiva individualización y precarización de los vínculos laborales*”.

Los alcances de la revitalización sindical

Según venimos señalando, los trabajos aquí presentados dan pruebas de un cambio de escenario económico, político y jurídico muy diferente a la década de los ‘90, que favoreció el resurgimiento de los actores centrales de las relaciones laborales, en especial, los sindicatos¹. Gran parte de las reflexiones que se recogen

¹ En otros trabajos que aquí no presentamos realizamos una sistematización teórica de la literatura sobre revitalización sindical aportando con los debates vigentes nacionales e internacionales (Senén González y Haidar, 2009, Senén González 2011). También trabajamos

en los capítulos de este libro tienen como rasgo común que tratan de sindicatos que pertenecen a sectores sobre los que existen escasos estudios previos en el tema de las relaciones laborales que enmarcan a los trabajadores, por ejemplo, de shopping centers, de transporte, de prensa escrita y del sector de electricidad. Asimismo, aunque en nuestro medio académico existen investigaciones exhaustivas sobre *call centers*² y *supermercados*³, los mismos no se detienen a analizar puntualmente la dimensión de las relaciones laborales. Por otra parte, otro rasgo común de los textos que presentamos a continuación, es que reflejan diferentes niveles de reactivación gremial que nos permiten dimensionar los alcances de la revitalización sindical en Argentina.

En este sentido, la noción de revitalización que hemos utilizado hace referencia al aumento de la actividad sindical en relación con el comportamiento de dos indicadores básicos: el conflicto laboral y la negociación colectiva. Teniendo en cuenta las estrategias sindicales y su posicionamiento respecto de estos indicadores hemos planteado, a partir de nuestros estudios de caso, una modelización compuesta por tres tipos de revitalización sindical que podrían conceptualizarse como de naturaleza “ascendente”, “descendente” y “periférica”.

En el primer caso que aquí llamaremos “descendente”, la revitalización se produce al interior de la estructura tradicional del sindicato, “de arriba hacia abajo”, es decir se trata de un proceso que se origina en la cúpula y llega a las bases. Los protagonistas son los sindicatos más corporativos, nacionales, tradicionales (*Camioneros*, *SMATA*, *Luz y Fuerza*). Por ejemplo, *Camioneros* se caracteriza por protagonizar conflictos laborales de alta visibilidad. Esto se vio potenciado por la transversalidad de la representación de dicho sindicato en distintos sectores de actividad, así como por el despliegue de diferentes capacidades y estrategias para su construcción de poder. En el caso de *SMATA*, que representa a trabajadores del sector automotriz, la reanimación del conflicto producida en 2005 y 2006 se relaciona con una mayor extensión de la negociación colectiva. En el sector electricidad (sindicato *Luz y Fuerza Capital*), aumentaron las negociaciones, sobre todo de acuerdos, donde lo que primó fue la recuperación del salario y de algunas cláusulas no salariales, aunque se mantuvieron muchas de las condiciones flexibles de organización del trabajo.

El segundo tipo de revitalización, clasificado aquí como “ascendente”, tiene como protagonistas a los sindicatos locales, los lugares de trabajo y las comisio-

teóricamente la incidencia de los factores endógenos y exógenos en la negociación colectiva (Senén González, Medwid y Trajtemberg, 2011)

² Los variados aspectos problemáticos que plantea la emergencia de los *call centers* en el terreno de la organización del trabajo y de las experiencias laborales de los trabajadores de servicios ha sido analizada, por ejemplo, en: Del Bono, 2008 a y b y Del Bono, 2006.

³ Para el sector supermercadista, puede consultarse, Abal Medina, 2007. Sobre la dinámica laboral de éste y otros sectores de servicios también puede consultarse: Abal Medina y Diana Menéndez (2011); Nicolás Inigo Carrera y otros (2011); Revista Trabajo, Año 6, Número 8, Nueva Época (Número Especial, 200 años de Trabajo).

nes internas en las plantas. Esta modalidad supera a las estructuras gremiales tradicionales, se produce, dicho coloquialmente de “abajo hacia arriba” y es en parte la que más se ha estudiado en nuestro país, protagonizada por sindicatos disidentes a la conducción nacional, (Varela, 2008; Ventrici, 2009). Lo interesante del caso que presentamos en este libro -el de supermercados- es observar las dinámicas internas de los sindicatos y las diferencias estratégicas que existen entre las bases y las conducciones locales y entre éstas y las nacionales. Asimismo, resulta revelador analizar cómo es que la aparición de un nuevo colectivo de trabajadores plantea un desafío para el mantenimiento de la tradicional estrategia conciliadora de la FAECyS y sus sindicatos afiliados, tomando nota del aumento de la conflictividad que se registra en el sector debido al accionar de los trabajadores de las grandes cadenas de supermercados e hipermercados.

Finalmente, podríamos hablar de otro tipo de revitalización, que hemos designado revitalización “periférica”, dado que se registra en los márgenes de la estructura sindical tradicional, como en los casos de: *call centers*, *shopping centers* y *prensa escrita*. Según reflejan los artículos que se ocupan de estos sectores y actividades, las consecuencias negativas de las estrategias de flexibilización y de subcontratación laboral en el plano de la organización del trabajo y de la acción sindical son claras, evidenciándose también en el deterioro de los sistemas de garantías laborales y en el detrimento de las condiciones de trabajo. En algunos casos hay espacio para la organización, en otros, las posibilidades son limitadas. En tal sentido, la exploración de la forma en que se complejizó el campo de la acción sindical en el caso de los *call centers* cordobeses a partir del accionar de agrupaciones y colectivos de trabajadores de base que surgen como voceros de los intereses de los empleados de los *call centers* tercerizados, refleja el despliegue de acciones novedosas en torno a las cuales se han conformado sindicatos y asociaciones con aspiraciones de un funcionamiento horizontal y democrático, así como agrupaciones de base que discuten las políticas empresariales y las burocracias sindicales. Sin embargo, esta interpelación del liderazgo sindical tradicional, podría interpretarse como una excepción que confirma la regla. En el extremo opuesto, en los *shopping centers*, es donde se presentan mayores obstáculos para la organización de los trabajadores debido a las modalidades laborales y las formas de gestión de mano de obra que allí operan y que redundan en una amplia heterogeneidad del sector. Por su parte, el caso de la prensa escrita en la ciudad de Buenos Aires y el análisis de la situación de los periodistas colaboradores en relación con los de planta, da cuenta de las limitaciones de los colaboradores que no encuentran cómo canalizar y alcanzar sus demandas debido a una limitada intervención del sindicato y a las dificultades que implica una movilización autónoma de base.

En síntesis, con nuestros estudios de caso hemos mostrado la reactivación sindical no solo a nivel de las bases gremiales sino también como una transformación impulsada desde las cúpulas sindicales. Cabe aclarar no obstante, que la tipología que hemos propuesto, no es estática ya que no son pocos los

aspectos que atraviesan transversalmente a los distintos casos, transversalmente. Finalmente, hemos tratado de dejar planteados nuevos interrogantes sobre el alcance de los cambios de contexto que cuestionan el modelo económico neoliberal de los años noventa y que son visibles a través de la evolución de la negociación colectiva y de la conflictividad laboral, interrogándonos también acerca de la envergadura y permanencia de los cambios registrados y sobre sus tensiones en contextos atravesados por estrategias de flexibilización y subcontratación laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Abal Mediana, P. (2007). “El destierro de la alteridad. El caso Wal Mart Argentina”, *Revista Mexicana de Sociología*, Nro. 4, México.
- Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. (comp.) (2011), *Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Editorial Imago Mundi, Buenos Aires.
- Bamber, G. y Lansbury, R. (editors), (1998), *International and Comparative Employment Relations*. Third edition, Sage Publications.
- Calmfors L. y J. Driffill (1988), “Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, *Economic Policy*”, vol. 3 N° 6.
- Del Bono, A. y Quaranta G. (comp.) (2010), *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Ediciones CICCUS. Buenos Aires, pp. 256.
- Del Bono, A. (2006), “Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 56, pp. 3-31, Madrid, Edit. Siglo XXI.
- Del Bono, A. y Henry, L. (2008a), “La acción sindical en el marco de las formas globalizadas de producción. Reflexiones a partir de la expansión de los call centers de servicios para exportación en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, II Época, Año 13, Número 20, Venezuela, pp. 7-32.
- Del Bono, A. y Bulloni, M. (2008b), “Experiencias laborales juveniles. Los agentes telefónicos de call centers offshore en Argentina”, *Trabajo y Sociedad*, Número 10, vol. IX, Santiago del Estero, Argentina.
- De la Garza, Enrique (2005): Introducción “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”, en: *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, de la Garza Toledo (comp.). Colección Grupos de Trabajo, CLACSO, 224p.
- De Paula-Leite, Marcia (2009): “El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 14, nro. 21. Primer semestre.
- Fairbrother, P. (2008). “Social Movement Unionism or Trade Unions as Social Movements”, *Employ Respons Rights Journal* 20.

- Frege, C. and Kelly, J. (2003), "Union Revitalisation Strategies in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, 9, 1, 7–24.
- Hyman, R. (2001), "Trade Union Research and Cross Nacional Comparison" en *European Journal of Industrial Relations*, 7; 203, SAGE.
- Iranzo, Consuelo y De Paula-Leite, Marcia (2006), "La subcontratación laboral en América Latina" en De la Garza Toledo, E. (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, Antrophos, México.
- Kelly, J., Heery, E., Waddington J. (2002), "Union revitalization in United Kingdom", OIT, Labour and Society Programme, DP/133/2002, Genova: International Institute for Labour Studies.
- Munck, R. (1987), "Cycles of class struggle and the making and the making of the working class in Argentina, 1890-1920", *Journal of Latin American Studies*, Vol. 19, No. 1, pp. 19-39.
- Iñigo Carrera, N. (director) y otros (2010), *Sindicatos y Desocupados en Argentina. 1930/ 1935 y 1994/2004. Cinco estudios de caso*, Ed. PIMSA, Buenos Aires
- Levesque, Ch, y Murray, G. (2004), "El poder sindical y la economía mundial", Documento Nro. 2, Ed. Manu Robles-Arangiz Institutua, Bilbao, España.
- Locke, R and Kochan, T. (1995), "Conclusions: the transformation of industrial relations?" en Locke, Kochan y Piore (eds) *Employment relations in a changing world economy*, Cambridge; MIT Press, USA.
- PICT 2007 Nro. 1672, Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica. Proyecto: "Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores: heterogeneidades sectoriales". IR Senén González Cecilia y GR Del Bono Andrea
- Senén González, C. (2011), "Dinámica y resultados de la revitalización sindical en Argentina, Revista Trabajo - OIT Nro. 8, Tercera Época, ISSN 1405-1311, Dirigida por Enrique de la Garza, México D.F
- Senén González, C. Medwid, B. y Trajtemberg, D. (2011), *La Negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales*, Relet de 2011 (Año 16, No. 25).Brasil, ISSN 1856-8378
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009) "Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina" En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2ª Época, N° 22.
- Silver, B. (2005), *Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Capítulos 1 a 4. Madrid: Akal.

- Revista Trabajo, Nueva Época, Año 6, Número 8 (2010), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, MTEySS, Número Especial, 200 años de Trabajo.
- Varela, P. (2008), “Rebeldía fabril. Lucha y organización de los obreros de FATE”. Instituto del Pensamiento Socialista “Karl Marx”. I Jornadas Internacionales de Investigación y Debate Político.
- Ventrici, P. (2009), “Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires”. Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, CEIL-PIETTE de CONICET, Universidad de Buenos Aires.

Sobre los autores

Carla Borroni: Licenciada en Economía por la Universidad de Buenos Aires (UBA) y maestranda en Ciencia Política y Sociología de FLACSO Argentina. Investigadora del Área de Negociación Colectiva, Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, SSPTyEL, MTEySS. Ayudante de primera de la materia Relaciones Laborales, Facultad de Ciencias Sociales (UBA). Líneas de investigación: economía laboral, relaciones del trabajo, estadísticas laborales. Pertenencia institucional: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, correo electrónico: cborroni@trabajo.gob.ar

María Noel Bulloni: Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (Facultad de Ciencias Sociales/ UBA), Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales (UBA). Miembro del Programa Trabajo y Empleo Urbanos (PITEU/ CEIL). Docente del Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Líneas de investigación: sociología del trabajo, Procesos Productivos organización del trabajo y relaciones laborales en sector servicios e Industrias Culturales. Pertenencia institucional: CEIL del CONICET, correo electrónico: mnbulloni@ceil-conicet.gov.ar

Andrea Del Bono: Doctora en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid (España). Investigadora Adjunta del CONICET. Profesora Adjunta Ordinaria de Sociología del Trabajo en la carrera de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Docente de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y de la Maestría en Relaciones Laborales de la Universidad de Lomas de Zamora. Docente del doctorado en Ciencias Sociales de la UBA. Líneas de investigación: sociología del trabajo, organización del trabajo y relaciones laborales,

sector servicios. Pertenencia institucional: CEIL del CONICET, correo electrónico: adelbono@ceil-conicet.gov.ar

Lucila D'Urso: Licenciada en Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y Doctoranda en Ciencias Sociales, UBA. Becaria UBA-CyT (Beca de Doctorado) con sede en el Instituto Gino Germani (IIGG). Ayudante de primera de las materias Relaciones del Trabajo y Sociología del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales (UBA). Asistente de Investigación del proyecto UBACyT: ““Revitalización sindical en Argentina, Brasil y Uruguay: repensando las relaciones laborales posneoliberales”. Líneas de investigación: estudios laborales, revitalización sindical, precariedad, subcontratación y estrategias de acción colectiva. Pertenencia institucional: Instituto Gino Germani (UBA), correo electrónico: lucilafdurso@gmail.com

Belén Fernández Milmanda: Socióloga de la Universidad de Buenos Aires. Doctoranda en Ciencia Política de la Universidad Torcuato Di Tella. Becaria doctoral del CONICET con sede en el Instituto Gino Germani (IIGG). Docente de la Universidad Torcuato Di Tella y de la Universidad Católica Argentina. Colaboradora en el Proyecto PICT-FONCYT “El sindicalismo argentino después del neoliberalismo” con sede en la Universidad Torcuato Di Tella. Líneas de investigación: economía política comparada, sindicatos, relaciones sindicatos-estado, revitalización sindical. Pertenencia institucional: Instituto Gino Germani (UBA), correo electrónico: mmilmanda@utdt.edu

Julieta Haidar: Licenciada en Ciencia Política, Universidad Nacional de Rosario (UNR). Doctoranda en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Becaria doctoral del CONICET. Docente de Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales (UBA) y de Problemática Política de Ciencia Política de la Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER). Asistente de Investigación del proyecto UBACyT “Revitalización sindical en Argentina, Brasil y Uruguay: repensando las relaciones laborales posneoliberales”. Líneas de investigación: estrategias sindicales, negociación colectiva y conflictividad laboral. Pertenencia institucional: Instituto Gino Germani (UBA), correo electrónico: julietahaidar@yahoo.com.ar

Laura Henry: Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA). Becaria doctoral del CONICET. Doctoranda en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Becaria del Programa Trabajo y Empleo Urbanos (PITEU/ CEIL). Docente de la Maestría en Relaciones Laborales de la Universidad de Lomas de Zamora. Líneas de investigación: sociología del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones laborales y representaciones sobre la profesión de los periodistas de prensa

escrita en Argentina. Pertenencia institucional: CEIL del CONICET, correo electrónico: mhenry@ceil-conicet.gov.ar

Gabriela Pontoni: Licenciada en Relaciones Laborales de la Universidad Nacional de la Matanza (UNLaM). Becaria doctoral del CONICET. Ha sido becaria y asistente de investigación en el PIP-CONICET Nro. 2017 2009-2011 y PICT-AGENCIA 2007, N° 1672. Sector transporte. Pertenencia institucional: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SSPTyEL-MTEySS), correo electrónico: gabriela.pontoni@gmail.com

Luisina Paula Radiciotti: Licenciada en Relaciones Laborales (Universidad Nacional de La Matanza -UNLaM). Maestranda en Ciencias Sociales del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA) y Doctoranda en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Profesora Ayudante de la UNLAM. Becaria Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica, proyecto: “Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores: heterogeneidades sectoriales” PICT-AGENCIA 2007, N° 1672. Docente externa en el Instituto Superior de la Carrera del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Líneas de investigación: relaciones laborales, estrategias sindicales, subcontratación, negociación colectiva y conflictividad laboral. Sector comercio. Pertenencia institucional: Instituto Gino Germani (UBA), correo electrónico: luisinaradiciotti@yahoo.com.ar

Agustín Santella: Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigador Asistente del CONICET con sede en el Instituto Gino Germani (IIGG). Profesor Adjunto interino de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales (UBA). Docente del Doctorado en Ciencias Sociales de la UBA y de Historia de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Investigador integrante del Proyecto UBACyT “Revitalización sindical en Argentina, Brasil y Uruguay: repesando las relaciones laborales postneoliberales”. Líneas de investigación: conflictividad laboral, relaciones laborales, acción colectiva, sociología del sindicalismo, teoría social e histórica. Pertenencia institucional: Instituto Gino Germani (UBA), correo electrónico: agustin-santella@gmail.com

Cecilia Senén González: Doctora en Estudios Sociales, UAM Iztapalapa, México D.F. Investigadora Independiente del CONICET. Profesora Adjunta Regular de Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y Profesora Adjunta regular de Sistemas Comparados de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional de La Matanza (UNLAM). Docente del doctorado en Ciencias Sociales de la

UBA. Directora del Proyecto UBACyT “Revitalización sindical en Argentina, Brasil y Uruguay: repensando las relaciones laborales posneoliberales” (2011-2013). Consultora de la Subsecretaría de Estudios Laborales en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación (SSPTyEL). Ha sido consultora de organismos internacionales (OIT, CEPAL, BID, AFL-CIO). Líneas de investigación: relaciones laborales comparadas, instituciones laborales, estrategias sindicales y empresarias, negociación colectiva y conflictividad laboral. Pertenencia institucional: Instituto Gino Germani (UBA), correo electrónico: csenen@retina.ar

David Trajtemberg: Economista con especialización en Economía Internacional de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Postgrado de Economía en la Universidad de Buenos Aires, de Estadística en la Universidad Nacional de Tres de Febrero, de Relaciones Laborales en la Universidad de Bologna, Universidad de Castilla La Mancha y el Centro de Formación de la OIT en Torino. Consultor en la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y Profesor de la Universidad Nacional de la Matanza. Ha desempeñado tareas de consultoría e investigación para áreas de gobierno y organismos internacionales –OIT, PNUD, entre otros–. Líneas de investigación: economía laboral, relaciones del trabajo, estadísticas laborales. Pertenencia institucional: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, correo electrónico: DTRAJTEM@trabajo.gob.ar

La relación entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía. Aspectos teóricos y evidencias sobre el caso argentino

David Trajtemberg* y Carla Borroni**

Introducción

Desde la publicación del trabajo pionero de Calmfors & Driffill (1988) se ha elaborado una extensa bibliografía centrada en el estudio de la relación entre instituciones laborales y desempeño de la economía. En particular, uno de los focos de investigación se ha dirigido a analizar cuál ha sido el papel que ha jugado la negociación colectiva. Los investigadores se han efectuado, entre otras preguntas, qué estructura de negociación colectiva produce menores tasas de inflación, y si es posible delimitar los efectos nocivos del desempleo con determinado tipo de negociación colectiva.

Los enfoques analíticos propuestos tuvieron una doble dimensión. Por un lado, una dimensión metodológica basada en la elaboración de indicadores para caracterizar la estructura de la negociación colectiva; estos son: la densidad sindical, la cobertura, la centralización y la coordinación de la negociación colectiva. Por otro lado, la dimensión teórica que ha tenido como objetivo establecer relaciones de causalidad entre un indicador (estructura) y otro (resultados económicos).

En este estudio nos planteamos analizar las principales modelizaciones teóricas de esta relación para luego indagar cuáles son las evidencias empíricas encontradas en los estudios realizados, principalmente de tipo comparativo entre países desarrollados. Estos aspectos se desarrollarán en el primer y segundo apartado. Con este marco y los antecedentes hallados nos proponemos considerar el caso argentino, en la tercera sección. En primer lugar, señalando las especificidades del modelo sindical y de negociación colectiva y los cambios que se han operado desde sus orígenes hasta la actualidad. En segundo lugar, tratando de encontrar de qué forma se adaptó o produjo cambios en el contexto de la economía el modelo sindical y de negociación colectiva que ha

* Coordinador del Departamento de Negociación Colectiva, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS. Profesor UNLaM. Email: dtrajtem@trabajo.gob.ar

** Consultora del Departamento de Negociación Colectiva, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS. Docente UBA. Email: cborroni@trabajo.gob.ar

estado vigente en cada una de las tres etapas del desarrollo argentino: la de industrialización sustitutiva (1945-1975), la etapa neoliberal (1976-2001) y la postdevaluación (2002-actualidad). Por último, se esbozarán las principales conclusiones del análisis.

Estructura de la negociación colectiva

La estructura de un sistema de negociación colectiva puede ser formalmente analizada a partir del desarrollo de cuatro indicadores: densidad, cobertura, centralización y coordinación.

Densidad sindical

La *densidad* (o tasa de afiliación sindical) indica la proporción de asalariados que están sindicalizados, es decir la proporción que se encuentra afiliada a una organización sindical. Este indicador sirve para mostrar el nivel de protagonismo que adquieren los sindicatos en una sociedad en un momento determinado del tiempo.

Si bien existen diversas formas de medir la densidad sindical, una de las más comunes para definirla es a partir de la relación entre el nivel de afiliación real y la afiliación potencial, compuesta esta última por los asalariados en condiciones de afiliarse a un sindicato. Las mayores controversias se suscitan en torno a las categorías de trabajadores que debería integrar el concepto de “afiliados potenciales”: ¿se debería incluir a la población económicamente activa (incluso a los desocupados), a la totalidad de los ocupados, a los asalariados o sólo a los asalariados que están autorizados legalmente a sindicalizarse? Como criterio general sólo se incluye como afiliados a los trabajadores en relación de dependencia que se encuentren en actividad.

En una comparación internacional, las tasas de densidad sindical muestran fuertes diferencias de unos países a otros¹. Independientemente de estas diferencias, en los últimos 30 años en los países que conforman la OECD se ha producido una reducción de la afiliación sindical, tanto en términos relativos como absolutos, siendo este resultado una de las dimensiones de los investigadores que sostienen la hipótesis de la erosión de las instituciones laborales en un mundo globalizado.

Cobertura de la negociación colectiva

La tasa de *cobertura* de la negociación colectiva muestra la proporción de trabajadores comprendidos en convenios colectivos, siendo un indicador de la

¹ En el norte de Europa (Finlandia y Suecia, por ejemplo) la tasa de afiliación es superior al 70%, mientras que en Francia, España y EEUU es inferior al 20% (Traxler & Brandl, 2009).

dimensión que toma la determinación colectiva de los salarios y de las condiciones laborales en el mercado de trabajo. En este caso es importante diferenciar entre la tasa bruta de cobertura, que se calcula con relación al total de asalariados, y la tasa ajustada que se asocia con el número de trabajadores que podrían estar convencionados según lo dispone la normativa legal.

A diferencia del indicador de densidad sindical, la cobertura de la negociación colectiva presenta una mayor estabilidad en el ámbito de los países de la OECD en el lapso acontecido en las últimas tres décadas; incluso se ha expandido en algunos países al incorporar colectivos de trabajadores que antes estaban excluidos de esta institución².

Los mecanismos de extensión de la negociación colectiva a los grupos de trabajadores no afiliados a los sindicatos se han constituido en uno de los factores institucionales más importantes para aumentar la cobertura de la negociación. Los mecanismos de extensión también han contribuido a cerrar la brecha entre la tasa de densidad sindical y la afiliación potencial, lo que le ha otorgado una estabilidad relativa a la cobertura en un contexto caracterizado por la reducción de la afiliación sindical.

Grado de centralización de la negociación colectiva

En tanto, la *centralización* de la negociación colectiva es producto del lugar o ámbito en el que se desarrolla la negociación entre sindicatos y representación empresaria. La clasificación habitual identifica tres categorías:

- El ámbito nacional de negociación: es el mayor nivel de centralización en el que la negociación se lleva a cabo por las centrales sindicales y empresarias más representativas de un país. A veces toma la forma de pactos nacionales en los que se acuerdan directrices o pautas de comportamiento que se espera que se repliquen en instancias de menor nivel de agregación.
- El ámbito sectorial de negociación: este ámbito constituye un nivel intermedio de centralización. La negociación es encarada entre la representación sindical respectiva y las asociaciones empresariales sectoriales, las que pueden tener alcance nacional o regional.
- El ámbito empresarial de negociación: es el nivel de mayor desagregación de la negociación colectiva, que se produce cuando negocia un sindicato con una firma individual o un establecimiento de una empresa.

² En algunos países los empleados de la administración pública y de las fuerzas de seguridad no tienen permitido sindicalizarse ni organizarse colectivamente. Por ejemplo, en Francia, España y Holanda el derecho de los empleados públicos a negociar colectivamente recién fue permitido en la década del '80 en los dos primeros países y del '90 en el último. En tanto, en Gran Bretaña el gobierno restringió la potestad de la negociación colectiva de ciertos grupos de empleados públicos (Traxler & Brandl, 2009).

No existe necesariamente una única forma de negociación en un determinado país, ya que en general subsisten y conviven de forma simultánea distintos niveles de negociación. La articulación entre distintos niveles es una práctica que otorga mayor flexibilidad para que la negociación se adapte a los requerimientos o necesidades de las partes involucradas. La articulación, para evitar que los distintos niveles entren en conflicto, requiere que se adopte un criterio de preeminencia cuando una norma que proviene de distintos niveles de negociación regula las condiciones de trabajo o los salarios del mismo colectivo de trabajadores.

Esto es, por ejemplo, que la negociación descentralizada sólo se habilite para mejorar lo acordado en la negociación centralizada.

Coordinación de la negociación colectiva

Por último, el concepto de *coordinación* establece que aún cuando se trate de una negociación descentralizada los resultados de la negociación colectiva se pueden asimilar a los de una negociación de ámbito centralizado. En el caso de la negociación salarial, la coordinación está relacionada con la capacidad de un sistema para sincronizar los incrementos salariales entre las distintas unidades de negociación que se conforman en la economía. Para lograr este resultado se requiere que se logre compatibilizar las expectativas de los agentes que intervienen en el sistema de relaciones laborales para que se unifique la postura que se adopta en las negociaciones salariales.

Se reconocen diversas formas de coordinación de la negociación colectiva de salarios. La coordinación puede ser de carácter formal o informal, se puede producir entre trabajadores o entre empleadores, puede contar con mayor o con menor injerencia del gobierno para lograr determinados resultados.

La coordinación de tipo formal significa que las centrales sindicales y empresariales negocian a nivel nacional. Otro modelo consiste en definir en un acuerdo nacional o intersectorial directrices, pautas o recomendaciones no vinculantes esperando que se repliquen en las instancias inferiores de negociación. A veces es el propio gobierno el que fomenta la coordinación. En este sentido, la coordinación formal se asemeja a la negociación colectiva nacionalmente centralizada.

En otro extremo, la coordinación informal se desarrolla sin la presencia de una instancia formal de negociación que integre a las distintas unidades de negociación o a las más representativas que existen en el sistema de relaciones laborales. El patrón de negociación es el caso más extendido de coordinación informal que se produce cuando un sindicato líder, una negociación de un sector importante o una empresa representativa marcan la pauta de incremento salarial produciendo un efecto imitación sobre las restantes unidades de negociación. En economías abiertas con un peso considerable del empleo asalariado formal el sector industrial dominante más expuesto a la competencia externa desempeña la función de líder. En ciertas ocasiones puede ser el propio gobierno quien esté

interesado en lograr la coordinación de los incrementos salariales, en esquemas de negociación colectiva descentralizados, proponiendo determinado tipo de incentivos para alinear las demandas de los actores sociales.

Relaciones teóricas entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía: el efecto de la centralización y la coordinación

En un mercado de trabajo sindicalizado, en el que las condiciones salariales se determinan con un procedimiento institucional plasmado en el mecanismo de la negociación colectiva, han predominado dos posturas acerca de la relación que se establece entre negociación colectiva y desempeño económico.

La primera de las posturas es la visión corporativista que sostiene la existencia de una relación positiva entre centralización y/o coordinación y el desempeño de la economía. Esto es, una mayor centralización de la negociación colectiva o mayores niveles de coordinación se asocian con mejores resultados de la economía tanto en términos macroeconómicos, como por ejemplo respecto de la inflación, como en lo que refiere al mercado de trabajo, esto es, los indicadores de empleo y desempleo.

La hipótesis corporativista descansa en el supuesto de que la negociación descentralizada es incapaz de internalizar los efectos negativos de la negociación salarial. En particular, sostiene que no puede amortiguar los efectos de los incrementos salariales sobre el desempleo y la inflación. El marco interpretativo de este enfoque sostiene que el empleo se determina en el mercado de trabajo, considerando una relación inversa entre nivel de empleo y nivel salarial. En este sentido, una demanda de incremento del salario por parte de un sindicato, que supere los niveles de productividad de la firma, en caso de concretarse, repercutirá negativamente sobre el empleo (como veremos con posterioridad, esta visión está también presente en la segunda postura). La negociación descentralizada, según este enfoque, produce desempleo, en cambio, cuando la negociación es centralizada los sindicatos evalúan la situación del conjunto de los asalariados y están dispuestos a intercambiar una menor demanda salarial a cambio de menores niveles de desempleo y una inflación más contenida.

El segundo enfoque se distingue del corporativista porque supone que los sistemas descentralizados de negociación colectiva, al igual que los más centralizados, producen resultados deseables desde el punto de vista del desempeño económico, a diferencia de los esquemas de centralización intermedia. La relación no es lineal sino que tiene forma de una parábola o de una U invertida, esto es, la curva indica que las estructuras más descentralizadas y las más centralizadas de negociación colectiva producen, por un lado, menores niveles de desempleo y de inflación y, por el otro, mayor nivel de empleo (Calmfors & Driffill, 1988).

En el caso de máxima descentralización se negocian los salarios en cada empresa por separado, es decir, cada sindicato fija los salarios independientemente del resto de los sindicatos, maximizando el bienestar de los trabajadores representados pero ignorando los efectos sobre el resto de los asalariados. En la negociación descentralizada la elasticidad de sustitución limita el poder de negociación sindical: los aumentos salariales si se trasladan a precios reducen la demanda del producto y, por tanto, la producción y el empleo. En cambio, cuando la negociación es completamente coordinada los sindicatos cooperan, cada uno de ellos determina los salarios teniendo en cuenta las implicancias que conllevan los incrementos de salarios para el bienestar del otro³.

En cambio, en negociaciones sectoriales los sindicatos pueden explotar su poder de mercado (el aumento de costos, si se traslada a precios, reduce en menor medida la demanda del producto que en una negociación descentralizada) para conseguir mayores salarios para los trabajadores que representan. El incremento de estos salarios tiene mayor probabilidad de ser trasladado a precios porque afecta a todas las empresas del sector y en consecuencia la demanda del producto no disminuirá tanto como en el caso de la negociación por empresa, de modo que el empleo sectorial será menos afectado por el aumento de salario.

De esta manera se deduce que el aumento del salario será externalizado al ser trasladado a los consumidores vía mayores precios. La conclusión es que una negociación más descentralizada o una más centralizada traen aparejada una mayor disciplina salarial en comparación con la negociación sectorial (o de centralización intermedia).

Este enfoque fue originalmente planteado en un documento elaborado por Calmfors y Driffill en 1988, aunque el primero de estos autores en un documento posterior se retractó aduciendo que la curva se había aplanado y que, por tanto, la relación se había disipado. Otras revisiones de la evidencia internacional (Flanagan, 1999; Aidt y Tzannatos, 2005) concluyen que la relación entre centralización y desempleo pudo haber existido en los años setenta, pero fue debilitándose en la década de los ochenta y que en los noventa habría tendido a desaparecer. Otro autor (Rama, 1994) sostiene que en una economía abierta la presión competitiva se manifiesta en todos los niveles de negociación, por lo tanto, se independiza la estructura de la negociación colectiva del desempeño de la economía.

Antecedentes empíricos de la relación entre negociación colectiva y desempeño económico

En la década del ochenta comienzan a aparecer varias investigaciones que indagan acerca de las causas de los diferentes comportamientos económicos observados en las naciones más desarrolladas, que luego de 30 años de la era

³ Por ejemplo, el incremento salarial de un sector contribuye al incremento general de precios, lo cual redundará en una menor capacidad de compra para los trabajadores de otro sector.

del capitalismo dorado comenzaban a sufrir las secuelas del impacto de la primera crisis del petróleo. Una de las líneas de investigación que se desarrollaron en esta etapa tenía como objetivo corroborar si las distintas estructuras de la negociación colectiva en los países de la OECD tenían algún tipo de impacto en términos de desempleo, inflación y desigualdad.

A partir de entonces se realizaron una gran variedad de estudios que investigaron la relación entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía. Todas estas investigaciones fueron realizadas utilizando como metodología de análisis un procedimiento de comparación entre naciones de los sistemas de negociación colectiva y el desempeño de los principales indicadores de la economía. Los resultados encontrados fueron contradictorios y muy sensibles -en términos estadísticos- al período analizado, a los países incorporados en el análisis, al concepto de estructura de la negociación colectiva subyacente⁴ y al conjunto de variables que se emplean para medir el desempeño de la economía.

Uno de los últimos estudios realizados (OECD, 2004) recoge gran parte de las críticas que se habían efectuado sobre los estudios previos. El estudio incorpora tres dimensiones para caracterizar la estructura de la negociación colectiva: densidad sindical, cobertura de la negociación colectiva y un indicador que promedia la clasificación subjetiva de centralización y coordinación de la negociación salarial (CC). El período analizado es más abarcativo que el de otros estudios: se inicia en 1970 y llega hasta 2002.

Se plantea la investigación empleando un triple procedimiento:

El primer método muestra una relación simple entre los indicadores de negociación colectiva y de desempeño económico. Esto significa que el análisis no hace ningún intento por controlar el desempeño económico producto de la evolución de otros factores además de la estructura de la negociación colectiva.

El indicador de negociación colectiva está construido como promedio de los conceptos de centralización/coordinación (CC) en tres grupos: Alta, Intermedia y Baja. En tanto que los indicadores de desempeño económico se refieren al desempleo, al empleo, a la inflación y al crecimiento del ingreso real.

Finalmente, el período analizado es descompuesto en tres sub-períodos: la década del '70, la década del '80 y el período '90-2002.

El segundo procedimiento, estima los coeficientes de correlación bivariados entre la densidad sindical, la cobertura de la negociación colectiva y la centralización/coordinación (CC), por una parte, y distintas medidas de desempeño económico correspondientes a indicadores salariales y no salariales, por la otra.

Como medidas de la evolución de los salarios promedio se incluye la tasa de crecimiento del salario real y de los salarios de eficiencia (salarios por unidad de producto) y como indicadores de salario relativo se examina la desigualdad general (el cociente entre el salario del percentil 90º con respecto al percentil 1º) y el salario relativo de tres grupos vulnerables del mercado de trabajo (jóvenes,

⁴ La diferencia entre centralización y coordinación se convierte en un factor central en la medida que cambia la clasificación de los países según se considere una u otra medida.

mayores y mujeres). Con respecto a las medidas no salariales el estudio incluye la tasa de desempleo y de empleo, la tasa de inflación, la tasa de crecimiento del PBI real por hora trabajada y, finalmente, la tasa de empleo relativo de los jóvenes, los mayores y las mujeres. A diferencia del primer método, las correlaciones se calculan en períodos más breves de cinco años.

El tercer y último procedimiento, apela a una regresión por el método de mínimos cuadrados, dejando como variable dependiente del modelo a los resultados económicos y como variables independientes a los indicadores de la estructura de la negociación colectiva. Se especificaron entre las variables explicativas los mismos indicadores económicos que se emplearon con el segundo procedimiento. Sin embargo, en este caso, el período analizado cubre los 30 años comprendidos entre 1970 y 2000.

El estudio de la OECD (2004) demuestra que las hipótesis corporativista y con forma de U invertida no se verifican, ya que la inflación y el desempleo no son menores en los países que predomina la negociación colectiva centralizada o descentralizada; por otro lado, encuentra que los resultados son cambiantes en el tiempo y los indicadores son sensibles a los parámetros empleados para evaluar la estructura de la negociación colectiva. El único resultado concluyente y robusto -en términos estadísticos- corresponde a la desigualdad salarial: una mayor densidad, una mayor cobertura, una mayor centralización/coordiación están asociados con una menor dispersión salarial.

En los siguientes cuadros se presentan de forma sintética los resultados obtenidos con cada uno de los métodos empleados en la investigación de la OECD (2004) en términos de la relación entre negociación colectiva y desempeño de la economía.

Cuadro N° 1: Relación entre negociación colectiva y desempeño de la economía. Resultados salariales.

Resultados	1er Procedimiento (valores promedio)	2do Procedimiento (correlación)	3er Procedimiento (regresión)
Indicadores salariales			
Nivel general de ingresos	El crecimiento de los salarios reales fue menor entre los países con baja CC	No aparece ninguna relación robusta entre los indicadores de negociación colectiva y las medidas de ingreso general. En algunos casos las relaciones son significativas, pero inestables en diferentes períodos.	No hay evidencia de una relación entre densidad, cobertura o centralización y/o coordinación con el nivel de salarios promedio.
Medidas de desigualdad/ Salarios relativos		La dispersión salarial es menor en los países con alta afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva y que tienen estructura de negociación colectiva más centralizadas y/o coordinadas. Muestra evidencia que mayor afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva se traduce en mayores salarios relativos de los jóvenes. También las correlaciones entre cobertura y salario relativo de mujeres son importantes y estadísticamente significativas.	La negociación colectiva de salarios se asocia con una menor desigualdad global y con mayores salarios relativos de los jóvenes.

Fuente: Elaboración propia en base a OECD (2004).

Cuadro N° 2: Relación entre negociación colectiva y desempeño de la economía. Resultados no salariales.

Resultados	1er Procedimiento (valores promedio)	2do Procedimiento (correlación)	3er Procedimiento (regresión)
Indicadores no salariales		Muestra poca evidencia de una relación sistemática entre alguno de los indicadores de negociación colectiva y de los resultados no salariales. En general, los resultados no son robustos, se modifican en el tiempo o difieren con respecto a lo que predice la teoría.	Los resultados obtenidos confirman los obtenidos con el segundo método.
Desempleo	La estructura de la negociación colectiva no ha sido un determinante del desempeño del desempleo. El desempleo ha sido menor para los países con CC intermedio en los '70, los países con alto CC tuvieron mejor desempeño en los '80 y en los '90 desapareció la relación entre negociación y desempleo.		
Empleo	La relación entre negociación y empleo ha mostrado una elevada inestabilidad en el tiempo. Los países con CC intermedia tuvieron el mejor comportamiento en los '70, pero el peor con posterioridad.	Aporta alguna evidencia de que la densidad sindical se asocia con una mayor tasa de empleo y un mayor empleo relativo de las mujeres, contradiciendo la hipótesis de que la negociación salarial reduce los niveles de empleo.	La estimación establece que la cobertura de la negociación colectiva está asociada con menor empleo relativo de los trabajadores mayores.
Inflación	La inflación de precios fue menor entre los países con CC intermedia.		El modelo afirma que una mayor densidad sindical se asocia con mayores tasas de desempleo, pero este efecto desaparece cuando se incluye la cobertura entre las variables explicativas.

Fuente: Elaboración propia en base a OECD (2004).

En base a un número significativo de estudios, Freeman (2007) identifica tres posibles interpretaciones con respecto a la poca contundencia o contradicción de las conclusiones acerca del impacto de las instituciones laborales sobre los resultados económicos, excepto en lo que refiere a la desigualdad salarial.

La primera es que las instituciones laborales tienen impacto sobre otros agregados económicos, pero que la metodología empleada y la identificación de las medidas son muy débiles para tener resultados robustos.

La segunda interpretación de Freeman es que los efectos de las instituciones son cambiantes en el tiempo, y que estos cambios se originan principalmente en el contexto económico o en la respuesta de las instituciones frente a determinados estímulos económicos. La razón por la cual los estudios no dan cuenta de esta situación es que el sistema de negociación colectiva frecuentemente es tratado como una variable exógena (Amarante y Bucheli, 2007). En cambio si el sistema de negociación colectiva es endógeno, las políticas económicas adoptadas inciden en la capacidad que muestra la negociación colectiva para afectar el comportamiento de la economía.

La tercera razón, sería que las medidas adoptadas en la negociación colectiva o las regulaciones del mercado de trabajo no afectan la eficiencia de la economía porque los cambios que producen son marginales como para alterar los resultados de la economía. En este sentido, Freeman (2008: p. 25) sostiene que: *“ningún país impone un salario mínimo que deje desocupada a una gran fracción de la fuerza de trabajo; y ningún sindicato ni empresa firmarán un acuerdo que fuerce a cerrar a una empresa”*.

En síntesis, considerando como más plausible la segunda razón esgrimida por Freeman se puede afirmar que la estructura de la negociación colectiva es insuficiente para inducir cambios en el comportamiento de la economía, que es más importante la articulación de políticas del mercado de trabajo con las políticas económicas y sociales.

El caso argentino: el desempeño económico y la negociación colectiva

En esta sección analizaremos el caso argentino. En primer lugar, señalando las especificidades del modelo sindical y de negociación colectiva y los cambios que han operado desde sus orígenes hasta la actualidad. En segundo lugar, tratando de encontrar de qué forma se adaptó o produjo cambios en el contexto de la economía el modelo sindical y de negociación colectiva que ha estado vigente en cada una de las tres etapas del desarrollo argentino: la de industrialización sustitutiva (1945-1975), la etapa neoliberal (1976-2001) y la postdevaluación (2002-actualidad).

Especificidades del modelo sindical y de negociación colectiva en Argentina

La normativa que regula la negociación colectiva está dada principalmente por dos principales leyes: la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (14.250/53) y la Ley sobre Procedimientos de Negociación Colectiva (23.546/88).

La estructura de la negociación colectiva argentina presenta dos determinantes estructurales, de tipo jurídico-institucionales, que se han mantenido estables a lo largo de la historia y que moldean las relaciones laborales. En primer lugar, una fuerte regulación por parte del Estado en materia de las relaciones del trabajo y en segundo lugar, el tipo de organización del actor sindical, estructurado por rama de actividad.

El Estado regula la actividad sindical y tiene determinadas atribuciones, que ejerce desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), la principal autoridad de aplicación. Por otra parte, en la Ley de Asociaciones Sindicales (N° 23.551) y en la Ley de Negociación Colectiva (N° 14.250) es desde donde puede verse claramente la intervención estatal. Los tres elementos claves que están allí presentes tienen que ver con el otorgamiento de la personería gremial, la homologación de acuerdos y convenios colectivos de trabajo y la extensión de la cobertura de la negociación.

En cuanto al primer punto, es el MTEySS el que tiene la facultad de otorgar la personería gremial⁵, es decir define qué organización sindical detenta la representación de los trabajadores. Esto lo define en función de la organización sindical con mayor cantidad de afiliados de su correspondiente ámbito, ya sea rama de actividad o empresa. De esta forma, el sindicato que obtenga la personería tendrá entre otras facultades la de ser el único que tiene el derecho sindical de representación colectiva en la negociación, es decir, el único autorizado a firmar los acuerdos y convenios colectivos de trabajo en su respectivo ámbito⁶.

El otorgamiento de la personería gremial podría ser considerada una intervención *ex ante* del Estado en la negociación colectiva. Y la intervención *ex post* sería la homologación de los acuerdos firmados para que adquieran fuerza de ley, que queda reservada para el control político del Poder Ejecutivo.

Por último, en cuanto a la extensión de la cobertura, la ley presenta la cláusula *erga omnes*, lo que implica que lo que se negocie en forma colectiva se extiende a todos los trabajadores de ese sector o ámbito, independientemente de que estén afiliados a la organización con personería gremial.

El sindicalismo argentino se caracteriza por el notorio predominio de los sindicatos “verticales” organizados por rama de actividad o de producción, con estructuras internas piramidales y un doble juego de representación, por un lado, ante los empresarios y el gobierno y, por el otro, ante la gerencia de la empresa

⁵ Hoy en Argentina hay 1.438 sindicatos con personería que representan al 88% del total de afiliados- y 1.426 que presentan sólo la inscripción gremial.

⁶ Asimismo, este sindicato puede cobrar la cuota sindical y administrar su propia obra social.

a través de los delegados de personal y/o las comisiones internas. En conjunto, estas características facilitan y promueven la negociación colectiva con un grado intermedio de centralización, por rama de actividad o producción.

Los distintos modelos macroeconómicos en Argentina

La negociación colectiva ha cumplido en nuestra historia un rol clave como herramienta de los sindicatos para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

La aplicación de la negociación colectiva estuvo condicionada por los sucesivos quiebres institucionales y por las orientaciones registradas en los patrones de acumulación económica. El derecho de negociar colectivamente ha sufrido alteraciones desde que se sancionó la Ley que lo regula, transitó por la prohibición total de negociar, el establecimiento de limitaciones o pautas para negociar o el reconocimiento de la autonomía de las partes para el libre ejercicio de la negociación colectiva.

A partir de estos cambios, identificamos tres períodos en la historia argentina desde mediados de siglo XX hasta la actualidad. La primera, denominada etapa de industrialización por sustitución de importaciones (1945-1975); la segunda, caracterizada por la instauración de políticas neoliberales, en principio por la dictadura de 1976 y su profundización durante la década del noventa, finalizando con la crisis de 2001; y por último, tras la devaluación de la moneda, la etapa actual, con políticas orientadas a promover el mercado interno.

En este sentido, en cada etapa, más allá de sus matices y contradicciones, se reconoce que la negociación colectiva funcionó con distinto grado de efectividad en función de la conjunción de factores de índole económicos, jurídico-institucionales y político-ideológicos y que se refleja en el ejercicio efectivo de la negociación y en los contenidos pactados (Trajtemberg, Medwid y Senén González, 2010).

En lo que sigue haremos un breve repaso por la historia de la economía argentina desde mediados del siglo pasado, presentando los rasgos salientes de cada etapa en el que enfatizaremos la articulación de la negociación colectiva con los condicionantes del entorno económico y político.

La fundación del modelo de negociación colectiva durante la etapa de industrialización sustitutiva

Si bien existen características comunes a ambas etapas, a fines analíticos, se subdivide ésta en dos: la primera ISI y la segunda ISI.

Primera etapa de industrialización por sustitución de importaciones

Con la crisis del 30 emergen dos nuevos fenómenos que reflejan el quiebre de las condiciones políticas, económicas y sociales predominantes (Torre y Pastoriza, 2002). En primer lugar, se produce un giro en las políticas económicas que dejan atrás las erosionadas bases estructurales del modelo agroexportador para pasar a promocionar la industrialización. En segundo lugar, se asiste a un proceso migratorio por el cual un importante segmento de la población pasa a engrosar los grandes centros urbanos principalmente del área pampeana.

Además, aparece Perón en escena como un nuevo líder político alrededor del cual ha gravitado la trayectoria del movimiento obrero. Perón promueve durante toda su gestión el ascenso social de un nuevo sujeto asalariado, relegado en épocas previas, que comenzaba a configurarse como la base política de sustento de su gobierno.

Estos factores establecerán las condiciones para que se desarrolle un modelo de negociación colectiva con un Estado que asumirá un papel más activo, definiendo el marco de regulación de las relaciones entre trabajadores y empresas, reduciendo la incidencia del libre mercado, y proponiendo una nueva forma de organización del movimiento obrero.

Con estos nuevos elementos se configura un esquema de negociación colectiva que se describe, a partir de aquel momento, en términos de un modelo “paradigmático” (Catalano y Novick, 1994, Novick y Trajtemberg, 2000), cuyos rasgos más salientes consistían en: i) la centralización en los grandes sindicatos de actividad y en las cámaras empresarias de los sectores correspondientes; ii) una fuerte injerencia estatal derivada tanto de la regla de “homologación” por parte del Estado para habilitar la vigencia de los convenios, como de su rol en la definición del ámbito de representación sindical a través del otorgamiento de la personería gremial y de la constitución de las unidades negociadoras; iii) la identidad política de los sindicatos, afín a uno de los principales partidos del sistema político; iv) la extensión de la cobertura de los convenios a todos los trabajadores –sindicalizados y no sindicalizados; y v) la ultraactividad de los convenios, cuyas reglas permanecen hasta tanto sean renovados total o parcialmente. La centralización de la representación sindical por rama de actividad otorgó más poder y homogeneidad al movimiento obrero para enfrentar a las organizaciones empresarias en la negociación colectiva. Se derivaron a partir de las mismas, principalmente, convenciones colectivas de trabajo de ámbito geográfico nacional que tomaban lugar a nivel de la industria.

La cobertura de la negociación colectiva, a través del canal de la extensión, se independiza del grado de adhesión de los trabajadores a las asociaciones que los representan; no se requiere la afiliación del trabajador al sindicato para que se le apliquen las regulaciones laborales emanadas del convenio colectivo. Sin embargo, ello no impidió que durante el peronismo la incorporación de mano de obra al sector industrial fuera acompañada de una creciente sindicalización de los trabajadores.

El primer gobierno peronista construye y amplía la dimensión del mercado interno, logrando el encuentro de la oferta industrial con la demanda efectiva de la población. Las paritarias salariales aportaron mayores ingresos a los trabajadores que se incorporaron al empleo en los ámbitos urbanos. Los salarios experimentaron un crecimiento muy significativo⁷ al mismo tiempo que la participación de la masa salarial en el producto alcanzaba niveles semejantes a los de la participación de los beneficios.

Segunda etapa de industrialización por sustitución de importaciones

En la segunda etapa de sustitución se evidencian las limitaciones para la profundización del modelo, dados por la estructura productiva desequilibrada que caracteriza a la economía argentina (Diamand, 1972) la que genera un modelo de crecimiento conocido como de “*stop and go*”. La negociación colectiva, se constituye, en este sentido, en un reaseguro para la clase trabajadora frente a los consecuentes desequilibrios cíclicos de la economía.

No obstante, la negociación colectiva tuvo breves períodos de plena vigencia entre 1953 y 1973, por las sucesivas y periódicas suspensiones, intervenciones y limitaciones del accionar sindical. Se buscó despolitizar a los sindicatos, fomentando un sindicalismo gremialista, intentando quebrar a la línea peronista. Los aumentos de salarios se trataban de moderar. Muchos interpretan que la causa del control y los intentos de debilitamiento de las comisiones internas se hallaba en la necesidad de aumentar la productividad.

En 1973 se restituye la ley de negociación colectiva, con algunas limitaciones que provinieron de la firma del acta de compromiso nacional por parte de la representación sindical (CGT) y de la representación empresarial (CGE)⁸. El acuerdo nacional consistió en el establecimiento de lineamientos de aumentos de precios y salarios hasta su vencimiento que se había estipulado en 1975.

Tras el “Rodrigazo”⁹, se les presenta a los sindicatos el dilema de enfrentar o no a un gobierno peronista: la decisión que se toma es la realización del primer paro general en la historia a un gobierno peronista. Finalmente, el gobierno

⁷ Los salarios reales crecieron un 60% en ese periodo (Torre y Pastoriza, 2002).

⁸ El pacto social se acordó en junio de 1973, poco después de que Cámpora fuera electo presidente de los argentinos. En este acuerdo se estableció un aumento de salarios y un congelamiento de precios con el objetivo de frenar el proceso inflacionario, recomponer el poder de compra de los asalariados y amortiguar la creciente conflictividad sindical. El pacto social establece congelar paritarias por dos años y sujetar aumentos a productividad. Lo que habría que decir es que el Pacto Social reemplaza la libre discusión de los niveles salariales entre las organizaciones sindicales y los empresarios de las distintas ramas industriales en el ámbito de la ley de convenciones colectivas de trabajo, por un acuerdo en el más alto nivel entre la CGT, la CGE y el Estado.

⁹ Tras la muerte de Perón, el ministro de economía Celestino Rodrigo impulsó un plan de ajuste que consistió en la devaluación de la moneda, afectando la capacidad de compra del salario y se opuso a homologar los aumentos de salarios acordados por los sindicatos.

cede frente a la presión de los trabajadores habilitando la apertura de la ronda de negociación de 1975.

En 1975 se presenta la famosa Ronda de negociación del '75, que fue extensiva a más de 600 convenios colectivos de trabajo, producto de lo cual, entre otros factores, la participación asalariada en el producto consigue su máximo histórico.

La negociación colectiva siguió principalmente un patrón de negociación de tipo imitativo (*pattern bargaining*), que le otorgó cierto grado de coordinación a la puja distributiva, al alinearse las paritarias salariales en función del acuerdo logrado por el sindicato metalúrgico que sirvió como caso testigo frente a los restantes gremios.

La ronda de negociación de 1975 fue de un proceso de negociación realmente extensivo, que involucró simultáneamente un número muy importante de sindicatos y de trabajadores. Según un análisis efectuado respecto a la negociación colectiva de la época se firmaron más de 600 convenios que comprendieron más de 5 millones de asalariados (Aldao Zapiola, 1994).

En síntesis, hacia mediados de la década del '70 los asalariados se alzaban nuevamente con una proporción del ingreso nacional similar a la que habían llegado 20 años antes, cuando concluía abruptamente el segundo gobierno peronista. El aumento de la capacidad competitiva de la economía debido a la profundización del proyecto industrialista rindió sus frutos. La maduración de las inversiones que se habían desarrollado en las décadas anteriores relajó la restricción externa, se podía sostener una tasa de crecimiento significativa sin caer en el clásico freno impuesto por la insuficiencia de divisas. La protección de la que gozaba el mercado interno y las políticas de redistribución del ingreso entre sectores y entre factores productivos completa el cuadro de un país que en comparación al inicio del proyecto industrialista lucía más integrado socialmente. Pero la puja derivada del conflicto distributivo en un contexto de pleno empleo agudizó las presiones inflacionarias que acompañado de un clima de violencia e inestabilidad políticas pusieron fin a un ciclo realmente exitoso en materia económica, independientemente de la inestabilidad de la negociación colectiva y las limitaciones impuestas sobre las organizaciones sindicales.

La negociación colectiva en tiempos de políticas neoliberales (2º etapa: 1976-2001)

La dictadura militar y la década del ochenta

La puja distributiva en un contexto de pleno empleo terminó provocando presiones inflacionarias, acompañadas por un clima de violencia e inestabilidad política.

El golpe militar de 1976 marca un punto de inflexión en la historia argentina. En el plano económico se abandonaron las medidas de promoción al desarrollo

del sector industrial. Acompañando las ideas neoliberales que se estaban gestando en el mundo, se impuso un enfoque monetarista promovido por el FMI, en el que se restaba capacidad de gestión a las administraciones locales, dejando que los ciclos de la economía estuvieran principalmente a disposición de las fluctuaciones de la economía internacional. Se intentó por esta vía resolver los conflictos distributivos propios del modelo de sustitución de importaciones favoreciendo a determinados segmentos del capital más concentrado.

Con la dictadura militar, la suspensión de la negociación colectiva, la intervención de los sindicatos, la prohibición de toda forma de protesta en los lugares de trabajo y la represión a los delegados de base y la desaparición de personas tuvieron como objetivo disciplinar a la sociedad, y específicamente al movimiento obrero. Para la clase trabajadora fue un período funesto, de retracción y deterioro de las condiciones de vida: el salario real que había crecido de manera sostenida hasta mitad de los setenta se redujo un 30% en sólo un año y la participación de los asalariados en términos de distribución funcional del ingreso se desplomó acompañando la debacle del país.

Con la restauración de la democracia en 1983, siguió prohibida la negociación colectiva con contenidos salariales hasta 1988. En este lapso, la determinación de salarios se efectuó en forma administrativa, principalmente, con aumentos generales por medio de decretos.

Durante el gobierno de Alfonsín se intentó en varias ocasiones contener las subas de precios y salarios apelando a políticas de incrementos programados y concertados o al congelamiento de precios y salarios, aunque dichas experiencias finalizaron en repetidas frustraciones. La carga de la deuda externa, previa estatización de la deuda privada acontecida a principios de los '80, siguió condicionando la independencia de la política económica y salarial.

Después del intento frustrado del gobierno radical de modificar la Ley de Asociaciones Sindicales¹⁰ se generó una relación conflictiva con los sindicatos de base peronista. A la prohibición de pactar salarios a través de la negociación colectiva se le adicionaba un contexto de aceleración inflacionaria, por períodos muy intensa, con reducción del nivel de actividad y una significativa erosión del empleo asalariado formal. La respuesta de la CGT, ante la tensa relación con el gobierno, fue la convocatoria a 13 paros generales que se desarrollaron entre 1984 y 1989.

La negociación colectiva institucionalizada recién se restauró en 1988¹¹ en un contexto caracterizado por la inestabilidad económica. De todas formas,

¹⁰ El proyecto parlamentario proponía reformular el modelo sindical argentino teniendo entre sus prioridades otorgar un lugar a las minorías en el gobierno de los sindicatos. Esta propuesta del Ejecutivo fue aprobado en Diputados, pero no pudo pasar la instancia de la Cámara de Senadores, razón por la cual, renunció el Ministro de Trabajo (Antonio Mucci) que ocupaba el cargo en ese entonces.

¹¹ En 1988 con la sanción de la Ley N° 23.545 se modifica el régimen de negociación colectiva de la Ley N° 14.250. Asimismo, se establece el procedimiento de negociación colectiva que

la negociación colectiva conservó rasgos de períodos pasados, fundamentalmente, la centralización de las negociaciones¹². Se observó en este período una resistencia sindical a consensuar contenidos del convenio que implicaran una pérdida de beneficios conquistados en la ronda anterior de negociación (1975) y una persistencia al tratamiento de los temas de índole salarial. Sin embargo, la estrategia sindical de pactar incrementos nominales de salarios, a través de las cláusulas que asociaban los criterios de aumentos salariales con las tasas de inflación y el costo de vida, fueron insuficientes para mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores.

La década del noventa

Durante la década del noventa se profundiza el modelo neoliberal instaurado con la última dictadura: la implementación de reformas de tipo estructural en la macroeconomía, la desregularización de todos los mercados (incluido el laboral) y un ancla nominal sobre un tipo de cambio bajo (el régimen de Convertibilidad), tuvieron un fuerte impacto social: altas tasas de desocupación y precariedad laboral que trajeron consigo un aumento de la pobreza.

Este nuevo contexto macroeconómico repercutió en la negociación colectiva, en primer lugar por la reducción de la cobertura (dado el aumento del empleo no registrado) y en segundo lugar, por el afianzamiento de la tendencia a la descentralización: empezó a prevalecer la negociación de ámbito de empresa.

La negociación colectiva fue en gran medida un instrumento de legitimación de la flexibilización laboral. Los nuevos parámetros de competitividad con los nuevos métodos de producción consecuentes se reflejaron en los contenidos de los acuerdos, que contenían cláusulas de flexibilización. La prohibición de la indexación salarial y el decreto N° 1334/91, que establecía que los aumentos salariales estaban permitidos siempre que fueran acompañados de incrementos de productividad, son muestras del clima que imperaba en la negociación salarial.

Asimismo, el nivel de negociación converge a la baja del ámbito de actividad o rama al de la empresa: entre 1991 y 1994, el 65% de los convenios y acuerdos colectivos eran de rama o actividad y entre 1995-1999 el 78% de las negociaciones eran de empresa y sólo el 22% de rama o actividad (Novick y Trajtemberg, 2000).

Como corolario de las reformas estructurales orientadas al mercado y de la profundización de las políticas neoliberales, apertura económica y apreciación cambiaria de por medio, se produjo un marcado incremento de la tasa de desocupación y un fuerte crecimiento del trabajo precario. Este comportamiento operó en el sentido de reducir la cobertura de la negociación colectiva y aumentar la desprotección de los trabajadores. Por su parte, se manifiesta una dinámica

pasa a estar regulado por la Ley N°23.546 (Arese, 2006).

¹² Entre 1988 y 1990, el 83% de los convenios homologados eran de rama o actividad. Además conservaban las características de los convenios colectivos de 1975 que se reflejaban tanto en los temas negociados como en los resultados que se plasmaban en las cláusulas acordadas.

contradictoria entre un aumento de la negociación en los sectores más dinámicos y en los sometidos a los procesos de privatización y una permanencia de la “ultraactividad” de los convenios más importantes pactados en la ronda de negociación de 1975, dejándolos inalterados.

En este período comienzan a emerger nuevos contenidos, entre los que se destaca principalmente la negociación de flexibilidad externa e interna. La flexibilidad externa se expresa en la autorización a establecer modalidades de contratación por tiempo determinado u otras formas “no típicas” de contratación. La flexibilidad interna se manifiesta en los cambios introducidos en tres dimensiones: organización del trabajo (movilidad y/o polivalencia funcional), jornada de trabajo (cálculo de jornada de trabajo a través de módulos plurisemanales) y remuneración (premios sujetos a normas de rendimiento).

La transformación de la negociación colectiva desde 2003: centralización y negociación salarial. Modelo 2003-2011

Después de la salida de la convertibilidad, el tipo de cambio alto sentó las bases para la recuperación de la economía a partir de 2003. La expansión de los niveles de ocupación, propia de este nuevo patrón de crecimiento, operó a través de dos canales: por un lado, el abaratamiento de los bienes producidos localmente y sus efectos expansivos en una economía con capacidad ociosa; y por el otro, el desarrollo de las exportaciones y del sector industrial productor de bienes sustitutivos de importaciones.

Con la caída del desempleo a un nivel menor al 10%, la creación de empleo asalariado registrado (se crearon más de dos millones de puestos de trabajo registrados) y el descenso de tasa de empleo no registrado (pasó de más del 50% a menos del 35%), se amplió la cobertura de la negociación colectiva y la base de representación sindical (entre 2003 y 2011 la cobertura pasó de 3 millones de trabajadores a más de 5 millones). Este hecho contrasta con la fragmentación del mercado de trabajo en la década del noventa donde hubo un fuerte dinamismo de las categorías laborales no reguladas por la negociación colectiva.

La nueva dinámica de la negociación colectiva producto del nuevo contexto macroeconómico e institucional en el que se inscribe así como de la revitalización de un actor fundamental de las relaciones laborales como son los sindicatos, se ve reflejada más allá del aumento de la cobertura, por: *a)* el incremento de la cantidad de acuerdos y convenios colectivos de trabajo (alcanzando una cifra record en 2010 de 2038 registros); *b)* por el contenido negociado en ellos; y, *c)* por último y no por ello menos relevante, por el ámbito de la negociación (nuevas unidades, por actividad), retomando una centralización intermedia¹³, superando la descentralización propia de los noventa.

¹³ La Ley de Ordenamiento Laboral de 2004 (Ley N° 25.877) manifiesta la supremacía de la negociación colectiva de mayor cobertura (rama).

El impacto de esta política sobre la negociación colectiva se reflejó en el incremento sistemático de la cantidad de acuerdos y convenios firmados que tienden a partir de entonces a renovarse anualmente. La negociación colectiva se extendió también a todos los sectores y ramas de actividad, incluso en aquellas donde los sindicatos tienen más dificultades para afianzarse y conformar paritarias. En 2004 se homologaron 348 acuerdos y convenios, en 2006 fueron 930 y en 2010 superaron la barrera de las 2000 negociaciones anuales. Estas cifras representan un incremento significativo con respecto al promedio de las 178 negociaciones anuales registradas en la década de los '90.

En cuanto a los contenidos se abandonó la negociación de cláusulas de flexibilidad para pasar a la negociación de salarios, que en el contexto de apertura y flexibilidad laboral de los noventa había sido relegada. En esta etapa resalta la dinámica de renegociación anual de salarios que posibilitó la mejora del salario real de los trabajadores formales y el crecimiento de la participación de los asalariados en el ingreso.

Se pueden señalar como factores económicos asociados con un alto ritmo de negociación al crecimiento de la actividad productiva, los mayores niveles de consumo e inversión, el aumento del nivel de precios de los bienes, la disminución de la tasa de desocupación que introduce signos de presión sobre el mercado de trabajo, el crecimiento del empleo total (particularmente, del empleo que se desempeña bajo la cobertura de representación sindical y está comprendido en convenio colectivo).

La importancia actual de la negociación colectiva para la determinación de los salarios se vincula con las características del nuevo patrón de crecimiento de la economía argentina y en especial por la fuerte expansión del trabajo registrado que acompaña el crecimiento económico. La reactivación de la negociación salarial de rama de actividad es uno de los factores que posibilitaron el crecimiento del ingreso de los hogares y a través de ellos del consumo. En este sentido, la organización sindical por rama de actividad, la centralización de la negociación colectiva que de ella se deriva y el mecanismo de extensión de los acuerdos aseguraron un alcance amplio a los resultados de las negociaciones.

El creciente número de acuerdos salariales se complementó con otro instrumento de política salarial. Desde 2003 se incrementó el salario mínimo legal, después de 10 años exactos de estancamiento, fijando un nuevo piso de ingreso que beneficiaba a los trabajadores de menor calificación y a los nuevos ingresantes al mercado. El mecanismo utilizado para aumentar el salario mínimo fue el Consejo del Salario Mínimo, la Productividad y el Empleo que es una instancia centralizada de negociación colectiva donde confluyen las principales centrales sindicales, cámaras empresarias y el Estado.

Así como en la década previa predominaron las tendencias políticas y del mercado que favorecían la descentralización de la negociación colectiva, desde 2003 los factores institucionales y de la economía operan en el sentido contrario y tienden hacia la centralización. Uno de estos factores es el resultado de la

sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral, en 2004, que le otorga nuevamente supremacía a la negociación de mayor cobertura de rama o de sector de actividad sobre la negociación de empresa o de establecimiento. Se verifica el crecimiento del número de los convenios y acuerdos de ambos niveles de negociación, sin embargo, la negociación de ámbito de actividad es la mayoritaria desde el punto de vista de la cobertura.

En síntesis, el período iniciado en 2003 muestra que la negociación colectiva se consolida como institución que cumple un rol central en la determinación de los salarios. Esta función resultó fortalecida por la extensión de la cobertura de la negociación colectiva por efecto del crecimiento del empleo asalariado registrado. Finalmente, se observa una renovación periódica de acuerdos y convenios que es acompañada de un aumento en la cantidad de negociaciones. De esta manera, se tiende a reforzar el papel desempeñado por la negociación colectiva en la fijación de salarios.

Conclusiones

Retomando la literatura respecto a la relación entre negociación colectiva y desempeño de la economía y a la luz del caso argentino encontramos que, al igual que el estudio de la OECD (2004), no habría una relación que permita sostener que una determinada estructura jurídico normativa de la negociación colectiva promueva mejores o peores resultados económicos *a priori*, sin tener en cuenta las características del contexto macroeconómico y político en el que se inserta el proceso de negociación colectiva.

El análisis de la década del noventa muestra que aunque se registraron pocos cambios en la estructura jurídico normativa de la negociación colectiva (siguió conservando su carácter relativamente centralizado, organizada por rama de actividad, la facultad de negociar continuó en el sindicato con personería gremial y no se eliminaron los mecanismos de extensión), las políticas aperturistas, la apreciación cambiaria y la privatización de los servicios públicos afectaron profundamente el desempeño del mercado de trabajo, lo que se tradujo en aumentos del desempleo, la informalidad y la precariedad laboral. En contraposición, junto a la política económica implementada a partir de 2003, con un marcado sesgo mercadointernista y una fuerte política de ingresos y salarios que la sustenta, el modelo de negociación colectiva y la determinación colectiva de salarios cumplieron un rol fundamental para revertir algunos efectos nocivos de las políticas de los noventa.

Este análisis pone en evidencia que la efectividad de la negociación colectiva para lograr una mejora de los indicadores económicos depende principalmente de las condiciones que conforman el contexto en el que se desarrolla: en este caso, las políticas neoliberales y las reformas estructurales de los noventa vs. el modelo actual.

El sistema de negociación colectiva sería entonces endógeno en el sentido que los factores contextuales alteran el poder de negociación de los actores que intervienen en el mercado de trabajo. Por ejemplo, si un programa económico de corte keynesiano es abandonado por otro orientado a intervenir por el lado de la oferta, lo más probable es que se apueste por flexibilizar las condiciones del mercado de trabajo, reduciendo el poder de negociación sindical. Ante este contexto, si el resultado se traduce en aumento del desempleo y mercantilización de la mano de obra, los sindicatos verán socavar su base social o deslegitimar su discurso y la negociación colectiva o cualquier otra institución laboral será poco efectiva para mejorar las condiciones de empleo.

Sostenemos la hipótesis de que existe una retroalimentación o complementariedad entre el contexto macroeconómico y político y las estructuras institucionales presentes en un determinado país (siguiendo la escuela neoinstitucionalista de las variedades de capitalismo¹⁴). El modelo neocorporativista y el modelo ensayado por Calmfors y Driffill con forma de U invertida establecen una relación estática, invariable en el tiempo, entre centralización y/o coordinación de la negociación colectiva con el desempeño de la economía.

La negociación colectiva en Argentina que desde su creación conservó características propias de la negociación sectorial, si bien mostró cierta tendencia hacia la descentralización durante la década del noventa, relativiza el desarrollo teórico de estos dos modelos. La historia argentina demuestra que la economía ha estado expuesta a una gran variabilidad (períodos continuos de crecimiento, otros de inestabilidad, años de recesión, etc.) con un esquema de negociación colectiva con claro predominio de centralización sectorial (cuando no estuvo prohibida por los gobiernos militares). En este sentido, las diferencias en los resultados económicos entre la década del noventa y la primera década del 2000 en aspectos vinculados con la desigualdad, el desempleo y la inflación, revela la necesidad de contextualizar la negociación colectiva, ya que sin un marco apropiado de análisis se pierden grados importantes de información.

En síntesis, en nuestro caso, la estructura jurídico normativa que presenta el modelo de negociación colectiva, con tendencias hacia la centralización sectorial, favorecería un buen desempeño del mercado laboral, pero sin embargo el contexto económico, político y social impondría ciertas restricciones que servirían para potenciar o delimitar sustancialmente la capacidad regulatoria de la negociación colectiva, lo que queda en evidencia con el análisis de la historia argentina reciente.

¹⁴ Véase Hall y Soskice (2001) y Amable (2003).

BIBLIOGRAFÍA

- Aidt, T.S. y Z. Tzannatos (2005): "The Cost and Benefits of Collective Bargaining," Cambridge Working Papers in Economics.
- Amarante, V. y M. Bucheli (2007): "Negociación salarial colectiva: Revisión de la literatura y de la experiencia en Uruguay 2005-2006. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Oficina de Montevideo.
- Amable, B. (2003): "The Diversity of Modern Capitalism", Oxford, Oxford University Press.
- Arese, M. C. (2006): "Posibilidades y limitaciones de la negociación colectiva regional y descentralizada". Tesis de Post-Grado, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Córdoba.
- Aldao Zapiola, C. (1994): "Productividad y Negociación Colectiva". Editorial Macchi.
- Calmfors L. y J. Driffill (1988): Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, *Economic Policy*, vol. 3 N° 6.
- Catalano, A. M. y M. Novick (1994): "Estrategia del sindicalismo argentino: ¿reconversión o ajuste táctico?". *El sindicalismo en América Latina: entre la renovación y la resignación* (Caracas: Nueva Sociedad).
- Diamand, M. (1972): "La estructura productiva desequilibrada y el tipo de cambio". *Desarrollo Económico*, Vol. XII, N° 45.
- Flanagan, R. J. (1999): "Macroeconomic performance and collective bargaining: an international perspective", *Journal of Economic Literature*, September.
- Freeman, R. (2008): "Labor Market Institutions Around the World". Centre for economic performance, Discussion paper N°844.
- Hall, P. y D. Soskice (2001): "Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage", Oxford, Oxford University Press.
- Trajtemberg, D, Medwid, B. y Senén González, C. (2010): "La negociación colectiva en argentina, debates teóricos y evidencias empíricas: datos de la encuesta EIL y otras fuentes". Serie Estudios Trabajo, Ocupación y Empleo N° 9, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Novick, M. y D. Trajtemberg (2000): *La negociación colectiva en el período 1991-1999*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Dirección de Relaciones del Trabajo, Buenos Aires.

OECD (2004): OECD Employment Outlook, OECD, Paris.

Palomino, H. y D. Trajtemberg (2007): “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en Argentina”, en Revista Trabajo Nº 3, MTEySS, Buenos Aires, Argentina.

Rama, M. (1994): “Bargaining structure and economic performance in the open economy”, Elsevier, vol. 38(2), pages 403-415, February.

Torre, J. C. y E. Pastoriza (2002): “La democratización del bienestar” en Nueva historia argentina”, Tomo VIII, Los años peronistas (1943-1955). Editorial Sudamericana.

Traxler, F y B. Brandl (2009): “The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage”. International Labour Office; Global Union Research Network.

¿Revitalización sindical en Luz y Fuerza Capital? Aproximaciones desde el análisis de la negociación colectiva

Julieta Haidar*

Introducción

En la década del '90 se produjo en Argentina una intensificación del proceso de reestructuración capitalista que incluyó: a) una serie de reformas estructurales (privatizaciones, apertura comercial, suspensión de regímenes de promoción industrial, etc.) que implicaron una fuerte expulsión de mano de obra y un aumento de la precariedad laboral; y b) una ola de medidas desregulatorias destinadas a flexibilizar las condiciones de contratación y de empleo, los modos de remuneración y los procedimientos de disciplinamiento en el lugar de trabajo (flexibilización laboral, aumentos salariales atados a la productividad, fortalecimiento de la discrecionalidad patronal sobre la organización del trabajo), todo lo cual generó una precarización y atomización de los trabajadores (Senén González y Haidar, 2009).

Tales transformaciones en el mercado de trabajo provocaron al mismo tiempo profundos impactos sobre las organizaciones sindicales, que perdieron capacidad de movilizar a los trabajadores y de representar sus intereses en el lugar de trabajo y en la sociedad. Éstas vieron erosionada su base de sustentación por la merma de la afiliación, su protagonismo en las negociaciones colectivas y de las acciones conflictivas frente a nuevas expresiones colectivas. Esta situación llevó a que muchos autores leyeran el período en términos de “crisis sindical”, es decir, crisis de los sindicatos en su función de organización y de representación de los trabajadores.

En contraste con este escenario, varios investigadores advierten que a partir del 2001, y con mayor intensidad desde la nueva gestión de gobierno inaugurada en el 2003, se abre un nuevo contexto caracterizado por el desprestigio del consenso neoliberal, la reactivación de la producción, la recuperación progresiva de las instituciones laborales, la caída del nivel de desempleo y junto con ello un renovado protagonismo de los sindicatos, fenómeno que se da en llamar “*revitalización sindical*”.

Este concepto, que es tomado de la literatura internacional (“*renewal*”) puede ser definido de dos maneras diferentes. Sintéticamente, mientras que

* Becaria de investigación en el IIGG-Argentina. Profesora de las carreras de Relaciones del Trabajo, UBA y Ciencia Política, UNER. Email: julietahaidar@yahoo.com.ar

para la literatura anglosajona (Gran Bretaña y Estados Unidos) se trataría de una estrategia organizativa basada en la democratización de la estructura sindical y la construcción de alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil (Fairbrother, 2005) al estilo de lo que Moody denominó “sindicalismo de movimiento social”; para una literatura de estudios comparados más institucionalista a la revitalización incluiría un conjunto de estrategias variables (donde el acercamiento organizaciones sociales sería una estrategia posible entre otras, como “pactos sociales” o arreglos institucionales) que los sindicatos seguirían de acuerdo a sus características institucionales/organizacionales y que implicarían en todos los casos un aumento del activismo político sindical (Baccaro y otros, 2003).

Mientras la primera definición es muy restrictiva y dejaría a la mayoría de los sindicatos fuera de la adjetivación de “revitalizados”¹, la segunda es tan amplia que pareciera que cualquier acción sindical podría calificarse de “revitalización”. Por ello consideramos que metodológicamente ese concepto debe ser explorado a partir del estudio empírico de casos, atendiendo a ciertos indicadores concretos como el conflicto laboral, la densidad sindical (tasa de afiliación) y la negociación colectiva. La relevancia de estos tres indicadores en el estudio del resurgimiento del protagonismo sindical radica en que en los años ‘90 los mismos se vieron diezmados, cayó el conflicto laboral frente a otros conflictos sociales (protagonizados por ejemplo por organizaciones de desocupados), disminuyó la tasa de afiliación y el número de negociaciones colectivas, al tiempo que los contenidos de las mismas fueron hacia la pérdida de injerencia sindical en la definición de condiciones de contratación y empleo y hacia la precarización de las condiciones de trabajo.

En esta dirección, la propuesta es aplicar el término revitalización para referir a aquellos sindicatos que tienen mayor participación en la conflictividad, aumentan su tasa de afiliación y su protagonismo en la negociación colectiva.

Sobre esa definición, el objetivo de este trabajo es explorar si en el caso del principal sindicato del sector, Luz y Fuerza Capital (LyF), habría a partir del año 2003 una “*revitalización sindical*” atendiendo a un indicador en particular, la negociación colectiva. Para ello tomaremos un eje diacrónico de análisis, esto es, vamos a comparar la negociación colectiva en diferentes momentos históricos, durante el período 1973-1976 en que se firmó el convenio 78/75, a lo largo de los años ‘90 hasta el 2002, y desde el 2003 al 2010. Para hacerlo

¹ Cabe agregar que el término revitalización asociado al “sindicalismo de movimiento social” podría aplicarse más al espíritu de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), una organización con relativamente menos vínculos institucionales que la Confederación General del Trabajo (ya que esta última detenta la personería gremial, lo cual no excluye a la CTA de participar en instancias como el Consejo del Salario o la OIT, motivo por el cual relativizamos su menor vinculación institucional); que establece relaciones con otras organizaciones y recluta afiliados por fuera del sector formal a partir de una definición más amplia de la clase trabajadora.

seguiremos dos criterios, uno cuantitativo, considerando cantidad de convenios y acuerdos y estructura de la negociación (más centralizada si es por actividad o descentralizada si es por empresa) y otro cualitativo, atendiendo a seis contenidos de la negociación: 1) jornada de trabajo, 2) categorías y composición salarial, 3) antigüedad, 4) contratación de trabajadores, 5) atribuciones del sindicato, y 6) aportes financieros al sindicato.

El criterio de selección de este caso ha sido la potencialidad del aprendizaje por encima de la representatividad, sabiendo que la posible riqueza de esta investigación reside en que convenios y acuerdos constituyen la cristalización de relaciones de fuerza entre clases sociales estructuralmente antagónicas. Se buscará entonces entender en su profundidad un caso paradigmático de sindicato de servicios públicos, L y F, el cual en los años '70 firmó un convenio único de actividad ejemplar por su nivel de exhaustividad y discrecionalidad sindical para definir condiciones de contratación y de empleo (el CCT 78/75) y luego en los años '90 sufrió con la privatización la fragmentación de la actividad y consecuentemente la multiplicación de convenios por empresa, que pasaron a tener un articulado ampliamente desfavorable para los trabajadores y su organización en relación al convenio anterior.

El poder sindical y el convenio único 78/75

Antes de implementarse las reformas de mercado en los años '90, la empresa estatal Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires (SEGBA) se ocupaba de la generación, transmisión, distribución y comercialización del 80% de la energía eléctrica de Capital Federal y del Gran Buenos Aires (GBA). Esta empresa había sido creada en 1958 en base a la zona de concesión de la CADE (Compañía Argentina de Electricidad) y de 14 partidos de la provincia de Buenos Aires, quedando conformada en ese momento como una sociedad mixta en la que el Estado tenía mayoría y CADE la parte minoritaria, hasta que en 1961 se estatizó. Luego en 1979 la otra empresa importante que existía hasta entonces, la Compañía Ítalo Argentina de Electricidad (CIAE), fue transferida a SEGBA.

El principal actor sindical del sector electricidad en Capital y GBA, L y F, representaba a todo el personal de SEGBA -exceptuando al personal de contratistas a los directores y jerárquicos que estaban organizados en la entonces Asociación del Personal Superior de SEGBA (hoy Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía) y al personal de salud (odontólogos, enfermeros y médicos que trabajaban para la empresa por tener ésta su propia obra social) que se nucleaba en Profesionales del Arte de Curar- y también a algunos trabajadores de Agua y Energía (los que recibían materiales para trabajar en diques y los de la administración central) y de Hidronor (administrativos que trabajan en la sede central de la empresa) que estaban en su área geográfica de acción.

Previamente a la privatización, los trabajadores de SEGBA se regían por el CCT 78/75 firmado en 1975 entre la empresa y el sindicato LyF². Este convenio es expresión del momento de apogeo de este sindicato (entre 1973 y 1976) en términos de desarrollo institucional, patrimonio, injerencia en las definiciones políticas y obtención de mejores condiciones de contratación y de empleo de los trabajadores que representaba.

Se trata del período de retorno del peronismo al gobierno, de consolidación de las conducciones sindicales peronistas como la principal fuerza política destinada a concretar el Pacto Social y del comienzo de experiencias de gestión sindical de empresas. Una de las experiencias que tuvo mayor desarrollo fue sin dudas el llamado proceso de “autogestión” en SEGBA. Este proceso fue iniciado en 1973 con la designación de Juan José Taccone, quien fuera Secretario General de LyF hasta 1970, como presidente de esta empresa en la que ya venía funcionando un directorio con representación obrera desde hacía diez años.

Esta nueva función lo posicionó mejor para lograr el convenio colectivo único para la actividad, el 78/75, que incluía a 35.000 beneficiarios (aproximadamente 30.000 afiliados activos y el resto jubilados y pensionados), de los cuales cerca de 26.000 eran trabajadores de SEGBA. Atendiendo a los seis contenidos antes referidos en los que hemos centrado el análisis, éste convenio contemplaba entre sus puntos centrales:

1- Jornada de trabajo básica, reducción para turnos rotativos y para trabajo insalubre: la semana normal de trabajo es de treinta y seis horas. Para trabajo salubre la jornada diaria es de 7 horas, más 12 minutos de tiempo de refrigerio a realizarse entre las 6 horas y las 21 horas, con excepción del personal de vigilancia y limpieza; para los trabajadores que realicen su jornada entre las 21 y las 6 horas, la semana de labor es de 35 horas, a razón de 7 horas diarias, exceptuando los trabajadores de guardia rotativa de turno continuado (GRTC). Para estos trabajadores que cubren las 24 horas del día la jornada es de 36 horas semanales, a razón de 6 horas diarias computables de relevo a relevo, más 15 minutos de tiempo de refrigerio. Para trabajo insalubre 36 horas semanales, a razón de 6 horas diarias (art. 52).

2- Salarios y organización de tareas con categorías bien diferenciadas: hay 15 categorías con un “registro de denominaciones” (arts. 12 y 17).

3- Antigüedad considerada para el salario y para los ascensos: se pagan el 2,12% mensual por año de antigüedad y aumentos extraordinarios (art. 18) y se otorga prioridad a los trabajadores más antiguos para los ascensos (art. 22), considerando como antigüedad todos los años trabajados en empresas de electricidad del país (art. 29).

4- Posibilidad de tener contratistas muy reglamentada: es requisito que sea aprobado por los organismos de participación (art 7).

² En 1974 LyF había absorbido a la Asociación del Personal Superior de SEGBA. Este último sindicato será refundado en 1981 bajo la dictadura militar.

5- Amplias atribuciones al sindicato en la organización del trabajo: la bolsa de trabajo proporciona aspirantes a ingresar a la empresa, los que tendrán prioridad (art. 4); se define un modelo de autogestión o autorresponsabilidad, como culminación de la comunidad organizada entre el sindicato y la empresa, en pos de la solidaridad y eficiencia social (art. 5); las empresas garantizan la estabilidad de todos los trabajadores y no pueden modificar estructuras sin aprobación de los organismos de participación (art. 6); hay directores obreros (art. 62); existen cuatro comisiones (reclamaciones, higiene y seguridad, capacitación y becas, beneficios sociales) (art. 66).

6- Amplios aportes financieros al sindicato: administra el “fondo compensador” para jubilaciones integrado por el aporte de los trabajadores (del 0,5% al 2% de acuerdo a la edad) y de la empresa (monto ajustado hasta llegar -considerando el aporte de los trabajadores- a un adicional tendiente a cubrir la diferencia entre el haber jubilatorio y el 82% de su remuneración como activo en el caso de jubilados, y la diferencia entre el haber de la pensión y el 75% en el caso de pensionados) (art. 9); maneja los préstamos al personal a través de la cooperativa de crédito (art. 10); se incrementan las remuneraciones en un 7,5% para que el sindicato las destine a fondo compensador (3%), colonia de vacaciones (2,75%), vivienda (1,5%), cultura, educación y deporte (0,25%) (art. 14).

El extenso articulado de este convenio (68 artículos), implicaba no solo beneficios para los trabajadores por su carácter protectorio sino también un crecimiento para el sindicato, en tanto le otorgaba amplias atribuciones en la organización del trabajo y fortalecía las cooperativas sindicales al otorgarles nuevos recursos generados o pasarle la administración de otros que hasta entonces controlaban las empresas. Así, por ejemplo, los préstamos que daban las empresas al personal pasaron a ser transferidos a la cooperativa de crédito de L y F para que ésta los otorgue.

Teniendo en cuenta que el CCT 78/75 incluye a 35.000 beneficiarios el incremento de los ingresos del sindicato es exponencial. Se trata de un aumento cuantitativo de la renta que capta la organización para un destino específico, las estructuras de cooperativas y de fondos de prestación de servicios sociales, que se orientan a la reproducción de la fuerza de trabajo y de la propia organización.

Con el golpe militar de 1976, la estructura gremial va a ser fuertemente afectada. Luz y Fuerza y la empresa son intervenidos, culmina la “autogestión”, queda suspendido el convenio, son despedidos de SEGBA 57 activistas y dirigentes sindicales en una primera ola y 208 después (Graziano, 1989).

El retorno a la democracia encuentra a un sindicato diezmado, con Oscar Smith, su máximo dirigente, desaparecido, el número de afiliados reducidos por la caída del plantel de SEGBA que pasa de ocupar 25.962 trabajadores en 1974 a 21.336 en 1984 (Dinamis N° 2, 1985) y sus estructuras desfinanciadas.

Al negociar en 1986 el CCT 78/75 no se restablece el artículo referido a la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas, los recursos percibidos por el sindicato antes de la intervención militar son reducidos del 7,5% de las remuneraciones al 4% y el gremio pierde además el control sobre los préstamos a los trabajadores y la exclusividad del manejo del fondo compensador. En estas condiciones organizativas sumado al desfinanciamiento que sufre la empresa, L y F tendrá que afrontar las reformas de los años '90.

Las reformas de mercado y la multiplicación de convenios

Durante el gobierno de Menem -de la mano de las leyes de “Emergencia Económica” (23.697/89) y de “Reforma del Estado” (23.696/89)- se implementaron en Argentina una serie de reformas de mercado que atacaron las bases del modelo “nacional desarrollista”. La primera ley suspendió los regímenes de promoción industrial, regional y de exportaciones; quitó prioridad a las manufacturas nacionales en las compras del Estado, licenció empleados públicos y clausuró los esquemas salariales de privilegio en la administración; mientras que la segunda habilitó la privatización de empresas públicas.

Como mencionamos antes, las privatizaciones implicaron una expulsión de mano de obra y un aumento de la precariedad laboral, lo cual erosionó la base de afiliación sindical y el nivel de representatividad de la organización; al tiempo que las medidas desregulatorias en el ámbito laboral provocaron una atomización de los trabajadores y una disminución del espacio de acción de los sindicatos. Luz y Fuerza Capital fue afectado por todos estos factores.

La privatización del sector eléctrico se concretó de la mano de la ley marco 24.065/92 que habilitó la fragmentación de SEGBA en distintas empresas a ser explotadas por varios grupos empresarios, en principio las generadoras Central Puerto, Central Costanera, Dock Sud y Pedro de Mendoza³ y las distribuidoras EDENOR, EDESUR y EDELAP. Por su parte, el gobierno reservó un porcentaje inicial de las acciones (alrededor de un 39% en las empresas de distribución y un 30% en las de generación) para su posterior colocación en el mercado bursátil y un 10% para los trabajadores en el marco del Programa de Propiedad Participada que inicialmente fue concebido para los trabajadores, los usuarios y sus proveedores, pero que se terminó implementando solamente en relación a los trabajadores como un instrumento destinado a amortiguar los efectos negativos del proceso privatizador (Tomada y Senén González, 1998).

³ Con respecto a la cantidad de empresas generadoras de energía en la ciudad y en la provincia de Buenos Aires ha habido modificaciones desde la privatización. Mientras que Pedro de Mendoza cerró en 1994, luego se agregaron otras menores que (a diciembre de 2011) están operando, como La Plata Cogeneración, Genelba y Proenergy, con las cuales LyF tiene actas-acuerdos con fuerza convencional. En este trabajo, a los fines de comparar, solo consideraremos las empresas con las que el sindicato ha negociado desde la privatización de SEGBA hasta el 2010.

Una de las consecuencias más directas de la privatización fue la expulsión de mano de obra y el aumento de la precariedad laboral, a pesar de que la Ley de Reforma del Estado en el capítulo referido a la “protección del trabajador” establecía que el diseño de cada proyecto privatizador debía tender a evitar efectos negativos sobre el empleo y la pérdida de puestos de trabajo.

De hecho el propio Estado, antes de avanzar en el proceso licitatorio y para hacerlo más atractivo al capital privado, llevó a cabo una política de racionalización y reducción de personal que alcanzó primero al personal contratado, transitorio e informal, y luego al plantel de empleados, principalmente a través de retiros voluntarios. Así, para noviembre de 1992, se habían acogido al plan de retiros voluntarios de la ex SEGBA 1.400 trabajadores de EDENOR, lo que representa el 22% de la dotación anterior de 6.368 agentes; y 1.604 trabajadores de EDESUR, lo que representa también un índice de deserción del 22% con respecto a los 7.363 que ocupaba allí la empresa. Las listas de voluntarios se convirtieron luego en listas inducidas por las empresas que en ese momento buscaban desprenderse de un total de 2.500 trabajadores en EDESUR (casi 900 más que los anotados) y de 1.800 en EDENOR (400 más que los anotados) (Noticias Gremiales, 4/11/92).

La reducción de personal fue un proceso sostenido que comenzó antes de la privatización y continuó a lo largo de la gestión privada según muestra el siguiente cuadro.

Cuadro 1: Personal en SEGBA y empresas privadas ex SEGBA, 1989-1998

Año	Total empleados	Variación porcentual (sobre 1989)
1989	22809	100
1990	22451	98
1991	20778	91
1992	18883	83
1993	10976	48
1994	9707	42
1995	8805	38
1996	8053	35
1997	7210	32
1998	6837	30

Fuente: Elaboración propia en base datos SIGEP, 1990 y balances de empresas, 1991-1998, en Duarte, 2001.

Mientras que en 1992, antes de la privatización, SEGBA empleaba a 18.883 trabajadores (ya un 17% menos que en 1989) cuando la misma se concreta, las empresas pasan a ocupar 10.976 trabajadores, casi 8.000 menos que el año anterior, lo que representa una reducción interanual del 42% del personal. Luego entre 1993 y 1998 se prescindirá de 4.139 trabajadores, lo que significa

una merma para el período del 38%. Considerando una franja histórica más prolongada el total de empleados de las empresas en 1998 constituye el 30% de los que trabajaban en el año 1989.

Ahora bien, la reducción de personal estuvo marcada fundamentalmente por la caída del número de personal efectivo, al tiempo que fue aumentando la cantidad de personal contratado. Estos últimos, en muchos casos eran trabajadores despedidos y luego contratados como eventuales, quedando fuera de convenio o encuadrados en convenios de otra actividad como construcción (representados por UOCRA). Esta situación, sumada a la disminución de la mano de obra empleada en SEGBA, impactó directamente en la base de afiliación de L y F, que pasó de declarar 17.072 afiliados en 1991 a 6.650 en 1996, es decir, un 61% menos (Asociaciones sindicales, MTEySS, 2011). Esta tendencia a la caída de la cantidad de afiliados continuará también en los años siguientes, pasando este sindicato a registrar 4.058 en 1999 y 3.722 en 2003 (Asociaciones sindicales, MTEySS, 2011).⁴

Esto significa una erosión de la base de sustentación de la organización y al mismo tiempo una merma de la hasta entonces principal fuente de financiamiento, la cuota sindical.

Por otro lado, los trabajadores de L y F también se vieron afectados por las medidas desregulatorias aplicadas en el ámbito laboral para flexibilizar las condiciones de contratación y de empleo, los modos de remuneración del trabajo y los procedimientos de disciplinamiento en el mercado interno de trabajo. Esta orientación queda reflejada en la derogación del convenio único de actividad 78/75 y la multiplicación de convenios colectivos de trabajo. Esto último como resultado de la modificación del pliego original que dio la posibilidad a los empleadores de negociar nuevos convenios bajo el argumento de la desaparición de la empresa SEGBA (lo cual fue resistido por el gremio, que tras un laudo del Ministerio de Trabajo inició acciones legales que terminaron con el rechazo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación).

Mientras que SEGBA era propiedad del Estado un solo convenio regía a todos los trabajadores de la energía eléctrica en Capital y GBA. Con la privatización nos encontramos en cambio con que únicamente en el año 1993 hay una negociación entre Luz y Fuerza Capital y las tres empresas distribuidoras de manera conjunta. Excluyendo esa situación, como se ve en los siguientes cuadros, todas las negociaciones en que participa LyF, 23 convenios y 29 acuerdos⁵ entre 1993

⁴ Esta información es provista por el propio sindicato al Ministerio de Trabajo ad referendum, con lo cual los datos pueden no ser exactos. De todas maneras, los mismos se aproximan a las cifras de las elecciones de LyF (6600 empadronados en 1996, 4058 votantes en 1999 y 3163 en 2003, según información obtenida de distintos números de la revista sindical Dinamis). En cualquier caso, aunque inexactos, los datos son representativos de la tendencia a la caída de la afiliación en este período.

⁵ Los convenios son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales, mientras que los acuerdos son modificaciones o incorporaciones parciales de contenido y/o correcciones salariales de los convenios. Para contabilizar las negociaciones

y 2002, son por empresas (al tiempo que la asociación que nuclea al personal superior negocia aparte sus propios convenios/acuerdos con las empresas).

Cuadro 2: CCT firmados entre Luz y Fuerza Capital y empresas, 1993-2002

EMPRESA / Año celebración	1993*	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Total
Distribución											
EDESUR	X (a)					X					2
EDENOR	X (a)		X			X					3
EDELAP	X (a)						X			X	3
Generación											
CENTRAL PUERTO	X			X				X			3
CENTRAL COSTANERA						X				X	3
DOCK SUD		X					X		X		3
Contratistas**					X (1)					X (7)	8
Total	2	2	1	1	1	3	2	1	1	9	23

(a)=actividad.

*Únicamente en 1993 se firmó un CCT por actividad (distribución). 23 es el total de convenios firmados en el período considerado.

**Entre paréntesis cantidad de convenios firmados, todos por distintas empresas.

Fuente: Elaboración propia en base a información del MTEySS y del sindicato Luz y Fuerza Capital.

Cuadro 3: Acuerdos firmados entre Luz y Fuerza Capital y empresas, 1993-2002

EMPRESA / Año celebración	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Total
Distribución											
EDESUR						X (8)					8
EDENOR				X (2)	X				X	X	5
EDELAP						X					1
Generación											
CENTRAL PUERTO										X	1
CENTRAL COSTANERA			X					X			2
DOCK SUD		X (2)									2
Contratistas (cantidad)*								X (5)	X (3)	X (2)	10
Total		2	1	2	1	9		6	4	4	29

*Entre paréntesis cantidad de acuerdos firmados, muchos de ellos con varias empresas contratistas.

Fuente: Elaboración propia en base a información del MTEySS y del sindicato Luz y Fuerza Capital.

tendremos en cuenta la fecha de su celebración, aunque en muchos casos las mismas son homologadas por el MTEySS tiempo después.

La negociación a nivel de empresas es un dato nuevo que viene a romper uno de los rasgos de la identidad del modelo de organización sindical en Argentina como es el convenio colectivo centralizado (Novick, 1996), que significaba la homogeneización de las remuneraciones y de condiciones de trabajo para un obrero colectivo. Por el contrario, la descentralización de la estructura de negociación es una señal de fragmentación del colectivo obrero, donde las remuneraciones y las condiciones de trabajo quedan más sujetas a características empresariales que van desde niveles objetivos de rentabilidad hasta percepciones subjetivas de la patronal en relación a los trabajadores y sus representantes.

Ahora bien, además de la multiplicación de convenios, de la lectura comparada de sus contenidos en relación al CCT 78/75 se desprende que los mismos implicaron la pérdida de una serie de beneficios que habían obtenido los trabajadores en épocas en que la acumulación capitalista permitía el otorgamiento de ventajas económico-corporativas para los trabajadores y sus organizaciones. Por el contrario, los nuevos convenios (que en promedio contienen 50 artículos) no precisan deberes y obligaciones de los trabajadores al tiempo que aumentan la discrecionalidad patronal sobre la definición de condiciones y de la organización del trabajo. Centrándonos nuevamente en aquellos contenidos de la negociación donde focalizamos nuestro análisis, observamos que:

1- Mayor y uniforme jornada de trabajo, no hay reducción para turnos rotativos: en todos los convenios la jornada diaria de trabajo aumenta una hora, pasando de 7 horas 12 minutos a 8 horas 12 minutos y 41 horas semanales, pudiendo convenirse jornadas continuas o discontinuas. No existe reducción para la llamada guardia rotativa de turno continuado (en el CCT 78/75 la jornada diaria era de seis horas) sino que se incorpora la figura del franco compensatorio.

2- Salarios y organización de tareas con categorías poco diferenciadas: si en el CCT 78/75 había 15 categorías con un “registro de denominaciones”, los nuevos convenios tienen menos categorías y sus denominaciones son numéricas o alfabéticas (6 categorías en las empresas de distribución, 5 en las generadoras Dock Sud y Central Costanera y 4 en Central Puerto a partir del CCT 215/97). Las categorías que se perdieron fueron principalmente las de mayor jerarquía en las líneas de mando, capataces y subcapataces para colocar en su lugar a personal fuera de convenio, con lo cual se acható la escala salarial. La composición salarial mantiene las bonificaciones por antigüedad y por eficiencia y esta última se complejiza, discriminando entre una bonificación básica y otra adicional, a la vez que se incorporan gratificaciones por eficiencia, conducta y productividad. Además por el decreto 1334/91 se prohíbe a nivel nacional la indexación de los salarios en base a los índices de inflación, permitiendo únicamente el aumento salarial si es negociado en base a los índices de productividad.

Además todos los convenios incorporan artículos referidos a “multifuncionalidad” y “multiprofesionalidad”, que son definidos como el desempeño pleno

de oficios que correspondan al puesto y la realización de tareas de otros oficios para complementar el trabajo asignado sin la colaboración de otro trabajador. Se trata de la cristalización de una organización flexible del trabajo, donde el obsoleto concepto de “oficio” es remplazado por la polivalencia y elasticidad, orientadas a aumentar la rentabilidad empresarial.

Sobre este punto cabe hacer algunas aclaraciones. Si bien en la literatura sobre el tema existe una idea generalizada de que estas cláusulas se incorporaron en los convenios flexibilizadores de los años ‘90, en la investigación histórica del caso de los trabajadores del sector electricidad encontramos que ya en 1987 en el proceso de renegociación de cláusulas del recuperado CCT 78/75 se suscriben actas de reestructuración de planteles (art. 8) donde se incorpora la *“aplicación de la modalidad de trabajo: multiprofesionalidad de oficios”* obteniendo por tal concepto un beneficio salarial del 23% sobre el total de remuneraciones (Dinamis N° 8, julio 1987). Asimismo, cuando se firma en 1991 el decreto que sujeta los aumentos salariales a la productividad, la dirigencia de LyF lo critica y advierte que siempre tuvo la *“oportunidad de discutir productividad sin usar esa palabra”* aludiendo a la multiprofesionalidad que había permitido conseguir aumentos por reconversión de mano de obra y estandarización de trabajos (Noticias Gremiales, 15/4/92).

En la misma dirección, encontramos que ya en los años ‘80 se había creado una comisión de trabajo para llevar a cabo un reordenamiento de dotaciones y aumento de la productividad de los recursos humanos a cambio de una bonificación.

Por otro lado, de las entrevistas tanto a dirigentes del Consejo Directivo como a otros permisos gremiales (colaboradores del Consejo) surge que la multiprofesionalidad ya existía de hecho antes de estar en los convenios y que en los años ‘90 se formaliza (por ejemplo, en el caso de las generadoras, el operador de una máquina podía ser remplazado por el operador de otra por ser similares). Así, que venía siendo una tendencia se va a institucionalizar en los convenios de los años ‘90.

3- Antigüedad considerada para el salario pero no para los ascensos: en todos los convenios se establece una bonificación mensual por cada año de antigüedad así como aumentos extraordinarios (al cumplir “x” cantidad de años de servicio en las empresas). Sin embargo, a diferencia del CCT 78/75 la antigüedad no es un criterio prioritario para determinar los ascensos. Además no se consideran como antigüedad todos los años trabajados en empresas de electricidad del país sino solo el tiempo trabajado en SEGBA o sus sucesoras.

La desvalorización de la antigüedad es una de las premisas de la concepción neoliberal de la relación laboral, según la cual para ascender hay que ser “productivo” y “competitivo”. Esta es una herramienta más de flexibilidad frente a la “rigidez” que significaría, desde esa concepción, sujetar a la empresa a la antigüedad de sus trabajadores.

4- Modalidades de contratación promovidas: todos los convenios establecen que las empresas pueden recurrir a formas de contratación promovidas contempladas en la ley 24.013/91 (ley de empleo). Estas modalidades de contratación se caracterizan por atacar el principio de estabilidad relativa en el empleo: contratos a plazo de tiempo determinado vinculados a “práctica laboral para jóvenes”, “trabajo-formación”, “lanzamiento de nueva actividad”.

La modalidad principal a la que recurren las empresas como medio de incorporar personal son las pasantías, lo cual tiene una fuerte repercusión en el ingreso del personal que estaba controlado durante la gestión estatal por la “bolsa de trabajo sindical” (Tomada y Senén González, 1998).

Además la contratación de trabajo a terceras empresas está ampliamente habilitada, a diferencia del CCT 78/75 que exigía la aprobación de los organismos de participación. En los años ‘90 estas contrataciones se extendieron ampliamente y muchos de los contratados estaban encuadrados en el convenio de UOCRA. Esta situación se zanjó en julio de 1998 a través de la firma de un acuerdo entre LyF y UOCRA en el que resolvieron dejar la representación de los trabajadores de empresas contratistas en general a la UOCRA. En cambio la representación de los trabajadores que satisfacen necesidades habituales y permanentes de las empresas prestatarias de los servicios de energía eléctrica, es decir la gran mayoría de los trabajadores quedó a cargo de, a LyF. Por ello es que, como se observa en los cuadros anteriores, a partir del año 2000 se multiplicaron las negociaciones del sindicato lucifuerista con las empresas contratistas.

5- Atribuciones limitadas del sindicato en la organización del trabajo: si bien se mantiene la bolsa de trabajo sindical para ingresar a las empresas, quienes forman parte de la misma no tienen prioridad y se privilegia en cambio el régimen de pasantías como modalidad de incorporación de personal.

Lejos de la noción de un poder compartido entre sindicato y empresa (“comunidad organizada”) todos los nuevos convenios establecen que la organización del trabajo es competencia exclusiva de las empresas, las que tienen el rol pleno de gestión acorde a criterios empresarios y como prestatarias responsables de un servicio público esencial. Todos definen como objetivos comunes y principios básicos del trabajo una organización que garantice eficiencia operativa con costos decrecientes, y empresa y sindicato se comprometen al mantenimiento de la “paz social” como pilar de la relación.

Se evidencia así, una disminución de la discrecionalidad de los trabajadores en la discusión y definición del proceso productivo y el remplazo de la noción de búsqueda de eficiencia social de un servicio público como es la electricidad por el de eficiencia empresarial. Esto significa comprometerse con la ganancia, en nombre de un concepto de servicio esencial que más que garantizar una prestación eficiente del servicio para los usuarios está orientada a controlar la conflictividad obrera.

Si bien se mantiene la cláusula de estabilidad (no podrá cesantearse a un trabajador por razones políticas, gremiales y/o religiosas) todas las empresas se

reservan el derecho de disponer del cese de actividades para los trabajadores que estén en condiciones de jubilarse. A su vez los convenios establecen que son las empresas las que definen las estructuras que consideren apropiadas para la gestión de la actividad.

Los delegados continúan siendo reconocidos así como las comisiones permanentes de carácter mixto. Las mismas ahora son (con distintos nombres de acuerdo a la empresa, pero orientadas a las mismas funciones) de: interpretación, de higiene y seguridad, y de formación laboral. La preservación de estas comisiones mixtas nos es especialmente señalada por un dirigente sindical como un aspecto positivo que mostraría que en los convenios de los años '90 se conservó el "espíritu" del CCT 78/75.

Sobre este punto Tomada y Senén González (1998) señalan que la principal diferencia en relación a la gestión estatal reside en el desplazamiento del sindicato de la gestión interna de las empresas. Hay un abandono del eje decisorio de las "políticas de relaciones laborales" y un desarrollo de las "políticas de recursos humanos", ya que numerosos aspectos del trabajo que antes se dirimían en la negociación son ahora decididas exclusivamente por la dirección de las empresas, advirtiéndose una clara intención de reducir la intervención sindical al ámbito tradicional de las políticas de relaciones laborales.

6- Reducción de aportes financieros al sindicato: existe disparidad entre los convenios respecto de los conceptos de aportes al sindicato (para planes de vivienda, turismo, cultura, educación y deportes; pago de permisos gremiales; etc.). En cualquier caso los aportes están lejos de la totalidad que contemplaba el CCT 78/75 para fondo compensador, colonia de vacaciones, vivienda, cultura, educación y deporte, cooperativas.

De esta manera el sindicato además de perder ingresos por la caída de afiliados -que es la consecuencia lógica de la expulsión de personal- también los pierde por la reducción de aportes, con lo cual queda comprometida la capacidad de reproducción material de la organización y de sostenimiento de sus estructuras. Dirigentes y permisos gremiales entrevistados señalan que para afrontar esta situación y poder mantener el patrimonio, el sindicato optó por concesionar sus hoteles a empresas privadas a fin de recibir una renta y evitar los gastos de mantenimiento.

En síntesis, este conjunto de contenidos flexibilizadores de los nuevos convenios (aumento de la jornada, laxitud de las categorías, multiprofesionalidad; desvalorización de la antigüedad; contratación precaria, reducción de atribuciones y aportes sindicales) impactan no solo sobre las condiciones de contratación y de empleo de los trabajadores, sino también sobre el espacio de acción de los sindicatos ya que se fragmenta a los trabajadores, disminuye la intervención sindical sobre la organización del trabajo y se desfinancian las estructuras con las cuales éste provee servicios sociales a sus afiliados.

La dinamización de las relaciones laborales y las nuevas negociaciones

Muchos investigadores coinciden en que a partir de la crisis de 2001 y más especialmente desde el año 2003 se produce un punto de inflexión en el país en general y en las relaciones laborales en particular. Esto, como reseñamos en la introducción, estaría dado por el fin del consenso neoliberal, la reactivación de la producción, el superávit en las balanzas comercial y de pagos; la caída sostenida del nivel de desempleo y la recuperación progresiva de las instituciones laborales, lo cual involucra en primer lugar el fortalecimiento del Ministerio de Trabajo como organismo protectorio del trabajador. Así lo ve también un miembro del Consejo directivo del sindicato de Luz y Fuerza Capital, para quien a partir del 2003 hay una nueva etapa en que *“se abre el Ministerio de Trabajo, mientras que en los ‘90 era como una sucursal del Ministerio de Economía”*.

En este marco se asiste a una dinamización de las relaciones laborales y para muchos autores a un fortalecimiento de las organizaciones sindicales, lo cual podría verse en el aumento de la densidad sindical, el protagonismo del conflicto laboral sobre otros conflictos sociales y en el incremento de negociación colectiva.

Sobre este último aspecto las estadísticas del MTEySS muestran en términos cuantitativos un crecimiento exponencial de la negociación colectiva en los últimos años, pasando de 348 negociaciones homologadas en 2004 a 1027 en 2007, dato que se ubica muy por encima del promedio de 187 negociaciones anuales registradas en la década de los ‘90. Desde el Ministerio se destaca que hay un *“ciclo de auge iniciado en 2003 que difiere considerablemente de todo período previo tanto por la cantidad de negociaciones y la ampliación de su cobertura, como por sus contenidos y, en especial, por el contexto singular en el que tiene lugar”* (Palomino y Trajtemberg, 2006: 48). ¿Qué hay de cierto en esto para el sector de electricidad de Capital y GBA?

En primer lugar vale decir que de acuerdo a los balances de las empresas en este período ha aumentado el personal ocupado. A modo de ejemplo, EDESUR redujo sistemáticamente personal hasta diciembre de 2002 y a partir de 2003 comenzó a aumentar su dotación, pasando de tener 2.258 trabajadores a fines de 2003 a 2.628 a fines de 2009, es decir un 16% más en el período (ENRE, 2010). Esto estaría indicando una mayor cobertura de la negociación colectiva fundada en el aumento del empleo.

En la misma dirección, podemos señalar que ha aumentado en los últimos años la afiliación a LyF, que pasó de declarar 3.722 afiliados en 2003 a 4.120 en 2010, casi un 10% más (Asociaciones sindicales, MTEySS, 2011)⁶.

⁶ Esta cifra se aproxima a los 4.118 empadronados en las elecciones de 2007 de LyF. Como mencionamos antes, aunque los datos no sean exactos, sí marcan una tendencia del com-

Ahora bien, lo que se observa con claridad en los siguientes cuadros es que lo que ha aumentado desde el año 2003 es la cantidad de acuerdos, ya que mientras que en el período 1993-2002 se firmaron 29, entre 2003 y 2010 fueron 59, prácticamente el doble. En el caso de los convenios, mientras que entre 1993 y 2002 se negociaron 23, entre 2003 y 2010 fueron 15, es decir, un 35% menos. Vale aclarar que considerando que muchos de los convenios firmados en 2006 se homologaron con posterioridad, que en general tienen una vigencia de cinco años y que a la fecha (diciembre de 2011) están en proceso de renegociación, es probable que para el año 2012 aumente el número de los mismos.

Por otra parte, con respecto a la estructura de la negociación de convenios no se ha ampliado a nivel de actividad sino que continúa siendo por empresas, es decir, la descentralización de la negociación es un rasgo que permanece desde los años '90. En el caso de los acuerdos, en cambio, se ha avanzado parcialmente en la negociación conjunta, sobre todo entre EDENOR y EDESUR.

Cuadro 4: CCT firmados entre Luz y Fuerza Capital y empresas, 2003-2010

EMPRESA / Año celebración	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
Distribución									
EDESUR				X					1
EDENOR				X					1
EDELAP				X					1
Generación									
CENTRAL PUERTO				X					1
CENTRAL COSTANERA (O ENDESA COSTANERA)				X					1
DOCK SUD					X				1
Contratistas*				X (1)	X (6)	X (1)	X (1)		9
Total				6	7	1	1		15

*Entre paréntesis cantidad de convenios firmados, todos por distintas empresas.

Fuente: Elaboración propia en base a información MTEySS y sindicato Luz y Fuerza Capital.

Cuadro 5: Acuerdos firmados entre Luz y Fuerza Capital y empresas, 2003-2010

EMPRESA / Año celebración	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
Distribución									
EDESUR	X	X	X (3, 2 con EDENOR, 1 con EDELAP)		X (5, junto con EDENOR)	X (2, junto con EDENOR)		X (2, junto con EDENOR)	14
EDENOR	X	X	X (4, 2 con EDESUR, y con EDESUR y EDELAP)	X (2)	X (6, 5 junto con EDESUR)	X (2, junto con EDESUR)		X (2, junto con EDESUR)	16
EDELAP			X (con EDESUR y EDENOR)		X				2
Generación									
CENTRAL PUERTO	X				X				2
CENTRAL COSTANERA (O ENDESA COSTANERA)	X (3)	X (2)	X (3)		X (2)	X (2)			12
DOCK SUD	X (2)	X	X (2)		X	X			7
Contratistas (cantidad)	X (4)	X	X (5)	X	X (11)	X (5)			27
Total	12	6	14	3	22	10		2	59

*Entre paréntesis cantidad de acuerdos firmados, varios de ellos con varias empresas contratistas. Algunos de los acuerdos en el sector distribución son firmados conjuntamente por las distintas empresas. 59 es el total de acuerdos firmados en el periodo considerado.

Fuente: Elaboración propia en base a información
MTEySS y sindicato Luz y Fuerza Capital.

Con respecto a los temas negociados en los acuerdos, en la mayoría de los casos (aunque no exclusivamente) se trata de aspectos salariales: pago de sumas remunerativas y no remunerativas, adicionales, gratificaciones, etc. A su vez, en el análisis de los contenidos de los convenios colectivos de trabajo negociados en el periodo encontramos:

1- Jornada de trabajo diferenciada, con reducción horaria para trabajadores de turnos rotativos pero no para todos los de mantenimiento: la novedad es que con todas las empresas se negoció una reducción de la jornada laboral diaria de los trabajadores de la Guardia Rotativa de Turno Continuo, para los que se recuperaron las seis horas que establecía el CCT 78/75. La empresa que incorporó la reducción horaria ya en la negociación del convenio del año 2000 fue Central Puerto, mientras que las otras lo hicieron a partir del año 2005.

Para los trabajadores de mantenimiento la situación es diferente de acuerdo a cada empresa. Solo en la generadora ENDESA Costanera se recuperan en 2008 las 7 horas 12 minutos de jornada diaria a través de un acuerdo.

En el caso de Central Puerto se pasa a una jornada mínima normal de 8 horas compuesta por 7 horas 30 minutos diarios de trabajo y 30 minutos adicionales para el almuerzo lo que forman un total 37 horas 30 minutos semanales (CCT 918/07E, art. 12). En cambio en la generadora Dock Sud y en las distribuidoras la jornada diaria normal de trabajo sigue siendo de 8 horas 12.

En este aspecto entonces no se ve una tendencia uniforme ya que se recuperó la jornada reducida para los trabajadores de guardia en todas las empresas, pero en el caso de los trabajadores de mantenimiento la jornada de 7 horas 12 se recuperó solo en una empresa generadora, en otra disminuyó solo media hora y en las demás continúa la jornada establecida en los convenios de los años '90 de 8 horas 12.

2- Aumentos salariales y organización de tareas con categorías poco diferenciadas: en todas las áreas se han producido desde el año 2003 numerosos aumentos salariales que se incorporaron a través de acuerdos. Entre 2003 y 2005 esos aumentos fueron establecidos en su mayoría de manera obligatoria por decretos presidenciales para todas las actividades, mientras que a partir del año 2006 están asociados a la negociación paritaria lo cual supone una determinación colectiva del salario.

No se registran modificaciones respecto a la composición salarial, que continúa contemplando además de los adicionales fijos conceptos que, si bien también están determinados colectivamente en el convenio, son variables en tanto están vinculados a metas de productividad: “bono productividad” (Central Puerto, EDESUR), “bonificación de productividad por rendimiento personal” (Dock Sud), “premio por productividad” (Costanera, EDENOR), “bonificación variable por productividad” (EDELAP). Se mantienen además los artículos referidos a multifuncionalidad y multiprofesionalidad.

Con respecto a las categorías, solo en el convenio firmado con Costanera (CCT 969/08E) se agrega una más de jerarquía superior, pasando de 5 a 6 categorías.

3- Igual criterio sobre antigüedad para la composición del salario pero no para ascensos: en este punto el articulado de los convenios se mantiene igual. El cambio de categoría de un empleado a un rango superior es decidido por las empresas y se basa centralmente en la capacidad, la conducta, el rendimiento, el desempeño y la capacitación del trabajador. En caso de igualdad de cualidades entre postulantes se establece en algunos convenios que se privilegiará al de mayor antigüedad.

4- Modalidades de contratación promovidas derogadas, reducción parcial de la presencia de tercerizadas: al derogarse la ley de empleo 24.013/91 quedaron eliminadas formas de contratación precarias como las pasantías.

Lo que se ha sostenido en cambio ha sido la contratación de terceras empresas por parte de las distribuidoras EDENOR y EDESUR que, de acuerdo a datos de la Secretaría Gremial del sindicato, actualmente mantienen cerca de 20 tercerizadas. En el caso de las generadoras la tendencia es a incorporar a los trabajadores de empresas contratistas. Así por ejemplo, el personal de Masa Argentina que hacía mantenimiento para Costanera pasó a planta, y el sindicato (a diciembre 2011) está en proceso de negociar la incorporación del personal de Alston Argentina a Dock Sud, empresa principal para la cual efectúa mantenimiento.

No obstante ello, las generadoras contratan para reparaciones eventuales a distintas empresas con las cuales el sindicato negocia acuerdos ad-hoc (con vigencia mientras dura la prestación del servicio) que contienen las mismas condiciones que están establecidas en los convenios colectivos que rigen para los trabajadores efectivos. Esto es posible además en virtud del acta firmada con UOCRA por la cual se reconoce a Luz y Fuerza la representación de los trabajadores de las empresas contratistas. De este modo la organización aumenta su base de representación y acción.

5- Atribuciones limitadas del sindicato en la organización del trabajo y recuperación de la bolsa de trabajo: todos los convenios mantienen las definiciones sobre las facultades exclusivas de las empresas en la organización del trabajo y sobre los objetivos comunes y principios básicos del trabajo, donde el compromiso es con la eficiencia y la “paz social”. Permanecen así el alto margen de discrecionalidad empresaria, la limitación del sindicato en la organización del trabajo y la inhibición de la conflictividad obrera.

Por otro lado, de acuerdo a datos suministrados por la Secretaría Gremial de LyF, la bolsa de trabajo sindical comenzó a reactivarse a partir del año 2007 y desde entonces hasta 2011 se han incorporado por esta vía 500 trabajadores. En las distribuidoras es donde más resistencia hay a aceptar la injerencia sindical en la incorporación de personal. Permisos gremiales relatan que EDENOR por ejemplo no permitía siquiera que haya dos trabajadores que tengan el mismo apellido en la empresa, solo recientemente abrió la incorporación, pero no permite igual apellido en el mismo lugar de trabajo. Algo claramente contrario a la concepción histórica de la “familia lucifuercista” o la “familia SEGBA”.

6- Aumento del monto de contribuciones financieras al sindicato por diferentes conceptos: los convenios mantienen y actualizan los conceptos de aportes al sindicato. En el caso de Central Puerto, por ejemplo, se aumenta el monto de la contribución de la empresa al sindicato destinado para capacitación, actualización y mantenimiento de los trabajadores en situación de permisos gremiales, pasando de \$15.000 a \$35.000 (CCT 918/07E, art. 30). Entre las distribuidoras, por ejemplo, EDENOR aumenta el aporte del 6% al 7% mensual a los fines de la implementación y el sostenimiento de planes de cultura, educación, y deporte (CCT 817/06E, art. 51).

Por otro lado, el sindicato además de recibir más ingresos por aportes también lo hace por los aumentos salariales y el incremento del número de afiliados correspondiente al crecimiento del empleo en el sector y del encuadramiento en la organización.

En términos generales se observa que en el período inaugurado post crisis de 2001 y con mayor intensidad en el 2003, algunos de los contenidos de la negociación han significado una mejora para los trabajadores y la organización sindical como los aumentos salariales, la reducción de la jornada laboral, la eliminación de modalidades promovidas de contratación, la incorporación de trabajadores tercerizados a planta, el ingreso de personal vía bolsa de trabajo, el aumento de aportes al sindicato.

Sin embargo esto no es una tendencia uniforme. En términos generales, las mejores negociaciones se logran con las empresas generadoras mientras que las distribuidoras continúan con la política de contratación de empresas tercerizadas, resisten la incorporación de personal por bolsa de trabajo y mantienen la jornada diaria de 8 horas 12.

Sobre la jornada laboral vale decir que su reducción ha sido parcial ya que si bien se obtuvieron las 6 horas para todos los trabajadores de guardia, entre los de mantenimiento solo en la generadora Costanera se recuperó la jornada diaria de 7 horas 12 minutos, mientras que en Central Puerto la reducción fue de solo media hora.

A su vez, persiste una diversidad de contenidos de carácter flexibilizador que habían sido incluidos en los años '90: las categorías siguen siendo escasas y laxas dado que solo se agregó una en Costanera, se mantiene la "multiprofesionalidad" que había sido progresivamente incorporada desde los años '80 y la amplia discrecionalidad de las empresas en la organización del trabajo.

En síntesis, con respecto a los contenidos de las nuevas negociaciones se observa que no hay una tendencia uniforme a la recuperación de las condiciones vigentes en el período 1973-1976 sino que existen disparidades en el carácter ora protectorio ora flexibilizador entre los distintos convenios y hacia el interior de los mismos.

Conclusiones

El período transcurrido entre los años 1973 y 1976 fue uno de los de mayor desarrollo del sindicato de Luz y Fuerza Capital en términos institucionales, políticos y económicos. Se firmó entonces el convenio único de actividad 78/75, un convenio modelo por su nivel de exhaustividad, beneficios para los trabajadores y prerrogativas sindicales.

Esto se vuelve observable en los seis aspectos prioritarios que hemos analizado a lo largo del texto: jornada de trabajo básica, reducción para turnos rotativos y para trabajo insalubre; salarios y organización de tareas con categorías bien

diferenciadas, antigüedad considerada para el salario y para los ascensos, posibilidad de tener contratistas muy reglamentada, amplias atribuciones al sindicato en la organización del trabajo; amplios aportes financieros al sindicato.

Advertimos que este convenio implicaba no solo beneficios para los trabajadores sino también un crecimiento para LyF que tenía grandes atribuciones en la organización del trabajo (sobre todo a través de los organismos de “autogestión”) y recibía múltiples aportes que le permitían reproducirse materialmente y brindar servicios a sus afiliados.

Con el golpe militar de 1976 comienza a desarrollarse un proceso de reestructuración capitalista orientado a recomponer la tasa de ganancia del capital. El sindicato y las empresas de electricidad son intervenidos, cae el CCT 78/75, se despiden y persiguen a trabajadores. Luego, con la vuelta de la democracia, el convenio se recupera en líneas generales, pero se pierden algunas cláusulas (entre ellas las referidas a la “autogestión”) y comienza a instalarse la idea de una fuerte crisis en el sector eléctrico que sería causada por un Estado elefantásico, fofo e ineficiente.

En ese marco se avanza en los años ‘90 en la profundización de la reestructuración capitalista que había comenzado durante la dictadura a través del uso de la violencia. La recomposición de la rentabilidad del capital imponía dispersar y desorganizar a la clase obrera para someterla a una precarización y pérdida estructural en su nivel de remuneración, como parte integrante de una reorganización empresaria basada en la reducción del costo laboral y el re-disciplinamiento de los trabajadores.

Estos imperativos económicos requerían para su cumplimiento de condiciones políticas que garanticen su aplicación, lo cual implicaba que la dialéctica presión-negociación pauta da otrora por la aceptación de la dominación de clase bajo la forma de conciliación y arbitraje estatal, se vuelva inaceptable para el gran capital. No hay lugar para el otorgamiento de ventajas económico-corporativas ni para una organización sindical que oponga resistencia al proceso.

Se implementan así -no ya por vía del uso exclusivo de la violencia sino construyendo hegemonía- un conjunto de reformas de mercado, como la privatización de empresas públicas y la flexibilización del trabajo.

Entre 1993 y 1994 SEGBA, la principal empresa de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica en Capital y GBA, es privatizada y fragmentada en un conjunto de empresas de generación (Central Puerto, Central Costanera, Dock Sud, Pedro de Mendoza) y distribución (EDENOR, EDESUR, EDELAP). Cientos de trabajadores son desvinculados de la empresa antes, durante y después de concretada la privatización, con lo cual disminuye la cantidad de afiliados al sindicato de Luz y Fuerza. Se erosiona así la base que define a la organización y que además permite su sostenimiento funcional y material.

El convenio único 78/75 cae definitivamente y es remplazado por una cantidad de convenios por empresa (exceptuando la negociación conjunta de

las distribuidoras en el año 1993). Éste es el primer rasgo característico de la negociación en esta fase de reestructuración capitalista, la descentralización y fragmentación de los trabajadores.

En términos de contenidos si el convenio de 1975 se caracterizaba por ser ampliamente protectorio, los nuevos convenios van en sentido contrario, tal como resulta de la observación comparada de los seis puntos que consideramos: mayor y uniforme jornada de trabajo, no hay reducción para turnos rotativos; salarios y organización de tareas con categorías poco diferenciadas; antigüedad considerada para el salario pero no para ascensos; modalidades de contratación promovidas; atribuciones limitadas del sindicato en la organización del trabajo; y reducción de aportes financieros al sindicato.

Si antes decíamos que los beneficios del CCT 78/75 suponían al mismo tiempo un fortalecimiento de la organización sindical, del mismo modo la pérdida de aquellos y la incorporación de contenidos flexibilizadores en los nuevos convenios impactan sobre la capacidad de acción y organización del sindicato.

Por un lado, aumenta la discrecionalidad de las empresas en la organización del trabajo y por otro, el sindicato pierde gran parte de los ingresos que percibía en concepto de cuota de afiliación y de aportes patronales que le permitían reproducirse y satisfacer una serie de necesidades sociales de sus afiliados (vivienda, esparcimiento, etc.) a través de las estructuras cooperativas.

Este escenario de tendencia a la baja de los contenidos de la negociación, junto con la caída de la tasa de afiliación y del nivel de participación en el conflicto en relación a otros actores como las organizaciones de desocupados, ha sido caracterizado por algunos autores como una “crisis” de los sindicatos.

En esta dirección, atendiendo en particular a la descentralización de la negociación y la precarización de los contenidos negociados, podemos decir que Luz y Fuerza Capital no estuvo exento de este fenómeno.

En contraste con la caracterización de los años ‘90, a partir de la implosión del esquema de acumulación en diciembre de 2001 y con más fuerza desde la nueva gestión inaugurada en el 2003, para algunos autores cabría hablar de “*revitalización sindical*”, término que para nosotros responde empíricamente a una mayor participación en la conflictividad, un crecimiento de la tasa de afiliación y un aumento en la cantidad y calidad de negociaciones colectivas.

Sobre este último punto, en el caso del sindicato de Luz y Fuerza Capital observamos en términos generales que entre 2003 y 2010: aumenta la negociación colectiva, impulsada principalmente por el crecimiento del número de acuerdos firmados con respecto al período anterior; se mantiene la descentralización de la negociación en tanto sigue siendo mayoritariamente por empresas; el salario es la materia privilegiada de negociación; varios aumentos salariales al igual que mejoras en la contratación se deben a disposiciones normativas a nivel macro (decretos que establecen aumentos obligatorios, derogación de la ley de empleo).

En relación a los contenidos de la negociación entre el sindicato y las empresas de generación y distribución de electricidad, debemos decir en primer lugar, que de acuerdo a un dirigente de Luz y Fuerza *“se recuperó en un 90% lo que fue el 78/75”*.

No obstante, estudiando detenidamente los convenios firmados entre 2003 y 2010 encontramos una materialidad divergente de aquella percepción. Esto se vuelve observable en los seis temas que comparamos entre el CCT 78/75 y los convenios de los ‘90: jornada de trabajo diferenciada, con reducción horaria para trabajadores de guardia con turnos rotativos pero no para todos los de mantenimiento; aumentos salariales y organización de tareas con categorías poco diferenciadas; modalidades de contratación promovidas derogadas y reducción parcial de empresas tercerizadas; atribuciones limitadas del sindicato en la organización del trabajo y reactivación de la bolsa de trabajo y aumento del monto de contribuciones financieras al sindicato por diferentes conceptos.

Por un lado, en las negociaciones permanecen una considerable cantidad de contenidos flexibilizadores. No se recupera la clara determinación de tareas según categorías que había caracterizado al CCT del ‘75 y que se perdió en los ‘90 en favor de una indefinición de deberes y obligaciones para puestos que se corresponden a un puñado de categorías, sino que por el contrario se mantienen las mismas imprecisas denominaciones de los años ‘90. Solo en la generadora Costanera se agrega una categoría de mayor nivel jerárquico.

En la misma dirección, en todos los convenios permanecen las cláusulas referidas a “multifuncionalidad” y “multiprofesionalidad”, tecnologías de gobierno neoliberal que ya se venían incorporando en las negociaciones de mediados de los años ‘80 y que junto con la indeterminación y reducción de categorías se orientan a combatir la definición de oficios y el saber obrero, en beneficio de la disminución del tiempo muerto y el disciplinamiento de los trabajadores.

Tampoco se recupera la centralidad que tenía la antigüedad para determinar la movilidad interna de los trabajadores, sino que se ponderan aspectos como conducta, eficiencia y productividad, criterios que se aplican a toda la organización del trabajo que es potestad exclusiva de las empresas.

Por otro lado y en sentido contrario, en el mismo período se produce un aumento de la cobertura de la negociación por crecimiento del empleo y reencuadramiento de trabajadores; una reactivación de la negociación del salario y por lo tanto de la determinación colectiva del mismo; una reducción horaria para todos los trabajadores de guardia y para algunos de mantenimiento; una incorporación de tercerizados a las empresas principales e ingreso de nuevos empleados por bolsa de trabajo.

Todos estos elementos indican mayores beneficios para los trabajadores y al mismo tiempo un fortalecimiento de la organización sindical que firma más acuerdos, interviene en el ingreso de personal a las empresas y obtiene más recursos (por nuevos trabajadores encuadrados, por el aumento de salarios y de aportes para cubrir planes sociales, viviendas, etc.), lo cual le permite recu-

perar una fuente importante de financiamiento para sostener la organización y satisfacer necesidades sociales de los trabajadores.

Por lo tanto, del estudio de la intervención del sindicato de Luz y Fuerza Capital en la negociación colectiva a partir del período abierto en el año 2003, resulta que:

- las negociaciones son mayormente por empresa;
- priman los acuerdos salariales por sobre la discusión de convenios y de cláusulas no salariales;
- existe heterogeneidad en la calidad de los contenidos negociados en los convenios ya que si bien hay una tendencia a mejorar los salarios y las condiciones laborales en beneficio de los trabajadores y el sindicato, la misma no es uniforme y se mantienen una serie de cláusulas de carácter flexibilizador.

Por lo tanto, teniendo en cuenta esta caracterización cuantitativa y cualitativa de la negociación -sin considerar en la evaluación la tasa de afiliación, ni el nivel de conflictividad- no podemos afirmar de modo unívoco que en el caso del sindicato de Luz y Fuerza Capital habría a partir del año 2003 una clara y total “*revitalización sindical*”.

Lo que observamos, en cambio, es que a partir de ese momento hay una cierta revitalización, parcial, que en términos cuantitativos se expresa en una creciente participación del sindicato en la negociación, pero que en términos cualitativos es más imprecisa puesto que si bien hay una orientación hacia mejores condiciones de contratación y de empleo, al mismo tiempo se mantienen muchas de las cláusulas flexibilizadoras que fueron incorporadas en los años ‘90.

BIBLIOGRAFÍA

- Baccaro, L.; Hamann, K. y Turner, L. (2003). "The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective", en *European Journal of Industrial Relations*; 9; 119.
- Duarte, M. (2001). "Los efectos de las privatizaciones sobre la ocupación en las empresas de servicios públicos", en *Realidad Económica* N° 182, IADE, Bs. As.
- Fairbrother, P. (2005). "Wanted, a new trade unionism for Europe", en *Eurotopia*, issue 1.
- Graziano, R. (1989). *La gestión sindical en SEGBA*. CEAL, Bs. As.
- Novick, M. (1996) "¿Estrategia gremial o comportamiento defensivo? El destino de los sindicatos", en *Encrucijadas*, año 2, N° 4, UBA.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina", en *Revista de Trabajo*, Nueva Época, MTEySS, año 2, n° 3, Bs. As.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009). "Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina", en *RELET*, Año 14, N° 22, México DF.
- Tomada, C. y Senén González, C. (1998). "Relaciones laborales y sindicatos en empresas de servicios privatizados en la Argentina (1990-1997)", en *Revista Trabajo*, Año 1, N° 2, México D.F.

Fuentes

- Convenios: 78/75 (1975 y 1986); 88/93E; 225/93E; 112/94E; 134/95E; 167/95E; 215/97E; 353/99E; 460/02E; 481/02E; 817/06E; 918/07E; 860/07E; 882/07E; 899/07E; 969/08E.
- Dinamis, varios números, Luz y Fuerza Capital, Bs. As.
- ENRE, 2010. Memoria y balance EDESUR, 1992-2010.
- Entrevistas a dirigentes y permisos gremiales de las secretarías gremial y de organización del sindicato Luz y Fuerza Capital, septiembre 2011.
- Luz y Fuerza Capital, Asociaciones Sindicales, MTEySS, 2011.
- Noticias Gremiales, 15 de abril y 4 de noviembre de 1992, Bs. As.

¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz

Agustín Santella*

Introducción

Revitalización y conflictividad

Como da cuenta suficientemente la bibliografía especializada, hacia la primera mitad de los años 2000 se evidencia una significativa recuperación de la actividad sindical en la Argentina que había estado aparentemente paralizada desde la década de los años 90 Etchemendy y Collier 2007, Senén González y Haidar 2009, Lenguita y Montes Cato 2009, Ghigliani y Atzeni 2008, Meyer y Gutiérrez, 2005, Lenguita 2011, Campos y Campos 2011, Guevara 2011, Rebón et al 2010. El uso de la palabra “revitalización” se ha extendido en las descripciones del período. Por ejemplo: “Esta revitalización de los trabajadores – al menos cuantitativamente- puede también observarse por medio del aumento de las negociaciones colectivas desde 2003, pero especialmente a partir de 2005, según datos del Ministerio de Trabajo de la Nación” (Rebón et al, 2010: 102). “Estas imágenes de revitalización sindical en Argentina hubieran sido impensables no sólo en la década de 1990, sino también hace unos pocos años, en el contexto de la crisis económico financiera de 2001-02 y los meses subsiguientes” (Etchemendy y Collier 2007: 364).

Esta vuelta de la movilización laboral ha sido interpretada en el marco del debate sobre la “revitalización sindical” en los países centrales. En este estudio retomaremos los términos del debate sopesando su aplicación al fenómeno argentino. En cuanto al referente empírico, en este trabajo nos interesa abordar la recuperación sindical a partir de la conflictividad laboral en el sector automotriz. Asimismo estimaremos la profundidad de la recuperación de la conflictividad laboral en el sector comparando la ola huelguística de los 2000 con las anteriores olas huelguísticas desde 1980. Al incorporar la recuperación sindical en la comparación de los ciclos de protesta de otros períodos nos introducimos en un enfoque situado en el estudio de largo plazo de los ciclos de movilización y desmovilización.

* Investigador del CONICET (IIGG). Profesor UBA. Email: agustinsantella@gmail.com

La resolución de la crisis económica y social de los primeros años 2000 en Argentina trajo cambios importantes en la economía y política que configuraron una nueva etapa con una incidencia particular en el campo laboral y sindical. La recesión que comenzara en 1998 comienza a revertirse hacia 2003, junto con la asunción de un nuevo gobierno que impulsa medidas activas de incentivo salarial a través de la representación sindical y la negociación colectiva. Estos cambios se relacionan con cambios en los sectores sociales que lideran la protesta social. Con la agravación de los niveles de desocupación se incrementó la movilización de los trabajadores desocupados en todo el país, superando en 2002 y 2003 la cantidad de protestas de trabajadores ocupados (Rebón et al 2010, Etchemendy y Collier 2007). Empero la acción sindical no había sido tan pronunciada como lo sugiere la imagen de la revitalización sindical, una cuestión sobre la que han llamado la atención Iñigo Carrera y Cotarelo. “Puede constatar, pues, que el discurso que afirma que hoy (diciembre 2004) la organización sindical ha recuperado su papel organizador de las protestas y luchas que había perdido en la década de 1990 es falso: la organización sindical nunca perdió ese papel” (2004: 137). En donde se evidencia una recuperación mayor de la conflictividad sindical es en la acción huelguística, la cual se había replegado significativamente durante los años 1990 a favor de otras formas de protesta de parte de las organizaciones sindicales.

Efectivamente, la huelga, como acción “típicamente industrial”, vuelve a ponerse en el centro de la escena de la protesta desde 2004 mediante lo que puede considerarse una “ola huelguística”, esto es un incremento extraordinario de las huelgas respecto el período anterior. Las frecuencias de huelgas de 2004-2005 duplican las frecuencias de los años anteriores (Etchemendy y Collier 2007: 370, gráfico “Huelgas en Argentina 1997-2006”). Pero además la recuperación de la actividad sindical se evidencia en otros campos en donde hay saltos cuantitativos respecto de los años 1990: en la masa de afiliación (aunque no hay mediciones precisas, esta crecería de mantenerse la tasa de afiliación) y en las retribuciones vinculadas con la cobertura del salario por convenio. La frecuencia de las negociaciones colectivas (convenios y acuerdos) se incrementará conjuntamente con la conflictividad laboral (ver cuadro 1). Esto sugiere que, además de la incidencia de los factores estructurales económicos e institucionales, podría explorarse la relación causal entre conflictividad y negociación colectiva, como se sostiene en la discusión teórica sobre los determinantes de la conflictividad laboral¹.

¹ Esta dimensión explicativa de la conflictividad es propuesta por Ghigliani, 2008. “Mientras que es evidente la presencia de elementos del primer y el segundo enfoque [económicos y políticos] en las interpretaciones sobre la conflictividad laboral y las huelgas de las últimas tres o cuatro décadas, se ha prestado mucha menos atención a los avatares de las negociaciones colectivas. Además, las variables económicas o políticas que sí aparecen, en la mayoría de los casos lo hacen de manera unilateral o contingente. No se aprecia que exista una voluntad

Cuadro 1. Conflictos laborales y negociación colectiva en Argentina, 2006-2009.

	Conflictos laborales	Acuerdos y convenios colectivos
2006	957	930
2007	1114	1027
2008	1038	1231
2009	1068	-

Fuente: MTEySS.

En lo que sigue haremos en primer lugar una descripción de la dinámica de la movilización en el transcurso de los conflictos en el sector automotriz luego de la etapa de ausencia de huelgas que venía de los años 90.

La ola huelguística en el sector automotriz

El sector automotriz agrupa a los subsectores de la fabricación final o terminales, las autopartistas, las concesionarias oficiales y el mercado de reposición de partes (Senén González y Haidar, 2009). Las proporciones internas de estos subsectores en la composición numérica del sector han variado históricamente, como parte de cambios en la estructura productiva del sector y sus relaciones internas, sumándose más activos hacia las concesionarias y las autopartistas (Castilla et al 2006). En 2005 las terminales representaban el 26% (14600 empleados) del empleo sectorial (57000), las autopartistas el 54%, (31000), las concesionarias oficiales el 20% (11400), y las autopartistas de reposición el 18,6% (18600). En cambio, en 1996 las terminales representaban el 40% del empleo sectorial, 38% las autopartistas y 12% las concesionarias. Para agregar algunos datos en perspectiva histórica, en 1974 había 49703 empleados en las terminales, contra 58934 en las autopartistas (Sourrouille, 1980: 148). En 1985, la relación era de 21463 trabajadores en las terminales y 44870 en las autopartistas (Censo Nacional Económico 1985).

Como vemos, las proporciones en el empleo de los subsectores no siguen una tendencia lineal. En 1985 había dos trabajadores en las autopartistas por cada uno en las terminales, en 1996 (como en 1974) la proporción era casi igualitaria, mientras que en 2005 vuelven a duplicarse los trabajadores de autopartes en comparación con los de la fabricación final. Si tomamos el empleo en las terminales como indicador global de crecimiento o decrecimiento podemos notar la aguda variación cíclica del empleo en el corto plazo². Esta variación

por integrarlas o por reflexionar acerca del contexto en que se activan sus poderes causales" (pp. 5-6).

² La ciclicidad del empleo en la industria automotriz se nota más agudamente en la variación anual de horas por hombre ocupadas. Para estos datos ver los Anuarios de ADEFA. Tomamos los datos de la industria terminal como referencia para la evolución anual el empleo del sector debido a que es el único subsector donde se dispone de información anual, que es provista por ADEFA.

cíclica sopesa parcialmente la tendencia de largo plazo del decrecimiento absoluto del empleo industrial, que se verifica si tenemos en cuenta que en los años 70 las terminales ocupaban el doble de trabajadores que en el promedio de los años recientes. En los 90 el empleo en la industria automotriz siguió una tendencia contraria a la expulsión de mano en la industria manufacturera; en los años 2000 la duplicación del empleo automotriz sigue más de cerca la recuperación económica que ha beneficiado a diversos sindicatos (Cimilo y Chitarroni 2006).

El sector analizado por su composición abarca distintas actividades económicas sobre las que se han formado una variedad de organizaciones representativas de los empresarios y trabajadores (ver Sourrouille 1980, Castillo et al 2006, Senén González y Haidar 2009, Senén González et al 2006). Del lado empresario, se cuentan ADEFA (terminales), ACARA (concesionarios), AFAC (autopartistas); del lado obrero, SMATA (mecánicos), UOM (metalúrgicos), ASIMRA (supervisores de la industria metalúrgica), SUTNA (neumáticos), SOIVA (obreros del vidrio), SEIVARA (empleados del vidrio), la Federación de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica, UOEP (plástico), Unión del Personal de Fábricas de Pinturas y Afines de la República Argentina. Hay sindicatos de empresa como el de Chrysler (supervisores) o el de Perkins (fabricación de motores).

A los fines de nuestro análisis recortamos el universo de los conflictos a aquellos que involucran al sindicato SMATA. Este sindicato representa al 70% de los empleados de las industrias terminales, a algunas autopartistas y casi la mitad de concesionarios (Senén González y Haidar, 2009: 21). SMATA es el más activo en la celebración de convenios y acuerdos debido a que ha mantenido históricamente una política de negociación por sector y por empresas. En 2008 SMATA tiene 24 convenios vigentes y la UOM uno. En 2003-2005 había contraído 34 acuerdos contra 15 de la UOM (Trajtemberg et al 2006).

Esto haría que las modificaciones en las relaciones de poder pudieran expresarse en la dinámica de convenios y acuerdos, más en SMATA que en UOM, y que entonces la observación de la negociación colectiva oficie de indicadores de modificaciones operadas en la coyuntura o en procesos estructurales. Surge la pregunta sobre el modo en que el poder sindical en particular se constituye mediante la negociación colectiva. La mayor cantidad de negociaciones no indica de manera directa mayor poder sindical, si aceptamos el interés tanto obrero como empresario en la negociación colectiva. Siguiendo una discusión clásica, Flanders (1969) señalaba que no había que entender el “método de la negociación colectiva” como un método típicamente sindical, sino que los empresarios también buscaban estos acuerdos para constituir la regulación del trabajo. Esta dualidad entre la negociación colectiva como imposición sindical mediante acciones de fuerza, o como iniciativa capitalista puede aproximarnos a dos tipos de negociación colectiva en el sector automotriz, según sea la parte interesada en principio.

Las líneas conceptuales de esta sección tienen que ver con explorar la dinámica de nivel micro de la movilización en los establecimientos en relación con los procesos de negociación entre los actores a nivel macro-nacional. Así detrás de la nueva ronda de acuerdos y convenios (veremos que aquí se trata de acuerdos salariales) opera una cristalización de factores macro-estructurales y micro al nivel de las relaciones productivas que lleva hacia el conflicto abierto entre capitalistas y trabajadores.

En este apartado nos referiremos a dos momentos de conflictos, el primero desarrollado en 2005 y el segundo en 2006 hacia mitad de año.

Las huelgas y movilizaciones de 2005, que cobraron notoriedad con un llamado de atención por una editorial de “La Nación” del 9 de julio de 2005, tuvieron antecedentes en una movilización dentro del establecimiento Pacheco de Ford por aumentos salariales y limitación de la jornada laboral. Los conflictos de 2005, lanzados por SMATA, podrían verse como resultado de la presión de las bases frente a la aquiescencia de las direcciones sindicales. Sin embargo, nuestra indagación concluye en que si bien el conflicto en Ford-Pacheco de 2004 – que describimos más abajo- tuvo esta dinámica (a partir de la movilización liderada por una sección de la fábrica que arrastró a las otras secciones, pero no a otras fábricas), la misma no se puede extender a nivel nacional en los años 2005 y 2006, donde los planes de movilización surgieron “por arriba” desde la dirección nacional de SMATA sin movilizaciones previas en las fábricas, y donde, además, no parecen ser fruto de una presión directa del conjunto de las bases (aunque no se pueda descartar el malestar implícito).

A principios de 2004, cuando el incremento de la producción estaba consolidado comenzó una movilización entre trabajadores de las secciones de Ford en pos de la actualización del salario, que había mermado significativamente su poder adquisitivo desde la devaluación del peso a comienzos de 2002³. Un trabajador comenta: “Justo era el momento de la exportación hacia México y Medio Oriente. Se pidió aumento porque desde el 1996 hasta el 2004 no habían dado aumento. Jamás. Se había perdido un 50% de actualización salarial. Lo que se pedía era equiparar en relación a la exportación y la devaluación, se pedía un 20%” (entrevista trabajador 1 Terminal).

Hacia mayo de 2004 la empresa Ford anunció nuevos volúmenes de producción, aumentando de 280 unidades a 380 unidades por día. Para ello incrementó los ritmos de producción y las horas de trabajo. Este incremento era necesario para cumplir con pedidos de exportación de las camionetas Ranger. La empresa comunicó a la Comisión Interna que tenían problemas para cumplir con los mismos. Como modo de respuesta (en un principio por fuera de la Interna), comenzó una movilización desde los sectores en reclamo de la recomposición salarial. En el sector Montaje -que fabrica las camionetas Ranger- una asamblea rechazó la exigencia de mayores ritmos, sin previa discusión del

³ Sobre el retroceso de la participación salarial como parte de la crisis, ver Salvia, 2007.

aumento salarial. Aquí se comenzó a implementar el quite de colaboración de horas extras, que se realizaban los días sábados. Este quite se generalizó en la planta. En este contexto, la empresa reincorporó 80 trabajadores de una lista de retiros voluntarios de 2002.

Luego comenzó un proceso de discusión entre asambleas de sector, Comisión Interna y empresa, en el cual se rechazó la propuesta de un aumento del 10%, respaldada por el sindicato, y se exigía un aumento superior. La presión por sectores culminó con la convocatoria a asamblea general. El 12 de Julio, en dicha asamblea, presidida por Manuel Pardo del Consejo Directivo Nacional de SMATA, no hubo consenso con la propuesta de aumento del 10%. En vista de la falta de consenso el sindicato propuso se resuelva en votación secreta en la misma semana, que se realizó el jueves 12.

La votación avaló la propuesta del sindicato de aceptar el 10%. De 1559 trabajadores que votaron en la planta de Ford en General Pacheco, el 63% decidió el último 15 de julio aceptar el acuerdo propuesto por el empresa y el sindicato que establece un 10% de aumento sobre el valor de la hora más reajustes de sumas fijas en ticket y viáticos. Sin embargo, el grado de acuerdo con la propuesta fue desigual según el sector. En un balance se informa que “a) En Ranger (montaje) se mantuvo la oposición al sindicato y fue la única mesa sobre dieciséis lugares donde triunfó el NO, b) En cinco de las mesas el porcentaje de oposición fue alto y superó el 40%, c) Secciones con altas categorías y amplias posibilidades de incrementar el salario con horas extras (como los mantenimientos de ambas plantas) son quienes se ubican detrás de Ranger en el voto opositor. Por el contrario, lugares donde predominan las bajas categorías y las condiciones desfavorables como es el caso de la planta de estampado, el voto opositor apenas alcanzó el 13,5%”⁴.

El acuerdo se suscribió hasta el 31 de marzo de 2005. Cuando llegó esta fecha, el conflicto trascendió el reclamo por fábrica. En abril las empresas se habían quejado por los pedidos de aumento del sindicato. “Nos piden un ajuste de entre 35% y 50% según categoría”, declaró un directivo de Chrysler. El 2 de mayo, la discusión entre SMATA y empresas por el aumento, culminó en un plan de lucha en las principales terminales. “En la Terminal de Ford, el paro progresivo resuelto por el SMATA por un básico de \$2.000 que empezó el 2 de mayo con una hora por turno, tuvo características particulares”. A diferencia del resto de las terminales, allí se organizaron para hacer el paro escalonado por sector. El primer día, la empresa perdió el 90% de la producción en la planta de Pintura. En Montaje, en el sector de Focus salieron sólo 6 unidades y 2 en el sector Ranger, cuando la producción en un día normal es de 160 unidades. El día martes, cuando el paro se hizo de dos horas, no salió ninguna unidad ni de plantas ni de sectores.”

⁴ Armando Ruedas, “Ford, la burocracia no anda en Ranger”, Nuestra Lucha, 2004.

En el transcurso de este conflicto en las terminales el Ministerio de Trabajo llama a las partes para acordar una tregua hasta el 13 de mayo, aceptada por el sindicato. En Ford, el cuerpo de delegados decide a presión de las asambleas de sector no acatar la tregua y hacer quite de colaboración los sábados, y continuar con los paros escalonados. En mayo, Ford perdió 3.000 unidades y un 15% de caída de la producción en las terminales. La falta de acuerdo hizo continuar el paro de SMATA en Ford, Volkswagen y Daimler Chrysler. Hacia el 30 de mayo, en General Motors acordaron primero, un básico de 1970 pesos y un plus de 7,5% por productividad. Este pedido seguía sin ser aceptado por el resto de las automotrices.

El 1 de junio una columna de trabajadores respaldó una reunión de SMATA en el Ministerio de Trabajo. El lunes 4 de junio se realizaron “asambleas informativas” en los lugares de trabajo, que en los hechos implicaron “paros tácitos”, debido a que interrumpen las actividades en horas de trabajo. El 6 de junio se volvieron a paralizar totalmente Ford, Volkswagen y Chrysler.

El 7 la huelga se complementó con un corte de ruta en Panamericana (Ford y Volkswagen) y el Km. 46 de la Ruta 3 (Chrysler). “Ayer en la Panamericana, el corte significó un caos de tránsito, ya que el bloqueo no se limitó a la autopista sino también a las calles colectoras. La cola de vehículos llegó a sumar más de diez kilómetros”.⁵ Esta medida hizo que el gobierno intervenga públicamente diciendo que había que “tomar el toro por las astas” (Alberto Fernández).

En respuesta al corte, La Nación editorializó “Del piquete a la extorsión sindical” (9 de mayo de 2005). Escribió: “Las protestas sindicales en demanda de mejoras salariales ya han superado con creces los límites lógicos de un Estado de Derecho”. Para el diario, este tipo de conflictos es “grave” ya que “va acompañado de actos violentos, como el corte de una ruta o de cualquier otra arteria vehicular”. También puntualiza que “torna absolutamente injustificable una medida de fuerza como la puesta en marcha” para reclamar un básico de 2.000 pesos, “un nivel que supera largamente el promedio de los salarios en la actividad industrial del país”.

Finalmente, el 14 de junio se firmaron acuerdos provisorios en Ford y Chrysler, sujetos a la aprobación de las asambleas, y el 15, con Volkswagen. En Ford se estableció un básico de 1801\$ y 1997\$ después del 1 de enero del año entrante; 1861\$ de básico en Chrysler.

Como se ha indicado al principio, el conflicto de las terminales que duró más de un mes (2 de mayo-15 de junio) fue parte de una ola de conflictos laborales

⁵ “Una tregua entre SMATA y las automotrices en la Provincia”, Clarín, 8-6-05. Una descripción del corte de los obreros de Chrysler resaltando el relativo privilegio de estos respecto de los trabajadores de la zona, en “Una pelea gremial en la que los salarios se cruzan con la globalización”, Clarín, 12-6-05. Un miembro de la comisión interna declaró: “La empresa pretende que nuestros sueldos sean tan pobres como los que tiene la gente. Pero yo me paro en la puerta de la empresa y miro hacia adentro, no hacia fuera, y pretendo que nuestros ingresos estén acorde con lo que la compañía gana”.

a nivel nacional en reclamo de aumentos salariales. Al mismo tiempo la CGT reclamó un aumento del salario mínimo vital y móvil. Este mes fue el de mayor conflictividad laboral en décadas. También fue señalado que el reclamo de SMATA se convirtió en caso testigo y que elevó el pedido salarial de los conflictos restantes, reemplazando el papel que antes desempeñaba la UOM⁶.

Como adelantamos antes, el conflicto prolongado de 2005 que movilizó a los trabajadores de las principales terminales, estuvo precedido por la movilización de bases en Ford de 2004. Sin embargo la relación con el año siguiente no es directa, ya que esta vez se trató de una movilización conjunta decidida desde arriba, sin que tengamos registros de movimientos de reclamo en las restantes fábricas (que sí hubo en Ford una vez lanzado el paro, a favor de su continuidad).

Sobre el origen del conflicto de 2005, un entrevistado nos comentó que “de pronto dijeron vamos a pedir aumento. Nadie había levantado firma ni nada. Empezaron a pedir firmas para pedir aumento. A su vez, las automotrices pidieron una rebaja a la exportación. Creo que pagan alrededor del 41%. Lograron el acuerdo como quería la compañía. Esto fue un paro armado por las automotrices. Imaginate que a nosotros nos pagaron todas las horas perdidas. Dónde se vio eso”. Además de la forma en que se inician las movilizaciones, lo que está indicando este trabajador es que tras la medida de fuerza habría una coalición entre empresas y sindicatos, por la cual exigieron reducciones fiscales para los empresarios, al mismo tiempo que los sindicatos reclamaron aumentos salariales.

Luego de los acuerdos de 2005 se observaron algunos conflictos por empresa. En Iveco (Córdoba) se realizaron paros de 2 horas por turno en reclamo de aumentos (9 y 11 de julio). El 9 de agosto trabajadores de una concesionaria ocuparon el local en reclamo de aumentos. Conflictos del mismo tipo se repitieron en Renault, que se prolongaron hasta lograr un acuerdo en enero de 2006.

En 2006 se repitió la dinámica del año anterior, en las puertas de la renegociación salarial. En abril SMATA anunció su pedido de aumento del 32%. Un delegado le expresó al presidente Kirchner: “Nosotros pedimos el 32 por ciento, un 12 por ciento por la inflación esperada este año más unos puntitos y una participación de las ganancias futuras de las empresas. La industria automotriz creció mucho”⁷. Este le respondió que el máximo que permitía el Gobierno era del 16%. De este modo, se fijaba una política oficial fundamentada en la tesis de que el aumento salarial, en un contexto de aumento del empleo y el consumo, tendría un efecto inflacionario.

El reclamo encontró un marcado rechazo de ADEFA (cámara que representa a las empresas de fabricación final de automotores), por lo que prosiguió una

⁶ “Ahora cada uno (de los sindicatos) se pone a la izquierda del otro y se perdió la autoridad. Como si en cada caso plantearan ‘¿cómo, SMATA va a ganar más que yo?’”, “Para los industriales los sueldos se desbocaron”, Clarín, 13-7-05.

⁷ “Nosotros pedimos el 32%, Presidente”, La Nación, 5-4-06.

vía lenta de negociación y el recurso al conflicto por parte de SMATA. El 6 de mayo, este sindicato convocó a un quite de colaboración (media jornada del día sábado contabilizada como horas extras) en todas las terminales y autopartistas. El 1 de junio se realizaron en 9 de las 10 automotrices del país asambleas por sectores como medio de presión en la negociación por el 32%. ADEFA anunció que debido a los conflictos en las plantas la fabricación de autos cayó en mayo un 5,3% respecto abril, por el quite de colaboración que duraba 20 días al 5 de junio. Días después, “en Ford ya empezaron las medidas de fuerza más duras. Hoy [7 de junio] hubo asambleas más largas y eso perjudica la producción de la empresa”, dijo el secretario de prensa del sindicato, Ángel Rascovich. “En las otras terminales se van a endurecer las medidas de fuerza y no se descarta que pueda haber paros”.

El acuerdo que posteriormente se firmó el 19 de junio de 2006 logró un 40% de aumento, pero para un lapso comprendido hasta marzo de 2008. Este se desdoblaría en un aumento de 20% retroactivo al 1 de abril de 2006; un 32% a marzo de 2007, y lo señalado (40%) hasta el año subsiguiente. Sin embargo, aunque de este modo es anunciado el acuerdo en La Nación y también por el mismo sindicato, Clarín lo informa de otra manera, del mismo modo que lo denuncia un grupo de activistas de base.

SMATA sostenía que el pedido de 32% nació como medio para “recuperar el salario histórico de los trabajadores mecánicos”. “De esta ecuación surgió ese 32%, calculando la depreciación salarial generada por el alza del costo de vida en 2005, sumada a la proyección del mismo índice durante 2006 (alrededor de un 12% cada año), adicionando el resto del porcentual (el 8% restante) con el objeto de que se consolide la recuperación histórica del ingreso, depreciado salvajemente durante las últimas décadas... Por ello, en la mayoría de los Convenios Colectivos de Trabajo resueltos en veinticuatro meses, está calculado el cuarenta por ciento (40%) de incremento salarial, con el objeto de cubrir el futuro costo de vida entre abril de 2007 y el mismo mes del 2008, evitando una posible depreciación salarial”⁸.

Clarín informó “Otro gremio industrial acepta el tope fijado por el gobierno. El SMATA llegó a un acuerdo salarial con las automotrices. Pactó con cuatro terminales una suba de 15% retroactiva a abril y 5% no remunerativo”. Estos acuerdos abarcarían a Ford, Volkswagen, General Motors y Daimler Chrysler, a ser ratificados en asambleas.

Lo que estaría en discusión tras la diferente presentación de los acuerdos es la posición en que quedaría el tope impuesto por el gobierno a las negociaciones salariales. El cuestionamiento de los activistas de CTA en Ford – opuestos

⁸ “La lucha por la dignidad del salario en el año 2006”, SMATA militancia, Boletín informativo, Agosto 2006, pp.5-8. Se informa de 41 acuerdos salariales para terminales y autopartistas, de vigencia desde 1 abril 2006 con tiempos de vigencia de 12 a 24 meses y aumentos del 20 a 40%, dependiendo de los diferentes tiempos de vigencia según acuerdo por empresa. Este documento no menciona valores absolutos salariales, solo incrementos porcentuales.

a la conducción de SMATA – discriminaba las cifras tras el 40% de aumento global. Según sus cálculos, los aumentos del 20% para el 2006 incrementarían el salario a \$2.150, ya que se tomaba como base \$1.800 en 2005, el 12% para 2007 incrementaría el salario a \$2.400 y el 8% del 2008 lo llevaría a \$2.600⁹. Estas cifras muestran aumentos mucho menores de los que anunciara la prensa en los comienzos de las negociaciones en abril cuando dijeron que los reclamos de SMATA llevarían el salario a \$2.600, un valor que sólo se alcanzaría a dos años. La otra crítica de los activistas de oposición apuntaba a que los aumentos a futuro fueron calculados en base a un nivel de inflación menor al esperable, dejando previsiblemente al salario atrasado respecto la misma. En los dos aspectos, se tratarían de acuerdos en desventaja si se comparan con los realizados por Camioneros o Subterráneos.

Poco después se extendieron los conflictos en el sector de las concesionarias (agrupados en la cámara empresaria ACARA). En respaldo del convenio nacional para los trabajadores de concesionarias, SMATA declaró dos paros en solidaridad en las terminales (24 de agosto y 1 de septiembre). El sindicato reclamaba un aumento acorde al pactado en las terminales que chocó con la negativa empresaria y fue finalmente concedido¹⁰.

Las protestas en perspectiva

A continuación insertaremos las protestas mencionadas en un contexto temporal más amplio, para ver en qué medida éstas representan una revitalización del movimiento obrero. Para ello contamos con dos registros. Uno que abarca los años 1994-2006 que comprende tanto huelgas, como manifestaciones y distintas formas de protesta (base de datos de PIMSA). El segundo refiere específicamente a huelgas y huelguistas, aunque con la ventaja de abarcar un período más largo de comparación, entre 1980-2009 (elaboración propia en base a los anuarios de Tendencias Económicas).

Por el primer registro vemos que entre 1994-2006 los trabajadores del sector automotriz realizaron 40 acciones de lucha, esto sin tener en cuenta su participación en huelgas generales y manifestaciones nacionales convocadas por la CGT¹¹.

Discriminando las formas de lucha, hubo 21 huelgas - 8 con ocupaciones de establecimientos-, y 12 medidas de acción no huelguísticas donde podemos encontrar manifestaciones, piquetes y cortes de ruta (contamos también 2 ac-

⁹ Trabajadores en Ford, FETIA-CTA, “SMATA: ¿Para cuándo las elecciones?”, volante, Buenos Aires, Octubre 2006.

¹⁰ Diario Gremial, 31-10-06. “La verdad, es una medida que no se entiende. Hay mucha sorpresa con el tema porque las automotrices pagan lo que el gremio les reclamó y ahora somos rehenes de un conflicto ajeno”, dijo una fuente de los empresarios terminales.

¹¹ SMATA participó en 14 de las 19 huelgas generales realizadas entre 1992-2002 (ver tabla Santella, 2007, p. 188-189).

ciones de índole organizativa, asambleas y reuniones no vinculadas a huelgas). En cuanto a la distribución geográfica, la mayor parte de las acciones sucedieron en Córdoba (37%), en segundo lugar a nivel nacional (30%), en Capital y GBA en tercer lugar (7%) y después en Santa Fe (6%). Las medidas a nivel nacional refieren a acciones combinadas en diferentes localidades del territorio nacional, generalmente dispuestas centralmente por el sindicato, sin implicar necesariamente a todos los trabajadores del sector.

Asimismo contamos 5 acciones por rama. El 13 de mayo y 10 de diciembre de 1994, en SMATA convocó a huelgas con movilización exigiendo nivelación salarial para los trabajadores de Concesionarios, la negociación de convenio colectivo y del Acuerdo Marco Automotor del MERCOSUR para todo el sector. El 15 de agosto de 2002 SMATA realizó una movilización nacional, el 14 de febrero de 2003 hubo una huelga de toda la rama a nivel provincial declarada por SMATA Córdoba, en protesta por los despidos en masa. Discriminando por las secciones que componen al sector automotriz cuyos trabajadores son afiliados a SMATA vemos que 69% de las acciones se realizaron en las Terminales, 24% en las Autopartistas y otras 2 acciones en Concesionarias. En cuanto a la escala de acción, la mayor parte de las acciones - ya no sólo de las huelgas - se realizaron al nivel de un establecimiento (24 casos o 63%), seguido de varios establecimientos (10 acciones) y, como hemos dicho, 5 acciones de rama (combina sectores de trabajadores).

En cuanto al nivel de organización convocante de las acciones, la fuente señala al Sindicato nacional en un 52%, a los "Trabajadores" en un 37%, a la Seccional del sindicato en 3 casos y a los Delegados en un último caso. Esta clasificación - que se toma de la fuente hemerográfica sobre la que se ha construido la base de PIMSA - no especifica si por Trabajadores se registra una acción realizada por fuera de la estructura sindical. Este dato puede convertirse en un indicador del grado de espontaneidad en la lucha obrera y en este sentido, de la movilización autónoma respecto la burocracia sindical. En nuestra hipótesis sin embargo, sólo en un pequeño número de casos esto ha ocurrido de este modo, siendo el de FIAT Córdoba el más ilustrativo (Aguiar y Medina, 1997), lo cual no obsta que se hayan producido otros de menor nivel de confrontación con la dirección del sindicato. Más bien, cuando no se hace otra mención sobre el nivel de organización, los periódicos señalan a los trabajadores como sujetos de la acción sin especificar qué nivel orgánico dispuso la medida.

La gran parte de las acciones corresponde al sindicato SMATA (27), seguido de la UOM (7), 1 del Sindicato de los trabajadores de Perkins (Ferreira-Córdoba); no hemos podido clasificar las 5 restantes.

En cuanto al oponente en la lucha, el 79% de las acciones fueron dirigidas contra los empresarios del sector automotriz en forma individual, otro 10% en forma colectiva (frente a las Cámaras empresarias), 1 acción fue dirigida explícitamente contra el gobierno y otra contra la empresa y sindicato conjuntamente (el caso Fiat).

Este dato, sin embargo, debe ser relativizado si tenemos en cuenta los relatos de algunos conflictos que muestran consignas antigubernamentales entre manifestantes.

Si bien las medidas de fuerza generalmente no se dirigieron contra el gobierno, se realizaron para que el gobierno “tenga en cuenta al movimiento obrero”. Es así como en las huelgas y movilizaciones por el Acuerdo Automotriz el 13 de mayo 1994, los trabajadores dirigían su oposición directamente al gobierno, dado que la movilización tenía como objetivo imponerle la posición sindical en la mesa de negociación. Esta acción describe el alineamiento político de SMATA (y la fracción mayoritaria de la CGT) en los conflictos. No expresaban una confrontación general contra el gobierno, sino que se deban dentro de la alianza social que sostenía el peronismo, aunque presionando para que los intereses del sector asalariado no fueran excluidos. Esta misma relación se observó en las huelgas generales de la CGT, en las que SMATA participa mayormente junto al sector Moyano (a partir del 2000).

Por sus objetivos, el 53% de las acciones fueron defensivas, esto es, se realizaron en contra de despidos, de cierres de fábricas, por pago de indemnizaciones, por pago de salarios; un 40% de las acciones fueron por aumentos salariales. Esta relación se modifica según el momento histórico. Mirando temporalmente el desarrollo de las acciones, tenemos la serie anual como sigue. 1994: 6, 1995: 3, 1996: 2, 1997: 3, 1998: 1, 1999: -, 2000: 2, 2001: 3, 2002: 2, 2003: 2, 2004: -, 2005: 8, 2006: 8¹².

Vemos que los años 1994 y 2005-2006 son los momentos de mayores acciones entre los trabajadores automotrices. La información sobre cantidades de huelguistas especifica la intensidad del movimiento huelguístico. Como se ve en el Cuadro 3, las huelgas de 2005 (14650 huelguistas) no alcanzan la extensión de 1990 o 1992 (25320 y 36000 huelguistas), años en que se produjeron reiteradas huelgas en el sector de Concesionarios. En 1994 SMATA convocó a una huelga de todo el sector. Como se ve en el cuadro, las huelgas de los años 1980 fueron más masivas aún. En contraste, las huelgas de 2005 no fueron de todo el sector ya que se realizaron en las principales Terminales, y no en todas ellas. Sin embargo, por situarse en el núcleo de la producción, esta menor cantidad de huelguistas en acción han tenido una repercusión mayor que la huelga del resto de los sectores. Esto se pudo ver especialmente en la reacción de “La Nación” frente a la huelga de un mes con cortes de ruta, de mayo-junio de 2005.

El incremento huelguístico de 2005-2006 se explica por una situación en la que actuaron la fase expansiva del ciclo, con un incremento de la demanda de trabajadores, anulación de los despidos y suspensiones, luego de mucho tiempo en que era prácticamente norma la constante renovación de planteles y expulsión de trabajadores. Estos años son testigo, como hemos visto, de un notable crecimiento de las huelgas, al mismo tiempo en que se reducen signi-

¹² Todos estos cálculos y la descripción anterior fueron elaborados con la base de protestas de PIMSA.

ficativamente las “bajas de personal”. Si bien no se eliminan las suspensiones, éstas están entre las más bajas del período; en cuanto a los despidos, la fuente hemerográfica no registró ninguno (tendencia apoyada por la aplicación del decreto de “doble indemnización” al despido desde 2003, como medida gubernamental para frenar el desempleo posterior a la crisis). Este contexto ofreció una oportunidad para reclamar por el atraso histórico del salario. Como hemos visto, un entrevistado señalaba que los mismos se habían estancado desde 1996. Asimismo no hay que olvidar el contexto político pos-rebelión de diciembre de 2001, en que desde el gobierno se volvía a legitimar el reclamo salarial. Aunque también hay que señalar que se pusieron límites precisos al nivel del reclamo salarial (tope del 16% de aumento anual).

Todo esto permitió que luego de mucho tiempo volvieran las huelgas por aumentos de salarios. Esto se observa en los objetivos de las acciones de lucha en todo el período analizado. En los años 2005-2006 las protestas se realizaron en reclamo de aumentos salariales, mientras que en el período anterior fueron poco usuales.

Cuadro 2. Objetivos de las acciones según años.

Años	Conflictos defensivos	Por aumentos salariales	Otros objetivos	Totales
1994-2003	19	2	3	24
2004-2006	1	13	-	14
Totales	20	17	3	40

Fuente: Base PIMSA

¿La ola huelguística actual muestra una vuelta de los niveles de conflictividad de periodos anteriores? Hemos construido datos sobre huelgas en el sector automotriz que abarcan los años 1980 a 2009, que incluyen huelgas y huelguistas. En la mayoría de las estimaciones los indicadores de huelgas y huelguistas no están disponibles en los datos generales sobre conflictividad laboral en el largo plazo, con lo que no podremos comparar la dinámica del sector con la dinámica nacional de la movilización sindical en lo que hace a estos indicadores¹³. La serie más larga provista por Nueva Mayoría (desde 1980) nos permitiría un balance histórico más amplio, aunque su unidad de análisis situada en “conflictos laborales” no incluye huelguistas. Según esta serie la ola de 2005 retomaría el pico de conflictividad de 1988-1990 (datos tomados en Ghigliani y Atzeni 2008). McGuire (1996) sostiene que Nueva Mayoría contabiliza más conflictos que las restantes fuentes, y que Tendencias Económicas en particular. Por otro lado, a diferencia de la primera, esta base sitúa el pico de huelgas en el año 1986, y los años 1989-1990 en segundo lugar (ver McGuire 1997, gráfico p. 240). Las

¹³ Para el estado de los datos cuantitativos sobre conflictos laborales, ver McGuire (1996) y Ghigliani (2008).

diferencias en la estimación entonces deben considerarse en nuestros registros para un sector específico de actividad.

Los datos sobre huelgas en el sector automotriz muestran que la recuperación de la conflictividad en los años recientes es menor que en otros períodos, y que también hay una dinámica temporal propia del sector, por lo que en los años 2005-2006 la ola de protesta en el sector es simultánea con la producida en los demás sectores, a diferencia de otros períodos. En lo que sigue haremos algunas notas descriptivas de los momentos de conflictividad, y ensayaremos sobre los determinantes de los movimientos huelguísticos y sobre del proceso del que forman parte activa.

Como se ha señalado en la bibliografía, en la etapa actual el sindicalismo ha recuperado poder social y político, lo cual se manifestaría a través de distintos indicadores y relaciones. La ola de conflictos recientes es parte de esta recuperación de la fuerza sindical. En este proceso se hallan objetivos distintos, las luchas salariales y las luchas políticas de los sindicatos.

Hemos construido un índice aproximativo de la participación huelguística, como la relación entre huelguistas y trabajadores activos, tomando como número base la cantidad de trabajadores activos en las fábricas terminales, a falta de datos continuos para todo el sector (que como vimos antes incluye además a autopartistas, concesionarias oficiales y reposición de partes)¹⁴. Aunque en el numerador de huelguistas se comprendan trabajadores de todas las actividades específicas que abarca el sector automotriz, esta comparación nos permite medir las variaciones anuales.

Haciendo entonces salvedades respecto de la precisión del indicador de intensidad huelguística destaquemos algunas figuras. El cuadro muestra que la ola huelguística automotriz de 2006 fue particularmente intensa, entendida como la relación entre huelguistas y trabajadores activos. Los años de mayor actividad huelguística son 1984 (7,4), 2006 (4,7), 1981 (4), 1994 (3,2). A partir del número índice podemos ver que se destaca significativamente el año 1984, y luego en segundo lugar se encuentran los restantes 2006, 1981 y 1994. A diferencia de la curva que traza la consultora Nueva Mayoría sobre la conflictividad laboral general, los momentos de movilización huelguística en el sector no son pronunciados en la crisis de los años 1989-1990. En contraste, la

¹⁴ Se trata de un indicador parcial sobre la actividad huelguística, que mide la intensidad en relación a la magnitud de huelguistas y por esta vía la incidencia de las huelgas en las relaciones laborales y políticas. Para una exposición de los indicadores sobre actividad huelguística, ver Tilly y Shorter (1985), cap. 3. En la tasa que hemos construido nos proponemos medir la variación de la magnitud de huelguistas de todo los subsectores de la industria automotriz, sobre la cantidad de trabajadores activos en uno de estos subsectores, fabricación final o terminales. La comparación adecuada debería ser contra el total de activos de todo el sector pero este dato solo se ofrece en lapsos decenales a través de los censos económicos. El indicador que se se ofrece en el Cuadro 3 de este trabajo entonces busca observar la variación interanual y solo es válido para ello, y no sirve para una comparación intersectorial (con sectores tales como textil por ejemplo). Dicho cuadro se presenta al final del artículo.

crisis económica en estos años parece haber incentivado la movilización de otros sectores, particularmente de trabajadores estatales¹⁵. En comparación con los conflictos a nivel nacional, en el sector automotriz la actividad huelguística se concentra en pocos conflictos de intensidad en los años 2005, 2006 y 2008. Por otro lado la conflictividad general se mantiene, más allá del sector automotriz, conjuntamente con los ritmos de la negociación colectiva (ver cuadro 1).

Mas arriba retomábamos la sugerencia de Ghigliani acerca de prestar atención a la relación entre conflictividad laboral y negociación colectiva, un tópico poco explorado en la bibliografía argentina. Los estudios recientes sobre conflictividad y negociación muestran, de manera separada, un crecimiento significativo de ambos fenómenos en el período posterior a 2003 en Argentina. La bibliografía internacional ha puntualizado algunas relaciones específicas entre ambas variables, aunque su naturaleza teórica deba determinarse. Un primer enfoque en relaciones industriales, de hecho afirmaba que las huelgas tenderían a disminuir en el largo plazo producto de la modernización expresada en la institucionalización de las relaciones laborales, siendo la negociación colectiva uno de sus pilares (ver Kerr et al 1963). Este enfoque ha recibido fuertes críticas desde la teoría del conflicto. Así Hyman sostiene que la institucionalización es parcial y temporal ya que está basada en un sistema de antagonismos de clase, y que entonces el desarrollo de la negociación colectiva no trae necesariamente la disminución de las huelgas (1984, pp. 104-5). Similarmente, Tilly y Shorter (1985) muestran para el caso francés que la modernización no conduce a una disminución de la actividad huelguística, sino incluso lo contrario, y que el sistema formal de relaciones laborales no llega a generar pautas cumplidas por el conjunto de actores en conflicto. El trabajo de H. Clegg establece una relación estructural entre los sistemas de negociación colectiva, en particular el nivel de negociación (nacional, sectorial o de planta) y el comportamiento huelguístico. Así el predominio de negociaciones por planta explica una gran cantidad de huelgas con menor densidad, o menor masa de huelguistas. “Sin embargo, él [Clegg] reconoce que el argumento es incompleto. ‘Las características de largo plazo de un sistema de negociación colectiva no pueden explicar las variaciones de corto plazo de las huelgas. Los cambios repentinos en los patrones de huelgas, en la visión de Clegg,’ parecen estar afectados fuertemente por cambios en las circunstancias económicas y las relaciones cambiantes entre sindicatos y gobiernos” (Batstone 1985, pp. 48-49).

Completando este vacío, en su estudio sobre Italia, Franzosi observó algunas relaciones temporalmente situadas entre niveles de la negociación colectiva y actividad huelguística. La renovación de los principales convenios colectivos aproximadamente cada tres años induce patrones periódicos de ondas de huelga, que siguen a los ciclos de tres años. Además los niveles de la negociación (nacional, sectorial, por planta) explican el patrón rítmico entre los números

¹⁵ Nos extendemos sobre este punto en Santella 2011.

de huelgas y huelguistas. La renovación de convenios nacionales se acompaña de pocas huelgas de corta duración pero con muchos huelguistas (Franzosi 1995, pp. 187-188).

Estos antecedentes pueden servir para establecer hipótesis para el estudio del caso argentino en futuras investigaciones específicas. Como señalaba Ghigliani, este tipo de trabajos no han sido encarados seriamente aunque habría indicios sobre la incidencia de relaciones entre la estructura y el tiempo de las negociaciones con las formas y los tiempos de la acción colectiva sindical. En una primera imagen tenemos que el ascenso del conflicto laboral hacia 2003 vino junto con la vuelta de la negociación colectiva desde el mismo año (ver Etchemendy y Collier 2007, p. 374). En menor medida que en los años 1990 el nivel de negociación, no obstante, mantiene la primacía hacia la firma de convenios por firma en vez de sectorial nacionales, aunque firmados por organizaciones sindicales de nivel nacional. De aquí los autores citados concluyen que “entonces, las organizaciones obreras al nivel nacional permanecieron como jugadores principales en la negociación colectiva. El punto no debería sobreestimarse, en la medida en que cierta descentralización ha tomado lugar: no es lo mismo para un sindicato nacional o una federación, por ejemplo, negociar en nombre de los trabajadores de una firma que en nombre de los de un sector o subsector. De cualquier modo la asimetría debe notarse: la descentralización ha tomado lugar mayormente desde el lado de las empresas. En suma, en la arena de la negociación colectiva, los sindicatos han tratado de incrementar la representación de los trabajadores como clase – o más precisamente como fracción de clase- desde 2002.” (op. cit., p. 378).

Aunque las relaciones entre negociación y conflictividad son aparentes, esto lleva a conducir sistemáticamente algunas preguntas sobre sus relaciones específicas. El sentido de estas relaciones depende de las teorías que enlacen las variables empíricas. ¿Por qué se observa una correspondencia a nivel nacional entre incremento huelguístico y en la negociación colectiva? ¿Qué dimensiones generales explican esta relación? Lo que sugieren Etchemendy y Collier es que la negociación colectiva son estrategias complementarias de los sindicatos y del estado en una etapa de políticas neoliberales. A su vez estas estrategias están condicionadas por un mejoramiento de las capacidades estructurales de los sindicatos en el mercado de trabajo, lo que les permite conducir sus reclamos a un estado sensible a las demandas populares, y utilizar como medio para la consecución de las reivindicaciones la institución de la negociación, antes que la confrontación directa entre capital y trabajo. Los sindicatos buscarían respaldarse en el estado, en particular el Ministerio de Trabajo, para conseguir salarios y otras condiciones frente a los empresarios individuales. De este modo las condiciones estructurales y las oportunidades políticas son interpretadas por el actor sindical en el marco de la estrategia que pone énfasis en la esfera política como vehículo de la defensa de sus intereses corporativos de clase.

Revitalización y ciclos de movilización

Como hemos puntualizado, la recuperación de la actividad sindical y huelguística desde el año se ha interpretado en términos de “revitalización sindical”. Este término se ha usado especialmente en el mundo del trabajo anglosajón para debatir las maneras en que los sindicatos podrían recobrar su fuerza frente a los cambios regresivos de los años 80 y particularmente del predominio neoliberal y la desindustrialización. Los estudios sobre revitalización están interesados en las estrategias sindicales para enfrentar la declinación organizativa de los años 1970 a 1990. Así una creciente discusión sobre las estrategias, más que los procesos objetivos, podrían mostrarse aún como poco eficaces para detener la caída de la afiliación sindical, por ejemplo en Europa (Bryson, Ebbinghaus y Visser 2011). En contraste, en la Argentina la afiliación habría crecido en la última década junto con otras formas de participación y poder sindical (Trajtemberg et al 2009).

Senén González y Haidar (2009) sistematizan el debate internacional señalando en primer lugar que la conceptualización sobre revitalización surge de la discusión de las estrategias por las que el sindicalismo podría incrementar su poder organizativo. Siguiendo a Heery, Kelly y Waddington (2002) la revitalización refiere a un conjunto de políticas de organización que los sindicatos renuevan frente a un contexto de declinación sostenida. Estas iniciativas de parte de los sindicatos fueron discutidas y estudiadas, dando lugar a una creciente literatura específica. En éstas se siguen “las estrategias seguidas por los sindicatos a fin de promover su fortalecimiento a través de: la afiliación de nuevos miembros; el impulso de estructuras sindicales horizontales; la realización de manifestaciones populares y la construcción de coaliciones con otras organizaciones de la sociedad civil, procurando representarse ante la sociedad como organizaciones que trascienden los intereses particulares” (Senén González y Haidar 2009, p. 7).

Sin embargo, se ha sostenido que la idea de revitalización que conlleva el origen anglosajón no se aplica, por distintas razones, a las características del fenómeno en la Argentina. De distintas maneras se ha acentuado la preservación organizativa como rasgo fundamental del movimiento obrero argentino, sobre lo cual operan políticas y estructuras de oportunidades económicas o políticas vinculadas a las relaciones de fuerzas. Para Ghigliani y Atzeni (2008) el resurgimiento sindical no implica una modificación democrática de las estructuras sindicales movilizadoras. “En mucha de la bibliografía inglesa sobre revitalización, la discusión se ha enfocado en las políticas sindicales, ancladas en la adaptación de la colaboración, provisión de servicios o perfiles de organización, o combinaciones de ellas. En Argentina en contraste, la revitalización parece asociarse fundamentalmente con las prácticas tradicionales” (p. 10).

Etchemendy y Collier (2007) sostendrían que la modificación vendría del lado de cierto cambio en el patrón de las relaciones laborales, no tanto de la

organización sindical que permanecería idéntica. Los autores afirman que en contraste con el período “clásico” del sindicalismo argentino, el resurgimiento tiene que ver con el “neocorporativismo segmentado”. Aquí los sindicatos toman autonomía del estado (por lo cual se trata de neocorporativismo societal). Por otro lado lo segmentado refiere a que los acuerdos mediados por los sindicatos solo protegen a sectores formales sindicalizados y cubiertos en los convenios, antes que tratarse de políticas sociales universales, como sucedería en los corporativismos europeos nórdicos.

Tomando en cuenta las limitaciones del enfoque de la “revitalización” para la Argentina la dinámica de los ciclos de movilización, protesta o lucha ofrecen otro marco desde donde conceptualizar el retorno del actor sindical. Podemos realizar una exploración del resurgimiento del conflicto dentro de los ciclos de largo plazo de movilización del movimiento obrero (Kelly 1998, Silver 2005, Franzosi 2005). En un estudio seminal Hobsbawm (1952) propuso “aclarar por qué esos movimientos se dan a saltos y con un ritmo discontinuo, por qué se producen solo en determinados momentos...” (p. 147). Para explicar esta discontinuidad hay distintos enfoques, que hacen a una historia teórica, sobre los ciclos de huelgas y conflictos laborales. Estos podrían situarse en torno a la separación entre dimensiones económicas o políticas (Franzosi 1989, Ghigliani 2008). Luego se ha planteado la integración dialéctica e histórica de las dimensiones estudiadas por separado (Franzosi 1995). Para la Argentina se han usado las nociones de “ciclos de lucha” para ubicar grandes etapas de formación y transformación de la historia de la clase obrera (Munck 1987) o etapas de las estrategias obreras en relación con los períodos del desarrollo capitalista y el sistema político institucional (Iñigo Carrera 2000). El problema planteado por Hobsbawm se vincula con la irrupción que cíclicamente, aunque no necesariamente de manera regular, se presenta en la historia. En este contexto introducimos algunos elementos sobre ciclos de huelgas o protestas obreras. Los adelantos de Hobsbawm, fueron seguidos por Mandel (1986), Screpanti (1986), Kelly (1998) y Silver (2005).

Aquí mencionaremos algunas nociones de la propuesta de John Kelly (1998) para su consideración detallada en estudios críticos posteriores. Dice el autor: “Desde mi visión, hay evidencia empírica suficiente para mostrar que los puntos de giro económico Kondratieff se asocian con los momentos de agitación principal en las relaciones laborales, y estos pueden discernirse a través de los patrones de afiliación y densidad sindical, actividad huelguística, unificaciones sindicales, cobertura de la negociación colectiva y una variedad de otros cambios institucionales.” (Kelly 1998, 96). La periodización se atiene a los ciclos marcados por la dinámica de las ondas largas en la economía capitalista, las cuales según Kondratieff mantienen cierta regularidad en el tiempo. La periodicidad de los ciclos Kondratieff se observa en la escala de la economía internacional como una unidad. Estos dos criterios fuertes son difíciles de seguirse. Munck (1987) concluye en el análisis de otro período que “debemos llamar la atención que nuestro análisis se ha restringido a los ciclos de negocios, en vez de usar los

ciclos largos del tipo Kondratieff. La fase de conjunto de 1890 a 1930 podría verse como una onda larga [del tipo Kondratieff] en los términos de Argentina; pero habría demasiados problemas en aplicar este enfoque a una economía agraria y abierta como la de Argentina” (p. 39). De los años 1930 a la actualidad podemos decir que la economía argentina se ha industrializado y dejado de ser “agraria”. Sin embargo, la crítica a la aplicación de los ciclos Kondratieff ha venido usualmente en cuanto a la dificultad de probarla en términos empíricos, de si podemos diferenciar realmente fases de crecimiento y decrecimiento en el largo plazo y en torno a qué indicadores. En el relato específico de Argentina esto nos llevaría a delimitar las fases de mediano y largo plazo de la economía. Por ejemplo ¿La crisis de 2001 es parte del ciclo depresivo que comienza en los 70s? Por otro lado, ¿Esta crisis en Argentina es parte de un movimiento económico internacional? ¿Cómo ubicamos lo acontecido en Argentina entre la crisis de los 90 y la recuperación económica y el conflicto posterior?

Frente a estas dificultades, Munck (1987) en su estudio para el período 1890-1930 retoma dimensiones que se ubican en los ciclos de corto plazo de la economía y sus relaciones con la lucha de clases. Se diferencia, sin embargo, de las teorías de los “ciclos de negocios” que explicaban básicamente la fluctuación huelguística por el comportamiento del mercado de trabajo. Las hipótesis de Munck para el primer período de historia obrera en Argentina se alimentan de otros enfoques que combinan las fluctuaciones de corto plazo con las de largo plazo (ciclos económicos cortos y largos). Además, Munck ubica las transformaciones estructurales que traen modificaciones sobre la fisonomía misma de la clase trabajadora y los sistemas económicos y políticos. Más allá de la dificultad de precisar la temporalidad de estos ciclos en la medición empírica, se plantea la hipótesis de que los cambios afectan no solo la cantidad de huelgas, sino los sujetos de estas mismas acciones colectivas y las relaciones sociales en las que se constituyen (Franzosi 1995). En términos de estudios de las relaciones laborales, como lo ubica Kelly, las transformaciones de la economía política capitalista se relacionan con cambios profundos en las relaciones laborales y en la estructura sindical. La profundidad de estos cambios (por ejemplo, si hemos salido de la etapa neoliberal, en que campos, etc.) es un tema que está bajo discusión e investigación, y se plantea como problema abierto para futuras investigaciones. Las propuestas del tipo de Kelly pueden enmarcar la temporalidad de estos cambios. Tomando problemas específicos en relación al sector automotriz. Por un lado desde 2003 han vuelto la actividad huelguística y convencional (para esta hipótesis ver Guevara 2011). Sin embargo, ¿Cuánto han cambiado los contenidos negociados en los convenios actuales? ¿Cómo afectan o se relacionan los contenidos de la negociación con la composición, identidad y estrategia del movimiento obrero en el sector? La presencia de ciertos cambios estructurales entonces se mantendría a pesar del reanimamiento de la movilización. Estos cambios podrían periodizarse dentro de ciclos largos cuyo principio y fin aún deben especificarse.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguiar, S. y Medina, G. (1997) “La lucha de los trabajadores de Fiat y el Sitramf”, *Lucha de clases*, 1, pp. 75-104.
- Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2008) “The Resilience of Traditional Trade Union Practices in the Revitalisation of the Argentine Labour Movement”, en / www.iisg.nl/labouragain/labourargentina.php.
- Basualdo, E. M. (2000) *Concentración y centralización del capital en la Argentina durante la década de los noventa*, Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.
- Batstone, E., “International variations in strike activity”, *European Sociological Review*, Vol. 1, No. 1., 1985, pp. 46-64.
- Bonnet, A. (2007) “El concepto de hegemonía a la luz de las hegemonías neo-conservadoras”, *Nuevo topo. Revista de historia y pensamiento crítico*, 4, pp. 109-134.
- Buchanan, P. G. (1997) “Contrahegemonic strategies in neoliberal Argentina”, *Latin American Perspectives*, 24, 6, pp. 113-132.
- Castilla, V., Rojo, S. y Rotondo, S., “El complejo automotor: empleo, trayectorias y negociación colectiva”, en *Trabajo, ocupación y empleo: especialización productiva, tramas y negociación colectiva*, Serie Estudios 4, MTEySS, Buenos Aires, 2006.
- Castilla, E. y Rosso, F. (2006) “Industria automotriz y clase obrera en la Córdoba actual”, *Lucha de clases*, 6, pp. 119-134.
- Cimilo, E., y Chitarroni, H., (2001) “¿Resurge el sujeto histórico? Cambios en el colectivo del trabajo asalariado: 1974-2006”, *Laboratorio*, No. 21, pp. 5-11.
- Delfini, M. y Cross, M. C. (2005) “La construcción de hegemonía en las empresas. El caso de una firma en el sector automotriz”, en Fernández Arturo, *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Buenos Aires: Prometeo Libros, pp. 193-216.
- Drolas, A., Montes Cató, J. y Pichetti, V., (2005) “Las nuevas relaciones de poder en los espacios de trabajo”, en Fernández Arturo, *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Buenos Aires: Prometeo Libros, pp. 93-120

- Etchemendy, S. y Collier, R.B., (2007), "Down but not out: union resurgence and segmented corporatism in Argentina", *Politics and Society*, 35, 3, pp. 363-401.
- Flanders, A., (1971), "The nature of collective bargaining", en Flanders, A., *Collective bargaining*, Baltimore, Penguin, pp. 11-41.
- Franzosi, R. (1996) *The puzzle of strikes. Class and state strategies in postwar Italy*, Cambridge, CUP.
- Guevara, S., (2011) "Reactivación de los conflictos obreros en la industria terminal automotriz: recuperación salarial con persistencia en la flexibilización laboral", Ponencia IX Jornadas de Sociología, Buenos Aires, UBA.
- Ghigliani, P., (2009) "Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas", *Conflicto Social*, Año 2, No. 2, pp. 76-97.
- Hobsbawm, E.J., (1952) "Economic fluctuations and some social movements since 1800", *The Economic History Review*, Vol. 5, No.1, pp.1-25. (Hay traducción).
- Iñigo Carrera, N. (2007) "Algunos instrumentos para el análisis de las luchas populares en la llamada Historia Reciente", mimeo.
- (2002) "Las huelgas generales, Argentina 1983-2001", en PIMSA Documentos y Comunicaciones 2001, Buenos Aires: PIMSA, pp. 101-128.
- Iñigo Carrera, N., y Cotarelo, M. C. (2004) , "Algunos rasgos de la rebelión en Argentina 193-2001", PIMSA , pp. 125-138.
- Kelly, John, (1998) *Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves*, London and New York, LSE,
- Kelly, J., Heery, E., Waddington J. (2002) "Union revitalization in United Kingdom", OIT, Labour and Society Programme, DP/133/2002, Genova: International Institute for Labour Studies.
- Kerr, C., Dunlop, J. T., Harbison, F. H., y Myers, Ch. A. (1963) *El industrialismo y el hombre industrial*, EUDEBA, Buenos Aires,.
- Korzeniewicz, R. P. (1995) "Labor unrest in Argentina, 1906-90", *Review*, XVIII: 105-16.
- Lenguita, P., (2011) "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino", *Nueva Sociedad*, No. 232, pp. 137-149.
- Mandel, Ernest, (1986) *Las ondas largas del desarrollo capitalista. La interpretación marxista*, Siglo XXI, Madrid,.

- Meyer, L. (2007) "Los trabajadores de Siderca. Una identidad cruzada por las necesidades del capital", Ponencia al 8 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires: ASET.
- Meyer, L. y Gutierrez, G. (2005) "Las luchas obreras y los avances en la subjetividad", Lucha de clases. Revista marxista de teoría y política, 5, pp. 37-52.
- McGuire, J. W., "The causes of strikes in Argentina, 1984-1991" (1992) Working Papers Series, 049-92, Berkeley: Institute of Industrial Relations.
- McGuire, J. W., (1996) "Strikes in Argentina: data sources and recent trends", Latin American Research Review, Vol. 31, No. 3, pp. 127-150.
- McGuire, J. W., (1997) Peronism without Perón: Unions, parties and democracy in Argentina, Standford University Press, Standford.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2007), Estadísticas de Conflictos Laborales 2006, Buenos Aires: MTEySS.
- Munck, Roland, (1987) "Cycles of class struggle and the making and the making of the working class in Argentina, 1890-1920", Journal of Latin American Studies, Vol. 19, No. 1, pp. 19-39.
- Perrone, L. (1984) "Positional power, strikes and wages", American Sociological Review, 49, 3, pp. 412-426.
- Rebón, J., Cresto, J., Antón, G., y Salgado, R., (2010) "Una década en disputa. Apuntes sobre las luchas sociales en Argentina", OSAL, No. 28, pp. 96-116.
- Rufolo, D. M. (2000) "La nueva situación industrial: luces y sombras en una etapa de crisis. La flexibilidad laboral, respuesta y posicionamiento del actor sindical. El caso de SMATA", Estudios del Trabajo, 20, pp. 31-64.
- Salvia, S. (2007) "Clases sociales y política económica. Argentina en la crisis de 2001", ponencia presentada al XXVI Congreso ALAS, Guadalajara.
- Santella, A. (2007) "Conflictos obreros en el sector automotriz", en PIMSA. Documentos y comunicaciones 2006, Buenos Aires: PIMSA, pp. 153-190.
- (2011), "Reformas laborales y acción sindical en el sector automotriz en Argentina de los noventa", 10 Congreso nacional de estudios del trabajo, Buenos Aires, ASET.
- Senén González, C. et al. (2006) "Negociación colectiva en el complejo automotor" en Trabajo, ocupación y empleo: especialización productiva, tramas y negociación colectiva, Serie Estudios/4, Buenos Aires: MTEySS, pp. 77-114.

- Senén Gonzalez, C., y Haidar, J., (2009) “Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, No. 22, pp. 5-31.
- Screpanti, Ernesto, (1985) Ciclos económicos largos e insurrecciones proletarias recurrentes”, *Zona Abierta*, No. 34-35, Madrid, pp. 63-104.
- Silver, B. (2005) *Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Madrid: Akal.
- Sourrouille, J., (1980), *El complejo automotor en Argentina*, Nueva Imagen, Buenos Aires,
- Tarrow, S. (1997) *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*, Madrid: Alianza Universidad.
- Varela, L. (2003) “El sector automotriz argentino. Estudio sobre la cadena productiva local”, *Realidad Económica*, 196, pp. 120-145.

Cuadro 3. Huelgas y huelguistas en el sector automotriz argentino 1980-2009.

Año	Huelguistas	Huelgas	Trabajadores en terminales	Huelguistas/trabajadores terminales
1980	2370	4	38851	0,06100229
1981	113.730	9	28334	4,01390556
1982	5574	4	23267	0,23956677
1983	15.680	10	23449	0,66868523
1984	175.490	12	23620	7,42972058
1985	31.600	3	20715	1,52546464
1986	500	1	22129	0,02259479
1987	70.200	3	21820	3,2172319
1988	800	1	21313	0,03753578
1989	3750	5	19281	0,19449199
1990	25.320	6	17430	1,45266781
1991	-	-	18317	
1992	53.000	3	22161	2,39158883
1993	-	-	23027	
1994	84.500	3	25734	3,28359369
1995	-	-	21362	
1996	6745	4	22728	0,2967705
1997	2200	3	26286	0,08369474
1998	120	1	22963	0,0052258
1999	180	1	18522	0,00971817
2000	-	-	17381	
2001	-	-	14250	
2002	7100	1	12166	0,58359362
2003	125	1	12051	0,01037258
2004	-	-	13751	
2005	14.650	6	16485	0,88868668
2006	90.640	3	19.095	4,74679235
2007	40	1	24.164	0,00165536
2008	46.550	3	28.051	1,65947738
2009	1.830	5	25.900	0,07065637

Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios Tendencias Económicas 1980-2009.

Conflictos sobre ruedas: nuevas y viejas estrategias de acción sindical. El caso ‘Camioneros’ en la post Convertibilidad

Gabriela A Pontoni*

Introducción

Después de años de transformaciones en el mundo laboral, el neoliberalismo no ha podido quebrantar la lógica histórica heredada por los sindicatos argentinos respecto de la representación colectiva de intereses de los trabajadores. Aún frente a los ajustes de ese período, hoy conviven en nuestro país dos lógicas de representación. Por un lado, aquella que busca representar las nuevas formas de trabajo y también a los desocupados y jubilados, encarnada en la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y las organizaciones que agrupa; y por otro lado, aquella representada por organizaciones nucleadas en la Confederación General del Trabajo (CGT) que aún sostienen su estructura tradicionalmente peronista, paternalista y centralizada, que representa al trabajador formal del modelo de producción fordista (Battistini, 2004; Etchemendy, 2011). Desde el año 2004 a la fecha (2011) la CGT es liderada por Hugo Moyano, Secretario General de la Federación de Camioneros y del Sindicato C.A.B.A.-Bs. As.

Frente a estas dos lógicas en la representación de intereses colectivos nos preguntamos cuáles son las características que adquieren los conflictos desarrollados por uno de los actores sindicales más relevantes de las relaciones laborales en Argentina a partir de 2003. Nos referimos a la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios y los sindicatos adheridos a ella (que en conjunto denominaremos “*Camioneros*”).

Hemos considerado en nuestro análisis la estructura de oportunidades políticas y económicas abiertas a partir de 2003 en Argentina (Tarrow, 1997, Robinson, 2000; Bensusán, 2000) teniendo en cuenta cómo estos sindicatos han moldeado sus acciones a dicho contexto.

Entendemos que este actor sindical se ubica dentro del segundo modelo de representación, y su relevancia, como caso de estudio, está dada por el rol protagónico de los sindicatos al interior de las relaciones laborales en Argenti-

* Becaria CONICET con lugar de trabajo en el Instituto de Investigaciones Gino Germani. Docente UNLaM. E-Mail: gabriela.pontoni@conicet.gov.ar

na a partir de la post convertibilidad en un contexto de revitalización sindical (Senén González y Haidar, 2009).

Para dar respuesta a los interrogantes planteados estructuramos el trabajo del siguiente modo: en primer lugar se presenta una caracterización del actor sindical; en segundo lugar, esbozamos un marco teórico que nos permitió comprender e interpretar cómo los sindicatos pueden reforzar sus recursos de poder sindical y a la vez fortalecer sus capacidades para construirlo. Específicamente, profundizamos nuestro estudio sobre la capacidad de movilización y coordinación de los sindicatos, a partir del análisis de los conflictos laborales protagonizados por Camioneros en el período bajo análisis. En tercer lugar, presentamos los datos sobre los conflictos desarrollados por Camioneros entre 2006 y 2010 a nivel nacional, principalmente en el sector del transporte automotor de cargas. Finalmente, exponemos nuestras reflexiones sobre las características del conflicto en el marco de la estructura de oportunidades políticas y económicas abiertas en Argentina a partir de 2003.

La Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios junto a los sindicatos adheridos a ella (“Camioneros”)

La representación colectiva de Camioneros, encabezada por la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios, de la República Argentina agrupa a 24 sindicatos de primer grado¹, ubicados en todo el territorio nacional. El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que los comprende, es decir, que regula las relaciones laborales de los trabajadores que representa, es el N° 40 celebrado en 1989 (en adelante, 40/89).

Debemos señalar que la evolución de Camioneros ha sido paralela a la del actor empresario. Es decir, a medida que el transporte automotor de cargas (TAC) fue creciendo como medio privilegiado para el traslado general de la producción de nuestro país, también lo fueron haciendo las agrupaciones sindicales.

En tal sentido, el desarrollo y crecimiento del TAC por sobre los restantes modos de transporte se debió a dos procesos paralelos. Por un lado, la necesidad del sector productivo de trasladar en forma más efectiva, eficiente y flexible sus mercaderías; demanda a la cual el ferrocarril (a partir de la década de 1950) había dejado de ser funcional. Por otro lado y como consecuencia de esas nuevas necesidades, los ferrocarriles quedaron relegados al transporte de grandes

¹ De acuerdo a la normativa vigente, las asociaciones profesionales argentinas pueden agruparse en organizaciones de primer grado (sindicatos, uniones), de segundo grado (federaciones conformadas por sindicatos o uniones) y las de tercer grado (agrupan a los dos grados anteriores) (Abós, 1983, 1989; Senén González, *et al*, 2009).

volúmenes de producción vinculados al sector primario. Debemos añadir que estos procesos se agudizaron durante los años noventa tras las concesiones de los principales ramales ferroviarios a capitales privados (C3T, 2007; Martorelli, s/f; Pontoni, 2011a).

Entre otros factores, esta supremacía del TAC, en términos productivos, ha coadyuvado al crecimiento de Camioneros como sindicato que representa a los trabajadores que se desempeñan en el sector. Respecto a qué actores componen el colectivo Camioneros, en el cuadro N° 1 hemos esquematizado su conformación detallando la cantidad de sindicatos de primer grado afiliados a la federación en tanto organización de segundo grado.

Cuadro N° 1: Mapa del actor sindical Camioneros

Estructura sindical - Organización	
Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios.	
Sindicatos Adheridos a la Federación con personería gremial	20
Sindicatos Adheridos a la Federación sin personería gremial o con personería en trámite	4
Sindicatos No Adheridos a la Federación – <i>Sindicato Único de Fleteros de La Republica Argentina</i> Sindicato de Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas Generales de la Zona Norte de la Pcia. de Santa Cruz. Asociación de Camioneros Profesionales y Conductores de Vehículos de Cargas en General de la Capital Federal y Pcia. de Bs. As. Sindicato de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios del Chubut.	4
TOTAL	28
Sindicatos de Transporte de Cargas fuera del CCT de Camioneros (40/89)	
Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM).	
Sindicato Único de Conductores de Motos de La Republica Argentina (S.U.C.M.R.A.)	
Sindicato Único de Trabajadores Repartidores En Motos.	

Fuente: elaboración propia en base a Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y el Estatuto de la Federación junto a las resoluciones del MTEySS referidas al otorgamiento de la personería gremial².

² En Argentina, la personería gremial es el reconocimiento estatal del sindicato con mayor representación de trabajadores al interior de cada rama de actividad económica. Esto implica que ese sindicato tendrá el monopolio de representación de determinado colectivo, pues es el único que puede negociar colectivamente, administrar la obra social (atención médica de los trabajadores), entre otros atributos de exclusividad (Abós, 1983, 1989; Senén González, et al, 2009; Art. 25 de la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) N° 23.551).

En términos de alcance personal y sectorial, *Camioneros* representa 12 sub-ramas de actividad, que conforme a lo establecido en el CCT 40/89 y en el estatuto del Sindicato CABA - Bs. As. son: 1) Transporte de Cargas en General (corta y larga distancia), incluye: Conductor afectado a la recolección de materia prima láctea, ganado en pie y/o faenado; Conductores de camiones y/o camionetas de auxilio; Personal de maestranza y/o serenos; Taller; y Personal Administrativo (de empresas de transporte de cargas automotor); 2) Rama de Transporte pesado y grúas móviles, entre otros; 3) Rama Transporte de Caudales; 4) Rama Transporte de Clearing y Carga Postal; 5) Rama Servicio de Recolección y/o Compactación de Residuos y/o Barrido y Limpieza de Calles, Vía Pública y/o Bocas de Tormentas y Tareas Complementarias y/o Afines; 6) Rama Transporte y Distribución de Diarios y Revistas (y cualquier otro tipo de publicaciones); 7) Rama Transporte de Combustible Líquidos (sólidos, líquidos o gaseosos, a granel y/o fraccionados); 8) Rama Transporte de Materiales Peligrosos; 9) Rama Transporte y/o Logística para la Actividad Petrolera; 10) Rama de Expreso, Mudanzas y Encomiendas y/o Fletes al Instante; 11) Rama de Transporte y Distribución de Aguas, Gaseosas y Cervezas; 12) Rama de Operaciones Logísticas, Almacenamiento y Distribución.

Recientemente, se crearon las ramas de transporte de *fríos y congelados* y la de *corralones*, que aún no han sido incorporadas en el CCT ni en los estatutos pero que, según datos de informantes claves están en vías de serlo.

Esta mención de sub-ramas da cuenta de la *transversalidad de la representación* de intereses colectivos por parte de *Camioneros* a través de todo el entramado que integra la cadena de prestación de servicios de transporte y distribución de productos o recolección de desperdicios de distinta índole. Lo anterior, responde en parte a la incorporación de la palabra *logística* tanto en la nominación de la Federación como en la de varios sindicatos afiliados a ella (como por ejemplo el Sindicato CABA-Bs. As.).

En efecto, a partir de las resoluciones del MTEySS N° 110 del año 1999, en el caso de la Federación y la N° 144 del año 2003, para el Sindicato CABA-Bs. As., *Camioneros* pudo ampliar su representación a trabajadores de otras actividades económicas como carga y descarga de mercaderías, distribución y logística, entre otras, lo que le ha permitido disputar a otros sindicatos la representación de trabajadores pertenecientes a: correos, supermercados, establecimientos mayoristas, entre otros.

Este alcance personal de *Camioneros* suele entrar en colisión con la de otros sindicatos que por la actividad específica de la empresa donde se desempeñan los trabajadores, la representación le correspondería a otros sindicatos (como ocurre usualmente con la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Afines (FAECyS)). En general, estas disputas suelen darse en el marco de los conflictos por encuadramiento sindical que demandan la definición (ya sea por la vía administrativa o legal) de la organización sindical a la que le corresponde

representar determinado grupo de trabajadores de acuerdo a la actividad principal y específica que desarrolla la empresa donde se desempeñan.

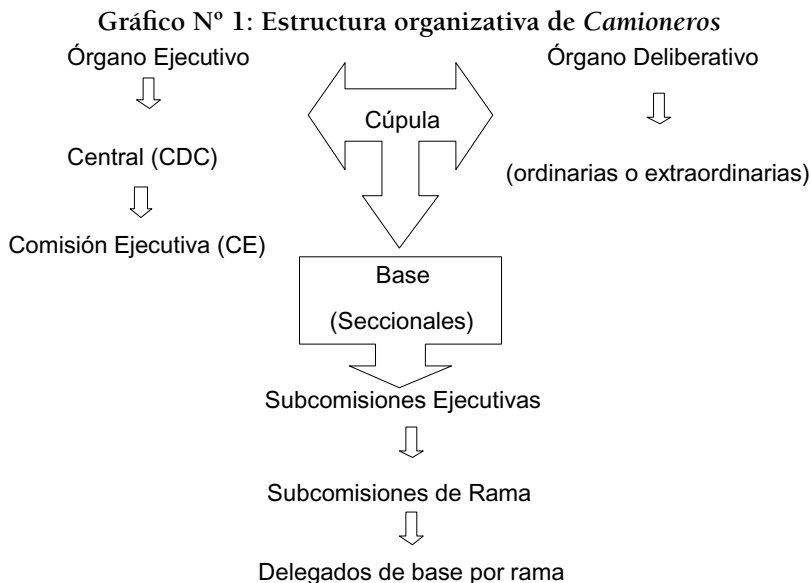
En definitiva, lo señalado hace viable y da sustento a la frase de Jimmy Hoffa (legendario líder sindical de los transportistas de EE. UU.) adoptada por Hugo Moyano (Secretario General del Sindicato CABA-Bs. As., de la Federación y también de la CGT) en su círculo íntimo: *“todo lo que rueda, es de Camioneros”*.³

De acuerdo a lo señalado hasta aquí, observamos que aun frente a la complejidad estructural que podría implicar la transversalidad en la representación de los diversos intereses de los trabajadores, y por tanto una presumible fragmentación y/o polarización de su fuerza colectiva, este actor ha sabido construir un entramado organizativo a nivel intrasindical que favorece la interacción entre las distintas sub-ramas de actividad económica que representa; lo cual, le permite atender las distintas demandas de los trabajadores.

En tal sentido, desde lo institucional, el Estatuto del Sindicato CABA-Bs. As. y el de la Federación indican que Camioneros, siguiendo la tradición verticalista del sindicalismo argentino vinculado a la CGT-sindicatos organizados por rama de actividad económica y no por oficio o profesión- ; posee una estructura organizativa que si bien cuenta con una cúpula integrada por un Consejo Directivo Central (CDC) y una Comisión Ejecutiva (CE), en la base de la pirámide organizacional, es decir, a nivel Seccionales, existen un conjunto de Secretarios que forman las Subcomisiones Ejecutivas como así también Secretarios de las Subcomisiones de Rama. Estos últimos son los que mantienen contacto tanto con los delegados como con los trabajadores de base de cada sub-rama que representa Camioneros. Esta estructura organizativa se completa con un órgano deliberativo conformado por las Asambleas Generales ordinarias y las extraordinarias.

El funcionamiento interno del sindicato puede observarse en el siguiente esquema:

³ Para mayor detalle, véase: http://www.biografiasdepersonajes.com/videos/yt-5-qG1L_8FWeA



Fuente: elaboración propia en base al estatuto del Sindicato CABA-Bs.As y la Federación.

Respecto al *alcance o cobertura* de *Camioneros*, considerando el total de sub-ramas que representa, el CCT 40/89⁴ alcanza a unos 140.000 trabajadores asalariados formales.⁵

Ligado a lo anterior, otro dato de relevancia es la cantidad de trabajadores *afiliados* a *Camioneros*. De acuerdo a las distintas fuentes consultadas⁶ la afiliación de este colectivo se estima para 2011 en un 90%.

En síntesis, por lo señalado hasta aquí, podemos comprender por qué *Camioneros* a lo largo de los últimos cincuenta años ha pasado de ser un sindicato netamente de actividad a uno de oficio, cuya representación de trabaja-

⁴ La cobertura de la negociación colectiva en Argentina tiene carácter *erga omnes*, esto implica que los beneficios negociados colectivamente alcanzan a todos los trabajadores (afiliados o no) que se desempeñen en las actividades económicas cuyo ámbito de representación se encuentra en la órbita de un determinado CCT (Art. 8 de la Ley N° 14.250; Abós, 1983,1989; Senén González, *et al*, 2009).

⁵ Dato estimado en función de la información suministrada por el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), tomando como referencia a las personas que hayan optado por la Obra Social de Conductores, Camioneros y Personal del Transporte Automotor de Cargas o la de Choferes de Camiones. Este recorte metodológico se debe a que otras fuentes de información abarcan sectores de actividad más amplios impidiendo ver, cuantitativamente, la cantidad real de trabajadores que nuclea *Camioneros*.

⁶ El módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del MTEySS (<http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/eil/index.asp>); la DNAS-MTEySS y algunas fuentes periodísticas (Diario La Nación, 15/07/2007 y Revista El Aromo n° 47, 2009; Diario Ámbito Financiero, 16/9/11; Clarín, 16/9/11; Pagina /12, 20/9/11).

dores atraviesa distintas sub-ramas económicas que abarcan prácticamente la totalidad de la cadena de prestación de servicios de transporte y distribución de productos o recolección de desperdicios de distinta índole. Esta *transversalidad* en la representación de intereses colectivos se debe a dos factores, uno económico, vinculado a los cambios producidos en el sistema productivo de nuestro país; y desde lo institucional, a la incorporación de la palabra *logística* en la denominación de la Federación y del Sindicato CABA-Bs. As. No obstante esta complejidad que supone dicha transversalidad en la representación de intereses colectivos, a priori disímiles, la estructura de este sindicato, sin dejar de ser centralizada y verticalista, favorece la interlocución entre base y cúpula gracias a su organización por (sub) ramas de actividad (rama recolección, rama caudales, rama correos, etc.). Sin dudas, estas características le han permitido a Camioneros ampliar su base de representación no solo en relación al alcance de la cobertura de la negociación colectiva sino también en el aumento de afiliados disputados a otros gremios. Consecuentemente, creemos que esta expansión de Camioneros a lo largo de distintas sub-ramas de actividad genera el desafío de hacer frente a las demandas de los nuevos afiliados, las cuales pueden afrontarse gracias al ingreso de nuevos recursos materiales vía los aportes solidarios y las cuotas de afiliación sindical de los trabajadores.

Los recursos de poder y capacidades de los sindicatos. Una aproximación teórica

Muchas veces se utiliza el término *poder sindical* sin precisar cuáles son sus implicancias. La primera definición de *poder* posibilita asociarlo con un concepto relacional a partir del cual un determinado actor puede inducir a otro a efectuar una acción que no aceptaría bajo otras condiciones. No obstante, el poder no necesariamente hace referencia a una relación coercitiva y/o de presión, sino que también puede existir un intercambio o incluso persuasión. Así, el consenso también puede darse en un contexto de ejercicio del poder, en forma encubierta a través de mecanismos que se desconocen pero que son efectivos a la hora de persuadir al otro (Robinson, 2000).

Teniendo presente esta conceptualización del poder, retomamos algunas reflexiones de distintos autores sobre el poder de negociación de los sindicatos surgidas en los años noventa en el marco de la globalización (Levesque y Murray, 2004; Silver, 2005) y el neoliberalismo (Robinson, 2000; Bensusán, 2000).

Sobre el primer tema, la reflexión de Silver (2005) pone énfasis en observar si estamos asistiendo o no a una reconfiguración de la clase obrera frente a la dinámica cíclica del capitalismo histórico. Para ello, la autora distingue entre *poder asociativo* y *poder estructural* de los trabajadores. El *poder asociativo* hace referencia a la capacidad de organización (ya sea a través de un sindicato o de

un partido político); mientras que el *poder estructural* señala la capacidad de influencia de los sindicatos en el sistema económico.

Respecto al *poder estructural* de los sindicatos Silver (2005) sostiene que puede tornarse estratégico dependiendo del sector económico en el cual un determinado sindicato represente trabajadores. La autora subdivide este tipo de poder en *poder de negociación en el mercado de trabajo*, que se deriva del manejo de la oferta y demanda de la fuerza de trabajo; y el *poder de negociación en el lugar de trabajo*, que se refiere a la situación estratégica que puede poseer un colectivo de trabajadores a la hora de negociar con los empresarios de un sector industrial o de servicios clave para la economía de determinado país o región. Respecto a esta categoría de análisis, por cuestiones idiomáticas y de aplicabilidad del concepto a los sindicatos en nuestro país, hemos decidido referirnos a ella como *poder de disrupción en el sector económico (de representación colectiva)*. Con esto, Silver (2005:15) entiende que los sindicatos tienen mayor o menor capacidad de negociación/presión y disrupción (*capacity of disrupt the entire economy*) de la cadena productiva (o de prestación de servicios) “hacia arriba” y “hacia abajo” de acuerdo al sector económico al que pertenezcan los trabajadores que representan. Los sectores que menciona como tales son: el agroexportador y los servicios de transporte tales como puertos, trenes, aeropuertos, entre otros.

Por su parte, al referirse al impacto de la globalización, Levesque y Murray (2004) señalan que los recursos que los sindicatos tienen para fortalecer su poder son de tres tipos: capacidad estratégica, capacidad de acción y las redes externas que hayan podido consolidar con otros actores sociales.

En relación al impacto del neoliberalismo sobre los sindicatos, tanto Robinson (2000) –en su análisis en EE. UU. y Canadá– como Bensusán (2000) –en México– establecen cuatro fuentes o recursos de poder: compromiso de los trabajadores; recursos materiales; amplitud y cantidad de trabajadores que representan, a lo cual suman las redes políticas que puedan establecer con otros actores sociales (tales como partidos políticos, movimientos sociales, intelectuales, proyección del sindicato a nivel internacional, etcétera) y la estructura institucional. A estos recursos los vinculan con cuatro tipos de capacidades: de movilización, de coordinación, estratégica y discursiva.

Tanto Robinson (2000) como Levesque y Murray (2004) sostienen que estas capacidades pueden convertirse en recursos de poder, a la hora de negociar con los restantes actores de las relaciones laborales (Estado y empresarios), en tanto el sindicato en cuestión pueda utilizarlos estratégicamente aumentando su capacidad de presión. Respecto a esta última categoría, Frege y Kelly (2003) consideran que es observable a partir de tres factores: la capacidad política, el acceso a los medios de comunicación y el manejo de la agenda política. Es decir, cómo los sindicatos construyen poder a través de alianzas y/o coaliciones con el Estado; cómo transmiten sus demandas e influyen en la opinión pública; y, ligado a lo anterior, cómo instalan ciertos debates para influenciar la toma de decisiones del gobierno (Senén González y Medwid, 2007).

Por otro lado, la *estructura de oportunidades políticas y económicas* en las que los sindicatos deben desenvolverse se asocia a los recursos y capacidades. Entendemos como *oportunidades políticas* a la apertura de determinadas dimensiones y/o la generación de algunas circunstancias a partir de las cuales el entorno político alienta o no la acción colectiva de ciertos grupos (Tarrow, 1997), y *económicas* a aquellas que les permiten a los sindicatos influir en la toma de decisiones respecto a las medidas que inciden en la vida de los trabajadores (Bensusán, 2000; Silver, 2005); para ello, los sindicatos deberán establecer metas que les permitan manejar ciertos factores de la negociación en la arena política y económica.

La bibliografía analizada en esta sección subraya que la posibilidad de que los sindicatos logren sus metas de representación en pos de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores está vinculada a sus *recursos poder*. Estos, a su vez, provienen principalmente de sus *capacidades* para utilizarlos y desplegarlos de forma tal que les permitan modificar y/o mejorar las relaciones con los restantes actores de las relaciones laborales. Asimismo, entendemos que el despliegue de esos recursos y capacidades estará influenciado por la *estructura de oportunidades políticas y económicas* del contexto.

En base a lo anterior, analizaremos con mayor profundidad las capacidades de *coordinación y movilización* para luego poder caracterizar los conflictos protagonizados por Camioneros en el periodo analizado.

La capacidad de movilización y coordinación de los sindicatos

De acuerdo a lo reseñado por Robinson (2000) la capacidad de *movilización* les permite a los sindicatos activar a sus miembros para lograr alcanzar sus objetivos, pero también, puede incluir el hecho de hacer partícipe de sus demandas al público en general. Esta capacidad puede medirse por el *tiempo* que los miembros dedican a este tipo de actividades pero también por el *tipo de acciones* que están dispuestos a emprender para que sus reclamos sean oídos. En forma articulada a la *movilización*, la capacidad de *coordinación* les posibilita a los sindicatos organizar sus acciones. Esto puede darse tanto en un nivel *vertical*, es decir promover la acción colectiva en forma conjunta a través de los distintos niveles de la organización sindical (local, nacional o internacional); u *horizontal*, esto es aunar esfuerzos con otros sindicatos (tengan o no una organización a nivel nacional que los apoye) a fin de llevar adelante sus demandas o acciones en forma conjunta.

Para profundizar nuestro análisis sobre estas capacidades, tomamos también la propuesta teórica y metodológica de Shorter y Tilly (1985) que nos permitió observar⁷, según la variación del número de huelguistas por huelga y la canti-

⁷ Cabe aclarar, que el estudio de estos autores se plantea en el largo plazo, mientras que nuestro periodo de análisis es de corto plazo, por lo que no podríamos hablar de una transformación

dad de jornadas no trabajadas, la magnitud, la frecuencia y el alcance de una determinada huelga⁸.

Estos autores sostienen que cómo se utilice la huelga y la frecuencia con que se lo haga varía de acuerdo a cada país y época en que se la analice. Asimismo, estará íntimamente ligada a los acuerdos existentes entre los líderes sindicales y aquellos que ejercen el poder desde el Estado.

En esa dirección, esos autores señalan que la huelga a lo largo de los dos últimos siglos se ha transformado en un arma política. Para ellos, los intereses de carácter económico sólo pueden expresarse en tanto estén mediatizados por una institución que viabilice la organización y coordinación de la acción colectiva⁹. A su vez, la presencia de esas organizaciones impulsa la lucha por el poder político convirtiendo a la huelga en el mecanismo privilegiado para tal fin.

Entonces, de acuerdo a lo señalado, la organización obrera es uno de los componentes claves en el desarrollo del conflicto. La aparición de sindicatos centralizados con cierta coordinación y administración de la acción colectiva, favoreció la extensión y dimensión respecto al alcance del conflicto. En tal sentido, Shorter y Tilly entienden que el tipo de tecnología industrial y la forma que adopte la organización sindical determinan las características de movilización de los trabajadores.

Por ello, uno de los modelos de movilización que proponen, es el “artesanal”. Este combina un alcance geográfico limitado, con una alta participación de los trabajadores a través de sindicatos que promueve una concientización clara respecto a la solidaridad ocupacional. Según su interpretación de la fase de huelgas desplegada durante la segunda posguerra, este modelo moviliza a trabajadores profesionales cualificados pertenecientes al sector científico. En tal sentido, sostienen que si esto es válido, habría un enorme cambio estructural del conflicto cuyo origen sería el cambio tecnológico.

El otro modelo de movilización propuesto por Shorter y Tilly (*Ibid.*), denominado “industrial”, combina un mayor alcance territorial, pero con menor participación a nivel de planta, sin que necesariamente exista una clara iden-

de la huelga en el mismo sentido que esos autores lo hicieron. Sin embargo, los indicadores que utilizaron nos permiten tener un primer acercamiento a la configuración de los conflictos y el tipo de movilización y coordinación de Camioneros. En este sentido, intentaremos describir y establecer un “modelo de movilización” a partir de los datos analizados.

⁸ Siguiendo a Shorter y Tilly (1985), entenderemos por *huelga* a la acción colectiva a través de la cual los trabajadores retienen su fuerza de trabajo o los servicios que prestan. Sin embargo, en nuestro estudio analizaremos no solo huelgas sino *conflictos laborales*. Se entenderá por tales a la serie de hechos llevados a cabo por un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar reivindicaciones laborales (TOE, 2007). Según esta definición, un *conflicto laboral* puede incluir distintas acciones colectivas como huelgas, marchas, bloqueos, movilizaciones, etcétera.

⁹ Para Shorter y Tilly (1985:28) la acción colectiva “consiste en la aplicación de algunos recursos mancomunados de una parte de la población en beneficio de los objetivos comunes de la misma”.

tificación desde lo profesional, sino que se sigue lo que los ideólogos de las centrales sindicales proponen. En otros términos, las bases, en este modelo de movilización, estarían más distanciadas de la cúpula.

En resumen, Shorter y Tilly (1985), plantean que la huelga, en tanto acción colectiva, es un arma política ligada a las negociaciones e intercambios existentes entre los líderes sindicales y aquellos que ejercen el poder desde el Estado. A su vez, los autores entienden que para que la huelga sea usada en esos términos serán las organizaciones sindicales formalmente establecidas las que viabilicen su éxito. Veremos qué sucede con nuestro caso de estudio.

Para sistematizar lo expuesto hasta aquí, presentamos a continuación un cuadro (nº 2) en el que se plasmó esta construcción conceptual entre recursos de poder y las capacidades para construirlos.

Cuadro nº 2: Recursos de poder sindical y capacidades de los sindicatos para construirlos.

Autores Recursos/ Capacidades	Shorter y Tilly (1985)	Robinson (2000) Bensusán (2000)	Levesque y Murray (2004)	Silver (2005)	Frege y Kelly (2003)
Recursos de poder	*Organización Obrera centralizada 	*Compromiso/Identificación Trabajadores – Sindicato *Estructura interna del sindicato *Amplitud y cantidad de trabajadores que representa *Redes políticas y relación con otros actores sociales *Recursos materiales	*Solidaridad interna *Solidaridad externa	*Poder asociativo *Poder estructural	
Capacidades para fortalecer e implementar esos recursos de poder	*Coordinación y organización de la acción colectiva. * Modelo de movilización artesanal y/o industrial	*Capacidad de movilización *Capacidad de coordinación (horizontal o vertical) *Capacidad estratégica *Capacidad discursiva	*Capacidad de acción *Relaciones con otros actores sociales. *Capacidad estratégica	*Poder de negociación en el mercado laboral. *Poder de negociación según sector económico	*Capacidad de presión/ negociación

ESTRUCTURA DE OPORTUNIDADES POLÍTICAS Y ECONÓMICAS

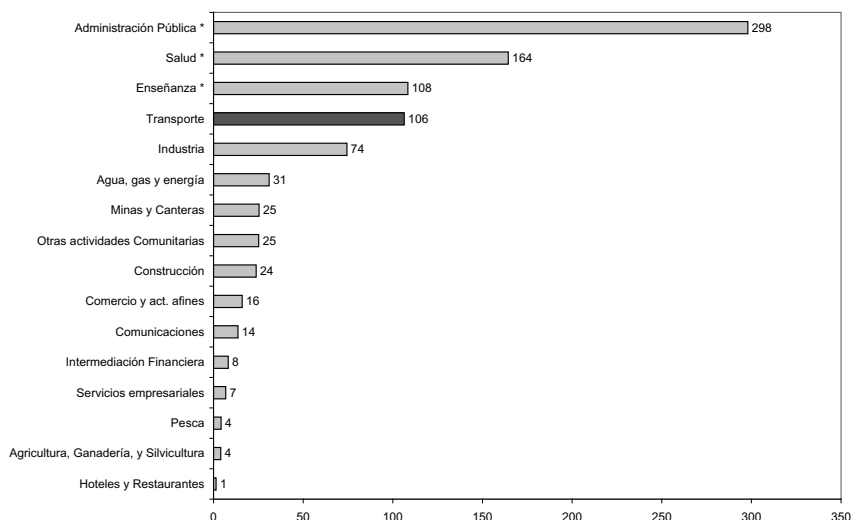
Fuente: Elaboración propia en base a los autores citados.

Camioneros: presentación de los datos sobre conflictos laborales 2006-2010

En este apartado nos proponemos estudiar los conflictos laborales desplegados por *Camioneros* con el fin de dilucidar cuál es la capacidad de movilización de este actor a partir del análisis, principalmente, de la duración de los conflictos y la cantidad de trabajadores que participan de ellos. A tales efectos, hemos tomado como referencia los datos suministrados por la base de conflictos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del MTEySS iniciada en 2006.¹⁰ En tal sentido, el recorte temporal de nuestro análisis se ajusta a la disponibilidad de esos datos.

Comenzamos nuestro estudio analizando la cantidad de conflictos con paro del sector transporte -dentro del cual se encuentra Camioneros- respecto de otros sectores económicos. Observamos que no es uno de los sectores que más conflictos ha sostenido entre 2006 y 2010. De hecho, durante dicho periodo se encuentra en cuarto lugar, con un promedio anual de 106 conflictos con paro, precedido por la Administración Pública (298), la Salud (164) y la Enseñanza (108) (Grafico N° 2).

Grafico N° 2: Promedio anual de conflictos laborales con paro, según actividad económica. 2006-2010

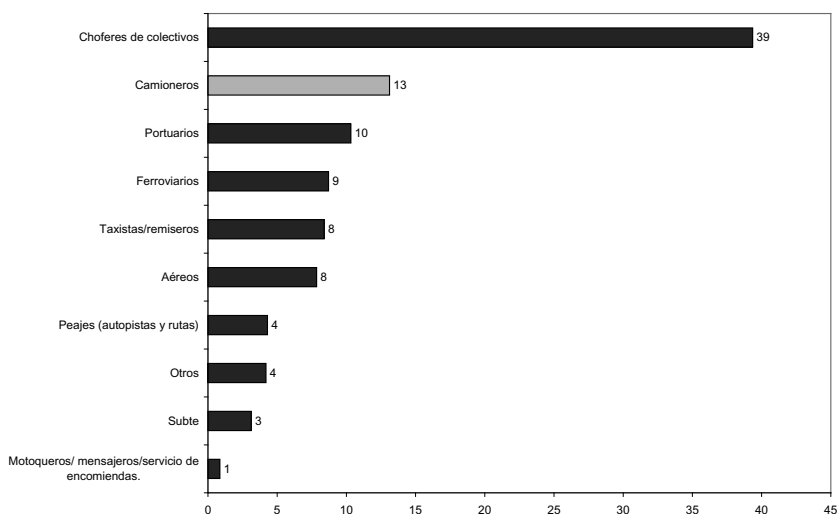


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DERT-SSPTyEL-MTEySS

¹⁰ Para consultar su metodología véase: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas>, como así también TOE, 2007. Agradecemos los datos y aportes del equipo de *Conflictos Laborales* de la DERT-SSPTyEL-MTEySS coordinado por R. Spaltenberg, en especial a la Lucila Baldi.

En sintonía con lo anterior, si se analiza el mismo indicador al interior de la rama *transporte*, también se observa que Camioneros (con el 13% de los conflictos laborales del período) no está entre los sindicatos que más conflictos ha protagonizado, sino que lo preceden los Choferes de colectivos (39%) (Grafico N° 3).

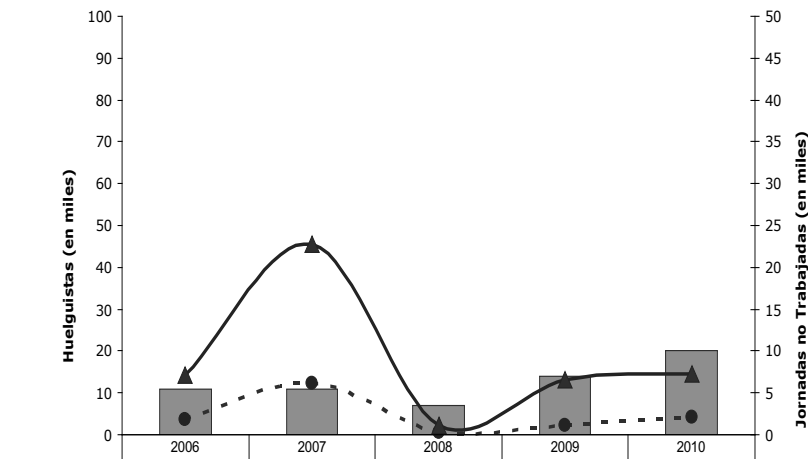
Grafico N° 3: Total de conflictos laborales acumulados del Sector Transporte. 2006-2010. En %



Fuente: Elaboración propia en base a datos DERT-SSPTyEL-MTEySS

Continuando nuestro análisis, al enfocarnos en los conflictos desarrollados específicamente por los Camioneros del transporte automotor de cargas, se observa que durante 2006-2010 la cantidad de conflictos laborales desplegados ha sido relativamente estable, aunque durante la crisis económica mundial de 2008, y tras las elecciones presidenciales de 2007, se observa un declive en la cantidad de reclamos (7 conflictos); mientras que hacia 2010 (es decir, a la salida de esos procesos) hay un repunte en la cantidad de conflictos llevados a adelante por ese actor (20 conflictos) (Gráfico N° 4).

Gráfico n° 4: Cantidad de huelguistas, jornadas no trabajadas y conflictos con paro en Camioneros del Transporte Automotor de Cargas. 2006-2010.



Fuente: DERT-SSPTyEL-MTEySS

Por su parte, la evolución de la cantidad de huelguistas, esto es, la cantidad de trabajadores que participan en los conflictos laborales de Camioneros, muestra cierta fluctuación a lo largo del período. Esto se evidencia por el crecimiento tanto en la participación de huelguistas como en las jornadas individuales no trabajadas en 2007 y por la disminución de la cantidad de huelguistas en 2008.

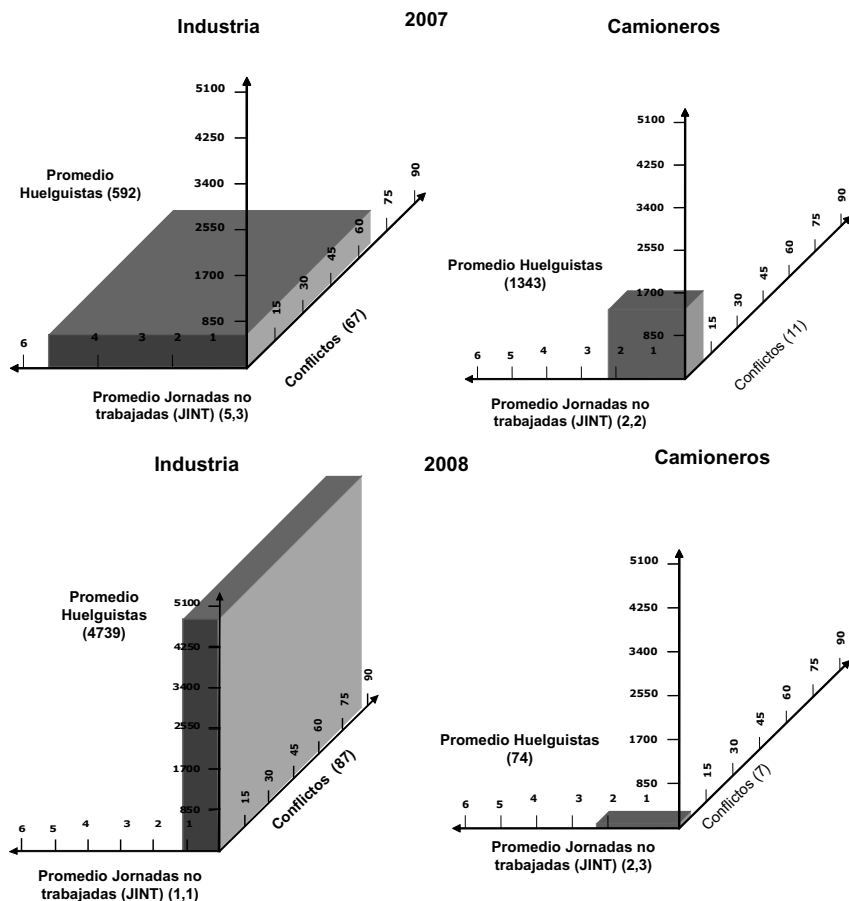
Durante 2007 se produjeron la misma cantidad de conflictos que en 2006 (11), sin embargo, en 2007 se movilizaron 12.270 huelguistas, mientras que en 2006, lo hicieron sólo 3560 (30% más). Este incremento no se debe a una huelga general del transporte ni mucho menos, sino que se explica por dos conflictos puntuales. Uno, implicó a 3500 trabajadores de las distribuidoras de aguas y gaseosas vinculadas a las empresas Quilmes y Pepsi (en reclamo del pago de salarios atrasados), y el otro a casi 4000 trabajadores de empresas de caudales (que reclamaban el incremento de la seguridad en el transporte de valores). Ambos conflictos se desplegaron a nivel nacional.

En cambio, en 2008 la disminución en la cantidad de huelguistas puede encontrarse en la amenaza de la repercusión de la crisis económica mundial en nuestro país. Eso desalentó la demanda del sindicato frente a un posible cambio en la estructura de oportunidades económicas que alterarían las condiciones de crecimiento de los años anteriores.

En lo que respecta a jornadas individuales no trabajadas, en el gráfico se observa que la tendencia de dicha variable acompaña la fluctuación evidenciada en la cantidad de huelguistas. Sólo hacia el final del período notamos cierta estabilidad en los indicadores analizados hasta aquí.

Frente a los datos analizados nos planteamos contrastar la cantidad promedio de jornadas no trabajadas por huelguista y de huelguistas por conflicto entre Camioneros y el sector industrial, con el fin de observar la magnitud y configuración que adquieren los conflictos en ambos grupos. A tales efectos, tomamos como años testigos el 2007 y el 2008. En el primer caso, se evidencia la mayor cantidad de trabajadores que participan de los conflictos que afrontó Camioneros entre 2006 - 2010 y en el segundo, es el año en que se registró mayor cantidad de huelguistas en el sector industrial (Gráfico N° 5).

Gráfico N° 5: Comparación de promedios anuales de jornadas individuales no trabajadas y cantidad de huelguistas de los conflictos con paro entre el sector industrial y Camioneros. 2007 y 2008.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DERT-SSPTyEL-MTEySS

Lo que observamos durante el año 2007 fue que si bien la capacidad de movilización y participación de trabajadores en los conflictos protagonizados

por Camioneros es significativa (1343 huelguistas promedio por conflicto), su duración es relativamente corta (2 jornadas por huelguista), si se lo compara con los promedios generales de los conflictos con paro del sector industrial (592 huelguistas promedio por conflicto y 5,3 jornadas por huelguista). Sin embargo, durante 2008, frente a la crisis económica internacional, la configuración de los conflictos desarrollados por Camioneros presenta otras características. La cantidad promedio de huelguistas por conflicto disminuye notablemente (74) pero las jornadas no trabajadas se mantienen (2,3) mientras que en el sector industrial aumentan los huelguistas por conflicto (4739) aunque las jornadas no trabajadas por huelguista disminuyen (1,1).

De acuerdo a los datos analizados inferimos que los conflictos en Camioneros acompañan el ciclo económico y frente a la crisis disminuyó la cantidad de conflictos junto a los demás indicadores de conflictividad como la cantidad de huelguistas por conflicto. Sin embargo, la cantidad de jornadas no trabajadas se mantuvo estable.

Asimismo, esto nos muestra que la visibilidad y/o relevancia pública y mediática, en tanto capacidad de presión del sindicato (Frege y Kelly, 2003), que adquieren los conflictos de Camioneros¹¹, no se explica solamente desde el análisis cuantitativo. Creemos que existen otros factores que están mediando en la importancia que alcanzan dichos conflictos. Es decir, ni el promedio de huelguistas por conflicto ni el de jornadas individuales no trabajadas, como tampoco la cantidad de conflictos con paro protagonizados por Camioneros justifican, por sí solos, su visibilidad. A nuestro juicio, es la amenaza *virtual y/o potencial* de las demandas de corte de la cadena de abastecimiento de actividades ligadas a la prestación de servicios de transporte, distribución de productos o recolección de desperdicios, lo que incrementa el *poder de disrupción en el sector económico* (Silver, 2005) de Camioneros, a la vez que fortalece su capacidad de *presión/negociación* (Frege y Kelly, 2003) sobre los restantes actores de las relaciones laborales (Estado y empresarios).

A su vez, no sólo adquiere importancia lo que podría llegar a implicar una huelga general en los sectores donde el sindicato representa trabajadores -que para el período de referencia no se ha registrado ninguna, aunque sí algunas amenazas- sino que al interior de cada sub-rama de actividad (como en el caso del conflicto en la sub-rama de transporte de caudales) o en un conjunto de empresas del sector (como evidenciamos en el caso de las distribuidoras de bebidas de las empresas Quilmes y Pepsi), los conflictos "*parciales*" cobran relevancia por sí solos. Es decir, si sólo la cantidad promedio de huelguistas prácticamente se triplicó como resultado de esos conflictos, esto señala el al-

¹¹ Esto se evidencia a partir de la cobertura de los medios de comunicación de los conflictos de Camioneros en los que asiduamente se publican noticias sobre el gremio. Fuentes relevadas: Clarín (etiqueta *Camioneros*), La Nación (Tags *Camioneros*), Página 12, El Cronista Comercial y Ámbito Financiero. También un trabajo sobre el tratamiento de los medios del discurso del sindicato puede verse en Coscia, 2007 y 2011.

cance y las implicancias que estos adquieren al interior del sector transporte en nuestro país (Silver, 2005; Pontoni, 2011 a, b).

En síntesis, en lo que se refiere al análisis de los datos expuestos podemos decir que: en primer lugar, la cantidad de conflictos laborales tuvo algunas oscilaciones durante el periodo, con una importante participación de los trabajadores. En segundo lugar, durante 2007 se registró un pico en la cantidad de huelguistas y jornadas individuales no trabajadas, lo cual nos llevó a pensar sobre la especial relevancia que adquiere el conflicto en el sector transporte; no tanto en términos cuantitativos (dado que esos incrementos responden tan sólo a dos conflictos puntuales), sino por la potencialidad disruptiva que tiene el transporte en la actividad económica de un determinado país o región (Silver, 2005). Por último, al analizar la cantidad de conflictos con paro desarrollados por Camioneros comprendimos que esa potencialidad del conflicto aumenta si se considera la *transversalidad* en la representación de trabajadores que tiene este actor a lo largo de la cadena de prestación de servicios de transporte y distribución de productos o recolección de desperdicios de distinta índole.

Conclusiones

Este trabajo tuvo por objetivo continuar profundizando nuestro análisis (Pontoni, 2011 a, b y c) a través de la caracterización de los conflictos protagonizados por Camioneros en el marco de la estructura de oportunidades políticas y económicas abierta en nuestro país a partir de la post Convertibilidad. Concretamente, nos interesó saber cuál ha sido la capacidad de movilización y coordinación de este actor, tomando como referencia el análisis del conflicto.

Parte del marco conceptual propuesto nos permitió estudiar cómo los sindicatos, para poder materializar sus objetivos de representación, deben fortalecer tanto sus *recursos de poder* como sus distintas *capacidades* (estratégica, discursiva, de movilización, de coordinación, entre otras) a la hora de modificar y/o mejorar sus relaciones con los restantes actores de las relaciones laborales (Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Frege y Kelly, 2003; Levesque y Murray, 2004; Silver, 2005).

Interpretamos que la *capacidad de movilización y coordinación* que posean los sindicatos va a estar íntimamente ligada a la estructura de oportunidades políticas y económicas del contexto (Tarrow, 1997) como así también a la organización y estructura del sindicato (Shorter y Tilly, 1985).

En tal sentido, los resultados de los datos que hemos analizado indican que tres años después de iniciados los cambios políticos y económicos en Argentina a partir de 2003, Camioneros supo aprovechar por un lado la recuperación económica experimentada en nuestro país durante esos años, producto de un crecimiento sostenido de actividad y un tipo de cambio competitivo que impulsó

la demanda laboral en el sector formal¹² (Palomino y Trajtemberg, 2006); y por otro lado, los espacios de diálogo tripartito abiertos por los gobiernos del Dr. Kirchner (2003-2007) y la Dra. Fernández de Kirchner (2007-2011) para discutir salarios y condiciones de trabajo, dando lugar a una mayor participación de los sindicatos, empresas y el Estado en el ámbito de las relaciones laborales (RRL) de nuestro país e impulsando la negociación colectiva, la reaparición de los conflictos laborales desplazando a los sociales y el incremento de la afiliación sindical (Senén González, et al., 2009).

En efecto, observamos que durante ese período el sindicato ha utilizado el conflicto como arma política (Shorter y Tilly, 1985) lo que le permitió negociar tanto con empresarios como con el Estado distintos aspectos vinculados a lo laboral y también a lo sectorial, valiéndose de su *poder de disrupción en el sector económico* (Silver, 2005) dada la centralidad que adquiere el transporte en la estructura económica de nuestro país (Pontoni, 2011a).

Por lo señalado, nuestro análisis nos permite decir que el peso público-político de los conflictos de Camioneros no se explica tan solo por su *capacidad de movilización y coordinación* sino que esas capacidades se potencian debido a su *transversalidad* en la representación de trabajadores de distintas sub-ramas de actividad económica ligadas al transporte y distribución de productos así como recolección de residuos. Como señaláramos en la primera parte de nuestro trabajo, este actor representa, además del transporte de cargas automotor, a otras 13 sub-ramas de actividad entre las que se encuentran: el transporte de correspondencia (correos privados), el de caudales, la recolección de residuos, los operadores logísticos y la distribución de aguas y gaseosas, entre otras actividades.

Teniendo en cuenta tanto las características que adquieren los conflictos desarrollados por Camioneros como los rasgos propios en cuanto al alcance de su representación y organización interna, podemos decir que de acuerdo a los modelos de movilización propuestos por Shorter y Tilly (1985), este actor ha configurado un esquema que combina aspectos del modelo “artesanal” (mayor participación y solidaridad ocupacional entre los trabajadores) y del “industrial” (mayor alcance territorial).

En suma, los datos presentados y analizados, nos permiten concluir que la considerable capacidad de *movilización y coordinación* de Camioneros acompaña las fluctuaciones del ciclo económico (gráfico n° 5). No obstante, su *transversalidad* en la *representación* de trabajadores pertenecientes a distintas ramas de actividad económica, lo fortalecen en términos de *poder de disrupción en el sector económico* (Silver, 2005) y consecuentemente, en su capacidad de *presión/negociación* (Frege y Kelly, 2003) dentro del sistema de relaciones laborales argentino.

¹² La tasa de empleo no registrado disminuyó del 38% en 2002 al 35% en 2011 (BEL-MTEySS).

BIBLIOGRAFÍA

- Abós, A. (1983). La columna vertebral. Serie Sindicatos y Peronismo. Bs. As., Argentina: Ed. Legasa.
- Abós, A. (1989). El modelo sindical argentino, autonomía y Estado. Bs. As. Argentina: Fundación Friedrich Ebert.
- Argumedo, A. (2009). Peronismo o pejotismo. En Página 12. [en línea]. [consulta: 19 de octubre 2009] <<http://www.pagina12.com.ar>>.
- Battistini, O. (2004). Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva (pp. 22-44). En El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores. (Battistini, O., Coord.). Bs. As.: Prometeo.
- Bensusán, G. (2000). El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos. [en línea]. [consulta: 10 de octubre 2010]. < lasa.international.pitt.edu/Lasa2000/Bensusan.PDF >
- Centro Tecnológico de Transporte, Tránsito y Seguridad, Universidad Tecnológica Nacional (C3T-UTN), (2007). El Transporte Automotor de Cargas en la Argentina. Secretaría de Extensión Universitaria, Universidad Tecnológica Nacional, [en línea], publicado en Mayo de 2007 [fecha de consulta: 18/05/2010]. Disponible en <http://www.edutecne.utn.edu.ar/transporte/transporte-carga.html>
- Coscia, V. (2007). La construcción de víctimas y victimarios. Conflictos gremiales en medios masivos. Ponencia presentada en el 8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, organizado por Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo ASET, Buenos Aires.
- Coscia, V. (2011). Conflictos de encuadramiento: representaciones mediáticas de la oposición Moyano-Cavalieri. Ponencia presentada en el 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, organizado por Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo ASET, Buenos Aires.
- Etchemendy, S. (2011). “El retorno del gigante. Resurgimiento, con ventajas y vicios, del modelo gremial argentino”. En Le Monde Diplomatique, N° 142, 4-5, Abril 2011.
- Frege, C. y J. Kelly (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. European Journal of Industrial Relations. 9, n° 1, 7-24. London: Sage Pubs.

- Ghigliani, P. (2009). Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas. En *Conflicto Social*, Revista del Programa de Investigaciones sobre Conflicto Social, Instituto de Investigaciones Gino Germani - Facultad de Ciencias Sociales – UBA, Año 2. N° 2, [en línea] [consulta: 18 de febrero 2011] <http://www.iigg.fsoc.uba.ar/conflictosocial/revista>
- Lévesque, C. y Murray, G. (2004). El poder sindical en la economía mundial. [en línea]. [consulta: 15 de febrero 2011]. <<http://www.mrafundazioa.org>>.
- Martorelli, P. (s/f), “Argentina sobre rieles”, Informe del Instituto Argentino de Ferrocarriles (IAF).
- Palomino, H.; Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina (pp.47-68). En *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3, Julio - diciembre 2006. Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social, Bs. As. Argentina.
- Pontoni, G. (2011 a). El poder al volante: relaciones laborales en el sector transporte automotor de cargas en la post Convertibilidad. [en línea]. [consulta: 11 de marzo 2011]. http://www.utn.edu.ar/secretarias/extension/c3t_poder_al_volante.utn
- Pontoni, G. (2011 b). Estrategias sindicales a partir de la construcción de identidad y compromiso de los trabajadores. El caso “Camioneros” en la post-convertibilidad. Ponencia presentada en el 10° Congreso ASET, 03 al 05 de agosto 2011. Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/10/contenido.htm>
- Pontoni, G. (2011 c). Estrategia sindical en los conflictos del transporte automotor de cargas (TAC). El caso “Camioneros” 2006-2010. Ponencia presentada en las IX Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. 08 al 12 agosto 2011. Disponible en: http://www.jornadassocio.sociales.uba.ar/data/pdf/mesa36/M36_Gabriela_A._Pontoni.pdf
- Robinson, I. (2000). Union strategic responses to neoliberal restructuring, Canada and United States, 1979-2000. [en línea]. [consulta: 10 de octubre 2010]. <lasa.international.pitt.edu/Lasa2000/Robinson.pdf>
- Senén González, C. y Medwid, B. (2007). Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina post-devaluación: el caso del sector aceitero (pp. 207-231). En *Estados y sindicatos en perspectiva Latinoamericana*. (Fernández, A., Ed.). Bs. As.: Prometeo.
- Senén González, C.; Trajtemberg, D., Medwid, B. (2009). La negociación colectiva en la Argentina 1991-2007 (pp.117-140). En *Trabajo y relaciones*

- laborales en Argentina, sector formal e informal. Senén Gonzalez, C. y Schettini, P. (Comps.). Bs. As., Argentina: Prometeo-UNLaM.
- Senén González, C.; Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET), 14, N° 22, 5-32. Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo.
- Silver, B. (2005). Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870. Capítulos 1 a 4. Madrid: Akal.
- Tarrow, S. (1997). El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política. Madrid: Alianza Editorial.
- Shorter, E.; Tilly, Ch. (1985) [1974]. Las huelgas en Francia 1830-1968. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- TOE (2007), “Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007”. Trabajo, Ocupación y Empleo (TOE), Serie de Estudios 7, Noviembre 2007, (17-35). Bs. As., Argentina: SSPTyEL, MTEySS.

Bibliografía normativa

- Ley Nacional N° 23.551; “Ley de Asociaciones Sindicales” (LAS); 23 de marzo de 1988; 22 de abril de 1988; y su Decreto Reglamentario 467/1988; 14 de abril de 1988; 22 de abril de 1988.
- Ley Nacional N° 14.250; “Convenios colectivo de trabajo”; 29 de septiembre de 1953; 20 de octubre de 1953.
- Convenio Colectivo de Trabajo N° 40; 26 de diciembre de 1988; Homologado 24 de enero de 1989.

Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un apunte regional sobre el sector de call centers en Argentina

Andrea Del Bono*
María Noel Bulloni**

Introducción

El análisis que presentamos en este texto se enmarca en la evolución reciente de nuestro país, signada por la configuración de un nuevo patrón de crecimiento que no solo supuso importantes modificaciones en el contexto económico-productivo, sino también un cambio de época en lo referente al marco político-institucional de las relaciones laborales. A partir de 2003, es destacable el cambio del rol del Estado en tanto coordinador de la negociación colectiva (pautando incrementos salariales a través de distintos institutos laborales) y en tanto agente de contralor (tomando diversas medidas de inspección y control de las condiciones de trabajo), como así también, el impulso dado a la reorientación de la justicia laboral a través del restablecimiento de algunos de los principios protectorios del trabajo (Palomino, 2007).

Estas mutaciones han coadyuvado a brindar una mayor gravitación al accionar sindical, un hecho que ha quedado reflejado en el sostenido crecimiento de algunos indicadores claves, tales como las negociaciones colectivas, los conflictos laborales (en detrimento de los conflictos sociales predominantes en los años '90) y las tasas de afiliación (Palomino y Trajtemberg, 2007, Trajtemberg et al, 2009, Senén González y Haidar, 2009). El renovado protagonismo de los sindicatos ha sido interpretado, en este contexto, como una de las manifestaciones más evidentes del referido cambio de época. En este marco, la literatura académica se interroga acerca de las implicancias del resurgimiento del actor sindical en el actual escenario.

* Investigadora del CONICET con lugar de trabajo en el CEIL. Profesora Adjunta de Sociología del Trabajo (FAHCE/UNLP). E-mail: adelbono@ceil-conicet.gov.ar

** Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (Facultad de Ciencias Sociales/ UBA), con lugar de trabajo en el CEIL. Auxiliar docente de Sociología General (FAHCE/UNLP). E-mail: mbulloni@ceil-conicet.gov.ar

En este capítulo presentamos algunas reflexiones que se inscriben en el debate sobre la naturaleza y los reales alcances del fenómeno de la revitalización sindical y que se desprenden de una indagación que comprendió a la actividad de los *call centers* y a su dinámica sindical¹. El telón de fondo de nuestra exploración se compone de las políticas de descentralización productiva y de subcontratación laboral que rigen en la actividad (siempre vigentes, más allá de los cambios de rumbo de la economía, en tanto estrategias de ofensiva empresarial), a partir de cuyos alcances es legítimo preguntarse por las estrategias que despliegan los trabajadores y sus organizaciones gremiales para afrontar los retos que las mismas plantean a la actividad sindical.

Específicamente, nuestra atención estará puesta en un sector que en las últimas décadas ha sufrido grandes transformaciones en ese sentido. Como es sabido, el sector de telecomunicaciones ha mutado profundamente en el país y básicamente en el mundo entero, justamente, dinamizado por políticas de privatización y de descentralización. Al respecto, en la década de 1990 se registraron en Argentina cambios institucionales que incidieron directamente en la evolución de dicho sector. La privatización de la operadora estatal (ENTEL) se instrumentó junto con una modificación total de los marcos legales que dejó sentadas las condiciones para la segmentación de la actividad, para el desarrollo de líneas de negocios hasta entonces inexistentes, y para el ingreso de nuevos actores a los mercados respectivos.

En ese plano, uno de los elementos distintivos del proceso privatizador argentino estuvo dado por el carácter unilateral del diseño de las políticas de reestructuración que relegaron de las decisiones a la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA), hasta entonces muy influyente. Asimismo, el debilitamiento sindical se acentuó con la pérdida del monopolio de la representación de los trabajadores del sector cuando, con los nuevos negocios y las obras de modernización, entraron en escena numerosas empresas subcontratistas y nuevos sindicatos como la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) y el Sindicato de Empleados de Comercio (FAECYS) (Walter y Senén González, 2000).

En ese escenario, crecientemente complejo desde el punto de vista de las relaciones laborales, se produjo la ampliación de segmentos estratégicos para las telecomunicaciones con el ingreso de nuevos operadores (Rozas Balbontín, 2005). En la actualidad, el sector de telecomunicaciones trasciende largamente

¹ En términos metodológicos el trabajo investigativo realizado se basó en un exhaustivo análisis de fuentes documentales (prensa periódica, páginas web, boletines electrónicos y bibliografía especializada) y en una serie de entrevistas a informantes clave, a trabajadores de *call centers* y a militantes sindicales y de base. Entre las entrevistas que hicimos en Córdoba a mediados de 2010 y entre las que más utilizamos en este texto se destacan las realizadas a referentes de las nuevas organizaciones de trabajadores de los *call centers* cordobeses: el Sindicato de Teleoperadores, la Asociación de Trabajadores de Centros de Contactos y Afines de Córdoba (ATCCAC), la Coordinadora de Trabajadores de *Call Centers* y empresas de Telefonía Celular (La Coordinadora) y el colectivo *Calls en Lucha*.

su consideración original como un vehículo de transmisión de voz, situación que ha terminado de profundizar la heterogeneización de los actores sindicales involucrados. En este proceso convergen varias circunstancias: el ingreso de nuevos jugadores en nuevas actividades vinculadas con la telefonía, como por ejemplo, en el caso que nos ocupa, las empresas tercerizadoras de servicios de call centers²; la expansión de acuerdos y convenios colectivos diferenciados por empresa, por sindicatos y por región, como por ejemplo, convenios colectivos de telemarketers, de call centers, de locutorios, de cooperativas, etc.; el aumento de la fragmentación sindical debido a la desafiliación de varios sindicatos de la Federación (-FOEESITRA-: Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industrias de las Telecomunicaciones); el desarrollo de varias iniciativas tendientes a crear nuevas instancias de representación para teleoperadores, capaces de reflejar la naturaleza *sui génesis* de la actividad de los trabajadores de call centers; la creación de un nuevo sindicato en Buenos Aires (FOETRA sindicato Buenos Aires) y de una nueva Federación Argentina de Telecomunicaciones (FATEL) (Senén González y Garro, 2008; Del Bono y Henry, 2008).

Las cuestiones que desarrollamos en este capítulo están enmarcadas por este panorama -ciertamente complejo- y se desprenden de un trabajo de investigación en el cual nos concentramos en el análisis de la dinámica sindical desplegada en torno a la expansión de los call centers tercerizados de la ciudad de Córdoba. A nuestro entender, dicha dinámica resulta relevante porque la provincia de Córdoba es líder en el desarrollo de la actividad de los call centers en Argentina y porque en ese contexto, de manera similar al resto del país pero con elementos propios que analizaremos, el hecho de que el encuadramiento de la actividad quedara por fuera de la égida del gremio telefónico desembocó en la proliferación de acciones por re-encuadramiento y de movilizaciones por condiciones de trabajo que revisten características novedosas.

En cuanto a la estructuración de este texto, el capítulo se organiza de la siguiente manera. En un primer momento presentamos algunos lineamientos conceptuales de la literatura sobre revitalización sindical, deteniéndonos en aquellos aspectos que contribuyen a iluminar nuestro caso de estudio. A continuación, nos focalizamos en la cuestión nodal de nuestro trabajo, y analizamos la dinámica sindical en el segmento de call centers tercerizados de la ciudad de Córdoba y reflexionamos sobre la posible existencia de un proceso de revitalización sindical al tiempo que nos preguntamos sobre sus alcances. En este marco, indagamos en las acciones desarrolladas por el sindicato de comercio y en el papel que este ha desempeñado en el ámbito de la negociación colectiva con la firma del primer convenio colectivo específico para la actividad.

² La expansión de la actividad de los call centers se plasmó en nuestro país en la conformación de un sector específico de actividad en el que operan las “empresas tercerizadoras de call y contact centers”, tal es la denominación vigente, con fines estadísticos y de relevamiento sectorial.

A continuación, nos interrogamos acerca de las estrategias desplegadas por el sindicato telefónico en pos del encuadramiento de la actividad de los call centers cordobeses. En este caso, develamos el predominio de prácticas tradicionales que han resultado poco efectivas a la hora de controlar los alcances de las dinámicas de subcontratación y de precarización laboral que imperan en la actividad. Finalmente, analizamos las características de una serie de organizaciones gremiales y de trabajadores de base que militan para ser portavoces de los intereses de los empleados de los call centers cordobeses, enfrentados a la lógica hegemónica del sindicalismo histórico. En este punto, comentamos cómo se plantean sus estrategias, cómo han conseguido visibilidad, y el por qué de los alcances todavía limitados de su accionar. En las conclusiones, cerramos nuestra argumentación sobre el carácter clásico de la dinámica sindical desplegada en torno a la expansión de los call centers cordobeses (reactivación de viejas prácticas sindicales), al tiempo que enfatizamos la existencia de un conjunto de acciones ciertamente renovadas que podrían ser interpretadas en el marco de un proceso de revitalización sindical.

El debate sobre revitalización sindical: notas para la discusión

Existe relativo consenso en la literatura especializada en señalar que las mutaciones políticas, socio-productivas y laborales producidas fundamentalmente en los años '90, han tenido entre sus principales efectos el debilitamiento de las organizaciones sindicales. Este proceso se observa tanto en la pérdida de poder de presión frente a empleadores y gobiernos, como en la menor capacidad de representación y movilización de colectivos de trabajadores cada vez más fragmentados y heterogéneos. La noción de revitalización sindical surge en este contexto para aludir a las acciones y estrategias llevadas adelante por los sindicatos para revertir esta situación y fortalecer sus estructuras. Ahora bien, los estudios desarrollados en el ámbito internacional, más precisamente en los países de capitalismo avanzado (Europa y Estados Unidos), utilizan la misma noción para referirse a procesos distintos. Detenernos sobre esta distinción resulta pertinente, en tanto los análisis concretos serán divergentes según sea la definición adoptada.

Una primera acepción del término, la más difundida quizás, es aquella restringida a las estrategias de carácter innovador llevadas adelante por los sindicatos, teniendo en mente las que fueron desplegadas principalmente en Estados Unidos e Inglaterra, y que dieron impulso a un nuevo sindicalismo, inspirado en los nuevos movimientos sociales. Entre estas estrategias se señalan, por ejemplo, la afiliación de nuevos miembros, el impulso de estructuras sindicales horizontales, la construcción de coaliciones con otras organizaciones, es decir, fórmulas que apuntan a construir un sindicalismo democrático con procesos de movilización participativos y articulados con movimientos sociales

(Heery et al., 2003; Baccaro, et. al., 2003). Por otro lado, encontramos estudios que también recurren a la idea de revitalización para abordar el resurgimiento sindical contemporáneo pero con un sentido más amplio, refiriéndolo a las diversas estrategias (tanto innovadoras como tradicionales) que utilizan los sindicatos de diversos contextos nacionales para fortalecerse desde múltiples planos. Aquí, el listado de estrategias es naturalmente mucho más extenso: afiliación de nuevos miembros y fortalecimiento de la representación en los lugares de trabajo; reestructuración de la organización sindical en pos de su fortalecimiento, de su horizontalidad y de la conquista de mayor peso político; construcción de coaliciones y alianzas con diversas organizaciones de la sociedad civil y la ampliación de la “agenda” de temas -trascendiendo las estrictamente sindicales-; sostenimiento de canales de negociación con los empleadores, estableciendo relaciones de cooperación, para superar las situaciones clásicas de antagonismo; despliegue de acciones políticas orientadas a mejorar la relación de fuerza de los sindicatos de cara a la negociación de leyes laborales y de regulación del mercado de trabajo; fortalecimiento de una red de vínculos internacionales para intercambiar información comparada entre países y regiones con el objetivo de mejorar el poder de negociación a escala global (Fredge y Kelly, 2003; Heery et. al., 2003).

La noción de revitalización sindical construida en este segundo grupo de estudios hace referencia a la existencia de una mayor gravitación del accionar sindical, entendiendo por ello, el despliegue de estrategias diversas que se llevan adelante en función de los recursos disponibles (Senén González y Haidar, 2009). Para este enfoque, las organizaciones sindicales que poseen una posición institucional débil tenderán a la movilización popular, a la organización de afiliados y a la construcción de coaliciones; mientras que aquellas donde la posición política e institucional es más fuerte, se centrarán en la construcción de pactos sociales y en la inserción institucional sin preocuparse demasiado por expandirse o generar cambios hacia el interior de su organización.

En este texto, siguiendo en este punto a Milmanda (2010), hablaremos de resurgimiento sindical para referirnos al conjunto de acciones y estrategias, tanto novedosas como tradicionales, que los sindicatos implementan para fortalecerse (en sintonía con la definición de revitalización sindical más amplia que acabamos de mencionar). Nombraremos como revitalización y/o renovación a la emergencia de acciones que contengan elementos innovadores (se corresponde con la acepción restringida arriba señalada) y como reactivación cuando sólo se actualicen viejas estrategias.

Como es sabido, en Argentina la temática del resurgimiento sindical ha adquirido en los últimos años un interés especial, motivado principalmente por el renovado protagonismo de las organizaciones sindicales en el marco de un contexto macro (económico, político e institucional) que presenta marcadas diferencias con los modelos de crecimiento de sesgo neoliberal imperantes décadas atrás. Retomando elementos del debate internacional, autores locales

señalan en tono crítico que en ninguno de los planos donde se registran procesos de recuperación de poder sindical (conflicto, negociación, etc.) han existido estrategias genuinas de revitalización. Antes bien, lo que prevalecen son prácticas tradicionales (jerárquicas y excluyentes) que se reactivan en el nuevo contexto (Atzeni y Ghigliani, 2008). En tal sentido, Etchemendy y Collier (2007) arrojan luz sobre la temática, señalando que el actual resurgimiento sindical adopta la forma de un neocorporativismo segmentado, caracterizado como un nuevo patrón de negociación tripartito a nivel cupular, que abarca exclusivamente a los trabajadores del sector formal de la economía, cuyo principal protagonista es el sindicalismo tradicional de la CGT que administra la puja distributiva, conquistando aumentos salariales y beneficios organizacionales. En términos amplios, el caso del sindicalismo hegemónico en Argentina sería el de un resurgimiento sindical sin revitalización, donde la preservación y/o recuperación de ciertos recursos institucionales permitieron que la reactivación de viejas prácticas bastasen para fortalecer el accionar sindical, relegando a un segundo plano a la implementación de otro tipo de estrategias más innovadoras orientadas a la democratización de las estructuras sindicales.

En varios sentidos, el caso que nos ocupa se ajusta bastante a esa caracterización, pero no completamente. En lo que a la actividad de los call centers se refiere, la representación de los trabajadores ha sido hegemonizada por un sindicato de viejo cuño, el sindicato de comercio, sin estrategias para el mejoramiento de las condiciones salariales y laborales de los empleados de esta nueva actividad, mientras que el accionar del sindicato telefónico puede interpretarse en términos de repliegue (o de retroceso). Sin embargo, la legitimidad del sindicalismo clásico se relativiza, debido a que en los últimos años los trabajadores de call centers han venido protagonizando movilizaciones y encarando conflictos a partir de la puesta en juego de estrategias relativamente novedosas enfrentadas al sindicato que detenta la representación formal de los trabajadores, resultando de todo ello una dinámica sindical ciertamente compleja y heterogénea.

La gravitación del accionar sindical: ¿revitalización o reactivación de viejas prácticas?

En este apartado analizaremos algunas de las estrategias sindicales desplegadas en torno a los call centers tercerizados³ de la ciudad de Córdoba cuyo

³ Hoy en día las grandes firmas recurren a la estrategia de tercerizar y/o deslocalizar funciones administrativas que requieren de proveedores con cierto nivel de competencias, lo que explica la emergencia de empresas de asistencia empresarial que brindan servicios a terceros y que se especializan en gestionar operaciones empresariales de áreas no estratégicas. Entre los distintos tipos de funciones que se delegan a terceras empresas se diferencian prestaciones más o menos rutinarias, otro grupo de servicios con mayor contenido técnico, y prestaciones más especializadas. En el primer grupo encontramos la recopilación y tratamiento de datos, la administración de reclamos y los servicios básicos de call centers; el telemarketing y la

grado de “efervescencia”, en términos de aumento de la actividad negocial y de la conflictividad en los centros de trabajo, nos llevó a preguntarnos por la existencia de acciones susceptibles de ser explicadas a partir del concepto de revitalización sindical. La cuestión de fondo sería descubrir si el accionar gremial que registramos en el marco de la actividad de los call centers cordobeses da cuenta de un efectivo fortalecimiento del poder real de la representación de los trabajadores del sector y si dicho accionar se traduce en algún tipo de mejora significativa para los trabajadores (por ejemplo, en términos salariales, o en relación con las condiciones de trabajo).

El análisis que proponemos requiere de una visión abarcadora del cuadro completo de las relaciones laborales por lo que hemos considerado pertinente integrar a nuestra reflexión no solo el papel desempeñado por el sindicato que tiene representación sobre la actividad, sino también, de forma complementaria, el rol que han ejercido otros sindicatos y organizaciones de trabajadores que forman parte de la disputa por la representación gremial y de la lucha por la mejora de las condiciones laborales en los call centers cordobeses.

El sindicato de comercio, retrocesos en la negociación colectiva

Durante la última década, a partir de la devaluación monetaria de 2002 y de la generalización de la tendencia de deslocalización transfronteriza de servicios empresariales, se desarrolló rápidamente en Argentina la actividad de los call centers, consolidándose como una actividad económica relativamente nueva en el mercado local. Asimismo, el crecimiento sostenido que registraron las economías latinoamericanas durante los últimos años fue un estímulo para la localización de call centers en la región, gestionados por empresas tercerizadoras y dedicados a atender a clientes del extranjero.

En nuestro país, los trabajadores de call centers se encuentran legalmente encuadrados por el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio (CCT N°130/75). A nuestro entender, este encuadramiento sindical refleja una de las formas concretas en que se manifiesta el retroceso de la capacidad de negociación del trabajo frente a los procesos de privatización y subcontratación del sector local de telecomunicaciones. En algún punto, la evolución de la dinámica sindical del sector de telecomunicaciones explica la situación de los empleados de call centers ya que la atención telefónica a clientes es una de las nuevas actividades emergentes que han quedado encuadradas en otros sindicatos que no son el telefónico y definida, como actividad, en términos borrosos.

asistencia post venta son servicios de mediana complejidad. Es frecuente entonces que los servicios de atención al cliente se subcontraten a una empresa tercerizadora especializada en gestionar las operaciones de call centers y contact center, en el caso argentino esa tendencia se reflejó en el crecimiento explosivo de la actividad de los call centers tercerizados y en la conformación del sector de “empresas tercerizadoras de call centers”. (Del Bono y Henry, 2009).

Según hemos analizado en otra oportunidad, este encuadramiento ha colocado a estos trabajadores en un terreno nebuloso e inespecífico en casi todos los campos: desde la definición de la duración de la jornada, pasando por las modalidades de control y disciplina y la regulación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, hasta las cuestiones salariales (Del Bono, et al., 2010; Del Bono y Henry, 2009). Al respecto, como dejan ver claramente Senén González y Garro (2008), a pesar de que los convenios firmados por los sindicatos telefónicos específicos para la actividad de telemarketing presentan el mayor nivel de descentralización posible (son CCT firmados por sindicatos locales, con una empresa y para un grupo específico de trabajadores)⁴; estos son, sin embargo, notoriamente superiores al centralizado CCT 130/75, firmado por una Federación nacional, la FAECyS (Federación Argentina de Empleados de Comercio). A su vez, debemos señalar que, pese al auge de la negociación colectiva en el país, esta Federación no ha renovado su CCT de 1975 y los acuerdos salariales alcanzados en los últimos años pueden ser juzgados como modestos en relación con los logrados en otros sectores de actividad.

Ésta ha sido la situación de los trabajadores de los call centers cordobeses hasta 2006, año en que el gremio de comercio local -Asociación Gremial de Empleados de Comercio de Córdoba (AGEC), la FAECYS y la Cámara de Empresas de Servicios de Contactos para Terceros (CESCT), firmaron un convenio colectivo de trabajo específico para la actividad de call centers en esta provincia (CCT n° 451/2006), articulado al convenio 130/75. Ahora bien, aunque esta instancia de negociación resulte a simple vista una señal alentadora en términos de resurgimiento de la actividad sindical, lo cierto es que el nuevo convenio no supuso realmente un avance. En cuanto a su contenido, el referido convenio parece hecho “a medida” de las empresas tercerizadoras: no va más allá del convenio marco 130/75 -en lo que se refiere a la definición de la actividad de trabajo de los empleados de call centers-; tampoco conlleva mejoras en las condiciones salariales ni del medio ambiente laboral de los trabajadores, sino más bien, salarios básicos más bajos que el general de la actividad. El convenio incluye además numerosas cláusulas de flexibilidad -horaria, organizativa y salarial- e incluso, establece una cláusula de paz social y auto-composición de conflictos (Senén González y Garro, 2008). Teniendo en cuenta estos parámetros argumentamos, el aumento de la actividad negocial que se plasmó en la firma del nuevo CCT (451/2006) no debe ser interpretado como un signo de fortaleza sindical, sino más bien, como producto de las particulares características de la evolución de los call centers cordobeses y de los actores involucrados en dicha evolución.

Al respecto, debemos señalar que Córdoba es una de las ciudades que lidera el desarrollo y localización de call centers en el país, contando con un tercio

⁴ CCT 538/03 “E”, Telecom Argentina Stet France Telecom S.A. y Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones; y CCT 576/03 “E”, entre FOETRA Sindicato Buenos Aires y Telecom Argentina.

del total de los empleos generados por esta actividad⁵. Este proceso de rápida consolidación responde a un conjunto de variados factores. En primer lugar, cabe destacar que esta provincia fue la primera que en 2002 otorgó beneficios fiscales para captar las inversiones del sector, y la única hasta 2006. A través del decreto provincial 683/2002 y de la sanción de la ley 9232 en 2005, se estableció que las empresas tercerizadoras de call centers contarían con la exención total del pago de impuestos por ingresos brutos, de sellos e inmobiliarios, por diez años. Las empresas que localizan sus operaciones en Córdoba encuentran además de estos incentivos una fuerza de trabajo abundante compuesta por mano de obra con buena formación, en su mayoría jóvenes universitarios.

A estos elementos debemos agregar el “espíritu pionero” del empresariado cordobés, que conformó en la provincia la primera cámara de empresas de call centers del país. Esto ocurrió en 2005 cuando las empresas que lideraban la actividad -Action Line, Apex, Multivoice, Telemercado, Tecnovoz y Promarket-, se nuclearon para conformar la CESCT que tendría de ahí en más un rol clave en la dinámica de las relaciones laborales del sector. En ese momento se estimaba que el sector ya empleaba a unas 10.000 personas y el horizonte de crecimiento era promisorio; las empresas esperaban continuar con la expansión de la actividad y fortalecer el negocio de exportación de servicios. En función de estas metas sectoriales la CESCT buscó consolidar las referidas “ventajas comparativas” y el “buen clima de negocios” para la localización de call centers en Córdoba con la firma del convenio 451/2006. Es destacable, por cierto, que el acuerdo en torno al nuevo convenio colectivo se produjo en un momento álgido de movilización de los trabajadores de los call centers provinciales y de disputa intersindical por el encuadramiento de la actividad.

Según nuestra interpretación, con la firma del CCT 451/2006 las empresas tercerizadoras consiguieron quitar de la agenda sindical el tema de la disputa por el encuadramiento de los trabajadores de los call centers, fortalecer la alianza entre las empresas nucleadas en la cámara y entre ésta y el gobierno provincial, y sellar su acuerdo con el sindicato de comercio. En estos términos, el propio convenio es una muestra clara de la resultante de un juego de fuerzas en el que las empresas tomaron la delantera en la negociación laboral. Una organización sindical como la FAECyS, permeable a las exigencias planteadas por la terciarización y la flexibilización productiva ofrecía a los empresarios “un horizonte de certeza respecto a cómo serían [serán] las relaciones laborales, las

⁵ Durante 2009, el segmento de call centers tercerizados en esta provincia se hallaba conformado por unas dieciocho empresas, contando con unos 20 mil empleos, 30% de los cuales vinculados con el negocio offshore. Entre estas empresas podemos destacar a las tercerizadoras del call centers multinacionales más importantes del país, como Allus Global BPO Center (ex Actionline Córdoba), Atento, Teleperformance y ApexSykes; como así también otras importantes firmas de capitales extranjeros, como Jazzplat (subsidiaria de la compañía telefónica española JazzTel) y nacionales, como el grupo Multivoice y Telemercado.

condiciones y remuneraciones de ahí [aquí] para el futuro”⁶. Por su parte, el sindicato local consiguió asegurarse con la firma del convenio el aporte (compulsivo) en concepto de cuota solidaria de una importante y creciente masa de trabajadores. Es por ello que decimos que las estrategias desplegadas por el sindicato de comercio en los call centers cordobeses supusieron una reactivación de viejas prácticas e incluso, la profundización de pautas prevalecientes durante la década de 1990.

Por cierto, el pragmatismo que alimenta estas acciones es característico del rol que asume desde los años noventa el gremio de comercio a nivel nacional en el marco de los procesos de flexibilización y de terciarización de la economía. Esto le ha permitido transformarse en el gremio con mayor cantidad de representados en el escenario laboral local. Como es bien conocido, la estrategia adoptada por comercio durante los años noventa se caracterizó por la “supervivencia organizativa” (Murillo, 1997) y en ese marco se optó por negociar con el gobierno de Carlos Menen, a partir de los alcances que tendrían para la actividad mercantil las reformas estructurales que se plantearon entonces, renunciando a la confrontación. La estrategia de adaptación consistió básicamente en la incursión en un conjunto de actividades empresariales de servicios sociales que las mismas reformas del período habían hecho surgir como, por ejemplo, la creación de administradoras de fondos de pensión o la reorganización de las obras sociales sindicales. Esta estrategia permitió compensar la decadencia de los recursos económicos del gremio y ganar autonomía respecto del estado y de las propias bases de afiliados. De este modo, el gremio de comercio se presenta como un socio ideal para empresas de servicios y tercerizadoras, tal como ocurre en el caso puntual de las empresas de call centers, ya que su intervención estaría impulsada por la voluntad de asegurar un escenario desprovisto de conflictos laborales y la vigencia de un CCT que garantiza la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo.

El sindicato telefónico, las limitaciones de su accionar

Una de las preguntas que surge del análisis de la conformación actual del escenario de las relaciones laborales en el sector cordobés de call centers tercerizados atañe a las acciones encaradas por el sindicato telefónico en pos de la representación de los trabajadores de la actividad. Como acabamos de mencionar, el encuadramiento sindical y el convenio colectivo que definen la situación y las condiciones de trabajo de los empleados de los call centers en la ciudad de Córdoba son un reflejo, en un primer nivel de análisis, del éxito conseguido por las empresas en imponer sus condiciones por sobre las del tra-

⁶ Palabras de Juan Schiaretti, vice gobernador de la Provincia de Córdoba, en el acto de apertura del II Congreso de Call Centers del interior del país, 30 de agosto de 2006, Gacetilla de Prensa, Gobierno de la Provincia de Córdoba, 30 de agosto de 2006 (<http://www.cba.gov.ar/vernota.jsp?idNota=169822>).

bajo: el CCT 451/2006 es el único convenio del país firmado por un grupo de empresas tercerizadoras de call centers nucleadas en una cámara de empresas de “servicios de contactos” y un sindicato de primer grado (AGEC-FAECyS), con lo que el tema del encuadramiento se zanjó de un modo funcional a los intereses de las tercerizadoras.

En tal sentido, un elemento que desde nuestra perspectiva resulta clave para dilucidar esta circunstancia refiere justamente a las marcadas limitaciones que ha revestido el accionar del sindicato telefónico local, el Sindicato de Obreros y Empleados Telefónicos de Córdoba (SOETC -adherido a FOEESITRA), en términos de su (in)capacidad para desarrollar acciones efectivas en el marco de la disputa con la AGECE por la representación gremial de los empleados de call centers. Al respecto, realizando un contrapunto con las estrategias desplegadas por los gremios telefónicos en otras localidades del país -puntualmente FOETRA / FATEL- podemos observar que si bien estos no han logrado revertir el encuadramiento en el sindicato de comercio (por el CCT 130/75) al menos han resultado un freno para la firma de convenios de empresa o sectoriales semejantes al celebrado en la ciudad de Córdoba.

Ahora bien, para enmarcar adecuadamente los alcances de la gravitación del accionar del SOETC hay que mencionar que la pelea por el encuadramiento gremial de los trabajadores de los call centers de Córdoba fue siempre un tema prioritario para este sindicato. Entendiéndolo así, la conducción sindical concretó una serie de reclamos jurídico-administrativos que pusieron de manifiesto el conflicto por el encuadramiento sindical en diversos planos, pero que resultaron fallidos⁷. Por cierto, un resultado adverso en ese terreno era bastante previsible, debido a la complejidad que reviste la vía administrativa y judicial en las disputas por representación gremial. Aún así, durante el tiempo que consumieron las instancias judiciales, el SOETC no atinó a desplegar acciones alternativas que podrían haber contemplado, incluso, la movilización de los trabajadores perjudicados por la exclusión de la órbita telefónica.

Por lo tanto, puestos a analizar el accionar del SOETC, sobresale el carácter “clásico” de las estrategias puestas en juego. En sintonía con el accionar negociador y poco reivindicativo de su federación (FOEESITRA) el sindicato de telefónicos de Córdoba no logró avanzar en la implementación de acciones que trascendieran las instancias burocrático-administrativas. El despliegue de “nuevas estrategias” -en términos de Frege y Kelly (2003)- fue una instancia

⁷ Tal como hemos analizado en otro texto (Del Bono y Bulloni, 2010) las acciones desarrolladas por SOETC fueron iniciadas hacia mediados de 2005 -momento previo a la conformación de la Cámara (CESCT)- con una serie de notas dirigidas a las empresas tercerizadoras de call centers en pos de encuadrar al personal en alguno de los Convenios telefónicos (CCT n° 201/92 o n° 538/03 “E”). Tiempo después, se procedió a la impugnación del CCT 451/2006 y a la interposición de varios recursos jerárquicos ante el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social de la Nación (MTySS) y se culminó hacia fines de 2008, con la petición del encuadramiento ante la Comisión Arbitral de la CGT. En marzo de 2009 la comisión arbitral de la CGT resuelve rechazar la petición formulada por SOETEC.

completamente ausente para este sindicato de viejo cuño, dotado de una estructura organizacional que supo responder mejor a las exigencias planteadas por la negociación colectiva y salarial en contextos de estabilidad y empleo ‘típico’.

La interpelación a las formas clásicas de organización: sus actores y estrategias

Según hemos sugerido más arriba, el dinamismo del accionar gremial dirigido a organizar colectivamente a los trabajadores de los call centers de la ciudad de Córdoba no es atribuible al sindicalismo clásico (sindicatos de comercio y telefónicos) sino más bien al rol que asumieron nuevos colectivos de trabajadores que interpelaron su lógica. Por esa razón, en este apartado analizamos las estrategias desplegadas por esos grupos, tratando de caracterizarlas. Las organizaciones en las que nos detendremos a continuación, adquirieron notoriedad durante 2006, un año cargado en lo que respecta a la visibilidad del conflicto protagonizado por los trabajadores de los call centers cordobeses.

Una de las agrupaciones que sin dudas adquirió mayor visibilidad fue el auto-denominado Sindicato de Teleoperadores de la República Argentina. Este colectivo se conformó durante 2005 como una iniciativa de un grupo de jóvenes trabajadores de call centers, militantes de izquierda (organización Patria Libre), que se propusieron crear un sindicato propio como alternativa al sindicalismo “hegemónico” y “corrompido” (Lisdero, 2009). Según surge del análisis de nuestras entrevistas⁸, para los fundadores del Sindicato de Teleoperadores la forma en la que se definió el encuadramiento de los trabajadores de los call centers de la provincia de Córdoba había dejado al descubierto la comunidad de intereses realmente existente entre las empresas, el gobierno local y los sindicatos. Según esta interpretación, los gremios de comercio y telefónicos fueron, aunque en apariencias rivales, más bien “socios de la repartija sindical de la representación gremial”⁹. A partir de esta lectura se imponía la creación de un nuevo gremio y la alternativa que se consideró viable fue la conformación de un sindicato de oficio (teleoperadores) para evitar la compulsa de afiliados con el sindicato de comercio¹⁰.

Con el objetivo de extender su accionar más allá de la provincia, el Sindicato de Teleoperadores avanzó en acuerdos con otros colectivos de base de las ciudades de Buenos Aires y de Mar del Plata, sosteniendo como planteo central la necesidad de mejorar las condiciones laborales y salariales de los

⁸ Entrevista al abogado del Sindicato de Teleoperadores, realizada en Córdoba, mayo de 2010.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ Como es sabido, uno de los pilares centrales del modelo sindical argentino, erigido hacia mediados del siglo pasado y que perdurara hasta nuestros días, lo constituye el instituto de la personería gremial. Según la legislación vigente, el otorgamiento por parte del Estado (MTEySS) de esta personería única al sindicato mayoritario de la rama implica que éste dispone del monopolio de la representación en las acciones paritarias (Ley 23.551 y decreto 467/88).

teleoperadores de call centers (entre las demandas más relevantes del año 2006 se destacan, el establecimiento de una jornada de trabajo de treinta horas, un salario básico de mil pesos, y condiciones de salud laboral según lo establecido por la Organización Mundial de la Salud). En cuanto a la naturaleza y la lógica de la acción sindical, esta agrupación formuló un planteamiento basado en formas democráticas directas, ciertamente alejadas de las prácticas de los gremios locales. Según se desprende de la lectura de sus Estatutos Sociales, la propuesta contemplaba que quienes participaran de la conducción del sindicato no cobrarían sueldo; que todos los empleados de la actividad, afiliados y no afiliados, podrían votar a los directivos; una sola instancia de reelección para los cargos directivos y, entre los puntos más importantes, un financiamiento sostenido por aportes voluntarios¹¹.

En marzo de 2006, los activistas del Sindicato de Teleoperadores protagonizaron una jornada de afiliación y de difusión que transcurrió en pleno centro de la ciudad y que culminó con la realización de una asamblea constitutiva del gremio, donde se aprobó el estatuto y se eligieron las autoridades. Poco después, la agrupación inició el trámite de inscripción gremial ante el Ministerio de Trabajo de la Nación que tuvo una resolución negativa, siendo éste uno de los elementos que contribuyó al lento desdibujamiento de la actividad gremial. Aún así, en su apogeo, esta agrupación contribuyó activamente a instalar el clima de reclamos y protestas que se extendió en los call centers cordobeses durante todo 2006. En un par de años, la dificultad de expandir la base de agremiados, sumada al impacto negativo que tuvo entre quienes llevaban adelante el Sindicato la alta rotación que caracteriza al trabajo de los call centers, minaron la experiencia.

Durante 2006, se formó otro grupo de carácter local que también disputó la representación de los trabajadores del sector, nos referimos a la ATCCAC, la Asociación de Trabajadores de Centros de Contactos y Afines de Córdoba según señala su secretario gremial¹². Esta organización surgió a partir de un conflicto puntual en una de las empresas del sector, Jazzplat S.A.¹³, desencadenado a partir del despido masivo de un centenar de trabajadores¹⁴. Sus principales referentes,

¹¹ Estatutos Sociales del Sindicato de Teleoperadores de la Republica Argentina, documento disponible en: <http://argentina.indymedia.org/news/2006/06/420600.php>

¹² Entrevista al Secretario Gremial de ATCCAC, realizada en Córdoba, mayo de 2010.

¹³ Esta empresa, subsidiaria de la española Jazztel S.A, se instaló a fines de 2005 en la provincia de Córdoba y ya en 2008 concentraba la mayor parte de las áreas de ventas y atención al cliente, empleando alrededor de 2500 trabajadores ("Jazztel crece 30% de manos de su oficina en Córdoba", Diario La voz del interior, 10 de agosto de 2008).

¹⁴ El conflicto tuvo amplia repercusión en los medios locales. Los despidos tuvieron lugar el 5 de abril de 2006 y representaron una reducción del 10% de la plantilla de empleados (entre 99 y 120 personas). El despido masivo de trabajadores ni siquiera encontró respaldo en la Cámara de las empresas del sector (CESCT), dado que Jazzplat nunca perteneció a la misma ("Call center despidió a 100 empleados" Diario La mañana de Córdoba, 06/04/2006). El conflicto duró unos meses, intervino el Gremio de Comercio (intervención duramente

el secretario General y el Secretario Gremial, eran trabajadores de Jazzplat en el momento de los despidos. A partir del conflicto los trabajadores comenzaron a gestar, de manera más o menos espontánea, una organización gremial para defender sus intereses. En pocos días se juntaron cerca de trescientas firmas de aval. Los pasos posteriores tuvieron un carácter más orgánico dado que quienes se pusieron a la cabeza de la organización se trazaron como objetivo prioritario el reconocimiento gremial de ATCCAC.

En este sentido, lo que representa una diferencia cualitativa, comparando el rol de ATCCAC con el de los otros grupos que aspiraron en algún momento a organizar a los trabajadores de los call centers cordobeses, es que la ATCCAC obtuvo en febrero de 2007 la inscripción en el Registro de Asociaciones sindicales con carácter de Asociación Gremial de primer grado, (resolución MTEySS n° 151). En una primera etapa esta agrupación funcionó con una comisión provisoria integrada por trabajadores de diversos call centers de la ciudad que mantenía reuniones periódicas, a partir del momento en que se consiguió la inscripción gremial se comenzó con un trabajo de expansión mediante afiliaciones y contribuciones voluntarias. La ATCCAC utilizó, con resultados positivos, una modalidad original de afiliación “a domicilio” (cerca de seis mil quinientos afiliados) para sortear la política antisindical de las empresas del sector y el temor de los trabajadores a afiliarse¹⁵.

Al comparar los postulados y objetivos de la ATCCAC, por ejemplo, con el Sindicato de Teleoperadores, se observan diferencias en sus objetivos y en sus prácticas. Mientras que para el Sindicato de Teleoperadores la inscripción gremial constituía uno de los caminos para llegar a representar a los empleados de call centers pero no el único, ya que también se propiciaba activamente una dinámica de funcionamiento capaz de garantizar la participación activa y horizontal de los

criticada por los trabajadores involucrados y por algunas de las organizaciones movilizadas) y el Ministerio de Trabajo provincial, que dictó la Conciliación Obligatoria. La empresa, que no se presentó a la negociación, fue multada. Sin embargo los despidos nunca fueron reincorporados. Ver entre otros: “Siguen las protestas por los despidos del call center”, Diario: La voz del interior, 11 de abril de 2006; “Frentes Abiertos” Diario: La voz del interior, 24 de abril de 2006; “Multan a la empresa JazzPlat”, Diario Hoy Día Córdoba, 4 de mayo de 2006; “Se agrava Conflicto en un call Center”, Diario Día a Día, 12 de mayo de 2006; “Crece la tensión en JazzPlat”, Diario Hoy Día Córdoba, 12 de mayo de 2006.

¹⁵ Según se expresa en la entrevista al Secretario Gremial de ATCCAC: “Nosotros tenemos una forma de... de afiliar que nos ha dado resultados, en el sentido de que los trabajadores de los calls centers tienen mucho miedo con la afiliación, ¿sí?, muchos por miedo no porque no tengan ganas, sino que tienen miedo a las represalias de... empresarias, ¿sí?, eh (...) entonces qué hacemos, hacemos un delivery, vamos con la ficha y se la hacemos firmar en domicilio, para que él no tenga el miedo de que lo estamos afiliando dentro de la empresa, siempre digo no vamos... no afilien dentro de la empresa sino fuera, cuando tenés una reunión, cuando te juntás con tus amigos el fin de semana, te juntás a comer una pizza con los compañeros de trabajo, y ahí se habla de lo sindical, se habla de la... de lo que es el armado de las fichas, lo que es la afiliación, y bueno así vamos trabajando y hemos tenido muy buenos resultados”.

trabajadores, la ATTCAC hizo de la instancia de la inscripción gremial un fin en sí mismo, proyectando su futuro rol en la negociación de un convenio colectivo de trabajo a la altura de las necesidades de los trabajadores de los call centers. El objetivo de esta agrupación era llegar a negociar un convenio que abriese la puerta a la obtención de mejores condiciones salariales y de trabajo.

En relación con las modalidades y prácticas de movilización de la ATCCAC, desde 2006 se llevaron adelante acciones de diversa índole. Entre éstas, podemos destacar la presencia en los medios locales denunciando las condiciones laborales de los call centers; el asesoramiento y el apoyo legal en los reclamos y juicios laborales, el trabajo en conjunto con personalidades de la salud para el tratamiento y prevención de enfermedades laborales propias de los call centers¹⁶, así como la activa participación en la organización de dos importantes movilizaciones de trabajadores de call centers que tuvieron lugar durante 2009, en rechazo del encuadramiento sindical bajo el gremio de comercio, por suba de salarios y por mejora de las condiciones laborales¹⁷.

Por último, hay que mencionar a otros dos colectivos de trabajadores que han transitado por otras vías de organización, vinculadas con el trabajo de base. Estos grupos también emergen en este período que venimos analizando, una vez más, por afuera de las estructuras sindicales tradicionales y hegemónicas. Nos referimos a los casos de La Coordinadora (Coordinadora de Trabajadores de Call Centers y empresas de Telefonía Celular) y de Calls en Lucha.

La Coordinadora fue una organización de trabajadores de distintos call centers de la ciudad que surgió en el año 2005, promoviendo la organización y la movilización de los trabajadores del sector en búsqueda de mejores condiciones laborales. Según el relato de dos de sus principales referentes¹⁸, este colectivo se nucleó por primera vez en torno a la protesta generada por el despido de un trabajador de un call center de la compañía telefónica CTI (quién era con-

¹⁶ Este colectivo solicitó el asesoramiento y colaboración de la Asociación de Medicina del Estrés de Córdoba, institución científica cuyos objetivos son la educación, difusión y promoción de la prevención y tratamiento de la problemática del estrés en el ser humano, para la investigación de las consecuencias que conllevan las condiciones y exigencias ejercidas por las empresas sobre los trabajadores de call centers. Como fruto de este vínculo, el Dr. Cólica, presidente de esta institución, atendió a unos trescientos jóvenes empleados de call centers con diversas patologías y luego difundió los resultados de su intervención en un libro recientemente publicado (Cólica, 2010). La ATCCAC organizó durante 2010 una serie de conferencias para presentar los resultados de dicho estudio.

¹⁷ Se trata de dos marchas que tuvieron lugar en mayo y junio de 2009. La primera habría sido impulsada por ATCCAC y fue más masiva, y la segunda fue organizada en forma conjunta con otras agrupaciones -La Coordinadora y Calls en Lucha-. En la prensa local no hubo referencia a estas movilizaciones. Tal como se aprecia en los sitios web, como así también en los relatos de los referentes entrevistados, estas marchas fueron muy significativas para consolidar la identidad de estos grupos (ver imágenes en: <http://www.atccac.org/> y <http://www.callsenlucha.blogspot.com/>).

¹⁸ Entrevista a dos integrantes de La Coordinadora de Trabajadores de Call Centers y empresas de Telefonía Celular, realizada en Córdoba, en mayo de 2010.

siderado un referente gremial aunque no tuviese formalmente esa atribución) que consistió en una toma del lugar de trabajo durante 24 horas. También fue un catalizador para el accionar de este grupo el clima de movilización que se instaló en los call centers cordobeses, según mencionamos más arriba, a partir de los despidos masivos que se registraron en la empresa Jazzplat.

A diferencia del Sindicato de Teleoperadores como así también de la ATC-CAC, este colectivo tenía como objetivo prioritario el reencuadramiento de los trabajadores del sector en el gremio telefónico (de hecho, inicialmente la agrupación se denominó Coordinadora de telefónicos tercerizados de Córdoba). Grupos cercanos a FATEL con aspiraciones a disputar la filial cordobesa del sindicato telefónico, que promovían la incorporación de los trabajadores de call centers a sus listas, alentaban esta propuesta. Sin embargo, una característica de la estrategia de La Coordinadora fue su apego al trabajo de base en un plano muy cercano a la clandestinidad. La precaución frente a la manifiesta política antisindical de los call centers cordobeses los llevó a mantener el trabajo de base en ese plano. Para los militantes de esta agrupación, el trabajo de base y cuasi clandestino era una primera etapa que desembocaría en la conformación de una estructura más orgánica. En ese marco se propiciaron acciones en distintos niveles, por un lado, escraches y volanteadas en la puerta de los lugares de trabajo, por otro, la activa participación en las movilizaciones de trabajadores de call centers que tuvieron lugar durante 2009.

Finalmente, resta mencionar a Calls en Lucha, una agrupación de trabajadores que también se formó durante esos años con el propósito de articular reclamos que condujeran al mejoramiento de las condiciones de trabajo en los call centers cordobeses. Según la interpretación que surge del análisis de las entrevistas¹⁹, esta agrupación planteó distintas estrategias que no fueron siempre claras en términos organizativos ni políticos. Se trata de un colectivo integrado por jóvenes trabajadores de call centers, en su mayoría universitarios, que no respondían a un partido político en particular pero que compartían una serie de valores y criterios en torno a la problemática de la representación y la movilización colectiva en los espacios de trabajo. Básicamente, éstas buscaron diferenciarse del sindicalismo hegemónico y del resto de las iniciativas que hemos venido analizando.

Respecto de ATCCAC, Calls en Lucha propició diversas instancias de acercamiento que hicieron evidente discrepancias en torno a la acción gremial y al posicionamiento político. En relación con La Coordinadora, aunque existieron criterios y acciones compartidos, la diferencia estuvo dada por la filiación más clara de los militantes de La Coordinadora a la izquierda partidaria. En términos específicos, Calls en Lucha buscó distanciarse de lo que veían como el carácter burocrático y pasivo de las nuevas iniciativas gremiales que “bien podrán tener

¹⁹ Entrevista grupal a cinco integrantes de Calls en lucha, realizada en Córdoba, mayo de 2010.

miles de afiliados, pero sin implicar la movilización de sus conciencias”²⁰. En este sentido, para esta agrupación, las características asumidas por la representación sindical de los trabajadores de call centers eran expresión de una estructura arcaica y anquilosada, pero con pocas grietas. Por esa razón, optaron por generar algunas acciones y prácticas bastante originales, desplegadas al margen de las estructuras sindicales tradicionales, con el propósito de contribuir a una futura organización verdaderamente renovada. Aquí vale la pena destacar no solamente la activa participación de Calls en Lucha en las dos movilizaciones ya aludidas sino también la importante presencia de este colectivo en las redes sociales²¹. Asimismo, resulta elocuente la variedad de sus repertorios de acción en general, como por ejemplo, las intervenciones en la vía pública, las volantes y las actividades coordinadas en forma conjunta con distintos tipos de organizaciones (Clínica de Estudios Jurídicos de Interés Público de la provincia de Córdoba, Asociación de Consumidores, entre otros).

Conclusiones

Hemos comenzado este capítulo señalando que en los últimos años se registra en nuestro país una tendencia socioeconómica que se distancia sustancialmente de la anterior etapa neoliberal que fuera tan corrosiva para el trabajo y, puntualmente en el plano que nos ocupó en este texto, para la acción sindical. Asimismo, enfatizamos que las estrategias de descentralización productiva y subcontratación laboral plantean grandes retos a la representación de los trabajadores porque inciden fuertemente en el deterioro de los sistemas de garantías laborales y en el detrimento de las condiciones de trabajo. En este marco, nos propusimos encarar una reflexión respecto de los alcances de los procesos de revitalización sindical.

En esta sintonía, indagamos las estrategias que vienen desplegando los actores sindicales que representan a los trabajadores de los call centers de la ciudad de Córdoba, pero sin perder de vista a las agrupaciones y colectivos de base que, alejadas de la lógica clásica de organización sindical, militan para ser portavoces de las experiencias laborales de esos mismos trabajadores. En todos estos casos hemos analizado la naturaleza de los repertorios de acción desplegados durante los últimos años –centralmente, entre 2006 y 2010– tratando de registrar la presencia de estrategias innovadoras de acción sindical y de organización de los trabajadores, entendiendo que de la originalidad de esas prácticas dependen los posibles horizontes de revitalización sindical. En este marco, podemos esbozar algunas conclusiones.

²⁰ *Ibídem*.

²¹ En particular, destacamos el gran dinamismo y la participación que se visualiza en el blog de este colectivo (disponible en: <http://callsenlucha.blogspot.com/>) y en el perfil de Facebook creado más recientemente (disponible en: <http://www.facebook.com/pages/calls-en-lucha/195378782447>).

En primer lugar, hemos dado cuenta del elevado grado de funcionalidad que reviste el accionar de la AGECE (Asociación de Empleados de Comercio de Córdoba) para la estrategia de negocios de las empresas tercerizadoras de call centers que operan en la provincia. En nuestro análisis, consideramos al convenio colectivo de trabajo que rige la actividad en Córdoba como un claro reflejo de tal situación (CCT 451/2006). En ese marco, la actividad de trabajo de los agentes de call centers no se contempla en función de su naturaleza, tampoco de sus particularidades, y mucho menos según las exigencias ni los riesgos que conlleva, sino como un factor (inespecífico) de competitividad.

Luego, nos centramos en el análisis de las acciones encaradas por el SOETC (Sindicato de Obreros y Empleados Telefónicos de Córdoba) en su litigio por el encuadramiento de los trabajadores de los call centers. Según hemos argumentado, las estrategias implementadas transcurrieron exclusivamente por el canal administrativo y judicial. Agotada esa vía, los repertorios de acción sindical no lograron superar la encerrona de las instancias burocrático-administrativas. La ausencia de algún tipo de estrategia alternativa revela las limitaciones del sindicato telefónico, de estructura organizativa clásica, frente a los desafíos que plantea la representación de los trabajadores de empresas tercerizadoras. En ese sentido, la proliferación de la actividad de los call centers gestionados por empresas de servicios, enmarcada por convenios colectivos que contemplan condiciones de trabajo inferiores y salarios más bajos que los telefónicos, constituye un ejemplo claro de esa situación.

Por último hemos atendido a la manera en que se complejizó el campo de la acción sindical en el caso de los call centers cordobeses con las nuevas agrupaciones y colectivos de trabajadores de base que surgieron como voceros de los intereses de los empleados de los call centers tercerizados. Ciertamente, cada uno de los grupos que presentamos ha desplegado un abanico de acciones relativamente novedosas. Se han conformado sindicatos y asociaciones con aspiraciones de un funcionamiento horizontal y democrático, como así también agrupaciones de base que discuten las políticas empresariales desde el anonimato y en el marco de cierta clandestinidad para protegerse de las políticas persecutorias y antisindicales de las gerencias. Todos estos actores discuten la pertinencia del encuadramiento sindical vigente y, sobre todo, interpelan el carácter que ha asumido la representación de los trabajadores por el sindicato de comercio en su faceta desmovilizante y pro-patronal. Con distintas prácticas, que van desde movilizaciones de protesta, pasando por campañas de concientización sobre temas de condiciones de trabajo y problemáticas de salud, hasta volanteadas y reuniones de discusión; todos los grupos analizados discuten el liderazgo sindical tradicional.

A modo de cierre, podemos señalar que, la dinámica sindical desplegada en torno a la expansión de los call centers cordobeses en el plano de la negociación colectiva ha sido hegemonizada por estrategias de tipo ‘clásicas’ -reactivación de viejas prácticas de los sindicatos de comercio y telefónicos- que han estado lejos

de propiciar mejoras en las condiciones laborales y que han sido poco eficaces en la representación y defensa de los intereses de los trabajadores. Al mismo tiempo, hemos visto de qué manera en un plano más micro -en el terreno- se han gestado y hecho visibles una serie de acciones orientadas a la organización y movilización colectiva de los trabajadores de los call centers cordobeses, con más de un aspecto novedoso. Aunque por el momento estas experiencias han sido de carácter fragmentario y con alcances limitados, creemos que en su conjunto denotan una considerable heterogeneización de la dinámica sindical en el sector, con una pluralidad de actores y organizaciones que pugnan por alcanzar la representación de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo, y que pueden ser interpretadas como pinceladas de un proceso de revitalización sindical.

BIBLIOGRAFÍA

- Atzeni, M. y P. Ghigliani (2008) "Nature and limits of trade unions mobilizations in contemporary Argentina", Labour Again Publications, IISG, Amsterdam.
- Baccaro, L. (2002) "The Construction of 'Democratic' Corporatism in Italy", en *Politics and Society*, Vol. 30 No. 2, (June 2002) pp. 327-357.
- Cólica, Pablo R. (2010) *El síndrome de estrés en los call centres*, Editorial Brujas, Córdoba.
- Del Bono, A. (et al.) (2010) "Outsourced contact centers as global value chains and their effect on the receiving economies: the case of Argentina", Conferencia del British Journal of Industrial Relations –BJIR- Conference "Outsourcing and Offshoring of Service Work", London School of Economics and Political Science, Londres, 17 y 18 de noviembre.
- Del Bono, A. y Bulloni, M. (2010) "Redefinición de la dinámica sindical en el sector de telecomunicaciones. Estrategias frente a la subcontratación y la terciarización de la actividad" Ponencia presentada al V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política, organizado por la Asociación Latinoamericana de Ciencia Política (ALACIP), Buenos Aires, 28 a 30 de julio de 2010.
- Del Bono, A. y Henry, L. (2009) "La expansión de los servicios empresariales. Nuevas configuraciones sectoriales: tendencias, evolución y perspectivas" en *Serie Estudios: Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 9, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.
- Del Bono, A. y Henry, L. (2008) "La acción sindical en el marco de las formas globalizadas de producción. Reflexiones a partir de la expansión de los call centers de servicios para exportación en Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Segunda Época, Año 13 Número 20.
- Etchemendy, S. y Collier, R. (2007) "Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)", en *Politics and Society*, Septiembre de 2007.
- Frege C. y Kelly, J. (2003), "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective", En: *European Journal of Industrial Relations*, V. 9, N°1, 7-24.
- Garro, Silvia (2008) "Call centers y trabajo decente en Argentina: más allá de la protección social", Ponencia presentada en el VI Congreso Regional de las Américas, Buenos Aires, Argentina.

- Heery, E., Nelly, J. y Waddington, J. (2003) "Union Revitalization in Britain", en *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9 No. 1. pp. 79-97.
- Lisdero, P. (2009) "Visibilidad y Conflicto. Algunas imágenes de las organizaciones de trabajadores de Call centers en Córdoba." En: *Boletín Onteaiken* N°7, mayo 2009.
- Milmanda, B. (2010) "Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil (Argentina 2004-2009)" Ponencia presentada al V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política, organizado por la Asociación Latinoamericana de Ciencia Política (ALACIP), Buenos Aires, 28 a 30 de julio de 2010.
- Murillo, M. V. (1997) "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem", en *Desarrollo Económico*, Vol. 37, No. 147, octubre-diciembre.
- Palomino, H (2007) "La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina." Ponencia presentada en el 8º Congreso de ASET, Buenos Aires, agosto, 2007.
- Palomino, H. y Trajtenberg, D. (2007) "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina". En: *Revista de Trabajo* N° 3, Año 2, Nueva Época, Buenos Aires.
- Rozas Balbontín, P. (2005) *Privatización, reestructuración industrial y prácticas regulatorias en el sector telecomunicaciones*. CEPAL, Serie Recursos Naturales e Infraestructura, n° 93, Santiago de Chile.
- Senén González C. y Garro S. (2008) "Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector de telecomunicaciones en la Argentina post devaluación". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, II Época, Nro. 19.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009) "Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina" En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2ª Época, N° 22, 5-31.
- Tajtemberg, D., Senén González, C. y Medwid, B. (2009). "La expansión de la afiliación sin di cal: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL". *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo*, N° 8, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- Walter, J. (2003) "Privatización de las telecomunicaciones y relaciones laborales en América Latina". Ponencia presentada en el VI Congreso de la Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Walter J. y Senén González C. (2000) *La privatización de las telecomunicaciones en América Latina. Estudio comparativo*. CEPAL-(ECLAC, CLA-98-1215).

Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil

Belén Fernández Milmanda*

Introducción

A partir de la salida de la crisis de 2001-2002, se abre en la Argentina una nueva etapa de reactivación económica, acompañada por la presencia de un gobierno pro-sindical. En este contexto económica y políticamente favorable, ha tenido lugar un resurgimiento de la actividad y el protagonismo político de los sindicatos. Este resurgimiento puede ser documentado al menos en dos áreas: por un lado en el plano de las negociaciones colectivas, las cuales han experimentado un importante e ininterrumpido ascenso desde el año 2003; y por otro en lo que respecta a los conflictos laborales, los cuales también se han incrementado de modo considerable. En efecto, la fuerte devaluación de la moneda implementada a principios de 2002 y el crecimiento económico subsiguiente reabrieron la posibilidad de la puja distributiva, otorgando mayor gravitación al accionar sindical.

Esta nueva coyuntura política y económica favorable para la conflictividad laboral ha sido aprovechada por las conducciones gremiales de diferente manera. Mientras algunos sindicatos, haciendo uso de su poder de negociación estructural y su capacidad de movilización, han llevado adelante acciones conflictivas para avanzar sus demandas, otros han preferido privilegiar la negociación con el empresariado como modo de conseguir sus reivindicaciones. En otras palabras, en un contexto general de resurgimiento sindical es posible observar diferentes niveles de reactivación entre los gremios argentinos. Estas diferencias no constituyen una novedad ya que históricamente los gremios han seguido distintas estrategias de acuerdo a su poder estructural de negociación, sus capacidades de movilización y el tipo de relación que mantienen con la contraparte empresarial. Sin embargo, las diferencias en los niveles de conflictividad laboral no se dan únicamente entre sectores, sino que es posible observar importantes contrastes entre sindicatos locales afiliados al mismo gremio nacional. La literatura sobre sindicatos en nuestro país, concentrada en el estudio a nivel de cúpulas, ha prestado escasa atención al análisis de las dinámicas internas de los sindicatos y

* Becaria del CONICET con sede en el IIGG. Doctoranda de la Universidad Torcuato Di Tella. E-mail: mmilmanda@utdt.edu

las diferencias estratégicas que pueden observarse entre las conducciones locales y entre éstas y las nacionales. Este escrito apuntará a realizar una contribución en ese sentido desde el análisis del gremio mercantil argentino.

¿Por qué elegir este gremio? La FAECyS (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios) es el nucleamiento sindical más grande de nuestro país. Actualmente representa alrededor de un millón de trabajadores¹. A pesar de este importante peso económico, la federación ha sido históricamente un gremio con bajos niveles de conflictividad y el actual período de revitalización sindical no es una excepción. Mientras la conflictividad laboral en el país ha crecido sostenidamente durante los últimos años², la FAECyS no ha realizado ninguna huelga. Si bien la conflictividad en el sector ha aumentado en los últimos años a partir de conflictos llevados adelante por los gremios mercantiles locales o las comisiones internas, ésta continua siendo comparativamente baja³.

En este aumento de la conflictividad en el sector ha sido particularmente importante el accionar de los trabajadores de las grandes cadenas de supermercados e hipermercados. Los trabajadores de supermercados, cuyo número comienza a incrementarse fuertemente a partir de la década del '90 son socio-culturalmente diferentes al tradicional trabajador mercantil de clase media, y el tipo de trabajo que realizan también es distinto, acercándose más a una tarea de tipo manual que a una actividad de “cuello blanco”. Estos *nuevos* trabajadores mercantiles han protagonizado la mayoría de los conflictos del sector. Además, es en los supermercados en donde han surgido agrupaciones de delegados que cuestionan el perfil conciliador de la dirigencia nacional, así como, más recientemente, sindicatos paralelos que compiten con la FAECyS por la representación de los trabajadores⁴. Como podemos ver entonces, la irrupción dentro del gremio de este *nuevo* colectivo de trabajadores parece presentar un desafío para el mantenimiento de la tradicional estrategia conciliadora de la FAECyS.

¹ De acuerdo con datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del MTEySS, el empleo asalariado privado en el sector comercial era de 1.073.627 en 2010. Estos datos coinciden con las declaraciones de Carlos De la Vega, Presidente de la Cámara Argentina de Comercio, (entrevista personal con la autora, 18 febrero del 2010).

² Según datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS, las huelgas en el ámbito privado crecieron de 309 en 2006 a 338 en 2010.

³ Según datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS, las huelgas en el sector mercantil pasaron de 12 en 2006 a 22 en 2009. Esto representa un 3,88% de las huelgas en el ámbito privado y un 1,56% de las huelgas totales del país en 2006 y un 6,5 y 2,51% en 2009.

⁴ A partir del fallo de la Corte Suprema de noviembre de 2008 que permite a los sindicatos sin personería gremial tener delegados en las comisiones internas, se han conformado dos gremios que disputan la representación de los trabajadores mercantiles con FAECyS, el SESS-HMA (Sindicato de Empleados de Hipermercados y Supermercados Mayoristas de Argentina) creado en julio de 2009 como un desprendimiento de la seccional del Sur del Gran Buenos Aires y el SITRACOM (Sindicato de Trabajadores de Comercio) en Ushuaia y Río Grande, alineado con la CTA, creado en junio de 2009.

En este escrito intentaremos reconocer la respuesta de la organización gremial mercantil a los cambios socioculturales en los trabajadores del sector y cómo estas modificaciones en su base impactan, si es que lo hacen, en su estructura interna y estrategia política. De este modo, estaríamos en condiciones de elaborar una explicación de las estrategias sindicales en la arena política que tenga en cuenta tanto cambios en el contexto (como la implantación de un gobierno pro sindical o la reactivación económica); como cambios en su dinámica interna, en este caso en la composición de su base. Asimismo, esperamos que este análisis nos brinde herramientas para abordar la problemática del resurgimiento sindical en otros sectores de la economía argentina, contribuyendo desde nuestro caso nacional a la teoría sobre las causas y características del resurgimiento sindical y el cambio organizacional.

Con este propósito, en la primera parte de este artículo presentaremos las variables que han sido utilizadas para explicar las estrategias gremiales, clasificándolas según sean de carácter interno o externo, de agencia o estructurales, y en la siguiente sección señalaremos cómo juega cada una en el caso particular analizado. Luego, introduciremos nuestro objeto de estudio mediante una descripción del subsector supermercadista y sus transformaciones en los últimos años, así como un breve relato de la historia de la FAECyS. A continuación, analizaremos los tres ámbitos en los que la acción de los trabajadores supermercadistas ha tenido un impacto: la discusión sobre la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) del sector, el aumento en la conflictividad de base y los cambios en el perfil de los dirigentes gremiales. A modo de cierre, desarrollaremos las conclusiones que se desprenden de este análisis preliminar, señalando futuras líneas de investigación.

¿Qué factores explican las estrategias de los gremios?

A la hora de explicar qué factores llevan a los gremios a adoptar estrategias de revitalización y movilización, la literatura ha tenido en cuenta fundamentalmente cuatro tipos de variables: las variables de contexto político e institucional que configuran la *estructura de oportunidades políticas*, los factores económicos, los rasgos de la estructura organizacional de los sindicatos y las experiencias y orientaciones ideológicas de sus dirigentes. Podríamos ordenar entonces a estas explicaciones en torno a dos ejes: por un lado, aquellas que ponen acento en las variables explicativas de contexto o *externas* frente a las que se concentran en las variables organizativas o *internas* y por el otro, aquellas que ofrecen explicaciones de tipo estructural, frente a las que centran su atención en las características de los dirigentes y su capacidad de acción en relación a las estrategias de otros actores.

En cuanto a las variables explicativas externas, tendríamos fundamentalmente dos tipos: las económicas y las de *estructura de oportunidades políticas*. Tanto la literatura clásica sobre sindicalismo (Torre, 1974; Crouch, 1982),

como la más reciente sobre revitalización sindical (Frege y Kelly, 2003; Silver, 2003; Senén González y Medwid, 2007; Anner, 2009), han puesto atención en el contexto económico y sus cambios a la hora de explicar la capacidad de presión sindical y la conflictividad laboral. Así, en contextos económicos favorables –como en nuestro período de estudio– de crecimiento económico y bajo desempleo, los sindicatos estarán en mejores condiciones para avanzar sus demandas. Por otro lado, las características propias del sector de la economía en que se inserta el sindicato también son importantes. Entre éstas podemos mencionar el grado de concentración de los trabajadores en las plantas –a mayor concentración mayor posibilidad de conformación de una identidad de clase a partir de una experiencia colectiva de explotación–, la posesión por parte de los trabajadores de habilidades o calificaciones escasas y su ubicación estratégica dentro del proceso de trabajo, es decir, su capacidad de disrupción que establece cuán costosa es para la empresa una medida de fuerza.

Asimismo, la literatura clásica sobre sindicalismo ha argumentado que existen diferencias en la capacidad de organización y movilización de los trabajadores de acuerdo al tipo de tarea que realicen. Típicamente, se ha diferenciado a los trabajadores de cuello blanco (administrativos, trabajadores no manuales) de los trabajadores de cuello azul (trabajadores manuales). De acuerdo con Crouch (1982), la organización de los trabajadores de cuello blanco es más difícil, no por diferencias culturales o de status con los trabajadores manuales como plantean algunos autores⁵, sino porque los trabajadores de cuello blanco realizan tareas de naturaleza individual, en donde la paga está sujeta a decisiones particulares del empleador, a diferencia de los trabajadores de cuello azul que reciben un tratamiento más masificado por parte de la gerencia, sin considerarlos individualmente (1983: 49). En ese sentido, el sentimiento de masificación, que la concentración también genera, hace que los beneficios de la organización sean más claros para los trabajadores.

En cuanto a la *estructura de oportunidades políticas*, la literatura ha puesto su atención en la existencia de canales institucionales de participación de los sindicatos en la elaboración de política pública, en las estrategias de gobiernos y empresas y en la existencia de otros actores sociales nacionales e internacionales con los que sea posible coordinar acciones. Así, en los casos en los que el movimiento obrero cuente con canales institucionales de negociación con el Estado y/o los empresarios, preferirá usarlos para avanzar sus demandas, mientras que en los casos en los que estos canales estén cerrados, los sindicatos recurrirán a otras formas de acción más contenciosas como movilizaciones, huelgas y alianzas con otros actores a nivel nacional o internacional (Baccaro, et al. 2003; Murillo y Schrank, 2005; Anner, 2009).

⁵ Ver más adelante Martuccelli y Svampa, 2007.

Si bien los factores externos, sean estos económicos o político-institucionales, son útiles para explicar las variaciones en las estrategias de los sindicatos entre países o entre sectores económicos, resultan insuficientes para explicar las diferencias en las estrategias de los sindicatos al interior de un mismo país, sector, o incluso entre conducciones locales del mismo sindicato. Para cubrir estas falencias, los investigadores han dirigido sus miradas a las características internas de los gremios.

Por un lado, se encuentran aquellos que han estudiado las características organizacionales de los sindicatos y cómo éstas condicionan las estrategias que implementan. Estos autores han señalado tres cuestiones. En primer lugar, la centralización⁶ y densidad⁷ de la estructura gremial (Wallerstein y Western, 2000; Fredge y Kelly, 2003). En segundo lugar, la estructuración de las relaciones de poder internas al interior del sindicatos que puede tanto propiciar -i. e., una crisis interna que lleve a un recambio de la dirigencia (Voss y Sherman, 2000)- como dificultar -i.e., los mecanismos con los que cuentan los líderes para controlar la oposición interna- la adopción de estrategias novedosas frente al cambio de contexto. Y por último, la capacidad de los gremios para organizar y movilizar a sus afiliados para la protesta (Senén González y Medwid, 2007). Por otro lado, los cientistas sociales también han recurrido a las experiencias históricas y las orientaciones ideológicas de los líderes para explicar sus opciones estratégicas (Voss y Sherman, 2000; Anner, 2009). Desde esta perspectiva, las percepciones de los líderes sobre los desafíos que enfrentan estarán influidas por su historia y orientación ideológica. De este modo, líderes sindicales de izquierda con experiencia de militancia activa y exclusión política serán más propensos a adoptar estrategias de movilización y organización por fuera de los canales tradicionales, aliándose con otros actores sociales; mientras que dirigentes ideológicamente más conservadores, con experiencias históricas favorables de colaboración corporativista con el estado y/o el empresariado, estarán más inclinados a adoptar estrategias de conciliación.

⁶ El grado de centralización hace referencia al nivel en que los sindicatos negocian salarios y convenios colectivos. Esto puede ser a nivel de empresa, lo que indicaría un bajo grado de centralización, de rama o actividad o nacional (confederaciones negociando salarios para todos los trabajadores del país) lo que indicaría un muy alto grado de centralización.

⁷ La densidad gremial es definida como el porcentaje de trabajadores registrados del sector que se encuentran afiliados al sindicato.

Cuadro N° 1. Variables que explican la adopción de estrategias gremiales

	Externas	Internas
Estructurales	<i>Económicas</i> • Características del mercado de trabajo. • Contexto macroeconómico • Grado de concentración de los trabajadores en las plantas. • Nivel de calificación requerida. • Ubicación estratégica dentro del proceso productivo. • Tipo de tarea realizada (manual/no manual) <i>Estructura de oportunidades políticas</i> • Existencia de canales institucionales de participación. • Existencia de otros actores para coordinar acciones.	<i>Organizacionales</i> • Grado de centralización y densidad de la estructura gremial. • Estructuración interna de las relaciones de poder. • Capacidad para organizar y movilizar afiliados.
De agencia	• Estrategias del gobierno. • Estrategias del empresariado.	<i>Identitarias</i> • Experiencia previa de los líderes. • Orientación ideológica de los líderes.

El sector comercio a la luz de la teoría: ¿Condiciones favorables o desfavorables para la revitalización sindical?

Como hemos mencionado en la presentación, el contexto económico y político en la Argentina durante el período estudiado es favorable al resurgimiento de la actividad gremial. En cuanto al sector de nuestro interés, acompañando el crecimiento de la actividad mercantil⁸, el empleo se ha expandido desde mediados del 2002, pasando de 591.000 personas en 2002 a 1.073.627 en 2010⁹. Por su parte, el subsector supermercadista también ha experimentado una considerable expansión. Las bocas de expendio han pasado de 780 en enero de 1997 a 1681 en diciembre de 2010 y el personal empleado en el mismo período pasó de 75.300 a 98.499 personas (con un pico de 101.317 en enero de 2009)¹⁰.

⁸ Según estimaciones preliminares del INDEC, el PBI del sector de comercio y reparaciones creció de 27.325 a 56.245 millones de pesos (a precios de 1993) entre 2002 y 2010.

⁹ De acuerdo con datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del MTESyS.

¹⁰ Según la Encuesta de Supermercados del INDEC que releva una nómina de empresas de supermercados que cuentan con al menos una boca de expendio cuya superficie de ventas supere los 300 m2.

En este sentido, el contexto económico resultaría favorable para la reactivación sindical. En el mismo sentido, obrarían la concentración de trabajadores en las grandes sucursales y depósitos y la capacidad de estos de paralizar las ventas con una medida de fuerza. En efecto, un paro de los trabajadores en una boca de expendio paralizaría la totalidad de las ventas del lugar, aunque solo en éste, a menos que los trabajadores coordinaran acciones en distintas sucursales. Una medida de fuerza en un depósito por su parte, si implicaría un impacto mayor, paralizando todas las sucursales a las que abastece.

Sin embargo, existirían características del sector desfavorables a la actividad sindical como la escasa calificación requerida, esto es trabajadores fácilmente reemplazables y la alta rotación de los trabajadores de supermercados, muchos de éstos jóvenes haciendo su primera experiencia laboral, lo que dificulta la consolidación de un vínculo organizativo. Por otra parte, si bien los supermercados frente a un conflicto con sus trabajadores no pueden cerrar sus puertas y trasladarse a otro lugar menos conflictivo o con costos laborales más bajos, sí pueden elegir tercerizar ciertas tareas. Esta práctica ha sido ampliamente adoptada, por ejemplo, para los trabajadores de limpieza, logística, reposición e incluso en el caso del personal en las bocas de venta, contratados por intermedio de agencias de empleo.

En cuanto a las variables político institucionales, la reactivación económica así como la llegada al poder de un gobierno pro sindical han permitido la reedición en Argentina de un pacto neocorporativista entre los sindicatos y el Estado (Etchemendy y Collier, 2007), con la consecuente re apertura de canales institucionales de concertación tripartita a nivel de cúpulas. Al contar con estos canales, los gremios argentinos han tenido pocos incentivos para desplegar estrategias de tipo más confrontativas. Así, las negociaciones cupulares han sido acompañadas por conflictos de baja intensidad, dirigidos en general a presionar a los empleadores a favor de acuerdos salariales en el curso de una negociación colectiva. Sin embargo, la coyuntura política favorable, es decir un gobierno que ha decidido no reprimir la protesta social, también ha abierto la posibilidad para el surgimiento de episodios de conflictividad laboral a nivel de planta llevados adelante por activistas de base o dirigentes locales que cuestionan la postura conciliadora de las cúpulas nacionales.

En cuanto a las variables organizacionales, a diferencia de lo sucedido en el caso europeo y norteamericano, los sindicatos en la Argentina no han sufrido reducciones en el porcentaje de afiliados tan significativas en los últimos años¹¹, a pesar de la importante baja en la tasa de empleo durante la segunda mitad de la década de los noventa. En el caso de comercio, el porcentaje de afiliación es del 46,4%¹². Por otra parte, gracias al diseño institucional argentino, los

¹¹ Según datos de la Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE) realizada por el MTEySS en el 2005, el 37,6% de los trabajadores encuestados declara estar afiliado a un sindicato.

¹² Según datos de la Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE) realizada por el MTEySS en el 2005.

sindicatos no son tan sensibles a la pérdida de afiliados ya que representan tanto a los trabajadores formales afiliados como a los no afiliados¹³ y reciben aportes a la obra social de todos ellos. De este modo, la pérdida de afiliados no afecta tanto a las organizaciones gremiales argentinas como a sus pares en otras latitudes, ya que poseen otras importantes fuentes de recursos y además no cuestiona directamente su representatividad a la hora de negociar con la contraparte empresarial.

A partir de la recuperación económica luego de la crisis de 2001-2002, las negociaciones colectivas en Argentina se han incrementado fuertemente, tanto a nivel de planta como por rama de actividad. Sin embargo, las negociaciones a nivel de empresa registran un aumento relativamente mayor que las por rama de actividad. Así, mientras en 2004 las negociaciones por empresa representaban un 67.8% del total, en 2010 constituían un 71.54%. Es importante señalar que este aumento de la negociación colectiva a nivel de planta indica, más que una descentralización de la negociación, un mayor involucramiento de las conducciones nacionales de los sindicatos en la negociación de salarios y condiciones laborales al interior de las empresas, ya que éstas negocian la gran mayoría de estos acuerdos. En el caso del sector mercantil, las negociaciones colectivas también han crecido fuertemente pasando de un total de 16 en 2004 a 94 en 2010. Contrariamente a la tendencia general, en este sector las negociaciones a nivel de empresa han aumentado relativamente menos que las por rama de actividad. Mientras en 2007 representaban un 49,2% del total de negociaciones, en 2010 constituían un 40,4%.

En cuanto a los conflictos, encontramos que los mismos presentan un grado de centralización menor al de las negociaciones colectivas, aunque la participación de las conducciones nacionales en los mismos, de tendencia decreciente sigue siendo importante. Según datos de la CTA las entidades gremiales de primer grado han aumentado en los últimos años su participación en los conflictos laborales vis á vis las federaciones o uniones. Así, mientras que en el año 2007 los sindicatos locales llevaron adelante el 51% de los conflictos laborales, las uniones o federaciones el 34% y los trabajadores por fuera de la estructura gremial reconocida legalmente, el 14%. En el año 2008 los porcentajes eran: 51%, 34% y 15% respectivamente. Para el 2009, el porcentaje de conflictos llevados adelante por los gremios locales ascendía al 64%, mientras que el de los encabezados por las conducciones nacionales descendía al 22% y el de los trabajadores por fuera de la estructura gremial reconocida legalmente se mantenía en un 14%. Nuestro análisis de los conflictos laborales del sector mercantil para el período 2006-2010¹⁴ confirma esta tendencia. De los 145

¹³ Según datos de la Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE) realizada por el MTEySS en el 2005, el 80% de los trabajadores registrados comprendidos en la muestra se encuentran cubiertos por un convenio colectivo.

¹⁴ A partir de la base de conflictividad laboral del MTEySS. Agradezco a su coordinador, Ricardo Spaltemberg, la gentileza de cederme estos datos. El número de conflictos no coin-

conflictos registrados en el sector, solo 5 –es decir el 3,45% de los mismos – fueron llevados adelante por la FAECyS. Es más, para el caso de los conflictos con paro, 50 en total para el período, ninguno de estos fue conducido por la FAECyS, todos ellos fueron llevados adelante por sindicatos locales o cuerpos de delegados en los establecimientos.

Teniendo en cuenta estos datos sobre el involucramiento de las conducciones nacionales en las negociaciones y conflictos con la parte empleadora, podemos decir que en los sindicatos argentinos, el proceso de toma de decisiones sigue estando altamente centralizado, aunque para el caso de los conflictos laborales, la injerencia de las conducciones locales es importante y se ha incrementado en los últimos años. Como hemos visto, en nuestro caso de estudio este fenómeno de creciente descentralización del conflicto es particularmente importante.

Una condición necesaria para reactivación sindical es la presencia gremial en los lugares de trabajo. En nuestro país, a pesar de que las tasas de afiliación sindical no se han reducido significativamente en los últimos años (Senén González y Haidar, 2009), la presencia de los delegados en los lugares de trabajo sí se ha visto debilitada considerablemente respecto de sus valores históricos. Según datos de la Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE) del MTEySS del año 2005¹⁵, el porcentaje de trabajadores que declara estar afiliado a un sindicato es de 37, 6% en el total de la muestra y de 46, 4% para el sector mercantil¹⁶. En cuanto al porcentaje de trabajadores que declara que en la empresa en la que trabaja existe representación gremial esta cifra es de 39% para el total de la muestra y de 31% para el sector comercial. En cuanto a las empresas, un 15,6% de ellas declara tener representación sindical en sus establecimientos. Resulta interesante que mientras que el sector mercantil se encuentra segundo entre los que mayor porcentaje de trabajadores del sector agrupa bajo su CCT (89,6%) y entre los que mayor porcentaje de afiliados tiene (46,4%), se encuentra cuarto en relación a los sectores que mayor presencia gremial en planta tienen (31%). Esto nos indicaría que en relación a la cantidad de trabajadores que representa, el gremio mercantil tiene una débil presencia en los lugares de trabajo, lo que limita su capacidad para organizar y movilizar a los trabajadores a la hora de llevar adelante medidas de fuerza.

En cuanto a las variables identitarias, el legado histórico del gremialismo mercantil es el de un sindicalismo de servicios. Así, la relación de la organización gremial con sus miembros es concebida en términos de una transacción en donde la función del sindicato es proveer a sus afiliados de un amplio conjunto de pres-

cide con los datos originales del Ministerio porque he eliminado del análisis los conflictos sucedidos en el sector pero protagonizados por agrupaciones gremiales no mercantiles, por ejemplo las disputas por encuadramiento.

¹⁵ Este relevamiento del MTEySS se realizó entre octubre y noviembre del 2005.

¹⁶ En esta encuesta, los datos del sector comercio se presentan agrupados con los de restaurantes y hoteles.

taciones (salud, recreación, capacitación, turismo, etc.) además de representarlos frente al empleador; mientras que el rol de los trabajadores se limita a pagar la cuota (Ariovich, 2010: 4). Asimismo, se trata de un sindicato históricamente orientado hacia la negociación tanto con el Estado como con los empresarios, en donde la acción directa es el último recurso para avanzar demandas, al que se recurre una vez agotadas todas las instancias de negociación.

El cuadro N° 2 resume el comportamiento de las variables introducidas, señalando en cada caso si resulta favorables o desfavorables para el desarrollo de una estrategia de revitalización sindical en el sector mercantil, específicamente el de grandes cadenas de supermercados e hipermercados.

Cuadro N° 2 Condiciones favorables y desfavorables para la adopción de una estrategia de revitalización sindical en los supermercados

	favorables	Desfavorables
<i>Económicas</i>	• Crecimiento del sector. • Crecimiento de la demanda de empleo en el sector. • Alta concentración de los trabajadores en las plantas. • Alto impacto de las medidas de fuerza sobre la empresa.	• Bajo nivel de calificación requerido. • Alta rotación. • Condiciones de contratación precarias.
<i>Estructura de oportunidades políticas</i>	• Gobierno pro sindical. • -Decisión del gobierno de no reprimir conflictos laborales.	• Existencia de canales institucionales de concertación a nivel de cúpulas con el Estado y el empresariado.
<i>Organizacionales</i>	• Alto porcentaje de afiliación gremial de los trabajadores.	• Estructura interna verticalista y poco democrática. • Baja capacidad de movilización producto de la escasa presencia de delegados en las plantas.
<i>Identitarias</i>	• Aparición de activistas de base de orientación de izquierda.	• Histórica orientación del gremio hacia la negociación. • Modelo sindical de servicios.

¿Nuevos trabajadores, viejo sindicato? Las transformaciones identitarias de los trabajadores mercantiles y su impacto sobre las estrategias gremiales.

La FAECyS y su legado de sindicalismo de servicios

La FAECyS es una entidad sindical de segundo grado que fue creada en 1932 y goza de personería gremial desde 1945. La federación nuclea 278 sindicatos de primer grado de todo el país. De estos, 141 gozan de la personería gremial, mientras que 137 son asociaciones con inscripción gremial¹⁷ (Radiciotti y Pontoni, 2010).

En general, los análisis de la sociología o la ciencia política no se han ocupado del estudio del sindicato mercantil. Es probable que esto se deba, tal como mencionan Martuccelli y Svampa (1997) a la débil identificación del empleado mercantil con la clase trabajadora. El típico perfil del empleado de comercio es el del “trabajador de cuello blanco” proveniente de la clase media o media baja y con aspiraciones y posibilidad de movilidad social. Estos trabajadores elaboran su identidad en relación a sus pautas de consumo, antes que a su actividad laboral y se autoubican dentro de la clase media antes que de la trabajadora, lo que redundaría en una débil conciencia gremial. Esta débil conciencia sindical se relaciona en gran parte con condiciones reales de trabajo: una proporción importante de los trabajadores mercantiles se encuentran atomizados en pequeños establecimientos, así como en actividades por cuenta propia. Sin embargo esta debilidad identitaria de las bases, ha contrastado históricamente con el importante poder político de la jefatura del gremio que desde su constitución ha adoptado una actitud pragmática, apuntando a construir y conservar vínculos privilegiados con los gobiernos. Desde fines de la década del setenta, los cambios registrados en el mercado de trabajo, favorables al crecimiento del tercer sector de la economía, le permitieron convertirse en el gremio con mayor cantidad de representados del país, posición que conserva hasta nuestros días. Desde ese entonces, se inclinó hacia una estrategia de acción sindical conocida como “sindicalismo de servicios”, caracterizado por la provisión de servicios tanto para sus afiliados como para el público en general, mediante la ampliación de sus prestaciones hacia rubros como el turismo social, la enseñanza y capacitación, los sistemas jubilatorios complementarios y la recreación (Palomino, 1995;

¹⁷ La Ley 23.551 de Asociaciones Profesionales de la Argentina, reconoce dos status legales a las organizaciones gremiales. Por un lado están aquellas “simplemente inscriptas”, es decir las que han registrado su existencia ante el Ministerio de Trabajo; y, por el otro, las que gozan de personería gremial. Estas últimas son las únicas autorizadas para llevar adelante negociaciones colectivas y para recaudar la cuota sindical. La ley estipula que solo una organización sindical por rama de actividad puede poseer la personería gremial y de existir más de una entidad, la mismaserá otorgada a la más representativa, es decir, la que más afiliados tenga.

Murillo, 1997). Tradicionalmente concentrada en la defensa de sus intereses sectoriales, la FAECyS ha consolidado un patrón de acción, usualmente denominado “participacionista”, dirigido al establecimiento de un juego de relaciones de intercambio político con los sucesivos gobiernos, con independencia de su color político o del tipo de régimen (Fernández, 2002).

Según Martuccelli y Svampa, si la jefatura de la FAECyS pudo mantener esta estrategia sindical puramente política fue por la tradicional fragmentación existente en los empleados de comercio (1997: 256). Sin embargo, y como bien señalan los autores, las transformaciones en el sector que tuvieron lugar en los últimos años producto de la emergencia de grandes grupos de comercialización como supermercados, shoppings y locales de comida rápida, traen a escena un nuevo tipo de trabajador mercantil que contrasta fuertemente con el tradicional perfil detallado anteriormente. Estos nuevos trabajadores de supermercado provenientes de sectores populares y con menor nivel educativo, tendrían más semejanzas con los trabajadores fabriles de “cuello azul”. De modo que las transformaciones económicas de las últimas décadas habrían contribuido a la profundización de la heterogeneidad de los trabajadores mercantiles conformando dos grupos de trabajadores provenientes de diferentes sectores sociales, dotados con distinto capital cultural y portadores de experiencias sociales heterogéneas lo que se traduce en capacidades diferenciales de acción (Martuccelli y Svampa, 1997: 268).

En las líneas que siguen trataré de demostrar que el impacto de la emergencia de este nuevo colectivo de empleados sobre la estructura gremial ha sido de carácter contradictorio, ya que a pesar de profundizar la heterogeneidad de los trabajadores, lo que según Martuccelli y Svampa (1997) contribuiría al mantenimiento de la tradicional estrategia política de la cúpula sindical mercantil, al mismo tiempo presenta una serie de desafíos a la continuidad de esa estrategia. A diferencia de lo que ocurre en los pequeños comercios, los trabajadores de supermercados se encuentran altamente concentrados lo que facilita su organización y les otorga mayor poder de disrupción. En efecto, como veremos más adelante, estos trabajadores han protagonizado la gran mayoría de los conflictos de base del sector y es en los supermercados en donde han surgido agrupaciones de delegados que cuestionan el perfil conciliador de la dirigencia nacional, así como agrupaciones sindicales paralelas. Observamos entonces que los cambios estructurales en el sector mercantil se han traducido en la aparición de un colectivo de trabajadores con identidades y demandas distintivas, en condiciones más favorables para la organización y la acción gremial. Como veremos en las páginas siguientes, es a partir de la organización de estos trabajadores que se estructuran las experiencias de revitalización sindical en el sector.

Los trabajadores supermercadistas y el gremio mercantil. Las tres dimensiones de su impacto

Como hemos visto, importantes transformaciones tuvieron lugar en el sector mercantil a partir de la instalación y expansión del formato de grandes superficies alimentarias. Por un lado, están las transformaciones en el perfil sociocultural de los trabajadores anteriormente descritas, las cuales fueron acompañadas por transformaciones en las formas de organización del trabajo producto de la introducción de innovaciones tecnológicas. A partir de la segunda mitad de la década de los 90, el subsector supermercadista comenzó a experimentar un proceso de creciente concentración¹⁸ y extranjerización. Al mismo tiempo, las cadenas de supermercados e hipermercados comenzaron a incorporar modernos centros de distribución propios e importantes innovaciones tecnológicas y organizacionales como prácticas just in time y la utilización creciente de informática y telemática para la gestión y la comercialización (Ciccolella, 2000). En la actualidad, se calcula que el sector supermercadista emplea alrededor de 100.000 trabajadores, es decir un 11,6% del total de empleados mercantiles (FAECyS, 2011:8).¹⁹

En lo que resta del trabajo trataremos de establecer el impacto de estos cambios sobre la estructura y estrategias del gremio y argumentaremos que éste se traduce en tres planos: las discusiones en torno a la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo del sector, la reactivación gremial a nivel de bases y las modificaciones en la composición de las comisiones directivas de los sindicatos.

¿Juntos o separados? Las discusiones en torno al CCT

El Convenio Colectivo de Trabajo que encuadra a los trabajadores del sector, el CCT 130/75 se firmó en el año 1975, es decir, mucho antes de la expansión y consolidación del formato de grandes superficies alimentarias. Desde la re-

¹⁸ Hacia 1993, el 23% del mercado estaba concentrado en las tres cadenas más importantes (Carrefour, Disco y Norte), mientras que las ocho primeras cadenas tenían el 38.4%. Cinco años después, y luego de un intenso proceso de fusiones, las tres cadenas más importantes (Disco, Norte-Tia y Carrefour) concentraban el 48% del mercado y las ocho primeras el 75% del mismo. (Ciccolella, 2000). En enero de 1997, 89 cadenas de supermercados tenían 780 sucursales y un promedio de ventas por metro cuadrado de 806 pesos. En diciembre de 2009, 69 cadenas tenían 1633 sucursales y un promedio de ventas por metro cuadrado de 2210 pesos. (INDEC, Encuesta de Supermercados)

¹⁹ Las empresas relevadas por la Encuesta de Supermercados del INDEC empleaban a 101.317 personas en enero y a 97.598 en diciembre de 2009. Según información proporcionada por la federación, las diez cadenas más grandes del sector (Carrefour, Cencosud, Coto, Wal Mart, La Anónima, Casino, Átomo, Toledo, Nexus y Cooperativa Obrera Ltda.) emplean 83.821 trabajadores, lo que representa el 67,2% del total de empleados del sector supermercadista y un 7,8% del total de trabajadores mercantiles de la Argentina. (FAECyS, 2011: 20)

apertura de las negociaciones colectivas en el sector en el año 2005, dicho CCT no ha sido reemplazado y las modificaciones que se le introdujeron mediante acuerdos²⁰ han respondido mayoritariamente a actualizaciones salariales. Así es que el convenio no ha sufrido modificaciones que tengan en cuenta las características diferenciales del trabajo en los supermercados respecto al resto de las actividades mercantiles y de servicios.

Sin embargo, esta quietud en el marco regulatorio no debería ser interpretada como una señal de análoga calma al interior de la federación respecto de este tema. La discusión en torno a la necesidad de modificar el CCT 130/75 para ajustarlo a los cambios que han acontecido en la estructura productiva del sector en los últimos años es hoy una de las disputas más importantes al interior de la FAECyS²¹. Un grupo importante de dirigentes se ha manifestado a favor de la modificación del Convenio Colectivo de modo que éste contemple diferentes sub-ramas dentro del cuerpo general (al estilo, por ejemplo, del CCT 40/89 que rige la actividad de transporte camionero y logística). Los defensores del cambio sostienen que las características del subsector hacen que el empresariado cuente con un mayor margen de ganancia que en el resto de la actividad mercantil y que esto le permitiría pagar salarios más altos. Además, las dirigencias reconocen que los trabajadores de supermercados son más combativos que el tradicional trabajador de comercio dada su mayor concentración y sus características socioculturales y que este mayor potencial disruptivo debería poder ser aprovechado en una negociación para la rama. Aquellos que se oponen al cambio, temen que el mismo perjudique el poder de negociación de los pequeños sindicatos del interior que no tienen un gran porcentaje de trabajadores supermercadistas y también a aquellos trabajadores de pequeños y medianos establecimientos. Recordemos que los trabajadores supermercadistas constituyen solo un 11.6% del total de convencionados mercantiles. Por otra parte, no hay que perder de vista los intereses de las cámaras empresarias. Conviven en el sector actores muy heterogéneos como pequeños y medianos empresarios, grandes capitales nacionales y grandes capitales multinacionales. Al negociar todos juntos, se pautan aumentos salariales que tienen en cuenta las capacidades de pago de los pequeños y medianos empresarios y que, al homogenizar salarios “a la baja”, benefician a aquellos grandes empresarios con márgenes de ganancia mayores que podrían pagar salarios más altos.

²⁰ Los CCT son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales en una determinada rama de actividad. Los acuerdos, por su parte, consisten en modificaciones o incorporaciones parciales de contenido y/o correcciones salariales de los convenios. (Senén Gonzalez y Haidar, 2009)

²¹ Un indicativo de la importancia que el tema ha cobrado para la FAECyS es la reciente constitución dentro de la Secretaría de Estadísticas de la Federación de un observatorio que realice periódicos informes sobre el mismo.

Un dato revelador de la importancia que ha cobrado esta discusión al interior de la FAECyS es el de que a pesar de no haber redactado un nuevo CCT, la federación sí ha venido celebrando acuerdos especiales con las cámaras del sector en los últimos años que implican una modificación de hecho en la negociación y estructuración del convenio. Por ejemplo, el acuerdo 245/07 de marzo de 2007 en el que la FAECyS convino con la Asociación de Supermercados Unidos (ASU) el pago de un adicional del 100% por las horas trabajadas los domingos en los supermercados, el acuerdo con las empresas mayoristas de septiembre de 2007 que pautó una serie de adicionales salariales para estos trabajadores, o la incorporación en la última Acta Acuerdo de junio de 2011 de un aumento en el fallo de caja de las cajas de grandes empresas de supermercados, hipermercados, supermercados mayoristas autoservicios comestibles y de materiales para la construcción. Asimismo, pueden mencionarse en este sentido los bonos de fin de año que se han negociado informalmente en los últimos años en los hipermercados minoristas y mayoristas de Capital Federal y el Gran Buenos Aires.

Conflictos en el subsector supermercadista. Las fábricas sin chimeneas

El segundo ámbito en el que es posible observar el impacto de la irrupción de los trabajadores supermercadista es en los niveles de conflictividad²² del sector. Tal como hemos visto, el gremio mercantil se ha caracterizado históricamente por su orientación a la negociación y sus bajos niveles de conflictividad y propensión a la huelga. En un contexto de reactivación gremial como el que atraviesa nuestro país desde el año 2003, la conflictividad en el sector ha aumentado siguiendo la tendencia general, aunque manteniéndose en niveles bajos en comparación a otros sectores²³.

Los trabajos anteriores sobre el sector supermercadista (Abal Medina 2007^a a y b) se han dedicado a investigar el entramado de relaciones de poder y las condiciones de trabajo en las grandes cadenas señalando cómo las mismas atentan contra la posibilidad de la organización gremial de los trabajadores en defensa de sus derechos. Los trabajadores de estas empresas se caracterizan por ser en su mayoría jóvenes, muchas veces sin experiencia laboral previa y contratados bajo condiciones de trabajo sumamente precarias, como modalidades de contratación inestables, tercerización, remuneración variable, y rotación de turnos de trabajo y francos (Abal Medina, 2007a). En cuanto a las empresas, éstas despliegan distintos dispositivos de poder a fin de mantener bajo control a sus trabajadores y evitar conflictos. Las políticas

²² Por conflicto laboral se entiende la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales. Según esta definición un conflicto laboral puede incluir varias acciones conflictivas. (MTEySS, 2007:19).

²³ Ver nota al pie 2.

de control sobre los empleados son complementadas con estrategias para evitar la organización y actividad gremial. Éstas van desde la persecución gremial –en el caso de Wal-Mart²⁴ a lo que la autora denomina “inversión de la representación del delegado sindical” –en el caso de Coto²⁵–, donde la empresa participa a los delegados de las decisiones de la gerencia, los ubica en oficinas cercanas a las del personal jerárquico y busca identificarlos con los valores e intereses de la compañía²⁶.

Frente a este sombrío escenario presentado por Abal Medina (2007a y b; 2009) uno no esperaría observar altos niveles de conflictividad gremial en los supermercados, sin embargo nuestro análisis cuantitativo de los conflictos laborales en el sector mercantil revela lo contrario. Como muestran la tabla 1 y el gráfico 1 es en los supermercados en donde, rompiendo con la tradicional estrategia conciliadora de la FAECyS, tienen lugar la mayoría de los conflictos laborales del sector. En efecto, los trabajadores supermercadistas han protagonizado durante el período analizado entre un 38%, en 2010, y un 73%, en 2006, de los conflictos del sector. Estos porcentajes se vuelven aún más significativos si tenemos en cuenta que, como dijimos anteriormente, los trabajadores del subsector supermercadista son solo el 11.6% de los empleados mercantiles.

Tabla 1. Conflictos en el sector mercantil. 2006-2010

Año	TOTAL CONFLICTOS	SIN PARO	CON PARO	SUPERMERCADOS
2006	22	14	8	16
2007	22	16	6	11
2008	22	15	7	13
2009	37	23	14	23
2010	42	27	15	16
<i>Total</i>	<i>145</i>	<i>95</i>	<i>50</i>	<i>79</i>

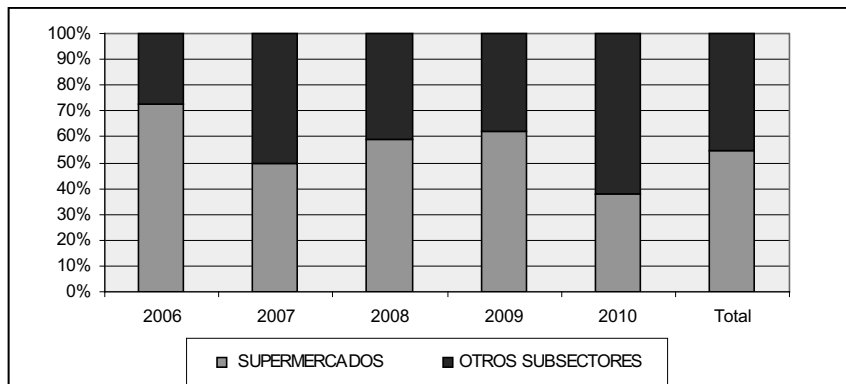
Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS

²⁴ Esta empresa de capitales estadounidenses es una de las más importantes del sector. Posee 61 bocas de expendio y emplea a un 6,9% de los empleados de supermercados y autoservicios. En Julio de 2007 directivos de la empresa Wal Mart fueron citados a declarar ante la Comisión de Legislación Laboral de la Cámara de Diputados de la Nación a raíz de la denuncia de trabajadores respecto de su política de persecución gremial. Recién luego de esta denuncia se constituyó una Comisión Interna de Delegados en la sucursal de Villa Puyrredón, 11 años después de su apertura. (Página 12, 12 de Julio de 2007).

²⁵ La empresa de capitales nacionales más importante del sector. Cuenta con 113 bocas de expendio y emplea al 10, 7% de los trabajadores de supermercados y autoservicios. (FAE-CyS, 2011).

²⁶ Por ejemplo, los encargados del área de personal comparten con los delegados las decisiones de despido o traslado a otras sucursales de los trabajadores. (Abal Medina, 2007a)

Gráfico 1. Conflictos en supermercados sobre total del sector mercantil. 2006-2010



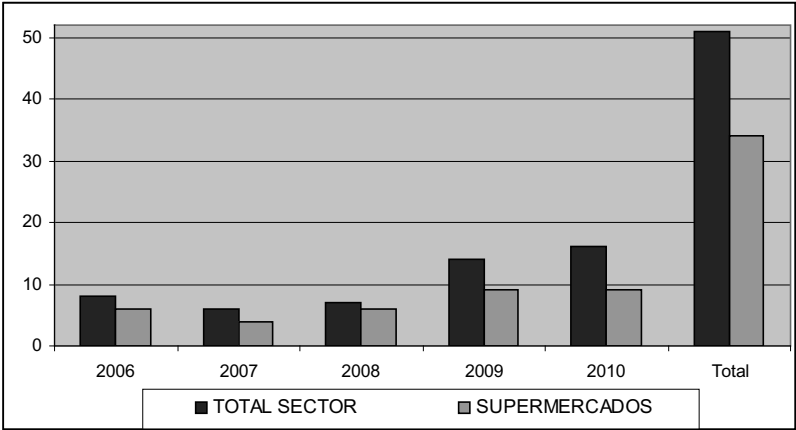
Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS

Es evidente entonces, que junto con las condiciones desfavorables para la organización y acción gremial descritas por Abal Medina, existen otros elementos que han permitido que los supermercados se transformen en el *locus* de la revitalización sindical mercantil. Estas experiencias de revitalización en el seno de un gremio como la FAECyS, con una tradición conciliadora y una concepción de la función sindical de tipo sindicalismo de servicios, son un indicador de la existencia de activistas y dirigentes gremiales que no comulgan con esta tradición.

En ese sentido, otro aspecto importante a señalar es que nuestro análisis revela una proporción mucho mayor de conflictos con paro sobre total de los conflictos en el subsector supermercadista que en el resto del sector mercantil. Al respecto podemos observar dos cosas. En primer lugar, los supermercados no solo son el subsector en donde sucedieron un 54,5% de los conflictos mercantiles sino que además fueron el escenario de la gran mayoría de los conflictos con paro del sector, tal como muestra el gráfico 2. En segundo lugar, como observamos en la tabla 2 la huelga es una herramienta para avanzar sus demandas mucho más usada por los trabajadores supermercadistas que por el resto del sector. En todos los años analizados la proporción de huelgas sobre conflictos totales es más alta para el subsector supermercadista que para el promedio del sector y que para los otros subsectores. Durante todo el periodo analizado, los trabajadores supermercadistas recurrieron a la huelga en un 43% de sus conflictos, mientras que el conjunto del sector lo hizo en un 34% de los casos y el resto de los subsectores solo en un 26%. Como se desprende de estos datos, los trabajadores de supermercados difieren con el resto del sector en sus estrategias de acción. Aquí la huelga es una herramienta más usual para avanzar demandas que lo que tradicionalmente fue para el sindicato mercantil. Es por eso que

sostenemos que la aparición de este nuevo colectivo de trabajadores plantea un desafío para el mantenimiento de la tradicional estrategia conciliadora de la FAECyS y sus sindicatos afiliados.

Gráfico 2. Conflictos con paro en el sector mercantil. Total sector y supermercados 2006-2010



Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS

Tabla 2. Porcentaje de conflictos con paro sobre el total. Sector y subsectores

Año	TOTAL SECTOR	SUPERMERCADOS	OTROS SUBSECTORES
2006	36.36	37.50	33.33
2007	27.27	36.36	18.18
2008	31.82	46.15	11.11
2009	37.84	39.13	35.71
2010	38.10	56.25	26.92
Total	34.48	43.04	25.76

Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS

En un gremio tradicionalmente poco concentrado, la aparición de grandes establecimientos que concentran cientos de trabajadores posibilita la implantación en los lugares de trabajo, la elección y conformación de cuerpos de delegados. Todo esto implica una transformación en el modo en que el gremio se relaciona con sus representados. La posibilidad de que la estructura gremial se inserte en los lugares de trabajo acerca al sindicato a los trabajadores aumentando su capacidad de movilización frente a un conflicto. Además, como los propios dirigentes del gremio destacan, los trabajadores de supermercados son por su origen socio-cultural más propensos a la organización gremial y el conflicto que los tradicionales trabajadores mercantiles de cuello blanco.

“El sindicato no es muy combativo por la propia idiosincrasia del empleado mercantil. Un vendedor no va a quemar gomas. Los supermercados cambian esto. Por ahí un chico de depósito sí... Adalberto Steinfeld. Miembro de la Comisión Directiva del SEOCA Zona Oeste”

(Sindicato de Empleados y Obreros de Comercio y Afines)

“Porque en el gremio el empleado de comercio tradicional era el empleado de comercio de las grandes tiendas, los de saco y corbata, que por ahí no se involucraba mucho, con la aparición de los supermercados se transformó la actividad del comercio, hoy el supermercado es la fábrica. Orlando Machado, Secretario General SECLA”

(Sindicato de Empleados de Comercio de Lanús y Avellaneda)

Un aspecto interesante para tener en cuenta a la hora de analizar estos datos, es que la totalidad de los paros que se registran en el sector durante el período analizado fueron llevados adelante por conducciones locales o dirigentes de base, en ningún caso la federación realizó una medida de fuerza de alcance nacional. Es decir, que el impacto de la aparición de los trabajadores supermercadistas sobre las estrategias de negociación del gremio es, por el momento, más visible a nivel de los sindicatos locales que de la federación. Sin embargo, lo anterior no significa que la FAECyS no utilice su mayor capacidad de disrupción y movilización en el sector supermercadista a la hora de negociar con las cámaras empresarias. Ejemplos claros de esto son las negociaciones llevadas adelante por la federación a principios de 2007 para que las horas trabajadas los domingos en los supermercados e hipermercados fueran abonadas con un adicional del 100% de su valor semanal en todo el país y la paritaria salarial de 2010.

En el primer caso, frente al estancamiento de las negociaciones la FAECyS convocó a un paro por tiempo indeterminado en todos los supermercados del país. Ante esta amenaza, el Ministerio de Trabajo de la Nación invitó a empresarios y sindicalistas a una reunión de negociación, por lo que la federación postergó el paro, aún antes de llegar a un acuerdo. Mientras se desarrollaban las negociaciones, unos doscientos trabajadores de varios supermercados, encabezados por sus delegados, se concentraron en la puerta del Ministerio para respaldar el reclamo del gremio²⁷. Luego de un mes de arduas negociaciones acompañadas por algunos focos de incidentes en supermercados de San Isidro, Temperley y Villa Puyerrredón.²⁸, los supermercadistas aceptaron pagar las horas trabajadas los domingos el doble que las semanales.

En el segundo caso, la federación comenzó la discusión salarial con las entidades empresarias a principios de abril. La paritaria vencía a fin de ese mes.

²⁷ La Nación 25, 26 y 27 de enero de 2007.

²⁸ La Nación 13 de febrero de 2007.

Frente al estancamiento de las negociaciones, a principios de mayo trabajadores de distintas cadenas de supermercados e hipermercados mayoristas y minoristas de Capital Federal y el Gran Buenos Aires, bajo la dirección de los líderes de sus sindicatos locales en el caso del conurbano y de los delegados y parte de la Comisión Directiva en el caso de Capital, comenzaron una serie de medidas de fuerza que incluyeron bloqueos y paros de dos horas por turno durante los fines de semana²⁹. Finalmente, luego de casi dos meses de negociaciones, la federación y las cámaras empresarias llegaron a un acuerdo cercano a las demandas de los primeros³⁰.

Como podemos ver, en ambos casos la federación actuó de acuerdo a su tradicional estrategia conciliadora sin recurrir a la huelga, pero al mismo tiempo utilizó como herramienta de negociación la presión ejercida a nivel de las bases en el sector supermercadista. Así, aun sin que la federación convocara a un paro a nivel nacional, los focos de conflictividad en algunos supermercados otorgaron mayor poder de negociación a la FAECyS impulsando la negociación.

Estructura y espacios de poder del gremio

El último ámbito en el que evaluaremos el impacto de la aparición de los trabajadores supermercadistas en el gremio mercantil es en los espacios de poder ganados por los mismos al interior de la estructura gremial. En este punto nuestras afirmaciones serán de carácter exploratorio, dado que no se cuenta con información sistemática al respecto. Sin embargo, consideramos que es pertinente señalar este fenómeno ya que nuestra investigación cualitativa indica que en algunos de los casos analizados existe una importante presencia de los trabajadores de supermercados en las estructuras decisorias de sus sindicatos locales. Por ejemplo, en el caso del Sindicato de Lanús-Avellaneda (SECLA) de las 35 autoridades elegidas para el período 2007-2012, 26 son ex delegados de supermercados e hipermercados. En otros sindicatos locales analizados se observa un fenómeno similar y esta expansión de los trabajadores supermercadistas ha sido reconocida por autoridades de la federación³¹. Es probable que este fenómeno sea más propio de los sindicatos de áreas urbanas densamente pobladas, como Capital Federal y el Gran Buenos Aires, donde existe mayor presencia de grandes cadenas de supermercados. En pocas palabras, la aparición de grandes establecimientos en el sector mercantil abre la oportunidad de que el sindicato implante delegados en los lugares de trabajo y que luego éstos vayan ascendiendo en su carrera gremial y comiencen a ocupar cargos directivos dentro de la estructura organizacional. Este fenómeno supone un reacomodamiento de las relaciones de poder al interior de la organización ya

²⁹ La Nación, 17 de mayo de 2010. Infosecla mayo de 2010.

³⁰ Página 12, 17 de junio de 2010.

³¹ Entrevista personal de la autora con Rubén Cortina, Secretario de Asuntos Internacionales de la FAECyS, 11 de julio de 2011.

que tradicionalmente los espacios decisorios del sindicato han sido ocupados por dirigentes que hicieron su trayectoria como empleados del sindicato o la obra social y ahora comienzan a ser ocupados por ex delegados gremiales, con experiencia de militancia en los lugares de trabajo. Algunas estructuras gremiales han sido más permeables que otras al avance de los trabajadores de supermercados. Establecer las causas de estas diferencias excede ampliamente el alcance de este trabajo, no obstante es posible pensar que la llegada de estos dirigentes con una trayectoria de militancia gremial en los lugares de trabajo y el consecuente desplazamiento de otros con una trayectoria distinta, dentro de la propia estructura del sindicato o la obra social, impactará sobre la vida interna del gremio y sus estrategias de acción.

Conclusiones

Este trabajo se ha propuesto realizar un aporte a la literatura sobre revitalización sindical a partir del análisis de lo que sucede en el sector mercantil argentino.

Tal como hemos visto, durante las últimas décadas han tenido lugar importantes transformaciones en la estructuración del sector y en la organización del trabajo al interior de los establecimientos. Estas transformaciones dieron lugar a la aparición de un *nuevo* tipo de trabajador mercantil que contrasta fuertemente con el tradicional perfil del trabajador de “cuello blanco” y se encuentra por su origen socio-cultural y sus condiciones de trabajo más cercano al trabajador fabril de “cuello azul”.

La llegada de estos nuevos trabajadores ha impactado sobre la estructura y estrategias del gremio principalmente en tres planos: las discusiones en torno a la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo, la reactivación gremial a nivel de bases y las modificaciones en la composición de las comisiones directivas de los sindicatos.

Respecto del primer punto hemos visto como la aparición de los supermercados ha abierto un debate al interior de la FAECyS en torno a la necesidad de celebrar un nuevo CCT que se ajuste a la actual realidad del sector. Asimismo, en los últimos años se han negociado con las cámaras empresariales condiciones diferenciales para los trabajadores supermercadistas algunas de las cuales han sido introducidas al CCT mediante Actas Acuerdo.

En cuanto al segundo aspecto, observamos cómo los cambios estructurales en el sector mercantil se han traducido en la aparición de un colectivo de trabajadores con identidades y demandas distintivas, en condiciones más favorables para la organización y la acción gremial. Es en los supermercados en donde tuvieron lugar un 54,5% de los conflictos mercantiles del período. Recordemos además que los trabajadores del subsector supermercadista son solo el 11.6% de los empleados mercantiles convencionales. Otro aspecto a señalar es que

estos trabajadores presentan una propensión a la huelga mucho mayor que el resto de los subsectores (43% vs. 26%). Aquí la huelga es una herramienta más usual para avanzar demandas que lo que tradicionalmente fue para el sindicato mercantil. Es por eso que sostenemos que la aparición de este nuevo colectivo de trabajadores plantea un desafío para el mantenimiento de la tradicional estrategia conciliadora de la FAECyS y sus sindicatos afiliados.

Respecto del tercer punto, la aparición de grandes establecimientos en el sector mercantil abre la oportunidad de que el sindicato implante delegados en los lugares de trabajo y que luego éstos vayan ascendiendo en su carrera gremial y comiencen a ocupar cargos directivos dentro de la estructura organizacional. Este fenómeno supone un reacomodamiento de las relaciones de poder al interior de la organización ya que tradicionalmente los espacios decisorios del sindicato han sido ocupados por dirigentes que hicieron su trayectoria como empleados del sindicato o la obra social y ahora comienzan a ser ocupados por ex delegados gremiales. Seguramente, la llegada de estos dirigentes con una trayectoria de militancia gremial en los lugares de trabajo y el consecuente desplazamiento de otros con una trayectoria distinta, dentro de la propia estructura del sindicato o la obra social, impactará sobre la vida interna del gremio y sus estrategias de acción.

BIBLIOGRAFÍA

- Abal Medina, P. (2007a): “La exaltación de la debilidad del trabajador como singularidad histórica del capitalismo neoliberal. El caso de la cadena de supermercados Coto”, en *Trabajo y Sociedad*, Vol. 9, No. 9 (Invierno de 2007) pp.1-31.
- Abal Medina, P. (2007b): “Dispositivos de poder en empresas. Un estudio de la relación capital-trabajo en grandes cadenas de supermercados”. Informe de Investigación. Buenos Aires: CEIL-PIETTE, No. 19 pp.1-141.
- Abal Medina, P. (2009): “El Modelo del Sindicato de Empleados de Comercio”, publicado en *Diario Miradas al Sur* el 22 de noviembre de 2009.
- Airovich, L. (2010): *Organizing the Organized. Trade Union Renewal, Organizational Change and Worker Activism in Metropolitan America*, Peter Lang, Bern.
- Anner, M. (2009): “Two Logics of Labor Organizing in the Global Apparel Industry”, en *International Studies Quarterly* Vol. 53, pp. 545–570.
- Baccaro, L.; Hamann, K. y Turner, L. (2003): “The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective”, en *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, No. 1, pp. 119:133.
- Ciccolella, P. (2000): “Distribución global y territorio. Modernización y concentración comercial en Argentina en los noventa”. *Economía, Sociedad y Territorio*, Vol. II, No.7 pp. 459-496.
- Crouch, C. (1982): *Trade Unions. The Logic of Collective Action*, Londres, Fontana.
- Etchemendy, S. y R. Collier (2007): “Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”, en *Politics and Society*, Septiembre de 2007. (Versión en español)
- FAECyS (2011). Informe. Relevamiento sobre supermercados en Argentina. Disponible en www.faecys.org.ar
- Fernández, A. (comp.) (2002): *Sindicatos, crisis y después*, Buenos Aires, Ediciones Bibel.
- Fernández Milmanda, B. y E. Benes. (2010) “Moderación reivindicativa en el nuevo contexto macroeconómico post 2001: El caso del sindicato de comercio (Argentina 2003-2007)”, en *Revista de la Sociedad Argentina de Análisis Político (SAAP)*, Vol 4 N° 1, agosto de 2010. pp. 227-258.

- Fredge, C. y J. Kelly (2003): "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective", en *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9 No. 1 pp. 7-24.
- Martuccelli, D. y M. Svampa (1997): *La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo*, Buenos Aires, Losada.
- MTEySS (2007): "Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007", disponible en www.trabajo.gob.ar
- MTEySS (2009): "Los conflictos laborales en el trienio 2006-2008", disponible en www.trabajo.gob.ar
- Murillo, M. V. (1997): "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem", en *Desarrollo Económico*, Vol. 37, No. 147, octubre-diciembre, pp. 419-446.
- Murillo, MV y A. Schrank (2005). "With a little help from my friends: Partisan Politics, Transnational Alliances, and labor Rights in Latin America", en *Comparative Political Studies*, Vol. 38, No. 8 (October 2005), pp. 971-999.
- Palomino, H. (1995). "Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en la Argentina", en Acuña, Carlos (comp.), *La nueva matriz política argentina*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- Palomino, H. (2006). "Las relaciones laborales en las empresas", Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Radiciotti, L. y G. Pontoni (2010): "Nuevos contenidos de negociación colectiva en el sector comercio", paper presentado en el II Encuentro Internacional de Teoría y Práctica Política en América Latina.
- Senén González, C. y B. Medwid (2007): "Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina pos-devaluación: el caso del sector aceitero", en Arturo F. (comp.) *Estado, sindicatos y relaciones laborales: una perspectiva comparada*, Ed. Prometeo, Buenos Aires, pp.207- 233.
- Senén González, C. y J. Haidar (2009): "El debate sobre la revitalización sindical, un aporte al análisis sectorial en Argentina", paper presentado en el IX Congreso Nacional de Ciencia Política, Santa Fe, Agosto de 2009, pp. 1-19.
- Silver, B. (2003), *Forces of Labor*, Cambridge University Press, New York.
- Torre, J. C. (1974): "The Meaning of Current Workers' Struggles", en *Latin American Perspectives*, Vol. 1, N°3, pp. 73-81

- Voss, K. y R. Sherman (2000): "Breaking the iron law of oligarchy: Union revitalization in the American Labor Movement", en *The American Journal of Sociology*, Vol. 106, No. 2 (Sep. 2000) pp. 303-349.
- Wallerstein, M. y B. Western (2000): "Unions in decline? What has changed and why", *Annual Review of Political Science*, Vol. 3, pp. 355-377.
- Webster, E. (2008): "Recasting Labor Studies in the Twenty-First Century", en *Labor Studies Journal* Vol. 33, No. 3 (September 2008) pp. 249-254.

Heterogeneidad en el sector Comercio. Una mirada sobre las relaciones laborales en el subsector shopping center

Luisina Radiciotti*

Lucila D'Urso**

Introducción

El sector mercantil ha experimentado grandes transformaciones a lo largo de su historia como consecuencia, entre otros factores, de los cambios económicos y sociales que impactaron directamente en las actividades que en él se desarrollan. Por su parte, tales impactos influyeron -entre otras variables- en la composición de los actores que integran el sector y en las modalidades de gestión de mano de obra y organización del trabajo.

Enmarcadas en tales transformaciones y en la relevancia que el sector mercantil tiene en la economía argentina actual, hemos identificado diversas estrategias de flexibilidad y precariedad en las relaciones laborales que se generan en tal escenario. Lo interesante resulta al focalizar la mirada en la heterogeneidad que la actividad presenta en tanto coexisten subsectores que dan cuenta de particularidades y especificidades dentro de múltiples contextos laborales. En este sentido, Comercio se presenta como un escenario caracterizado por la multiplicidad de situaciones de trabajo y actores en función de las variadas actividades que allí se desarrollan.

Particularmente en el subsector estudiado en este trabajo –*shopping center* o *centros de compras*¹–, destacamos el auge que se inicia en la década del 90; generando no sólo un cambio en la modalidad de compra de los argentinos, sino también una competencia difícil de enfrentar para los comercios minoristas que tienen sus locales por fuera de este tipo de establecimientos. Este auge ubica al subsector bajo análisis en un lugar relevante de la economía argentina²; rompiendo con la lógica de venta de productos y servicios tradicional, dando lugar a un nuevo espacio en el que las actividades que allí se desarrollen van a

* Becaria AGENCIA con lugar de trabajo IIGG. Docente UNLaM. Email: luisinaradiciotti@yahoo.com.ar.

** Becaria UBACyT con lugar de trabajo IIGG. Docente UBA. Email: lucilafdurso@gmail.com

¹ En el presente trabajo se utilizan los términos *shopping center* y centros de compras como sinónimos.

² El mercado de *shopping centers* presenta un crecimiento del 30% en los últimos 5 años y registra, a su vez, el 20% de participación en el comercio minorista (Blaksey, 2009).

trascender la especificidad de la producción para conformar espacios sociales confortables, ampliamente decorados y diversificados que abarquen distintos rubros y atraigan a múltiples y diversos clientes. Pensar en esta nueva modalidad de compra y venta nos lleva a interrogarnos sobre sus implicancia para los trabajadores que desarrollan allí sus funciones laborales de manera permanente. Pareciera existir una difusa y variada legislación sobre locaciones y el tipo de relaciones contractuales que conforman un conglomerado empresarial como lo es un centro de compras; espacio en el cual existe un local central común donde los trabajadores se encuentran ante un empresario indirecto que determina -como administrador- la constitución de algunas de sus condiciones de trabajo (Layún, 1998). Una mayor flexibilización horaria y determinados estilos que apuntan al mejor servicio son algunas de las características de una cultura comercial que se postula como objetivo: satisfacer las nuevas exigencias de una sociedad cada vez más competitiva y compleja.

La instauración de los *shopping centers* en la Argentina no sólo provocó efectos económicos, sino que también alteró costumbres, y pautas culturales e impactó en las condiciones laborales de las personas que se desempeñan en él. Lo cual se manifiesta, por ejemplo, en jornadas laborales flexibles, la desaparición del descanso dominical y los feriados nacionales; la presencia de un empleador indirecto no tan claramente visible para los trabajadores y la convivencia en un mismo espacio físico de múltiples actividades y de actores heterogéneos (Batalláñez, 1996; Layún, 1998).

Este trabajo propone un primer acercamiento a un subsector que no presenta antecedentes de investigación en los estudios laborales en la Argentina. Pese al vacío en la bibliografía especializada es interesante indagar un complejo escenario signado por la gran representatividad en la economía, la cantidad de trabajadores que allí se desempeñan, la multiplicidad de empleadores conviviendo en un mismo espacio físico y, a su vez, un empleador indirecto³ que -como administrador- tiene la potestad de estipular determinadas condiciones de trabajo.

En este marco nuestra propuesta plantea la identificación y el análisis de aquellos actores sociales que intervienen en las relaciones laborales en el sector Comercio, en general, y en el subsector *shopping center*, en particular. Más específicamente, nuestro objetivo es avanzar en el estudio del subsector a partir de una descripción de las relaciones laborales, los procesos de trabajo y la gestión de la mano de obra que allí se desempeña. Estos objetivos se enmarcan en una tarea de más largo plazo que apunta a reflexionar sobre las posibilidades reales de los trabajadores y de las asociaciones sindicales para reconocerse, identificarse y organizarse como colectivo de trabajo en un contexto que -a priori- se presenta como una “multiplicidad de situaciones fragmentadas”.

³ En el presente artículo entendemos por empleador indirecto a los dueños del establecimiento central que se desempeñan como administradores, sin ser responsables de las actividades propias de los locales comerciales pero sí de la organización general, control y gestión del *shopping center*.

En cuanto a la metodología utilizada en este estudio, los datos cuantitativos presentados se basan en la encuesta de “Centros de Compras” del INDEC, ampliados mediante entrevistas a informantes claves pertenecientes al Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y a la Federación de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS). Cualitativamente, realizamos entrevistas a trabajadores y empleadores de los *shopping centers*, así como a un dirigente del sindicato de comercio de la filial de zona oeste del Gran Buenos Aires perteneciente a la Secretaría de Estudios, Estadísticas y Asuntos internacionales de la FAECyS. Los fenómenos de precarización, flexibilización y subcontratación laboral son los ejes conceptuales que enmarcan nuestra tarea, haciendo hincapié en cómo estas tendencias erosionan las relaciones laborales, en especial la representación de los trabajadores del subsector bajo análisis. A su vez, la entrevista en profundidad con el Secretario de Estudios, Estadísticas y Asuntos Internacionales perteneciente a una de las filiales de la FAECyS nos ha aportado información de tipo cualitativa en lo que respecta al sector, la organización de los trabajadores y el horizonte de representación que presentan los *shopping center*.

Sector comercio: una presentación general de la actividad mercantil y sus heterogéneas manifestaciones

El sector comercio puede ser considerado como aquel que más se ha expandido durante la década del noventa, ocupando un lugar relevante en la economía argentina y en el mercado de trabajo actual. Según datos estadísticos relevados, el sector mercantil es uno de los mayores empleadores de la economía que nuclea aproximadamente a un millón cincuenta mil empleados registrados (Boletín Anual de Empleo y Empresas –BADE–, 2009). No obstante la relevancia del sector, son escasas las investigaciones sobre trabajo y relaciones laborales en los *shoppings centers* en Argentina (Radiciotti y Pontoni, 2010). Básicamente, la bibliografía relevada analiza la estrategia sindical, los conflictos sociales, la identidad de los trabajadores y la heterogeneidad que caracteriza al sector (Martuccelli y Svampa, 1997; Gindin, Rodríguez y Soul, 2003; Fernandez Milmanda B. y Benes E., 2009; OIT, 1999, 2003; Pontoni y Radiciotti, 2011), la negociación colectiva (Pontoni, 2010; Radiciotti y Pontoni, 2010) y puntualmente, el subsector super e hipermercadista (Novick, et al., 1997; Abal Medina, 2005, 2007; Fernández Milmanda, 2010; OIT, 1999, 2003).

De los trabajos citados, podemos destacar el consenso entre los autores sobre la heterogeneidad y amplitud que caracteriza al sector comercio, así como la dificultad de abordaje que presenta la actividad en sí misma; sus múltiples subsectores y actores intervinientes. Un escenario que presenta, siguiendo a Martuccelli y Svampa (1997), la convivencia de, por un lado, empresas con un perfil de gestión de la mano de obra más profesionalizada con trabajadores provenientes de una clase media o media baja, con aspiraciones y posibilidad de movilidad social con

un nivel educativo medio e incluso universitario incompleto, “*trabajadores de cuello blanco*”; y por otro, de empresas que no requieren demasiadas especificidades ya que las exigencias se centran, una vez ingresado el trabajador, en la disciplina, la adaptación al ritmo de trabajo y a la polivalencia, “*trabajadores de cuello azul*”.

En lo que respecta a los actores intervinientes en el sector, la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS) se presenta como el actor sindical que, en conformidad con lo establecido por la Ley 14.250, interviene con exclusividad en la firma de negociaciones colectivas. Se trata de una asociación sindical de segundo grado que agrupa, según datos del MTEySS, a 278 sindicatos de primer grado de todo el país, de los cuales 141 gozan de la personería gremial⁴ y 137 de simple inscripción. Estos datos aportados por el MTEySS dan cuenta de la relevancia y magnitud de la FAECyS en lo que hace a la representación de los trabajadores del sector. Por su parte, la información aportada por el sindicato complejizan aún más el escenario: a diferencia del MTEySS, éste contabiliza 350 filiales en todo el país. Tal como corresponde a la estructura de una federación (a diferencia de la unión), las distintas filiales del país funcionan de forma descentralizada e independiente en lo que respecta a su organización política y económica. Esto implica que cada una posee su propio estatuto, convoca a asambleas y conforma su comisión directiva de forma autónoma tanto de las otras filiales como de la Federación.

El sector comercio se rige por el CCT N° 130 del año 1975, vigente por el principio de ultraactividad⁵. Este convenio es de aplicación nacional y enmarca a todos los trabajadores que se desempeñen como: empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro; administrativos en explotaciones industriales en general o que tengan bocas de expendio de los productos que elaboran y en las agropecuarias.

Por otro lado, el actor empresarial está compuesto por un importante número de cámaras empresarias. Entre ellas, asociaciones que representan a aquellas empresas vinculadas al comercio en general, por ejemplo: la Cámara Argentina de Comercio (CAC), la Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias (CAME) y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas (UDECA). Asimismo, también se identifican las asociaciones que agrupan a las empresas dedicadas a actividades comerciales vinculadas al Agro, entre ellas: la Confederación Intercooperativa Agropecuaria (CONINAGRO), el Centro de Exportadores de Cereales y la Federación de Centros y Entidades Gremiales de Acopiadores de

⁴ La personería gremial es el reconocimiento por parte del Estado del sindicato con mayor representación de trabajadores al interior de la rama de actividad. A su vez, ese sindicato detenta el monopolio de representación de los trabajadores ya que es el único que puede negociar colectivamente, entre otros atributos de exclusividad; manejo de la obra social, por ejemplo (Abós, 1989; Senén González, C. et al, 2009).

⁵ Este concepto implica que una vez vencido el plazo de vigencia acordado cuando se firmó el convenio colectivo de trabajo, se extenderá hasta tanto se celebre uno nuevo (Abós, 1989; Senén González, C. et al, 2009).

Cereales. Por último, la Asociación de Supermercados Unidos (ASU) representa a aquellas organizaciones que se encuadran dentro del comercio minorista/supermercadista y la CASC -Cámara Argentina de Shopping Center- a los centros de compras de Capital Federal y Gran Buenos Aires.

La fuerte presencia que las cámaras empresarias han adquirido en el sector y la fragmentación propia de la organización interna de la FAECyS⁶ conllevan a una disminución de la conflictividad laboral. De acuerdo a uno de los secretarios de la Federación, las estrategias del sindicato se muestran fragmentadas y presentan signos de debilitamiento, situación que contrasta con otros sectores que a pesar de encontrarse divididos en múltiples filiales no pierden poder y representatividad, manteniendo una estrategia unificada y ejerciendo presión sobre el capital. Tal es el caso de camioneros (Pontoni 2010) y aceiteros, dentro del sector alimentación (Trajtemberg, Senén González, Medwid, Varela, 2007).

Los *shopping centers* en Argentina: datos cuantitativos de un subsector en crecimiento

Pese a la relevancia del sector mercantil en la economía argentina⁷ (tendencia que también se verifica a nivel mundial), como se dijo, no ha sido estudiado. Durante la década del '90 se inicia el auge de los denominados *shopping centers* que –tal como ya mencionamos- generan un cambio en la modalidad de compra de los argentinos y una nueva forma de trabajo que impacta directamente en las condiciones y relaciones laborales del mercado actual (Scott, 1994; citado por González R., 2010). En estos espacios, generalmente, los usuarios encuentran seguridad, status, aislamiento y esparcimientos en un clima templado con una infraestructura e instalaciones en muy buen estado de limpieza y en armonía visual (OIT, 1999). No obstante, este aparente confort del que gozan los clientes implica otra mirada que se apoya sobre las condiciones laborales, los procesos de trabajo y sobre los vínculos que en estos espacios productivos se generan.

Este tipo de organización presenta un espacio en el cual existe un local central común donde los trabajadores se encuentran ante un empresario indirecto que determina, como administrador, la constitución de algunas de sus condiciones de trabajo: una mayor flexibilización horaria, la estipulación de márgenes de facturación mínima mensual⁸ y la determinación -como exigencia- de ciertas “cuestiones de estilo” que apuntan a “un mejor servicio” respetando una determinada imagen institucional.

⁶ En tanto cantidad de filiales distribuidas en todo el país que negocian en forma directa con empresas locales.

⁷ El sector comercio produce el 64% del PBI y su convención colectiva de trabajo engloba a 1.003.000 trabajadores (Fernandez Milmanda, 2010)

⁸ Según datos aportados por locatarios de Alto Palermo Shopping y Soleil Factory, en el año 2010, la facturación mínima requerida mensual es de \$50.000.

Es tanta la importancia que este subsector ha adquirido en los últimos tiempos en nuestro país que el INDEC elabora mensualmente una encuesta específica denominada “Encuesta de Centros de Compras”. Ésta releva mensualmente la totalidad de las empresas determinadas como *shopping centers* que desarrollan su actividad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el conurbano bonaerense. Los datos relevados en ella refieren a temas tales como: evolución de las ventas a precios corrientes y constantes, cantidad de locales, área bruta locativa, cantidad de salas cinematográficas y espectadores por sala, personal ocupado por las administraciones, tamaño y facturación promedio de los locales (INDEC, 2005).

La encuesta del INDEC publicada en junio del año 2011 releva 34 centros de compras; 17 de los cuales se encuentran ubicados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y 17 en el conurbano bonaerense. Cada uno de estos establecimientos se encuentra conformado por una gran cantidad de locales comerciales⁹, cuyas actividades corresponden a distintos rubros y servicios. De los 2.852 locales contabilizados en los 34 establecimientos relevados: el 92,1% desarrolla actividades de venta minorista y el 1,9% restante corresponde al rubro “otros”; conformándose por diversas actividades relacionadas, generalmente, a la prestación de servicios (por ejemplo, estudios jurídicos y consultorios médicos). Una situación similar se observa al analizar el área bruta locativa total de los 34 centros relevados. En ese sentido, la CACS (2010) determina que, en términos de metros construidos, la superficie cubierta total de los establecimientos asociados a ella totaliza 2.800.000 metros cuadrados. Es relevante considerar que la cámara empresaria contabiliza 4800 locales comerciales –dato que difiere con los 2852 locales relevado por el INDEC–, 1350 stands y 600 locales gastronómicos, los cuales son visitados por un flujo mensual de 31 millones de personas, aproximadamente; generando fuentes de trabajo a más de 40.000 personas en forma directa y tres a cuatro veces más en forma indirecta. Si bien la distribución mencionada por esta cámara empresarial se concentra en un 50 por ciento en la ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, cada vez hay mayor cantidad de proyectos en distintas ciudades del interior del país.

Por otro lado, los locales comerciales de los centros de compras son los de mayor nivel de ocupación; de 21.228 trabajadores informados por el INDEC (2011), el 79,6% se emplea en venta minorista, seguido por las tareas administrativas (6,6%), de vigilancia (7,7%), tareas de limpieza (4,6%) y, otras tareas (1,4%). Sobre este punto nos interesa destacar la subcontratación que presenta el universo de estudio. Dado que sólo el personal administrativo depende de la administración central del local; los trabajadores que realizan tareas de vigilancia y limpieza dependen de empresas terciarizadas que prestan servicios al establecimiento central. Los datos mencionados nos muestran que la mayor cantidad de

⁹ En Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 13 de los 17 centros de compras tienen menos de 100 locales, y los cuatro restantes más de 100 locales. En los 24 partidos de la provincia de Buenos Aires, 11 de los 17 centros de compras tienen menos de 100 locales y los restantes, más de 100 locales (INDEC, 2011).

trabajadores que desempeñan sus funciones dentro del establecimiento no son empleados directos del centro de compras, sino que se trata de empleados de locatarios y de actividades terciarizadas (vigilancia y limpieza). Esta diversidad en la relación contractual pone en evidencia la coexistencia de un elevado número de personal respondiendo a distintos empleadores, representados por diferentes asociaciones sindicales pero compartiendo un mismo establecimiento y un mismo empleador indirecto (Radiciotti y D'Urso, 2010). En esa línea, también resulta interesante mencionar otras actividades y/o servicios que se desarrollan dentro de los *shopping centers* y complejizan la heterogeneidad que venimos manifestando: salas cinematográficas¹⁰, restaurantes y locales de *fast-food*, servicio de cochera/estacionamiento y en algunos casos, tiendas anclas de gran magnitud que presentan características particulares: Falabella, hipermercados, Blaisten, Easy, bingos, zona de juegos para niños, entre otras.

Los *shopping centers* y su complejo entramado de relaciones laborales: heterogeneidad de los actores y actividades

La heterogeneidad que prima en las formas contractuales y las condiciones de trabajo del subsector bajo estudio dan cuenta de la diversidad existente entre los actores sociales que interactúan en un complejo entramado de relaciones laborales. En este sentido, la multiplicidad de actividades y servicios que ofrecen los centros de compras se ve reflejada, entre otras cosas, en el perfil de trabajadores que allí desarrollan sus funciones laborales. A continuación y con el objeto de continuar con una tarea fundamentalmente descriptiva, identificamos algunos de los actores más representativos para analizar los vínculos que se generan en este particular escenario.

El actor empresarial

Los centros de compras que desarrollan sus actividades en Capital Federal y Gran Buenos Aires son representados por una cámara empresarial a nivel nacional: la Cámara Argentina de Shopping Centers (CASC). Ante el auge de este subsector en la Argentina, la CASC se constituye, en el año 1990, como una entidad sin fines de lucro que representa a los centros comerciales (CASC, 2011). A su vez, la CASC es miembro de la Cámara Internacional de Shopping Centers (ICSC); organismo internacional fundado en el año 1957 como asociación global de mercado de la industria de centros comerciales. Sus miembros (60.000) son dueños de “centros comerciales, desarrolladores, administradores, especialistas en marketing, inversores, prestamistas, comerciantes y otros profesio-

¹⁰ El INDEC informa la existencia de 167 salas cinematográficas en el mes de mayo de 2011 en los 34 centros relevados (INDEC, 2011).

nales, así como académicos y funcionarios públicos” en los EE.UU., Canadá y más de otros 80 países (ICSC, 2011).

Como ya hemos mencionado, según el INDEC (2005), los centros de compras implican un novedoso formato de comercio minorista que ofrece una variedad de productos y servicios dentro de un ambiente que proporciona confort y seguridad a sus clientes. La actividad mercantil propiamente determinada como comercio minorista abarca a aquellos establecimientos que prestan el servicio de vender mercancías en pequeñas cantidades al público en general sin realizar transformaciones sobre los productos que comercializan (OIT, 2003). A esta conceptualización de nuestro objeto de estudio creemos interesante incorporar los requisitos que debe, según informa la CASC, cumplir un emprendimiento comercial para ser considerado un *shopping center*: una planificación y organización centralizada que coordine y supervise el funcionamiento de los espacios comerciales, siendo su responsabilidad “la excelencia” en cuanto la calidad, el confort, la higiene y la seguridad del establecimiento central; cada emprendimiento debe ofrecer gran variedad de servicios y productos para lograr esta “excelencia”; debe existir un fondo común entre los locatario y el locador destinado a la publicidad del establecimiento; debe contar con playa de estacionamiento con capacidad suficiente para alojar a gran cantidad de automóviles y; por último, estipula que la titularidad de la explotación sobre la totalidad de los locales comerciales corresponde exclusivamente a quien explote a riesgo propio el *shopping center*, siendo la única excepción aquellos establecimientos que cuenten con tiendas anclas.

En tanto la cantidad de centros de compras ubicados en Capital Federal y Gran Buenos Aires, es dable destacar la presencia de dos grupos importantes empresarios. Por un lado, “Alto Palermo S.A.” (APSA) es propietaria de los principales *shopping centers* del país: DOT Baires, Abasto Shopping, Alto Avellaneda, Alto Palermo, Buenos Aires Desing, Paseo Alcorta y Patio Bullrich (APSACC, 2011). Por otro lado, Cencosud¹¹ -cuya presencia en el mercado mundial se extiende a negocios del rubro retail: de supermercados, homecenters, tiendas por departamento, centros comerciales y servicios financiero- posee 17 centros comerciales, entre *shopping centers*, formato Factory y Strip Malls; ocho de los cuales se ubican en la provincia de Buenos Aires, tres en la Ciudad de Buenos Aires y seis en el interior del país (Cencosud, 2011). De estos datos, resulta interesante distinguir las diversas estructuras organizacionales que se pueden observar al interior de cada centro de compras en particular; lo cual complejiza -aún más- el escenario bajo estudio.

En el próximo apartado buscamos acercarnos aún más a nuestro objeto de estudio y el modo en que se organiza el trabajo, el cual resulta novedoso en

¹¹ La estructura societaria del holding Cencosud presenta un esquema con empresas “madres” que tienen diversas sociedades filiales. El holding abarca áreas como: tiendas por departamento, tiendas de mejoramiento del hogar (Easy), supermercados (Jumbo y Santa Isabel), centros comerciales, centros de entretenimiento, negocios financieros, negocios inmobiliarios. Además de poseer operaciones en Argentina, recientemente ha ingresado al mercado colombiano y brasileño y negocia la entrada a territorio peruano (Durán y Kremerman, 2008)

tanto trasciende los formatos empresariales más conocidos; al mismo tiempo que da cuenta de tendencias muy presentes en el mercado laboral actual como ser la subcontratación de diversas actividades que son cotidianas para el desenvolvimiento diario del subsector.

El actor sindical y su desafío de representatividad

El sector mercantil se caracterizó tradicionalmente por “la fragmentación existente en los empleados de comercios” (Martuccelli y Svampa; 256, 1997); una descentralización de sus trabajadores en pequeños establecimientos que nos lleva a reflexionar sobre cómo el escaso grado de concentración de estos trabajadores erosiona el vínculo entre los sindicatos y sus representados. Asimismo, el propio sindicato presenta fisuras y fragmentaciones en su propia estructura organizativa, resultando un actor heterogéneo con múltiples filiales y diversas formas de accionar en cada una de ellas.

Si bien existe una fragmentación de los empleados que trabajan en distintos locales comerciales y están organizados en distintas filiales, la Federación no lo concibe como un obstáculo para la representación. Según la información relevada, el sindicato reconoce un quiebre en los lazos de identidad con sus representados, al mismo tiempo que conserva poder económico dado por el número total de afiliados que alcanza a un millón y medio de trabajadores.

Sin embargo, se presenta una relación inversa en lo que respecta al crecimiento de afiliados a la Federación y la cantidad de trabajadores que participa activamente en cada una de las filiales, ya sea en las actividades impulsadas por el sindicato o desempeñándose como delegados en sus lugares de trabajo¹².

El caso bajo análisis presenta una particularidad respecto a las características propias del sector comercio: los trabajadores se encuentran nucleados en un mismo espacio físico. Bajo esta lógica y según Silver (2003), se considera que a mayor concentración de trabajadores en un mismo espacio físico mayor es la posibilidad de conformar una identidad de clase y, por consiguiente, de facilitar la organización de trabajadores y de acrecentar los niveles de representatividad. No obstante, al adentrarnos en el análisis del escenario que se presenta en los centros de compras, la concentración no pareciera generar un espacio propicio para fomentar la identificación colectiva de los trabajadores que allí desempeñan sus tareas laborales. Esta particularidad tiene relación con la ya mencionada heterogeneidad que presenta el sector comercio, la cual se acrecienta en el subsector *shopping center* por las diversas actividades que conviven dentro del establecimiento.

En este sentido y con el objetivo de profundizar en el contexto que venimos describiendo, hemos reconocido algunas de las ramas de actividades más relevantes que se desarrollan dentro de los centros de compras para identificar los

¹² A modo de ejemplo, la filial de Zona Oeste posee 65.000 afiliados, de los cuales 40.000 participan utilizando alguno de los servicios ofrecidos por el sindicato y 100 realizan un trabajo de militancia en la organización.

actores de las relaciones laborales. Para ello, el cuadro que a continuación se presenta da cuenta de algunos de los actores sindicales más representativos de las ramas de actividad que coexisten en el marco de nuestro objeto de estudio¹³.

Cuadro 1: Actores sindicales según actividades del *shopping center*

Actividad/servicio	Actor sindical representativo de la actividad y/o servicio	Grado	Trabajadores representados	CCT
Comercio	Federación argentina de empleados de comercio y servicios (FAECYS)	Federación	Trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro; como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan bocas de expendio de los productos que elaboran y en las agropecuarias	130/75
Maestranza/limpieza	Sindicato de Obreros de Maestranza (SOM)	Sindicato	Trabajadores que realizan tareas de limpieza y mantenimiento en los diferentes ámbitos públicos y privados de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de la Provincia de Buenos Aires (CCT 74/99)	182/92
Seguridad de establecimientos, objetos y personas	Unión personal de seguridad de la República Argentina (UPSRA)	Sindicato	Personal no jerarquizado que desempeña funciones específicas de vigilancia y seguridad de todo el territorio nacional	507/2007
Cine/espectáculo	Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (SUTEP)	Sindicato	Trabajadores/as que desempeñan tareas en complejos cinematográficos con pantallas múltiples, actividades complementarias y afines	523/07
Estacionamiento, cocheras y garages	Federación de obreros y empleados de estaciones de servicios, garages, playas de estacionamiento, lavaderos y gomerías de la República Argentina (FOESGRA)	Federación	Trabajadores que se desempeñen en actividades desarrolladas en el ámbito de garages y playas de estacionamiento	316/99
Gastronómicos-Pasteleros (<i>fast food</i>)	Federación argentina de trabajadores pasteleros, confiteros, heladeros, pizzeros y alfareros (FATPCHYA)	Federación	Trabajadores que se desempeñen en establecimientos de servicios rápidos y expendio de emparedados y afines.	329/2000

Fuente: elaboración propia según datos del MTEySS, CCT citados, sitios web de las asociaciones sindicales y datos provenientes de nuestro trabajo de campo (2011).

¹³ Se han tomado los actores más representativos a nivel nacional y en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del conurbano bonaerense.

El esquema presentado refleja las diferentes actividades y servicios que se prestan dentro de un centro de compras y, a partir de ellas, es posible identificar a los actores sindicales más representativos del colectivo de trabajadores de ese sector -en tanto poseen personería gremial y han suscripto los convenios colectivos de trabajo que rigen en cada rama de actividad o servicio. Al visualizar estas características, resulta complejo pensar en la posibilidad de conformar una identidad de clase que nucleee tantas particularidades sectoriales como lo hacen los centros de compras.

Los *shoppings center* como escenario de una novedosa organización del trabajo

Tal como lo hemos anticipado, el presente trabajo focaliza su mirada en el subsector centros de compras y para ello tomamos la definición dada por el INDEC (2005) que lo caracteriza como un *“novedoso formato de comercio minorista¹⁴ que ofrece un muy extenso surtido de productos y servicios dentro de un espacio ambiental contenido en un diseño arquitectónico que proporciona comodidad y seguridad a los concurrentes”*.

Los shopping, a diferencia de las galerías comerciales, contienen locales que son ofrecidos en alquiler a quienes se encuentren interesados en comerciar allí sus productos o servicios y, generalmente, se debe abonar además de un alquiler fijo, un porcentaje de la facturación mensual que parte de un mínimo prefijado en el contrato de locación. En este sentido, un primer acercamiento al campo da cuenta de la modalidad de gestión que opera en los *shopping centers* en relación a la obligación de los locatarios de cumplir con esta condición contractual. Los centros de compras estipularían un monto mínimo de facturación mensual de cada locatario¹⁵. Esta condición que determina la administración del establecimiento repercute, a su vez, en forma directa sobre los procesos de trabajo. La administración central realiza un control diario sobre las cajas de cada local, siendo los empleados quienes deben llevar registro de las ventas y del importe “necesario” para alcanzar el fijo preestablecido por contrato.

En este sentido, podemos inferir que los empleados de los locatarios tendrían una relación laboral indirecta con los empresarios dueños del centro de compras, quienes establecen ciertas normas y condiciones que impactan de forma directa

¹⁴ El comercio minorista está relacionado con la venta como última etapa del proceso de distribución de mercancías. Abarca a aquellos establecimientos que prestan el servicios de vender mercancías en pequeñas cantidades al público en general sin realizar transformaciones sobre los productos que comercializan (OIT, 2003).

¹⁵ Por ejemplo, el Alto Palermo les cobra a sus locatarios un alquiler que consiste en el monto más alto resultante de la comparación entre un alquiler básico mensual y un porcentaje de las ventas brutas mensuales del locatario -que en general oscila entre el 4% y el 10% de las ventas brutas del locatario- (IRSA, 2009).

en el personal. Otro ejemplo lo encontramos en la jornada laboral que se ve sujeta a la obligación de cumplir el horario determinado por la amplia franja horaria de apertura y cierre del *shopping center*. Este horario implica trabajar sábados, domingos y feriados con un único franco semanal, que muchas veces puede ser rotativo. Es decir, que el centro de compras establece una serie de obligaciones a los locatarios y estos las trasladan a sus empleados, quienes si bien no dependen en forma directa de los dueños del establecimiento -local central- deben desarrollar sus tareas teniendo en cuenta muchas condiciones por ellos determinadas.

Como venimos expresando a lo largo de los apartados anteriores, la heterogeneidad que prima en las formas contractuales y las condiciones de trabajo del subsector bajo estudio dan cuenta de la diversidad existente entre los actores sociales que interactúan en un particular entramado de relaciones laborales. En este sentido, la multiplicidad de actividades y servicios que ofrecen los centros de compras se ve reflejada, también, en el los trabajadores que allí desarrollan sus funciones laborales.

¿Precariedad, flexibilización laboral y subcontratación?

En nuestra introducción hemos planteado un interrogante que creemos relevante retomar en este apartado. Hemos señalado que los *shopping centers* instauran una nueva modalidad de compra para los usuarios. Ahora bien, ¿cómo se gestiona la mano de obra de los espacios productivos en estos establecimientos para dar respuesta a este “estilo de negocio”? Según las diferentes actividades que allí se desarrollan: ¿qué modalidades contractuales conviven en un mismo local central?, y ¿cuáles son las principales características de los procesos de trabajo en un escenario que está pensado en función del “bienestar del cliente externo”?

La OIT (2003) reconoce un vínculo directo entre la satisfacción de los clientes y la satisfacción de los empleados comerciales más que en cualquier otro sector de la actividad, dado que los trabajadores de comercio -especialmente los minoristas- interactúan en gran medida con los compradores. Por lo tanto, un empleado “conforme” normalmente redundará en un cliente más satisfecho, y el servicio al cliente es un aspecto diferenciador fundamental de toda la industria mercantil. Entonces, si consideramos la relación directa que se establece entre el comprador y el vendedor y su influencia en el desarrollo de la actividad, cabe preguntarnos: ¿es compatible el tipo de organización que plantean los centros de compras con el bienestar de los trabajadores que allí desempeñan funciones?

No es casual que el auge de los *shopping center* en Argentina se produzca en la década del noventa; indefectiblemente, los fenómenos de precarización y flexibilización del trabajo se tornan claves en ese período. Si bien en la actualidad

existen datos oficiales que revelan la disminución de las tasas de desempleo y de una caída significativa del trabajo informal¹⁶, la tendencia existente hacia la precarización del mercado de trabajo local no ha retrocedido lo suficiente y las estrategias empresariales “de externalización, subcontratación y flexibilización siguen contribuyendo a fragmentar y a precarizar los mercados laborales” (Del Bono, 2006).

En un principio, el concepto de precariedad laboral se origina asociado a debates sobre informalidad. Luego, adquiere relevancia en el sector formal al divisar que ciertas características del empleo asociado al denominado sector “informal” de la economía comienzan a manifestarse también en el sector “formal”¹⁷, (Eskenazi y Marticorena, 2010). Dado que la unidad de análisis de nuestro trabajo se caracteriza –a priori– por un marco de formalidad¹⁸; entendemos por empleo precario aquel que posee alguna de las siguientes características que no son excluyentes y pueden presentarse en diversas combinaciones: contratos laborales de corto plazo por tiempo determinado; la falta de aportes a la seguridad social; la existencia de más de un empleador o un empleador no fácilmente identificable; el desarrollo de la prestación laboral fuera del domicilio del empleador; la definición de los ingresos en negociación individual sin referencias provenientes de la negociación colectiva –eventualmente con salario mínimo vigente como referencia–; la no percepción de componentes “típicos” de las remuneraciones (vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares, otros adicionales por convenio) y la no afiliación sindical (Eskenazi y Marticorena, 2010; citando a Beccaria, Carpio y Orsatti, 2000).

Al considerar tales indicadores y reflexionar sobre los procesos y organización de trabajo en los centros de compras, retomamos el vínculo estrecho entre precariedad laboral y flexibilidad.

Diversos autores nacionales (Zapata, 2004; Novick y Catalano, 1995; Neffa, 1999) e internacionales (Katz y Darbishire, 2000; Hyman, 1999; Lansbury y

¹⁶ Por ejemplo, según datos del INDEC, en 2005 la tasa de desocupación se ubicó en el 10 % y actualmente ha descendido a menos de un dígito (8.1% en el tercer trimestre de 2009). Respecto al trabajo informal, la información de la Encuesta de Indicadores laborales (EIL) revela que el nivel de empleo muestra un comportamiento de crecimiento desde el 4º trimestre de 2009, acumulando hasta el 2º trimestre 2010 un 2,5% más de puestos de trabajo formales. En el último trimestre el aumento fue del 1%. (MYEySS, 2010)

¹⁷ Existe una corriente teórica que destaca diferencias en las características que surgen en el sector formal y en el informal. Sylos Labini (1964), citado por Eskenazi y Marticorena (2010), incorpora la noción que la precariedad laboral no asume las mismas características en uno u otro sector: *“mientras que en los trabajadores asalariados refiere a la falta o carencia de contrato de trabajo permanente, volviendo inestable la relación laboral, el atributo distintivo para los no asalariados precarios son los bajos e inestables ingresos”*.

¹⁸ Nuestro primer acercamiento al campo de estudio arrojó un dato relevante respecto a este tema: los centros de compras le exigirían a los locatarios la correcta regulación de los contratos de trabajo; por lo tanto, –a priori– podemos señalar que los trabajadores que desempeñan funciones en los locales comerciales de los *shopping centers* se enmarcan en el sector formal del mercado laboral.

Bamber 1998; Bensusán, 2005; Cardoso, 1999; De la Garza, 2005a y 2005b) mostraron la relación directa que existe entre el modelo económico neoliberal implementado en América Latina en los años noventa y las consecuencias en los mercados laborales locales de la flexibilidad laboral¹⁹. Las principales formas en las cuales se ha manifestado son: “(...) *el cambio en las leyes laborales, las transformación en la contratación colectiva y la ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos entre sindicatos, Estado y empresas*”. (De la Garza, 2000). A su vez, el mismo autor define la flexibilización del trabajo como “*la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción*”. Una muestra de ello puede observarse ante otro fenómeno que evidencia las nuevas modalidades contractuales que se instauraron con gran relevancia en los mercados laborales a partir de los años 90: la subcontratación laboral.

Según Echeverría Tortello (2010), la subcontratación responde, por lo menos, a factores de distinto orden, entre los cuales se pueden enumerar: 1) *al cambio profundo en el modelo técnico-productivo desde la producción estandarizada a la producción flexible*; 2) *al cambio en la organización económica de las empresas*; 3) *a la desregulación de las relaciones de trabajo* y 4) *a la búsqueda de desarticulación de los sindicatos* (pp. 45). Por su parte, De la Garza (2005b) manifiesta la fuerte relación que se da entre la flexibilidad y la subcontratación a partir de que la empresa descentraliza una parte de sus actividades hacia otras empresas o individuos; de esta manera no sólo reduciría costos laborales, sino también podrá “contratar” mano de obra según las fluctuaciones de la demanda de los productos o servicios de la empresa que subcontrata. En este sentido, la subcontratación implicaría una modalidad de cómo la empresa de manera indirecta flexibiliza trabajo sin entrar en conflicto con personal propio; dado que la responsabilidad contractual recae sobre otra empresa. En este sentido, siguiendo a Palomino (2000), además de los factores económicos como ser una estrategia de flexibilidad de las empresas, la subcontratación provoca la desmembración de un colectivo de trabajadores en detrimento de las posibilidades de organización y de identificación de intereses comunes.

Volviendo al subsector analizado en este trabajo y puntualizando en la heterogeneidad de situaciones que en él se presentan²⁰ cabe reflexionar; por un lado, sobre la diversidad de empresas subcontratistas que allí prestan servicios; por otro, en la multiplicidad de situaciones de trabajo según las variadas actividades que se desarrollan en un centro de compras. Asimismo, el trabajo compartido en un mismo lugar físico y las posibilidades de reconocerse, identificarse y organizarse como colectivo de trabajo.

¹⁹ Este fenómeno puede visualizarse con gran claridad en países como Argentina, Bolivia, Chile, Brasil y México. En ellos, la flexibilidad laboral surge como estrategia para superar la crisis de esa época y las medidas de ajuste estructural (De la O, M.E y Guadarrama, R; 2006).

²⁰ Ver cuadro 1: Actores sindicales según actividades del shopping center.

En cuanto al fenómeno de subcontratación, podemos mencionar las tareas de limpieza y vigilancia que terciarizan los centros de compras. En este sentido, en nuestro primer acercamiento al campo de estudio, hemos relevado que los *shopping centers* subcontratan a diferentes empresas especializadas para la realización de estas actividades. En el caso de las tareas de limpieza, las contrataciones que se generan responden a la cantidad de trabajadores necesarios para cubrir el mantenimiento de las instalaciones durante las 24 horas del día. Mientras que la actividad se intensifica durante la noche²¹, los trabajadores de limpieza cumplen un horario laboral de 8 horas y se encargan del mantenimiento general de las instalaciones pertenecientes al local central; lo que excluyen la limpieza de los locales minoristas²².

La terciarización de las actividades mencionadas permite al centro de compras no sólo reducir costos a nivel económico, sino también le quita a los dueños del establecimiento la responsabilidad sobre un gran número de empleados que dependen de la empresa contratada; pero que, sin embargo, prestarán servicios al establecimiento. De este modo, se genera un quiebre en la concepción tradicional del “empleado que presta servicios a un único empleador”. Esta estrategia de flexibilización de la mano de obra no es algo nuevo, sin embargo es a partir de la década de los '90 cuando, con el auge de las reformas laborales neoliberales, cobra fuerza hasta instalarse en gran parte de las actividades económicas. Ocurre que los *shopping centers* presentan, en lo que respecta a las modalidades de contratación y de gestión de la mano de obra, otra característica particular que ya hemos mencionado en este trabajo y trata de los empleados de los locales comerciales quienes no dependen del establecimiento central, sino de los locatarios que desarrollan sus actividades en el *shopping center*. Dichos empleados no sólo tienen una relación laboral con sus empleadores sino que el desempeño de sus tareas también se ve limitado a las disposiciones que “el dueño” del *shopping center* establece en relación al horario, el nivel de facturación e incluso, y en algunos casos, en relación a la vestimenta de quienes trabajan en el establecimiento. De este modo, el centro de compras significa no sólo un espacio en el que múltiples actividades van a convivir, sino que también presenta la particularidad de nuclear variadas modalidades de contratación y gestión de mano de obra.

²¹ En el turno nocturno, que inicia cuando se cierra el centro de compras (entre las 22 - 24hs y finaliza a las 6 a.m) ingresan los denominados “*escuadrones*”, quienes realizan las tareas más profundas de limpieza, como por ejemplo: el pulido de los pisos.

²² Quienes, a su vez, muchas veces también subcontratan empresas de limpiezas para sus locales.

Conclusiones

Las consideraciones que se presentan a continuación son una breve sistematización de los datos relevados y los primeros análisis elaborados de su lectura. Por lo tanto, los aportes aquí presentados funcionan como catalizador de la ardua labor que nos hemos propuesto en el mediano plazo: desmembrar el complejo entramado que se manifiesta al focalizar una mirada analítica en cuanto a los procesos de trabajo, la organización y las relaciones laborales del subsector *shopping center*. Sin duda, nuestra próxima tarea se focalizará en articular el análisis micro sectorial realizado con el proceso más general acontecido en la Argentina –nivel macro- a través de las modificaciones que se visualizan en las relaciones laborales. La encuesta “Centros de Compras” del INDEC nos permitió contar con datos cuantitativos que muestran no sólo la magnitud y relevancia que el subsector tiene en la economía argentina, sino también la cantidad de trabajadores y la heterogeneidad de actividades y tareas que operan en un mismo establecimiento físico. Por otro lado, hemos identificado la cantidad de *shopping centers* que, actualmente, están instalados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en el conurbano bonaerense; quienes se ven representados por la CASC. Un dato interesante resulta de distinguir que varios de los centros de compras pertenecen a dos grupos empresarios: Alto Palermo S.A. (APSA) y Cencosud; monopolizando, de esta manera, un importante porcentaje del sector.

En el presente trabajo nos hemos propuesto avanzar en el estudio del subsector *shopping center* a partir de su descripción, de las condiciones y procesos de trabajo y de la identificación de los actores que intervienen: todo esto configura un esquema de relaciones laborales que requiere particular atención. El escenario con el que nos encontramos en una primera instancia de observación y exploración dio cuenta de la fragmentación y precarización de las relaciones laborales como consecuencia de la multiplicidad de situaciones y de la heterogeneidad de actores presentes. Lo cual convierte a los centros de compras en un espacio de trabajo poco convencional, que trasciende otras experiencias que pueden relevarse en el sector comercio, siendo éste el que comprende la mayor parte de los trabajadores y empleadores que desarrollan sus actividades en los *shopping centers*.

Este primer acercamiento al subsector nos ha revelado una compleja diversidad de empresas y modalidades contractuales “atípicas y/o precarias” de contratación de personal y una novedosa gestión de mano de obra que conducen a una multiplicidad de situaciones heterogéneas de trabajo; diferentes a la modalidad regular de contratación y del trabajo compartido y concentrado en un determinado establecimiento (Ynoub, 2009).

Retomando la problemática que el fenómeno de la subcontratación presenta y siguiendo el debate teórico planteado por De la Garza (2005b)²³, podríamos mantener -desde una visión optimista- una postura que entienda a los centros de compras como grandes establecimientos que además de satisfacer las variadas demandas de sus clientes, generan numerosas fuentes de empleo. Sin embargo, al intentar dar respuesta a uno de los interrogantes planteados al inicio de este apartado nos encontramos con un impacto negativo en cuanto a las relaciones laborales.

En este sentido y retomando el objetivo planteado inicialmente para la elaboración de este artículo²⁴, hacemos referencia a la fragmentación del colectivo de trabajadores y a la dificultad de establecer una identidad cuando los individuos que desempeñan su trabajo se encuentran respondiendo a tantos empleadores como actividades se desarrollen en el establecimiento. De este modo es importante reflexionar sobre cómo la coexistencia de diversas actividades, empleadores y modalidades de contratación operan como factores tendientes a la pérdida de identidad de la clase trabajadora y sobre cómo esta fragmentación repercute en la falta de representación del colectivo de trabajo.

Por último y como propuesta para avanzar con nuestro plan de trabajo a más largo plazo, planteamos una serie de interrogante que excede la posibilidad de respuesta en este artículo: los trabajadores de los centros de compras, ¿qué posibilidades tienen de organizarse gremialmente?, ¿qué características debería tener tal organización para contemplar un universo tan heterogéneo? Desmembrar y analizar tal entramado es un desafío más que interesante que nos propondremos abordar en trabajos posteriores en vinculación con las transformaciones laborales y sindicales acontecidas a nivel macro en la Argentina pos-convertibilidad.

²³ De la Garza (2005b) presenta un debate en torno a la legitimidad de la subcontratación en el nuevo modelo neoliberal. Una corriente de académicos, “posición optimista”, que relegitima el uso de la subcontratación laboral destacando ciertas virtudes en pos de que las empresas generen competitividad en el mercado nacional e internacional, en la optimización de recursos materiales y humanos, creación de empleos y desarrollo de mercado de trabajo. El autor cuestiona esta perspectiva al considerar que al legitimar el uso de la subcontratación, se legitiman la reducción de costos laborales a través de la posibilidad de contar con trabajadores “más fáciles de despedir” según las fluctuaciones de la demanda del mercado. Es decir, que en la práctica la subcontratación es una manera indirecta que utiliza la empresa para lograr flexibilizar el trabajo, evitando el conflicto con su propio contrato colectivo o su sindicato; ya que la responsabilidad es trasladada a la empresa contratista.

²⁴ Analizar las reales posibilidades de los trabajadores y de las asociaciones sindicales para reconocerse, identificarse y organizarse como colectivo de trabajo

BIBLIOGRAFÍA

- Abós, A. (1989): “El modelo sindical Argentino: Autonomía y Estado”, Fundación Friedrich Ebert, Bs. As., Argentina.
- Abal Medina, P. (2005): “Condiciones de trabajo y representación sindical. Un estudio de caso en una empresa supermercadista”, presentado en: Concurso de la Red Académica para el Diálogo Social, OIT.
- Abal Medina, P. (2007): “El Modelo del Sindicato de Empleados de Comercio”, en Miradas al Sur, domingo 22 de noviembre de 2007. Buenos Aires.
- Abal Medina, P. (2007): “La exaltación de la debilidad del trabajador como singularidad histórica del capitalismo neoliberal El caso de la cadena de supermercados Coto”, en Trabajo y Sociedad: Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas, N° 9, Vol. IX, Invierno de 2007, Santiago del Estero, Argentina.
- Abal Medina, P. (2007): “Wal Mart, la empresa que odia los gremios”, nota consultada en: <http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-85594-2007-05-27.html>.
- Bamber, G. y Lansbury, R. (editors) (1998), “International and Comparative Employment Relations”. Third edition, Sage Publications.
- Batalláñez, T. (1996): “La competencia cambió el reloj del comercio”. Diario La Nación, sección: Información general, suplemento: Tendencias. Martes 20 de febrero de 1996. Buenos Aires.
- Bensusán, G. (2005), “Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina”. Revista de Trabajo Año 2, Número 2, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo.
- Blaksey, S. (2009): “Jornada sobre Shoppings Centers en Sheraton Bs As”, conferencia en seminario internacional de shopping centers, 1 de diciembre de 2009, Buenos Aires.
- Boletín Anual de Empleo y Empresas –BADE– (2009), disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/oede/serie_anual.xls
- Cardoso, A. M. (1999), “Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a Era Vargas acabou” Rio de Janeiro: FGV
- De la Garza Toledo, E. (2000): “La flexibilización del trabajo en América Latina”. En De la Garza Toledo, E. (Coord.): Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo. El Colegio de México, México.

- De la Garza Toledo, E. (2005a) Introducción “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado” En De la Garza Enrique (comp.) Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina Buenos Aires: CLACSO
- De la Garza Toledo, E. (2005b): “¿Antiguas y nuevas formas de subcontratación?”. En Relaciones triangulares de trabajo. Fundación Ebert Friedich.
- De la O, M.E. y Guadarrama, R. (2006): “Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina”. En De la Garza Toledo, E. (Coord.): Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques. Anthropos; México: UAM.
- Del Bono, A. (2006), “Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo”, Revista Sociología del Trabajo, Nueva época, Núm. 56, Ed. Siglo XXI, Madrid, España.
- Durán G. y Kremerman M. (2008): “Nuevas formas de organizar el trabajo Modelos Laborales y Razones Sociales Evidencia desde el sector “Supermercados”. Fundación Sociedad de Observadores Laborales, Cuaderno de investigación N°12. Chile.
- Echeverría Tortello, M. (2010): “La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores”. Dirección del Trabajo, Chile.
- Eskenazi, M. y Marticorena, C. (2010): “Reflexiones críticas acerca de la relación entre precariedad laboral y trabajo asalariado”. En: Herramienta web, Buenos Aires. <http://www.herramienta.com.ar/herramienta-web-6/reflexiones-criticas-acerca-de-la-relacion-entre-precari-idad-laboral-y-trabajo-asa>
- Fernández Milmanda B. (2010): “Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil (Argentina 2004-2009)”. Ponencia presentada en Vto. Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Julio 2010, Buenos Aires.
- Fernández Milmanda B. y Benes E. (2009): “Moderación reivindicativa en el nuevo contexto macroeconómico post 2001: El caso del sindicato de comercio (Argentina 2003-2007)”. Ponencia presentada en IX Congreso Nacional de Ciencia Política: “Centros y periferias: equilibrios y asimetrías en las relaciones de poder”. Agosto 2009, Santa Fe, Argentina.
- Gindin, J.; Rodríguez, G. y Soul, J. (2003): “Políticas de organización gremial en Rosario. Apuntes sobre experiencias docentes y mercantiles”. Ponencia presentada en el 6to Congreso Nacional sobre estudios de trabajo: Los trabajadores y el trabajo en crisis. Agosto 2003, Buenos Aires.
- González, R. (2010): “La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile”. Revista de Geografía Norte Grande, 45: 119-134. Santiago de Chile, mayo de 2010.

- Hyman, R. (1999), "National Industrial Relations System and Transnational Challenges: An Essay in Review", *European Journal of Industrial Relations*. Vol 5. Nro. 89, SAGE.
- Katz, H. y Darbishire, O. (2000): "Converging Divergences". ILR/Cornell University Press.
- Layún, C. R. (1998): "Empresas transnacionales y responsabilidad solidaria". En: *Empresas Transnacionales y Mundo del Trabajo*. Equipo Federal del Trabajo. Editorial Trabajo y Utopía. Buenos Aires.
- Martuccelli, D. y Svampa, M. (1997): "La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo". Losada. Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2009): "Boletín Anual de empleo registrado y empresas". En: http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/oede/serie_anual.xls
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2010): "Comportamiento del empleo registrado en la actual etapa de recuperación económica". En: *Encuesta de Indicadores laborales, informes especiales*. MTEySS.
- Neffa, J. C. (1999): "Emergencia, crisis y transición de las relaciones de trabajo". En Fernández y Bisio (eds) *Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina*, op. cit.
- Neffa, J.C. (Coord.) (1999), Pérez, P., Panigo y otros: "Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones". Ed. Trabajo y Sociedad, PIETTE del CONICET, Buenos Aires
- Novick M., Bartolomé M., Buceta M., González G., Miravalles M., Senén González (1997): "Nuevos sistemas productivos y transformación del proceso de trabajo. Identificación de los saberes efectivamente requeridos", Montevideo, OIT-Cinterfor
- Novick, M. y Catalano, A. M. (1995): "Sociología del trabajo en la Argentina: desarticulación del acuerdo fordista y nuevas formas de conflictos y consensos". *Revista de Trabajo*, Nro. 8, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTEySS; 2010
- OIT (1999): "Las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos". Ginebra
- OIT (2003): "Las consecuencias para el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector del comercio". Ginebra
- Palomino, H. (2000): "Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relacio-

- nes sociales”. Ponencia presentada en Congreso de ALAST, mayo 2000. Buenos Aires
- Pontoni, G. (2010): “¿Disciplinamiento laboral negociado? La formación profesional acordada colectivamente en el sector comercio”. En: Revista Question, número 27 – invierno de 2010, en prensa
- Pontoni, G y Radiciotti L. (2011): “Relaciones laborales en Argentina durante la post convertibilidad. Estrategias de dos grandes referentes sindicales: “Camioneros” y “Comercio”. Ponencia presentada en la 6º Jornadas de jóvenes investigadores del Instituto de investigaciones Gino Germani. Buenos Aires, Noviembre de 2011.
- Radiciotti, L. y D’Urso, L. (2010): “Gestión de la mano de obra, flexibilidad y precariedad en el sector comercio: heterogeneidad de situaciones. Un análisis en los shopping center” Ponencia presentada en VI Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata, Diciembre de 2010.
- Radiciotti, L. y Pontoni, G. (2010): “Nuevos contenidos de la negociación colectiva en el sector comercio”, En: CD II Encuentro internacional: Teorías y práctica política en América Latina. Nuevas derechas e izquierdas en el escenario regional.
- Silver, B. (2003), Forces of Labor, Cambridge University Press, New York.
- Senén González, C.; Trajtemberg, D.; Medwid, B. (2009), “La negociación colectiva en la Argentina 1991-2007”, en Senén González, C.; Schettini, P. (Comps.): “Trabajo y relaciones laborales en Argentina: sector formal e informal”, Prometeo-UNLaM, Bs. As., Argentina
- Senén González, C.; Medwid, B.; Trajtemberg, D. y Varela, H. (2007): “Relaciones laborales en el sector de alimentación”, Serie estudios Nro. 6, Trabajo, Ocupación y Empleo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, Pp 159-215, Buenos Aires.
- Ynoub E. (2009): “El empleo precarios bajo las nuevas formas de subcontratación: organización del trabajo y manifestaciones gremiales. El caso de los trabajadores subcontratados por la empresa Telefónica de Argentina”. En: Senén González, C. y Schettini, P. (Comp.). Trabajo y Relaciones Laborales en Argentina: sector formal e informal. Bs. As.: Prometeo, Universidad Nacional de la Matanza.
- Zapata, F: (2004): “¿Crisis del sindicalismo en América Latina?” México: Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México.
- Otras fuentes consultadas

Alto Palermo Sociedad Anónima S.A – Centros Comerciales (APSA): <http://www.apsacc.com.ar>

Cámara Argentina de Shopping Centers (CASC): <http://www.casc.org.ar>

Cencosud: <http://www.cencosud.cl/>

Encuesta Centro de Compras:

- Junio 2011
- Julio 2010
- Julio 2009
- Abril 2005

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC): <http://www.indec.mecon.ar/>

Inversiones y Representaciones Sociedad Anónima (IRSA): <http://www.irsacom.ar>

Serving the global retail real estate industry (ICSC): <http://www.icsc.org>

Fragmentación y precarización laboral en la prensa escrita. Los desafíos para la representación y la organización colectiva de los periodistas en un entorno productivo flexibilizado

Laura Henry*

Introducción

Las transformaciones económicas ocurridas en el pasado reciente vinculadas a los procesos de desindustrialización, de desregulación de la relación capital-trabajo y de flexibilización de los procesos productivos han tenido en su conjunto fuertes consecuencias sobre el mercado laboral. El empleo formal y típico (asalariado, estable y protegido) ocupa una proporción cada vez menor en nuestras sociedades, con gran parte de la población que encuentra sus medios de vida en situaciones de trabajo que suponen mayores niveles de incertidumbre e inseguridad laboral. En este marco, los sindicatos han visto reducida su fuerza de negociación y su capacidad para movilizar unas bases cada vez más fragmentadas y precarizadas.

Estos procesos que venimos describiendo han atravesado a todos los sectores de actividad pero de manera diferencial. En este sentido, es fructífero emprender un análisis de los rasgos que la organización y representación de los trabajadores ha adoptado en el periodo reciente para una serie de actividades económicas de distinta índole y alejadas de los casos “clásicos” (sectores manufactureros tradicionales y actividades de servicios de gran porte) que el enfoque de las relaciones laborales ha tomado prioritariamente como objeto de estudio (De la Garza, 2005). Como parte de esta propuesta, en este texto nos proponemos examinar los aspectos más relevantes de la representación sindical de los trabajadores de la prensa escrita. Específicamente, analizaremos cuáles han sido las recientes transformaciones económicas en esta rama productiva, las orientaciones empresariales en materia de gestión de la fuerza de trabajo y cómo ello ha impactado en la capacidad de organización colectiva para el caso de los periodistas. En este marco, prestaremos especial atención a los desafíos que plantea la creciente presencia de periodistas en calidad de colaboradores y analizaremos cuál es la posibilidad de generar instancias de representación y de organización para esta categoría de trabajadores. Asimismo, analizaremos el

* Becaria CONICET, con lugar de trabajo en el CEIL. Doctoranda de la Facultad de Ciencias Sociales- UBA. E-mail: mhenry@ceil-conicet.gov.ar

tipo de relaciones -contradictorias y complementarias- que se establecen con aquellos trabajadores asalariados que se hallan dentro de las redacciones.

Este caso nos remite a un campo de reflexión más amplio acerca de las dinámicas que adquieren las relaciones laborales en el marco de las estrategias empresariales de flexibilización de los procesos productivos -sobre todo vinculadas a la externalización de fuerza de trabajo- y sus consecuencias en términos de una heterogeneización de los vínculos laborales y una fragmentación del colectivo de trabajadores. Estos escenarios generan el surgimiento de distintos dilemas en torno a las estrategias más apropiadas para articular los intereses dispersos, los métodos de lucha más efectivos frente a la patronal y el rol que deben jugar los sindicatos en todo ello.

Para alcanzar los objetivos planteados en este texto, hemos adoptado un enfoque de tipo cualitativo que nos permita alcanzar un conocimiento detallado de la actividad bajo estudio. De esta manera, en primer término hemos realizado un análisis pormenorizado de los Estatutos Profesionales así como de los Convenios Colectivos de la actividad a los fines de conocer la normativa que rige el trabajo de los periodistas. Asimismo, hemos examinado variadas fuentes de documentación (prensa periódica, boletines electrónicos, comunicados de los sindicatos, blogs de agrupaciones gremiales, etc.) que nos han permitido reconstruir un panorama sobre las evoluciones recientes de la organización y la negociación colectiva en la rama. Por último, y como insumo fundamental de este trabajo, hemos realizado entrevistas en profundidad a miembros de la conducción del sindicato de trabajadores de prensa, a representantes de distintas agrupaciones gremiales opositoras y a miembros de comisiones internas de diarios nacionales. De igual manera, hemos conversado con periodistas que trabajan para un amplio abanico de empresas editoras de diarios y revistas.

En cuanto a la estructuración de este trabajo, comenzaremos describiendo la evolución del sector de los medios de comunicación en nuestro país en general y, en particular, de la rama de la prensa escrita para luego señalar cómo a partir de las estrategias de flexibilización empresarial ha ido configurándose un escenario de creciente precarización laboral, cuyo caso emblemático es el crecimiento de los periodistas colaboradores. En segundo término realizaremos un recorrido por la dinámica de la negociación colectiva en esta rama y las estrategias sindicales desplegadas en el período reciente. A continuación, y entrando en el centro de nuestras argumentaciones, analizaremos las posibilidades para generar instancias de representación y de organización para los periodistas colaboradores. Al respecto, examinaremos dos variantes para la agregación de intereses de estos trabajadores, evaluando las potencialidades y limitaciones de las mismas. Por último, realizaremos algunos comentarios a modo de conclusión.

Las prácticas empresariales en la prensa escrita: la búsqueda permanente de la flexibilidad

En las dos últimas décadas, los medios de comunicación y todas aquellas actividades vinculadas con la producción de contenidos de carácter cultural han adquirido una creciente importancia económica convirtiéndose en nichos sumamente atractivos para la inversión. En este marco, se han registrado toda una serie de procesos vinculados a la consolidación y modernización de estas actividades en todo el mundo. En el caso de nuestro país, fue principalmente durante la década del noventa que tuvo lugar una profunda reconversión de todos los segmentos de los medios de comunicación en el marco de una fuerte desregulación de la actividad, de fusiones y adquisiciones empresariales así como de grandes incorporaciones de tecnología en los procesos de producción (Mastrini y Becerra, 2006). En lo que hace a la estructura de propiedad, cabe resaltar que el sector dejó de estar únicamente formado por empresas mono-media con un capital de origen local y una rentabilidad centrada en consumo del mercado interno. Así, el empresariado nacional con una larga trayectoria en la actividad fue desplazado por nuevos actores, tradicionalmente ajenos al campo de los medios y en algunos casos vinculados al mercado financiero, que apuntaron a la conformación de grandes conglomerados multimediales, con presencia del capital extranjero y con estrategias globales y regionales (Postolski et al., 2004).

Estas transformaciones en la estructura de propiedad de los medios de comunicación lógicamente han involucrado la puesta en práctica de nuevas formas de gestión empresarial. Los directorios de estos grupos multimedia llevan adelante sofisticadas estrategias de crecimiento, de diversificación y, a través de renovadas estrategias de reingeniería, persiguen la búsqueda de permanentes tasas de beneficios para todas sus firmas. La prensa escrita ha sido parte de estos procesos de modernización, acompañando las evoluciones del sector y sus lógicas centradas en la eficiencia comercial. En gran medida, las empresas de diarios y revistas han dejado de ser empresas atomizadas de tipo familiar y se han ido concentrando e integrando con otros medios de información y entretenimiento en grandes conglomerados multimedia (Postolski et. al., 2007). Aunque su desempeño comercial no es el más dinámico si lo comparamos con otras actividades del sector, las empresas de diarios (y de revistas, en algunos casos) siguen siendo los “buques insignia” de los grupos multimedia y en este sentido conservan gran protagonismo económico y político¹.

¹ Al respecto, Becerra y Mastrini (2009) manifiestan que en Argentina la prensa escrita conserva una enorme centralidad en la configuración de la agenda pública de noticias y de temas, que luego son amplificados y desarrollados por el resto de los medios tales como la televisión, la radio o los portales de internet. Ello explica un rasgo peculiar de la prensa escrita local y que no se registra en otros países de la región: el gran peso comparativo que tiene su nivel de facturación al interior del sector de los medios de comunicación.

En este escenario, la organización del trabajo periodístico y todo su circuito de producción se ha modificado extraordinariamente en los últimos tiempos. Por un lado, las empresas de diarios y revistas han podido lograr un aumento en la productividad de sus periodistas de planta a partir de la introducción de nuevas tecnologías. Así, los periodistas pueden trabajar en los lugares y momentos más diversos, utilizando distintos soportes tecnológicos para procesar y generar mayores volúmenes de información en menor tiempo.

Esta flexibilidad funcional o interna impuesta a los periodistas en relación de dependencia ha sido complementada por una flexibilidad de tipo externa o numérica que las empresas editoras propugnan a partir de la creciente utilización de figuras atípicas y temporales que le permiten una provisión de mano de obra a bajo costo y que pueden aumentar o reducir a discreción con mínimos impedimentos. Tal es el caso de los denominados colaboradores o periodistas *freelance*, que durante las dos últimas décadas han ido ganando un peso creciente dentro de los procesos productivos de la prensa escrita como componentes esenciales de los mismos.

A modo de definición, podemos establecer que los colaboradores son periodistas que venden unidades de trabajo (artículos, notas, críticas, etc.) a distintos diarios y/o revistas. Se trata entonces de trabajadores externos a las empresas de prensa y que reciben su pago por producto terminado. Las condiciones laborales que se generan en el marco de estos arreglos productivos han sido objeto de especial atención en nuestras indagaciones (Henry, 2009, 2011) y podemos puntualizar aquí los aspectos más relevantes. En lo referente a los pagos, los mismos se hallan disociados de cualquier regulación y, por ende, están sujetos a las arbitrariedades de cada empresa. De esta manera, los periodistas colaboradores son “tomadores de precio” ya que la individualización del vínculo contractual los coloca en situación de extrema debilidad frente a las empresas, impidiéndoles entablar una negociación relevante en torno a esta cuestión. Luego, para acceder a esta remuneración, la práctica instalada por las empresas consiste en pedirles a los colaboradores que emitan facturas en calidad de proveedores monotributistas. Se trata entonces de un tipo de vínculo mercantilizado, que puede repetirse en el tiempo o al cual las empresas pueden poner fin inesperadamente, en función de sus necesidades productivas. En este sentido, el principal problema que aqueja a estos trabajadores es la imposibilidad de prever si podrán mantener un flujo de trabajo regular en el mediano-largo plazo. Por último, cabe resaltar que los periodistas colaboradores carecen de importantes derechos laborales (como vacaciones pagas, licencia por enfermedad, entre otros) y, asimismo, deben autosolventar sus gastos de seguridad social² así como los insumos y herramientas que implica su trabajo. En nuestro país no existe todavía ningún registro exhaustivo sobre el volumen de empleo -formal

² Si bien el régimen del Monotributo permite que estos trabajadores accedan a una obra social y puedan realizar aportes jubilatorios, estos costos recaen enteramente sobre su bolsillo y dependen de su capacidad de mantener una regularidad en su actividad.

o informal- de la prensa escrita. Este vacío estadístico es casi total en el caso de los periodistas colaboradores, ya que las condiciones en las cuales desarrollan sus tareas (ausencia de registro, intermitencia, eventualidad) impiden efectuar mediciones. El único estudio que hemos podido identificar sobre la evolución del empleo corresponde a Postolski et al. (2004), quienes elaboraron un diagnóstico en torno de las transformaciones del mercado de trabajo en los últimos años y donde se concluye que en la última década se ha asistido a un aumento de la precarización contractual en el sector y a una paulatina “destrucción del empleo estable”. Los autores exponen que durante el periodo 1998-2002, las grandes empresas periodísticas de Capital Federal y Gran Buenos Aires sufrieron un deterioro del empleo estable que alcanzó el 37,2%. Si desagregamos esta cifra por tipo de medio de comunicación, encontramos que para las empresas de diarios ese porcentaje alcanzó la cifra del 20,7%, mientras que para las empresas de revistas fue del 72,9% (Postolski et al., 2004).

Estos cambios en las formas de contratación han generado una notoria división al interior del colectivo de periodistas, con remuneraciones y condiciones laborales muy diversas para cada caso. Por un lado, encontramos al conjunto cada vez más reducido de periodistas en relación de dependencia que gozan de una estabilidad en el empleo, de protecciones sociales y de remuneraciones más elevadas; por otro lado existe una porción cada vez más numerosa y heterogénea de estos trabajadores que ejercen su actividad en un marco de gran desprotección y de incertidumbre laboral. En este marco, es lógico interrogarse acerca de las consecuencias que estas transformaciones en la configuración del empleo han tenido en el ámbito de la negociación colectiva. Adelantando un poco nuestros argumentos, diremos que las mismas han implicado una mayor debilidad de los trabajadores frente a una patronal que durante todos estos años ha ido ganando un amplio margen de maniobra en torno a la contratación y despido de los trabajadores así como respecto a la forma utilización de la fuerza de trabajo. Veamos entonces a continuación los detalles de este proceso así como las posturas adoptadas por los distintos actores sindicales de la actividad.

El accionar sindical en el período reciente: actores intervinientes, problemáticas y estrategias desplegadas

De la unificación sindical en la década del ochenta al repliegue defensivo en los noventa

Durante la década del ochenta, las estrategias sindicales en Argentina se concentraron en la recuperación de las instituciones y de la legislación laboral afectada por la dictadura militar. De esta manera, se abrió un período de recomposición organizativa al cual no fue ajeno el gremio de prensa ubicado en la

Ciudad de Buenos Aires, que en esos años comenzó a plantearse la conformación de un sindicato único para la actividad. El 25 de septiembre de 1986 nació la Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires (UTPBA) como resultado de la fusión de las dos organizaciones que por entonces representaban a los trabajadores de prensa de Capital y Gran Buenos Aires: la Asociación de Periodistas de Buenos Aires (APBA) y el Sindicato de Prensa. Las definiciones planteadas en aquel entonces proclamaban al nuevo sindicato como autónomo de los partidos políticos y con vocación pluralista en la composición de sus miembros.

Si la década del ochenta fue un período de recomposición para el sindicalismo argentino, la siguiente década sería de enormes desafíos a partir de la conformación de un escenario sumamente hostil para las demandas de los trabajadores. La instauración de un modelo económico de corte neoliberal durante los noventa trajo aparejado un incremento de la desocupación, del trabajo no registrado y de las formas atípicas de contratación. Este deterioro del mercado de trabajo lógicamente le restó poder al sindicalismo que debió adoptar una posición defensiva frente a un contexto donde lo que estaba en juego era nada menos que la garantía de estabilidad laboral. Asimismo, el incremento sin precedentes de la desocupación (que se mantuvo en dos dígitos a partir del año 1994) y el inédito crecimiento del trabajo no registrado hicieron que de facto quedaran enormes contingentes de trabajadores fuera de la esfera de influencia sindical y de la cobertura de la negociación colectiva. En este marco, las organizaciones sindicales vieron decaer su capacidad de movilizar a los trabajadores y su protagonismo en las acciones conflictivas frente a la creciente visibilidad pública que fueron adquiriendo los movimientos sociales (Senén González y Haidar, 2010).

La rama de prensa no fue ajena a estos procesos que tenían lugar en el contexto más amplio de la economía nacional y que, en su conjunto, erosionaban la capacidad de negociación de los trabajadores. En este marco, y frente a un enorme desequilibrio de fuerzas ante la cada vez más poderosa patronal de prensa, la UTPBA fue paulatinamente inclinándose hacia una estrategia de tipo defensiva, que tuvo básicamente dos aspectos.

Por un lado, el sindicato se replegó en una enérgica defensa del Estatuto del Periodista Profesional (EPP), que es la ley que regula las condiciones de trabajo en las empresas periodísticas y que tiene como rasgo principal el hecho de establecer una serie de cláusulas más protectorias que aquellas establecidas en la legislación laboral vigente para la generalidad de los trabajadores³. En plena época desreguladora y flexibilizadora de las leyes laborales, el gobierno impulsó la derogación del EPP y luego, al no poder conseguirlo, comenzó a esgrimir la necesidad de “actualizar la parte laboral” convocando para ello al sindicato a negociar con las empresas. Sabiendo que muchos de los gremios que en estos años aceptaron modificaciones de sus convenios perdieron casi

³ Esto se debe a que el EPP reconoce los fuertes componentes constitucionales que conlleva el trabajo periodístico y la alta exposición e influencia social del mismo (Arese, 2004).

todas sus conquistas precedentes, la UTPBA consiguió que ninguno de estos intentos llegase a materializarse.

El otro aspecto que denota el posicionamiento de la UTPBA durante el pasado reciente tuvo que ver con su decisión de propiciar el carácter descentralizado de las negociaciones laborales, confinando las mismas a cada lugar de trabajo. De esta manera, se fue consolidando desde inicios de la década del noventa una modalidad de intervención en los conflictos, donde el sindicato no lidera ni articula los mismos sino que acude a la saga para brindar su apoyo en las negociaciones y para validar los acuerdos alcanzados en cada empresa. En la base de esta estrategia ha estado la creencia de que encarar una negociación que integre al conjunto del gremio constituye una jugada “arriesgada” frente a interlocutores tan poderosos como las patronales de prensa, con una enorme capacidad de imponer sus intereses en una mesa de discusión. De esta manera, la UTPBA ha desalentado sistemáticamente la convocatoria a paritarias y, por el contrario, ha propiciado el logro de acuerdos particulares dentro de cada empresa. Según la dirigencia, esto permitiría generar un proceso de recomposición salarial general *sui generis*, a partir de un efecto imitativo, donde los aumentos obtenidos en un lugar de trabajo servirían como “caso testigo” para aquellas demandas emprendidas en otras empresas.

Pero en la práctica, esta estrategia ha tenido como efecto colateral la consolidación de una gran heterogeneidad al interior de la rama de prensa en lo concerniente a salarios y condiciones laborales, ya que el contenido de los acuerdos alcanzados siempre depende del equilibrio de fuerzas reinante en cada empresa. Más importante aún, estas negociaciones solo han podido realizarse en aquellos lugares de trabajo que cuentan con delegados o comisiones internas. En las restantes, las patronales han podido imponer unilateralmente sus condiciones sobre los trabajadores durante años, sin que medie una instancia de negociación superior que los proteja. Tal es el caso de Clarín, la empresa más grande de la rama que no cuenta con comisión interna y donde el poder de la patronal es monolítico debido a su contundente resistencia a la actividad sindical de cualquier tipo⁴.

Un nuevo contexto, renovadas demandas. Las relaciones laborales post 2003

En el último quinquenio, el contexto económico y social ha sufrido una importante transformación a partir de la implementación de una reorientación de las políticas públicas y de nuevas estrategias de crecimiento económico que, en principio, conformarían un escenario más propicio para las demandas laborales. Así, Palomino y Trajtemberg (2006) señalan que en el breve lapso de tres años -2003-2006-, el contexto en Argentina habría dado un giro con el inicio de una nueva etapa caracterizada por el crecimiento económico y una recuperación sos-

⁴ Prueba de este posicionamiento antisindical de Clarín es el tristemente célebre despido de toda la comisión interna del diario en el año 2000 (junto con otra centena de trabajadores). Desde entonces, en dicha empresa no existen delegados sindicales.

tenida del empleo. La activa política salarial del gobierno -incremento del salario mínimo, aumentos generales por decreto para los trabajadores del sector privado y público- dio el puntapié inicial al resurgimiento de la negociación colectiva, mientras que el aumento del empleo formal a partir del 2003 incrementó la cantidad de trabajadores implicados en los nuevos acuerdos y convenios. Como resultado de este nuevo escenario los conflictos y las huelgas son nuevamente protagonizados por movimientos de corte sindical y ligados a la esfera del trabajo (Palomino y Trajemberg, 2006; Senén et al., 2009; Etchemendy y Collier, 2008).

En este marco, en la rama de prensa se ha producido en los últimos años una reactivación de las demandas de los trabajadores en distintas empresas de diarios y revistas, los cuales han encarado distintas acciones reivindicativas orientadas a discutir las condiciones laborales y los niveles salariales tan postergados en el período precedente. Al respecto, Lenguita (2009) ha abordado el proceso de reactivación del conflicto laboral en cuatro diarios nacionales y explica de qué forma en los últimos años ha crecido la importancia del accionar de las comisiones internas a la hora de poner freno a las maniobras flexibilizadoras de la patronal (despidos masivos, reasignación de personal entre empresas vinculadas, precarización contractual, etc.) y recuperar el terreno perdido en el período precedente.

Un efecto colateral de este proceso de reactivación ha sido el creciente cuestionamiento a la conducción de la UTPBA, multiplicándose las voces que critican al sindicato por su actitud prescindente para recoger y aglutinar el caudal reivindicativo en una posición unificada de todos los trabajadores de la rama. En este sentido, Lenguita (2009) alude a la progresiva formación de una brecha entre la conducción sindical y las bases a partir de la actitud pasiva y expectante de los primeros frente al proceso de reactivación de las luchas laborales.

Como reacción a estas demandas, la conducción de la UTPBA ha comenzado recientemente a reorientar sus formas de intervención, adoptando una posición más activa en las negociaciones colectivas de la rama. Así, desde 2007, el sindicato viene suscribiendo acuerdos anuales salariales con cámaras que representa a empresas pequeñas y medianas de la actividad como la Asociación Argentina de Editores de Revistas (AAER) o la Asociación de Publicaciones Técnicas de la Argentina (APTA). Asimismo, y siendo el indicador más notable de su reposicionamiento, la UTPBA ha mostrado la muy reciente (abril de 2011) voluntad de convocar a paritarias a las grandes empresas agrupadas en la Asociación de Editores de Diarios de la Ciudad de Buenos Aires (AEDBA). La importancia de esta iniciativa reside en que esta última cámara representa a las empresas con mayor volumen de producción y con la mayor cantidad de empleados de la actividad. Se trata de una medida sumamente esperada por la oposición a la conducción oficial, los delegados y los trabajadores de base que ya no aceptan el argumento de que las condiciones no están dadas para encarar una negociación laboral ampliada y de carácter más ofensivo⁵.

⁵ Este proceso fue bastante inclusivo ya que a principios de 2011, la conducción de la UTPBA convocó a un plenario de delegados pertenecientes a distintas empresas de diarios para

Con este repaso por la evolución reciente de las relaciones laborales en la rama de prensa hemos señalado cuáles son los principales actores, estrategias y problemas vinculados a la organización colectiva de los trabajadores de prensa. En función de nuestros interrogantes, retomaremos algunas de estas problemáticas pero poniendo nuestro foco sobre las consecuencias que tiene la segmentación de la fuerza de trabajo al momento de plantear estrategias reivindicativas para el conjunto de los trabajadores de la actividad. En este sentido, mostraremos las dificultades que existen para compatibilizar las demandas de los periodistas asalariados con aquellas provenientes de los trabajadores que se hallan en situaciones contractuales más precarias.

Posibilidades y limitaciones para la representación sindical de los trabajadores de prensa precarizados

Anteriormente explicábamos de qué forma, a partir de la década del noventa se produjo un proceso de precarización de las condiciones laborales en la rama de prensa que se reflejó principalmente en la multiplicación de periodistas que pasaron a desempeñarse bajo la modalidad de colaboradores. Por esta vía, las empresas desplazaron trabajo por fuera de las redacciones -en algunos casos reemplazándolas completamente- con el objetivo de reducir costos laborales.

Cabe señalar que el periodismo tiene una larga tradición de trabajo *freelance*, tal como ocurre en otras industrias culturales y así el recurso a esta figura laboral no es un fenómeno nuevo. En este sentido, el EPP contempla la existencia de los colaboradores (artículo 65) pero en carácter de excepción, ya que la labor de estos trabajadores debe corresponder a tareas *no habituales* del medio periodístico y, vinculado con lo anterior, la normativa pone como límite que estos periodistas solo puedan realizar hasta *veinticuatro colaboraciones anuales* para cada empresa. Una vez que supera ese número de notas el trabajador adquiere la calidad de “colaborador permanente”, que denota una relación de dependencia con su empleador y que le permite acceder a todas las particularidades del contrato de trabajo y los beneficios del EPP⁶.

decidir y unificar una serie de demandas laborales con vistas a la paritaria. Luego, el sindicato procedió a solicitar al Ministerio de Trabajo que convoque a la AEDBA a una audiencia para presentarle los puntos consensuados. Sin embargo, al momento de escribir este texto aun no se han efectivizado estos encuentros tripartitos ya que, según explican representantes de la UTPBA, la cámara no ha respondido a la convocatoria. Esta renuencia a negociar podría deberse, explican desde el sindicato, a que el actual contexto es más favorable para las demandas laborales y a que muchos empresarios consideran dicha paritaria como otra ofensiva enmarcada en el fuerte cuestionamiento que vienen sufriendo los grupos multimédios por parte de distintos sectores de la sociedad.

⁶ Un aspecto importante a señalar es que si bien el periodista sigue cobrando por pieza de trabajo, bajo esta nueva categorización puede acceder (entre otros beneficios) a una indem-

Pero esta supuesta eventualidad se ha convertido en una práctica recurrente ya que el sistema de remuneración por unidad de trabajo les permite a las empresas adaptarse a las fluctuaciones de la actividad y reducir los costos fijos que implica una plantilla de trabajadores estables. De esta manera, la figura del periodista colaborador constituye un caso emblemático de las problemáticas que presenta el trabajo flexibilizado en la prensa escrita y, en este sentido, nos lleva a interrogarnos acerca de cómo su presencia incide en el campo de las relaciones laborales y los dilemas que plantea para la representación y la movilización colectiva.

En principio, debemos destacar que la proliferación de este tipo de trabajadores constituye un desafío mayúsculo para el sindicato en tanto organización ya que conlleva una modificación sustancial de su base de representados. En nuestro país tradicionalmente los sindicatos han erigido su representación y orientado su acción sobre la base figura del “trabajador típico”: asalariado, dependiente contractualmente y subordinado organizativamente. Se trata así de un estilo de sindicalismo que supone como su ámbito de operaciones el interior de las empresas y que se halla orientado a empleados permanentes. Sobre este modelo de trabajador se ha edificado también un conjunto de garantías jurídicas expresadas en las instituciones del derecho del trabajo, tanto individual como colectivo, que tienen como finalidad principal equilibrar la relación asimétrica entre los trabajadores y los empleadores (Palomino, 2005).

Esto naturalmente hace surgir la pregunta acerca de los métodos que pueden utilizarse para organizar y representar aquella porción creciente de la fuerza de trabajo que se encuentra en condiciones de precariedad o atipicidad. Esta cuestión está íntimamente ligada a una temática de mayor alcance referente a la denominada “revitalización sindical”⁷. En este sentido, si los sindicatos quieren recuperar el protagonismo perdido tras un período marcado por el deterioro del mercado de trabajo -y eventualmente encarar una etapa más propositiva- uno de los caminos pasa por adecuar sus mecanismos de representación a los

nización en caso de no ser requerido por su empleador. Este aspecto le provee cierto grado de certidumbre acerca de su continuidad laboral.

⁷ Frege y Kelly (2003) conceptualizan los fenómenos de declive y revitalización sindical de forma complementaria. Respecto al declive, este término hace referencia a un conjunto de problemas que afrontan los movimientos sindicales en contextos socio económicos adversos y que incluyen la pérdida de afiliados (ya sea de forma agregada o de segmentos particulares), problemas para definir y agregar intereses, la erosión de las estructuras de representación de intereses (como las comisiones internas), el declive en la capacidad de movilización de las bases, cambios de naturaleza institucional (tales como la reducción de la cobertura de las negociaciones y acuerdos), y por último, la disminución de recursos de presión (a causa, por ejemplo, del desempleo). La revitalización sindical es, inversamente, definida como una variedad de acciones que los sindicatos encaran para detener y eventualmente revertir todos esos problemas. Para una revisión más extensa de estos conceptos y su posibilidad de aplicación en nuestro contexto nacional, véase Senén González y Haidar (2010).

rasgos y requerimientos de los distintos tipos de trabajadores que se hallan en los actuales mercados laborales tan heterogéneos y segmentados.

En este punto, debemos destacar que dentro del horizonte del sindicalismo argentino, la UTPBA supo adoptar una decisión muy novedosa en la década del noventa al permitir la afiliación a los periodistas que se desempeñaban como colaboradores. La necesidad de seguir esta estrategia cobra toda su real dimensión si tenemos en cuenta que las políticas empresariales de flexibilización laboral en cierto sentido han puesto en jaque los pilares organizacionales de los sindicatos ya que con el acelerado retroceso de la proporción de trabajadores estables dentro de su base, corren el riesgo de quedar “vacíos” de afiliados y con menor capacidad de representación en sus sectores de actividad⁸.

A continuación, ensayaremos un balance respecto de esta iniciativa de la UTPBA, señalando las críticas que ha recibido así como las potenciales ventajas que abriga para los trabajadores.

El posicionamiento de la UTBPA respecto de los periodistas colaboradores: inclusión formal pero limitada intervención en la fijación de sus condiciones laborales

Hemos visto que formalmente la UTPBA ha incluido dentro de su base de afiliados a los periodistas colaboradores, lo cual en principio resulta positivo a los fines de ofrecer una instancia de representación para un grupo de trabajadores que se halla en una condición altamente vulnerable. Como decíamos antes, este tipo de ampliación en la composición de las bases constituye una maniobra que los sindicatos vienen replanteándose en varios países a la luz de los cambios tendientes a la flexibilización laboral que encaran las empresas. En este sentido, Hyman (1999) señala que el empleo típico a tiempo completo ya no puede dictar exclusivamente el contenido de la política de los sindicatos, por lo cual estos deben construir programas inclusivos que tengan en cuenta los grupos diferenciados de trabajadores y sus intereses específicos. De esta manera, el desafío que enfrentan los sindicatos es construir una agenda capaz de plantear instancias de solidaridad superiores que puedan unir en lugar de dividir al colectivo de trabajadores. De igual forma, Pedersini (2002) explica

⁸ Se trata de una reorientación sindical cuyo caso más emblemático en nuestro país estuvo dado por la Central de Trabajadores Argentina (CTA) –a la cual se halla adherida la UTPBA– que desde sus orígenes en la década del noventa trazó una definición ampliada de la clase trabajadora. Fundamentalmente, la estrategia de la Central se orientó a superar las modalidades tradicionales de representación sindical en un contexto de exclusión social y de deterioro del mercado de trabajo. En este sentido, la CTA apuntó a ejercer una representación que no estuviera solo centrada en los trabajadores “típicos”, lo cual le permitió captar la adhesión de actores tan variados como desocupados, jubilados, miembros de organizaciones sociales, entre otros.

que si bien antaño los sindicatos eran reacios a incluir en su base a trabajadores precarizados por temor a convalidar así el uso de empleo atípico, e indirectamente minar los beneficios alcanzados para los asalariados típicos, actualmente van aceptando la necesidad de incluir a todos los segmentos de la fuerza de trabajo.

Sin embargo, esta opción puede volverse controversial ya que trae numerosas consecuencias sobre el sistema de negociaciones, los mecanismos de agregación de intereses y las estructuras de representación. En función de nuestro caso de estudio, vale la pena realizarnos algunos interrogantes respecto de las disyuntivas que acarrea la inclusión en el sindicato de los periodistas colaboradores. ¿Implica una resignación tácita ante un fenómeno que se supone ha llegado para quedarse y que a largo plazo nada puede hacerse para contenerlo? O por el contrario ¿se trata brindar una contención temporaria a un grupo de trabajadores que debería permanecer acotado y respecto de los cuales el sindicato debería propiciar su inserción como asalariados? Y relacionado con todo esto, ¿qué contenido debería darle el sindicato a la representación de los periodistas colaboradores?

Comencemos analizando los términos en que la UTPBA ha planteado su lazo sindical con los periodistas colaboradores. En nuestras indagaciones hemos encontrado que gran parte de su contenido está orientado a la prestación de una serie de servicios: formación y capacitación, asesoramiento legal e impositivo, acceso a la obra social del sindicato, descuentos en actividades varias (turismo, guarderías), entre otros.

“Sería fantástico que no exista el colaborador y que todos estén efectivizados y que no haya necesidad del colaborador. La realidad es que hoy, por supuesto, los empresarios toman muchos colaboradores porque les exige menos gasto. ¿Y qué hacés? Si no los incluís en la organización quedan desamparados totalmente”

(Representante de la Secretaría de Organización de la UTPBA)

Si bien estos servicios son de suma utilidad para un segmento de trabajadores que se hallan desvinculados de una organización que pueda brindarle este tipo de recursos, el problema es que la UTPBA carece de una respuesta más abarcadora respecto de las problemáticas de estos trabajadores. En este sentido, el sindicato no ha realizado intentos de organizarlos como segmento específico y en todo caso, se aferra a la perspectiva de su eventual inclusión en los acuerdos que se realicen al nivel de cada empresa.

“Nosotros creemos que es muy difícil resolver el tema de los colaboradores de forma ‘global’. Y es toda una discusión. Pero ¿qué pasa? ¿Cuál es el latiguillo de la gente de la oposición en relación a la conducción? ‘Estamos precarizados, hay muchos colaboradores! ¡La culpa la tiene la conducción!’ Y vos les decís: ‘armate una estrategia en tu empresa para mejorar la situación ahí, que hay comisión

interna y asamblea’. Y no lo hacen. Porque generarían un conflicto y no quieren un conflicto. Y dicen ‘bueno, que lo resuelva la UTPBA’.

(Representante de la Secretaría de Gremial de la UTPBA)

En este marco, las corrientes opositoras a la conducción del sindicato atribuyen a ésta la falta de una estrategia de fondo que vaya más allá de la simple afiliación y provisión de servicios a los periodistas colaboradores y que, antes bien, apunten a frenar la generalización de esta modalidad laboral a largo plazo. Entretanto, y como hecho preocupante, existe toda una franja de trabajadores de prensa cuyas condiciones laborales siguen siendo el resultado de la voluntad unilateral de los empleadores.

En el marco de las exiguas propuestas que en los últimos años el sindicato ha planteado respecto de la situación de los periodistas colaboradores, han ido surgiendo iniciativas al *nivel de las bases* donde estos han buscado canalizar sus demandas. Se trata de instancias por medio de las cuales estos trabajadores buscan salir de su atomización, articulándose con otros colegas de dos maneras: horizontalmente, con otros colaboradores de un amplio abanico de medios gráficos; y verticalmente, con los trabajadores de las redacciones de las empresas para las cuales colaboran. La primera variante ha dado lugar al surgimiento de “agrupaciones de colaboradores” de corte autónomo, mientras que la segunda variante describe aquellos intentos de estos trabajadores externalizados por canalizar sus demandas a través de las comisiones internas de cada empresa.

Las estrategias de base para la organización y representación de los periodistas colaboradores

La coalición entre pares: las agrupaciones de periodistas colaboradores

Respecto de las agrupaciones autónomas, en nuestro trabajo de campo hemos podido relevar la existencia de una de ellas a partir de un blog denominado “Colaborar es trabajar” que exponía las demandas de un conjunto de colaboradores de distintos medios. Hemos recogido esta experiencia a través de una de sus activistas, quien nos relató que esta iniciativa nació en el año 2007 a partir de una cadena de mails y cuyo catalizador fue el malestar por las tarifas que, en un contexto de paulatina inflación, seguían congeladas desde hacía varios años. Asimismo, este reclamo sirvió como una instancia en la cual exponer todo otro conjunto de problemáticas de dicha modalidad laboral.

“Y bueno, nada. No te puedo decir cómo empezó. Pero a partir de un mail (...). Nos juntábamos, programábamos... Las primeras veces que nos juntamos fue catarsis absoluta. De cada uno decir lo que... sus condiciones paupérrimas de laburo y de relación con el medio con que laburaban. Pero eso sirvió de alguna manera como para tener un mapa mental”.

Prontamente, en esta agrupación fue surgiendo la inquietud acerca de qué estrategias adoptar que les permitieran negociar con sus empleadores. Se trata de un problema fundamental en tanto el estatus laboral especial en que se hallan los colaboradores condiciona y limita de manera extrema el abanico de formas de lucha disponibles. En este punto hay que señalar que una herramienta clásica de presión como es la huelga resulta inviable, ya que el periodista colaborador que “para” simplemente es reemplazado por otro sin mayor dificultad, en tanto no se trataría de un despido propiamente dicho sino de la “finalización de una relación comercial”. De esta forma, este trabajador tiene una desventaja muy seria respecto a sus pares asalariados, lo cual se agrava si tenemos en cuenta la individualidad en que debe llevar adelante sus reclamos. Así las cosas, la agrupación encontró difícil sortear estas encerronas bajo un tipo de empleo donde la arbitrariedad patronal puede imponerse sin mayores obstáculos porque reclamar en esas circunstancias equivale ni más ni menos que a perder la fuente laboral y a truncar otras oportunidades futuras⁹:

“La posición es de absoluta debilidad, porque por ejemplo, si nosotros queremos hacer un paro, que es lo que tienen todos los trabajadores... ¡No la tenemos! No tenemos esa y no tenemos ninguna. Yo, por ejemplo, con mi editor me tengo que estar peleando. Pero eso ¿qué implica? Que mi relación con él se resienta. Entonces es como que yo me mando al muere. Tampoco tiene sentido.”

Asimismo, con el correr del tiempo comenzaron a hacerse patentes ciertas limitaciones en la agrupación vinculadas con el grado de participación y de compromiso de sus miembros. El gran obstáculo deviene de la separación y atomización espacial de los periodistas colaboradores que dificultó desde el principio la realización de reuniones presenciales. Por definición, este tipo de trabajador es más difícil de agrupar y tiene mayores complicaciones para participar de la vida sindical.

“Y para nosotros implica movilizarnos a cada una de esas reuniones, sacarle tiempo a nuestro laburo. Porque nuestro laburo es cada uno laburando en su casa y laburás en los horarios más diversos. Entonces bueno, todo eso era bastante costoso a

⁹ El funcionamiento del mercado de trabajo de los periodistas se halla regulado en gran medida por elementos de naturaleza social e informal, donde cuestiones como la reputación y la recomendación son claves a la hora comprender las modalidades de reclutamiento de los periodistas colaboradores por parte de un medio. En este marco, la participación en iniciativas sindicales puede ser un elemento que perjudique sus futuras búsquedas laborales.

pesar de... Por eso y porque cuando estás en tu lugar de laburo estás agrupado, tenés alguien cerca cuando... nada, se da el diálogo cotidiano, tenés una misma atmósfera en la que se generan cosas. Bueno, esto es un montón de gente hiper atomizada para juntarla y llegar a un par de ideas concretas es complicadísimo. Entonces bueno, este grupo como que durante un año fue fluctuando. De reuniones que éramos veinte a reuniones que éramos cuatro personas. Y bueno..."

Según nuestra entrevistada, en algún punto la participación fue decayendo y con ello la agrupación entró en una fase de declive, siendo actualmente ínfima su actividad. Sin embargo, y como saldo de esta iniciativa, un grupo de colaboradores pertenecientes a un importante diario nacional¹⁰ quedó más activo y decidieron empezar tratativas con la comisión interna de ese medio en un intento por articular sus demandas con los trabajadores de planta. El reclamo inmediato se orientó a una recomposición en las sumas que se estaban pagando por nota. Si bien hasta el momento de realización de nuestro trabajo de campo no se habían obtenido resultados concretos, vale la pena resaltar que fueron recibidos por personal jerárquico de la empresa y pudieron presentar sus reclamos de forma colectiva y en una instancia de diálogo formal. Esto constituye una excepcionalidad para una modalidad laboral tan sumergida y que no cuenta con canales de diálogo establecidos para sus demandas.

El devenir de la agrupación de colaboradores que brevemente hemos relatado, las limitaciones que fue encontrando en el camino y el cambio en su estrategia resultan una experiencia que nos lleva a hablar de la segunda variante que los colaboradores poseen para reclamar por sus derechos laborales: la articulación con las comisiones internas de cada empresa. A continuación veremos cuáles son las potencialidades de esta opción y que balance se puede extraer de la misma.

"Poner un pie adentro": la articulación con las comisiones internas

Más arriba señalábamos que la utilización de periodistas colaboradores por parte de las empresas editoras constituye un mecanismo de flexibilización para reducir costos y puede ser interpretada como parte de una estrategia de externalización de fuerza de trabajo. Específicamente, nuestro caso de estudio se refiere a una de las modalidades menos abordadas por la bibliografía sobre descentralización productiva: la *subcontratación de tareas hacia trabajadores independientes*. Bajo la figura de trabajadores cuentapropistas y registrados en calidad de monotributistas, los colaboradores participan de forma externa en los procesos productivos de la prensa, constituyendo una reserva de proveedores de contenidos que las empresas pueden aumentar o reducir a discreción en función de sus necesidades productivas. Resulta fundamental comprender este

¹⁰ Omitiremos el nombre de la empresa para evitar que se deduzca la identidad de nuestra entrevistada.

esquema productivo porque del mismo emanan importantes condicionantes para la organización colectiva de los periodistas colaboradores que, como veremos en este apartado, han llevado a la vinculación de estos trabajadores externalizados con aquellos periodistas en relación de dependencia.

La literatura sobre relaciones laborales ha identificado a las estrategias de externalización productiva como uno de los desafíos más importantes para el accionar sindical contemporáneo. Al respecto, Ermida Uriarte y Colotuzzo (2009) explican que el primer problema que plantea esta estrategia empresarial al movimiento sindical es el de la protección de los propios trabajadores. En este sentido, muchos estudios han mostrado que la externalización productiva se halla fuertemente asociada a una segmentación y diferenciación de las condiciones de trabajo en los distintos eslabones de la cadena de producción, ya que en las unidades tercerizadas los trabajadores perciben remuneraciones inferiores a sus pares de la empresa contratista y asimismo, se encuentran en desventaja en materia de derechos colectivos, seguridad social, condiciones de trabajo, capacitación y seguridad en el empleo. Pero más preocupantes, señalan los autores, resultan aquellas situaciones donde los trabajadores implicados en los esquemas de subcontratación no gozan de ninguna protección por haber sido “expulsados” del ámbito del derecho del trabajo. Esto ocurre cuando se les niega la condición de subordinados y prestadores de servicios por cuenta ajena y, antes bien, se los considera empresas individuales o trabajadores totalmente autónomos. Justamente, en esta última condición se hallarían los periodistas colaboradores, lo cual refuerza la individualización de la relación laboral y plantea serios interrogantes en torno cuales serían a las formas de acción sindical más ajustadas para la defensa de estos trabajadores.

En esta línea, Willis (2009) explica que los fenómenos de la externalización y la subcontratación rompen la dependencia mutua entre trabajadores y empleadores que había sido tan central al movimiento obrero en el pasado. Cuando se forman escalonamientos de subcontratación, el “verdadero empleador” (*real employer*) de todos los trabajadores involucrados en el proceso productivo no resulta accesible a estos últimos y una negociación colectiva *relevante* se vuelve imposible. De esta manera, si estos trabajadores quieren plantear sus demandas, necesitan encontrar nuevas formas de empoderamiento y nuevas vías por las cuales ejercer presión sobre aquellos empleadores que se hallan en la cima de la cadena de subcontratación. Sin embargo, hacerlo por sí mismos y con los métodos tradicionales, conlleva un alto riesgo de que pierdan sus trabajos porque simplemente pueden “dejar de ser requeridos” por la empresa contratante, sin que medien mayores impedimentos que los involucrados en la terminación de una relación comercial. Al respecto, Willis explica que las experiencias acumuladas en diversos sectores de actividad parecen indicar que la construcción de coaliciones (con otros segmentos de trabajadores de la misma cadena, con otros sindicatos o incluso con movimientos sociales de variada naturaleza) puede resultar el camino más adecuado para que los trabajadores

subcontratados ejerzan presión sobre los “verdaderos empleadores” de la cadena de subcontratación.

El intento de los periodistas colaboradores por articular sus demandas con las comisiones internas puede ser entendido en esta línea de argumentación que señala Willis. En la base de esta estrategia se encuentra la convicción de que los únicos trabajadores que pueden tomar medidas de fuerza y, por ende obligar a una negociación son los asalariados estables. Es fundamentalmente *a través de ellos* que los colaboradores pueden ejercer una presión real sobre la patronal. Por supuesto, para que esto sea viable se tienen que dar una serie de requisitos, siendo el punto de partida que los trabajadores de las redacciones reconozcan la existencia de compañeros que trabajan en el mismo proceso productivo pero desde afuera de la organización y comprendan la dialéctica que esta segmentación implica para ambos grupos. A largo plazo -y teniendo en cuenta la dirección que han tomado las reestructuraciones empresariales en el último tiempo- es lógico pensar que la suerte de quienes trabajan dentro de las redacciones está íntimamente ligada al devenir de esa masa de trabajadores externalizados porque la existencia de estos últimos “tira a la baja” las condiciones salariales y laborales generales. En este sentido, tarde o temprano surge la necesidad de que los trabajadores de planta acompañen los reclamos de los periodistas colaboradores para que la patronal mejore sus condiciones de trabajo y -como meta de máxima- los pase a planta permanente.

“Y a la larga la invisibilidad de los colaboradores es un problema para los (trabajadores) de adentro. Porque cuando el diario –o el medio– se empieza a hacer mucho con colaboradores, si vos no les das bola y no los organizas, el día de mañana vos reclamás algo y (las patronales) te hacen ese medio con colaboradores. A los cuales vos no les diste ni cinco pelotas, no los atendiste (...). A la corta o a la larga, termina siendo importante la coalición entre los colaboradores y los de adentro. Para unos y para otros”

(Delegado de Buenos Aires Económico)

Pero las demandas de los periodistas colaboradores son sumamente difíciles de incluir en la agenda de las comisiones internas y ello por dos motivos fundamentales. Primero, porque armonizar los intereses y reclamos diferenciales de ambos segmentos de la fuerza de trabajo requiere de un posicionamiento ideológico muy decidido de todas las partes que propugne la articulación de demandas y la superación de diferencias. Lo que sucede en general es que los periodistas colaboradores se hallan invisibilizados hacia adentro de las redacciones, en el sentido de que nadie sabe con certeza cuántos son, quiénes son y cuáles sus problemas por el sencillo hecho de que no están en el mismo lugar de trabajo. De esta manera, en cualquier tipo de reclamo interno, estos colegas externalizados raramente son tenidos en cuenta. Y cuando sí sucede, la inclusión de los colaboradores por lo general se convierte en un punto problemático en

la mesa de negociaciones ya que, llegados al mismo, éstas suelen estancarse. Aquí reside el segundo obstáculo que encuentran las comisiones internas para articular las demandas de los colaboradores: las empresas editoras no los reconocen como legítimos trabajadores y, por lo tanto consideran que su inclusión en las negociaciones constituye un procedimiento “no conducente”. De esta manera, suele ocurrir que en los momentos cruciales, cuando hay que cerrar un acuerdo, la solidaridad se resiente y, según los casos, puede suceder que las comisiones internas se inclinen a priorizar las necesidades de los trabajadores de planta, su base de representación directa.

Estas limitaciones que venimos reseñando se complementan con la existencia de una gran cantidad de periodistas colaboradores que se niegan a formar parte de estos reclamos, ya sea por falta de interés (después de todo, la modalidad en que se desempeñan los lleva a trabajar para varios medios a la vez, no teniendo verdadero arraigo con ninguno) o por miedo a represalias de los empleadores. Como decíamos más arriba, las sanciones de la empresa hacia el colaborador pueden ser mucho más sutiles y, por eso, más arbitrarias: cuando estos trabajadores se vuelven “conflictivos”, la empresa simplemente se deshace de ellos¹¹.

“Como política, nosotros defendemos, planteamos el pasaje a planta de los colaboradores. Y además somos partidarios de organizarlos, de que puedan ir a las asambleas. Lo que pasa es que nosotros decimos ‘¿vos querés que vayan a las asambleas?’ Si, pero ojo! Porque si la patronal ‘me los marca’.... Es decir, si ‘me marca’ a un compañero de la planta, lo toca, yo lo tengo ahí conmigo y está en igualdad de condiciones para que nosotros lo defendamos. Pero al colaborador, que hace una nota o dos por mes, yo no sé si le conviene. Porque la empresa le corta la colaboración. O le dice: ‘ahora te doy notas de una página y no de dos’, lo cual vale la mitad”.

(Delegado de El Cronista)

Llegados a este punto, es claro que el resultado de estas experiencias conjuntas entre comisiones internas y periodistas colaboradores necesariamente queda atado a la correlación de fuerzas existente en cada empresa y a las voluntades de los actores involucrados. Esto nos permitiría pensar que una opción realmente superadora puede provenir de una política por parte del sindicato de la actividad, que permita establecer ciertos parámetros sobre las condiciones laborales de los periodistas colaboradores que tengan vigencia en *todos* los lugares de trabajo.

¹¹ Por ejemplo, puede suceder que tras un conflicto en torno a las remuneraciones, la patronal acepte subir el monto que paga por las colaboraciones. Lo que a primera vista es un triunfo, luego se convierte en una victoria pírrica si posteriormente y de manera progresiva la empresa les va quitando trabajo a los colaboradores movilizados.

Conclusiones

Las reflexiones de este texto se han orientado a abordar una cuestión central en el campo de las relaciones laborales actuales, referida a las formas de acción sindical más apropiadas y las posibilidades de organización de los trabajadores en aquellas actividades económicas atravesadas por procesos de flexibilización productiva, particularmente por la subcontratación. Este interrogante cobra todo su sentido teniendo en cuenta que estas estrategias empresariales suelen conllevar una fragmentación del colectivo de trabajadores, están asociadas a procesos de precarización de las condiciones laborales y tienden a dejar a los trabajadores implicados por fuera de las estructuras de representación del sindicato principal de la actividad. En este sentido, vastísimas investigaciones han demostrado los efectos nocivos que pueden tener para los trabajadores este tipo de reestructuraciones productivas a la que recurren crecientemente las empresas para aprovisionarse de una mano de obra que conlleve menores costos salariales, tenga menor propensión a la movilización gremial y pueda ser desvinculada con mínimos impedimentos legales.

En nuestras reflexiones, hemos tomado como campo de indagación una rama específica de actividad como es la prensa escrita localizada en la ciudad de Buenos Aires. A los fines de proveer una perspectiva histórica hemos realizado un recorrido por la dinámica de la negociación colectiva y las estrategias sindicales desplegadas en el período reciente en dicha rama. Así, dejamos expuesto que la década del noventa fue un período en el cual primó una estrategia sindical defensiva debido al disciplinamiento que ejerció el deterioro del mercado de trabajo y la crisis económica posterior. A partir del 2003, los cambios en el contexto económico y social crearon condiciones más favorables para el surgimiento de una creciente movilización al nivel de las bases, cuyo principal motor estuvo dado por los reclamos en torno a una mejora en las condiciones laborales y salariales, tan deterioradas durante el período anterior.

Sin embargo, este proceso de reactivación del conflicto no ha significado la superación de los dilemas planteados a lo largo del tiempo por las estrategias de flexibilización- externalización laboral de las empresas de prensa, que han dejado como principal legado una progresiva individualización y precarización de los vínculos laborales. Antes bien, aún permanecen un conjunto de problemas pasibles de ser revertidos en la presente etapa caracterizada por la mayor receptividad a los reclamos de los trabajadores. En este artículo nos hemos propuesto particularmente analizar las opciones gremiales disponibles para generar instancias de representación y de organización de una franja de trabajadores externalizados como son los periodistas colaboradores.

Al respecto, hemos considerado las posturas del sindicato y de los activistas de base, evaluando sus recursos y limitaciones para emprender una defensa y contención efectiva de estos trabajadores. Hemos visto que formalmente la UTPBA ha sido innovadora al incluir dentro de su base de representados a los periodistas colaboradores, otorgándoles la posibilidad de afiliación a este gru-

po de trabajadores que se halla en una condición tan vulnerable. Pero hemos encontrado que el contenido del lazo sindical queda reducido a la prestación de una serie de servicios sin que exista una propuesta más abarcadora respecto a la fijación de las condiciones laborales, las cuales continúan siendo en gran medida el resultado de la voluntad unilateral de los empleadores sin que existan instancias de discusión al respecto.

En el marco de esta limitada intervención del sindicato han ido surgiendo instancias al nivel de las bases donde los periodistas colaboradores han buscado canalizar sus demandas. Así, hemos mostrado dos variantes de organización que han emprendido estos trabajadores: la primera ha sido la formación de “agrupaciones de colaboradores” de corte autónomo, mientras que la segunda corresponde a aquellos intentos de estos trabajadores por articular sus demandas con aquellas de las comisiones internas. Al respecto, hemos sugerido que esta segunda opción se muestra con más potencialidades de éxito ya que los únicos trabajadores que pueden tomar medidas de fuerza y, por ende, obligar a una negociación efectiva son los asalariados estables. Es fundamentalmente *a través de ellos* que los periodistas colaboradores pueden ejercer una presión real sobre la patronal. Sin embargo, la puesta en práctica de esta estrategia de coalición requiere de la existencia de una serie de condiciones difíciles de alcanzar. En este sentido, es primordial que los trabajadores asalariados al interior de las redacciones reconozcan la existencia de compañeros que trabajan en el mismo proceso productivo pero desde afuera de la organización, y comprendan la necesidad de integrar los reclamos de ambos grupos. De igual manera, la eficacia de esta coalición requiere de una patronal que se muestre receptiva a la inclusión en las negociaciones de un segmento de trabajadores que generalmente no es reconocido como tal.

Nuestro caso de estudio muestra entonces de qué forma la segmentación de los trabajadores plantea serios desafíos en el campo de la acción sindical, ya que resulta extremadamente dificultoso lograr la unidad y la solidaridad de los trabajadores en un contexto productivo fragmentado. Si en el largo plazo, la suerte de ambos grupos (periodistas asalariados y colaboradores) está imbricada, en el corto plazo existen numerosos obstáculos para plegar intereses y armonizar demandas en el marco de situaciones laborales tan dispares. La limitada capacidad de intervención del sindicato y la ausencia de una estrategia para toda la rama vienen a acentuar estas disyuntivas. Así, hasta el momento la suerte de la gran mayoría de los periodistas colaboradores sigue atada a los vaivenes de los acuerdos individuales que establecen con cada empleador. Si para las empresas más tradicionales se puede hablar de un proceso de reactivación del conflicto que apunta a una mejora de las condiciones salariales y laborales, en la periferia existe un enorme contingente de trabajadores vulnerables que todavía no encuentran una vía para canalizar sus problemáticas y hallar una respuesta abarcadora a las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

- Arese, C. (2004) “El estatuto del periodismo profesional: desde el dictáfono a Internet”, en Revista de Derecho Laboral. II Doctrina- Jurisprudencia- Actualidad. Rubinzal-Culzoni Editores.
- Becerra, M. y Mastrini, G. (2009) *Los dueños de la palabra*, Buenos Aires, Prometeo.
- De la Garza, E. (2005) “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”, en De la Garza (comp.) *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en America Latina*. Colección Grupos de Trabajo, CLACSO, Buenos Aires.
- Estatuto del Periodista Profesional. Texto de la Ley 12.908, ordenado con las reformas de las leyes 13.503, 15.532, 16.792, 20.358 y 22.337. Edición de la UTBA, Buenos Aires.
- Ermida Uriarte, O. y Colotuzzo, N. (2009) *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Oficina Internacional del Trabajo, Montevideo.
- Etchemendy, S. y Collier, R. (2008) “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”, POSTData, nro. 13, pp. 145-192.
- Frege, C. y Kelly, J. (2003). “Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective”. *European Journal of Industrial Relations*, 9:1, pp. 7-24.
- Henry, L. (2009) “Flexibilización de los vínculos laborales y formas de inserción precarias en la prensa escrita”. Ponencia presentada en el 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 5, 6 y 7 de agosto, Buenos Aires.
- Henry, L. (2011) “Flexibilización productiva y desregularización de los vínculos laborales a partir del uso de trabajadores independientes en la prensa escrita argentina: un análisis de la figura del periodista colaborador”. Ponencia presentada en el 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 3, 4 y 5 de agosto, Buenos Aires.
- Hyman, R. (1999) “An emerging agenda for trade unions?”, Discussion Papers Series, International Institute for Labour Studies, Ginebra. Disponible en: <http://www.ffw.org.ph/RESEARCH/Emerging%20agenda%20of%20trade%20unions,%201999.pdf> [Consultado el 1 de agosto de 2011].
- Lenguita, P. (2009) “Las relaciones de poder en el lugar de trabajo. Estudio exploratorio sobre la acción gremial de base en los conflictos laborales de diarios nacionales”, en Lenguita, P. y Montes Cató, J. (coord.) *Resistencias*

laborales: experiencias de repolitización del trabajo en Argentina. Elaleph.com, Buenos Aires.

Mastrini, G. y Becerra, M. (2006) *Periodistas y magnates: estructura y concentración de las industrias culturales en América Latina*, Buenos Aires, Prometeo.

Palomino, H. (2005) “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales”. En J. Suriano (dir.) *Nueva Historia Argentina*. Tomo X: Dictadura y Democracia. Buenos Aires, Sudamericana.

Palomino, H y Trajtemberg, D. (2006) “Nueva dinámica de las relaciones laborales y negociación colectiva en Argentina”, *Revista de Trabajo*, N° 3, MTEySS, Buenos Aires.

Pedersini, R. (2002) « Economically dependent workers, employment law and industrial relations ». European Industrial Relations Observatory Online. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/TN0205101S.htm> (Consultado el 10 de mayo de 2010)

Postolski, G., Santucho, A. y Rodríguez, D. (2004) “Las alambradas mediáticas: concentración de la propiedad y sus consecuencias sobre el empleo en la prensa”, mimeo, Observatorio Político, Social y Cultural de los Medios de la UTPBA, Buenos Aires.

Postolski, G.; Santucho, A., Rodríguez, D. (2007). “Concentración de los medios de comunicación en Argentina: crisis y dependencia”. Página web de IADE/ Realidad Económica (Consulta: 10 de junio de 2009) Disponible en: <http://www.iade.org.ar/modules/noticias/article.php?storyid=1926>

Senén González, C., Trajtemberg, D. y Medwid, B. (2009) “La negociación colectiva en la Argentina, 1991-2007”, en Senén González, C. y Schettini, P. (coord.) *Trabajo y relaciones laborales en Argentina: sector formal e informal*, UNLZ- Prometeo, Buenos Aires.

Senén González, C. y Haidar, J. (2010). “Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Segunda Época, año 14, N° 22, pp. 5- 31.

Willis, J. (2009) “Subcontracted employment and its challenge to labor”. *Labor Studies Journal*, Vol. 34, No. 4, pp. 441-460.