

Estrategias gremiales frente a la recomposición salarial en la Argentina

Lucha y organización gremial en el sindicalismo rosarino¹

Julia Soul y Julián Gindin²

Introducción

La caída del poder adquisitivo de los salarios como producto de la devaluación de la moneda que siguió a la crisis del 2001 potenció la demanda de aumento salarial por parte de los trabajadores. Una de las consecuencias de este proceso es la recuperación del protagonismo en la protesta social de los sectores asalariados y sus organizaciones sindicales. Esto ha puesto en entredicho las tesis acerca de la crisis del movimiento obrero y sindical que atravesaron las agendas académicas a lo largo de la década del '90; hoy está en discusión la reemergencia del sindicalismo (cfr. Collier y Etchemendy, 2007). Nuestro propósito es describir y extraer algunas conclusiones de las estrategias gremiales mediante las que se produce esta reemergencia, puntualmente en la canalización de las demandas salariales en diferentes sindicatos de Rosario, en los tres años que van de la devaluación hasta el 2005.

El sindicalismo de Rosario y el Gran Rosario mantuvo históricamente ciertos niveles de tensión con los sindicatos nacionales de primero o segundo grado. Esta situación se ha expresado de diferentes formas según el momento histórico y se encuentra en la base de ciertas particularidades regionales. Desde mediados de los '90 y hasta el final del gobierno de Fernando De la Rúa (2001), confluyeron en la Multisectorial sindical, organizaciones confrontadoras de la Confederación General del Trabajo y la Central de Trabajadores Argentinos junto a sectores gremiales clasistas y otros relativamente independientes. Durante la década hubo un alto índice de adhesión a los paros nacionales e importantes conflictos sectoriales, expresando parcialmente una sobre-representación de los sectores más opositores al modelo económico y social en el escenario sindical regional. En este abanico se ubicaban desde dirigentes sindicales próximos a la vertiente confrontadora del sindicalismo peronista tradicional, con autonomía de recursos y gran capacidad de movilización (como los del sindicato de municipales) hasta las fuerzas más heterodoxas (concentrados en la Central de Trabajadores Argentinos y en corrientes que actuaban al interior de algunos sindicatos).

¹ El presente artículo es una reelaboración de la ponencia "Demandas salariales y estrategias gremiales. Los trabajadores de Rosario frente a la devaluación" (Soul y Gindin, 2005). Hemos estudiado en profundidad los sindicatos de mercantiles y docentes públicos rosarinos en Soul (2002), Gindin (2003) y Gindin, Rodríguez y Soul (2003). Agradecemos a Martín Schorr los comentarios realizados oportunamente.

² Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social, Universidad de Rosario (NET) Becarios del CONICET (Argentina) y del CNPq (Brasil).

Nos interesa reconstruir qué ha pasado en el periodo 2002-2005 con los segmentos más combativos en términos de demandas y métodos de lucha; y más heterodoxos en términos de modelo sindical, que actuaban en cuatro entidades sindicales del sector servicios (la de los trabajadores de las telecomunicaciones, de comercio y servicios y dos de empleados estatales). Al hacerlo, analizamos la dinámica política al interior de las organizaciones sindicales y las potencialidades y límites que plantean.

Devaluación, situación política y movimiento sindical

La asunción de Néstor Kirchner en mayo del 2003; la reactualización de discursos con un matiz industrialista ligados a la redistribución de la riqueza iniciada con Duhalde; además de esbozos de políticas concretas en este sentido significan un cambio en la situación política del movimiento obrero de conjunto, expresado particularmente en los realineamientos de las principales corrientes sindicales nacionales. Ninguna se planteó el enfrentamiento abierto con el gobierno y lo que fue la “columna vertebral” de la oposición sindical a los gobiernos de Carlos Menem (1989-1999) y Fernando De la Rúa (1999-2001), el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA), se ha fortalecido en el apoyo a Kirchner. De hecho el líder del MTA, Hugo Moyano, es el principal dirigente de la Confederación General del Trabajo, unificada luego de cuatro años en julio del 2004.

La devaluación tuvo efectos demolidores sobre el poder adquisitivo de los salarios, y ya desde el 2002, pero masivamente desde el 2003, las organizaciones sindicales nacionales impulsan esta demanda. Según el Ministerio de Economía, desde la devaluación hasta fines del 2004 la inflación fue del 53,6%, mientras en promedio los salarios privados "en blanco" aumentaron el 34%, los privados "en negro" mejoraron el 13% y los de los estatales el 10%³. En los hechos, la recomposición salarial ha tomado diferentes vías desde el 2002 hasta la actualidad: 1) las sumas otorgadas por decreto del poder ejecutivo a los trabajadores bajo el régimen de negociaciones colectivas 2) el aumento del salario mínimo (que tiene un carácter todavía más general), 3) la negociación paritaria por rama o empresa y 4) los incrementos al salario de los empleados públicos por parte de sus empleadores, básicamente provincias y municipios, que en general no negocian paritariamente. Tanto las medidas gubernamentales, como el debate sobre las vías que debe tomar la recomposición salarial, se dan en el marco de un creciente estado de movilización por parte de los trabajadores.

A partir del gobierno de Eduardo Duhalde (2002) la Multisectorial sindical de Rosario se resiente hasta el punto de prácticamente desaparecer como instancia articuladora. Un primer sector, compuesto por lo que llamaríamos el sindicalismo peronista confrontador se reagrupa con otras organizaciones peronistas, algunas ex menemistas, para reorganizar la CGT Rosario. La CGT Rosario se alinea con ciertos aspectos de la política gubernamental y lleva adelante una política de reivindicar la necesidad de recomposición salarial, principalmente para los trabajadores estatales, mediante entrevistas con miembros del Poder Ejecutivo y Legislativo provinciales y una campaña de propaganda. Un segundo

³ “Avanzan acuerdos por salarios, en medio de conflictos gremiales”, Ismael Bermúdez, 8 de diciembre 2004, Clarín.

sector, compuesto por organizaciones de la CTA y el sindicalismo de izquierda independiente, organiza los actos para conmemorar el Día Internacional de los Trabajadores los 1º de Mayo y diversas movilizaciones exigiendo una recomposición salarial. Una importante excepción a esta dinámica fue la importante lucha salarial de la Coordinadora Intersindical de Empleados Públicos, que reunió en julio del 2003 a sindicatos de todo el espectro político sindical.

Entendemos que la respuesta de cada sector gremial en términos de construcción de estrategias se encuentra determinada por la situación laboral de conjunto (formas de organización del trabajo, políticas empresarias, situación estructural del sector, etc); la situación; las experiencias históricas de organización y acción colectiva de los trabajadores y los alineamientos político – sindicales a nivel nacional de los sindicatos objeto de análisis. El peso relativo de cada una de estas dimensiones contextuales en la determinación de las estrategias gremiales es, evidentemente, diferenciado, y será el análisis de cada estrategia gremial lo que nos permitirá ponderarlo⁴.

Los trabajadores mercantiles: la reconstrucción de la relación trabajadores-sindicatos

La Asociación Empleados de Comercio (AEC) presenta una trayectoria particular en su relación con los trabajadores. Su dirección ha estado hegemonizada desde el período inmediatamente posterior al primer peronismo por corrientes de tradición socialista. Sintomáticamente, no se encuentra afiliada a la CGT. En el marco de esta tradición y en el contexto de fuerte retroceso del poder adquisitivo de los salarios durante fines de los '80 y principios de los '90, se desarrolla una importante estructura de prestación de servicios sociales con una lógica organizativa fuertemente delegativa⁵; por lo que la organización sindical está referenciada principalmente en estos términos desde los trabajadores. Al mismo tiempo, durante la década de los '90 el sector mercantil atraviesa por un proceso de transformación estructural importante que significó una renovación en la fuerza de trabajo (se empleaban principalmente trabajadores jóvenes y sin experiencia) y un avance en el deterioro y la precarización de las condiciones de trabajo.

La conducción local enfrentaba y enfrenta las posiciones políticas de la federación nacional de los mercantiles, una de las organizaciones sindicales que se integró subordinadamente a las reformas neoliberales. Esta tensión no debe minimizarse ya que, si bien se trata de un sindicato local, su autonomía respecto de la organización de segundo grado que integra debe relativizarse debido a los importantes mecanismos de control en manos de las conducciones nacionales, básicamente mediante el control de las obras sociales sindicales.

⁴ Desarrollamos esta perspectiva teórico-metodológica en Soul y Gindin (2005). Ver también la propuesta por De la Garza Toledo y Melgoza Valdivia (1996), con la que en términos generales es coincidente.

⁵ Las organizaciones sindicales argentinas desarrollaron sistemática y crecientemente los servicios a los afiliados en términos de prestaciones sociales y asesoramiento legal. Los significados construidos por los trabajadores en este proceso, así como la relación entre éstos con las prácticas reivindicativas, han dependido del sindicato y el momento histórico. De cualquier manera diferentes autores plantean la relación 'inversamente proporcional' entre la 'prestación de servicios' y la construcción reivindicativa en un núcleo importante de organizaciones sindicales durante los '90 (Murillo, 1997).

El convenio colectivo vigente es el de 1975, y la AEC se ha negado a firmar 'módulos' o convenios por empresa, que a lo largo del '90 descentralizaron de hecho la discusión laboral. Junto a este rechazo a avalar la precarización y la flexibilización laboral, la política de la AEC se expresaba en una estrategia gremial que se desarrollaba fundamentalmente hacia la opinión pública (por medio de solicitadas en los diarios; volantes dirigidos a los ciudadanos, etc.) y contemplaba principalmente la arena legal como centro de la confrontación.

La incorporación de la organización gremial en los lugares de trabajo como elemento fundamental de la estrategia gremial mercantil comienza a estructurarse con la conformación de la Comisión de Acción Gremial (CAG) cuyo desarrollo y consolidación se expresa en cambios en la conducción de la organización sindical. Esta Comisión se formó a fines de la década del '90, y agrupa a delegados, activistas y dirigentes gremiales, y su actividad tiene como centro la militancia cotidiana en los lugares de trabajo y la transformación de las relaciones entre los trabajadores y la organización sindical, con el objetivo de reconstruirlas en términos político – gremiales y no en tanto mera prestación de servicios.

La CAG comienza a trabajar con sectores de trabajadores incorporados al gremio bajo condiciones de trabajo precarizadas, concentrándose en las grandes empresas supermercadistas. Amparada por las posiciones de la AEC, la organización gremial en los lugares de trabajo se impulsa denunciando el carácter ilegal de la flexibilización.

En relación a las determinaciones impuestas por la situación estructural del sector, es importante destacar que el comercio, ha sido, junto con la construcción y la industria metalúrgica, uno de los sectores traccionados por los altos rendimientos de la producción sojera, de gran importancia en la zona. La instalación de dos importantes centros comerciales durante el 2004 profundizó la competencia y la lucha entre los diversos capitales – en general multinacionales – para captar consumidores, lo que no deja de tener consecuencias en las formas de explotación del trabajo. Según datos sindicales, desde el 2003 se han creado aproximadamente 4000 puestos de trabajo⁶, aunque es importante tener en cuenta que siguen siendo puestos de trabajo altamente precarios (contratos por tiempo determinado, empleos por agencias, etc.) y se ha intentado avanzar con la flexibilidad, fundamentalmente en términos salariales y horarios.

Las patronales se han mostrado intransigentes con respecto a la recomposición salarial en particular y a las reivindicaciones de los trabajadores en general. La política reivindicativa de la organización sindical consiste en no negociar condiciones de trabajo (como la jornada laboral, el descanso dominical, la rotación de puestos y tareas) a cambio de incrementos en los ingresos de los trabajadores en forma de premios o 'plus'. Esta política refuerza el aislamiento a nivel nacional del sindicato local y ha llevado a numerosos conflictos particulares. Las formas de organización del trabajo, así como las políticas persecutorias hacia el activismo por parte de las empresas, hacen que solamente

⁶ La organización sindical registra, en mayo de 2005 un total de 35400 aportantes, contra 31295 en el mismo mes del 2003 (Gindin, Rodríguez, Soul, 2003).

ante situaciones límite (despidos masivos por ejemplo) la conflictividad se exprese en los lugares de trabajo y que se pueda generalizar la asamblea como método de consulta y decisión.

Por otra parte, la AEC ha impulsado una serie de movilizaciones por aumento salarial en coordinación con otras organizaciones sindicales a lo largo del 2003 y 2004. Las consignas generales de la AEC contemplan, además del aumento salarial, la reivindicación histórica del Descanso Dominical y el cumplimiento de la Jornada de ocho horas.

En los lugares de trabajo la situación es por demás de heterogénea: importantes cadenas de supermercados nacionales han intentado pagar los aumentos decretados por el Gobierno en bonos o tickets, en otros comercios, más pequeños, los decretos no eran abonados, y, finalmente, se han impulsado demandas particulares en los diferentes lugares de trabajo, que han llegado a discutirse en algunos casos. En la configuración de este panorama el elemento que ha determinado el desarrollo de las demandas particulares, ha sido claramente la relación de fuerzas en cada lugar.

Desde principios de 2005, se evidencia un avance del sector organizado en la CAG, que se expresa en un peso mayor en la composición del Consejo Directivo y, consecuentemente, en la posibilidad de consolidar y ampliar el trabajo desarrollado desde su creación.

“Teléfónicos”: los sectores precarizados retoman la tradición de lucha

Los trabajadores telefónicos realizaron una importante lucha nacional contra la privatización de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL) durante el período de la privatización (1989) y fueron uno de los primeros sectores en sufrir las consecuencias de los procesos de reestructuración productiva, principalmente la reducción del número de trabajadores, la flexibilización de las condiciones de trabajo y salariales y la tercerización. Esta última estrategia empresaria provocó la dispersión en relación con la organización gremial, ya que una buena cantidad de trabajadores pasaron a estar agrupados por la UOCRA (Construcción) o por Empleados de Comercio. Las condiciones de trabajo impuestas después de la privatización son sancionadas por un convenio colectivo homologado en 1992 y que fue rediscutido en el marco de un fuerte conflicto sindical en el 2004, el más importante desde la privatización de ENTEL.

El sindicato de telefónicos de Rosario que contaba con 3.287 afiliados antes de la privatización que hacia el 2000 habían disminuido a 2.239 y para el 2003 contaba con aproximadamente 1400 afiliados activos. Pese a este retroceso, y ante la desafiliación del sindicato de Buenos Aires de la federación nacional, el actual SITRATEL (Sindicato de Trabajadores de las Telecomunicaciones) se había transformado en la organización más numerosa de la FOESITRA, la federación de sindicatos del interior del país. De hecho, si bien los telefónicos rosarinos habían tenido fricciones a mediados de los '90 con la federación nacional, éstas no se habían expresado en un cambio en los alineamientos.

En términos estructurales, la rama de las telecomunicaciones ha sido una de las más dinámicas durante el período de la Convertibilidad, en parte porque las empresas conforman un sector fuertemente beneficiado por las políticas estatales, especialmente en lo que hace a la garantía de la rentabilidad empresarial. En el contexto pos – devaluación, sus políticas se inscriben en las del conjunto de las privatizadas: presión por la renegociación de los contratos en términos más beneficiosos en cuanto a inversiones y precios del servicio. Las políticas laborales del sector se concentraron en la flexibilización en todos sus aspectos (pérdida o desconocimiento del 'trayecto profesional', salarios ajustados a la productividad o al alcance de 'metas', rotación de tareas) y en la tercerización de tareas externas. Esta situación no ha cambiado sustancialmente, aunque diversos conflictos centrados en la estabilidad laboral de los pasantes lograron frenar algunas formas de precarización laboral. Por contrapartida, la empresa genera constantes aumentos en la intensificación y flexibilización del trabajo (aumentos de metas de producción o venta, mayor sujeción del salario a la productividad, etc.).

En este marco, la estabilidad laboral conseguida por los pasantes y las contrapartidas empresarias, se resuelven en la dimensión política de las relaciones laborales: en el 2003 se logra la incorporación al SITRATEL de los trabajadores de 'call centers' a través de un convenio colectivo diferenciado, que establece una composición salarial sujeta a las comisiones por ventas y una menor representación gremial proporcional. Estos sectores particularmente son los que incorporan a trabajadores jóvenes, principalmente a través de formas de contratación precarizadas (como pasantías). La reivindicación de la estabilidad laboral y de los ritmos y condiciones de trabajo será uno de los núcleos de movilización de este sector del gremio.

En el período que nos interesa, la estrategia conciliadora y principalmente delegativa de la FOEESITRA encuentra límites en la medida en que los sectores más desfavorecidos por las políticas patronales (precarizados, tercerizados, etc.), comienzan a organizarse alrededor de delegados opositores a la conducción y que crece el descontento entre los sectores que tradicionalmente se habían manifestado remisos a la movilización y a la participación activa. La forma en que se desarrolla el conflicto salarial expresa la consolidación de una estrategia gremial vinculada con la confrontación y la organización en los lugares de trabajo.

Los sectores que disputaron la dirección del SITRATEL a finales del 2004 expresan institucionalmente la construcción de dos estrategias gremiales. Por una parte, la conducción saliente adhiere al Plan de Lucha votado por la FOEESITRA, circunstancia que es aprovechada por la conducción electa para motorizar procesos de organización en los lugares de trabajo. Esta situación expresa la crisis de una estrategia gremial centrada en la delegación y que, en términos generales, no expresaba el estado de discusión y movilización que venía desarrollándose en el gremio, fundamentalmente de la mano de los trabajadores más jóvenes y precarizados.

Esta particular coyuntura permite que la estrategia gremial llevada adelante por los nuevos dirigentes confluya con la desarrollada por los telefónicos de Buenos Aires. Se llevan adelante medidas de fuerza más contundentes que las propuestas por la Federación, que incluyen la toma de edificios estratégicos coordinada con Buenos Aires – de allí la

agitación de los medios periodísticos acerca del peligro de colapso del sistema nacional de telecomunicaciones – y la modalidad de 'paros activos' que implicaban el no abandono de los lugares de trabajo.

La oposición gana las elecciones sindicales en el 2004 y la nueva conducción, compuesta por un frente de cuatro listas opositoras, plantea un cambio en los alineamientos, impulsando una nueva federación nacional (FATEL) junto al sindicato de Buenos Aires y otros menores del interior del país.

Docentes y estatales: la lucha por el salario dentro del estado⁷

Las organizaciones nacionales de docentes (CTERA) y estatales (ATE) impulsaron nacionalmente la formación de una central nacional paralela a la CGT, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), desde la que se enfrentaron a los gobiernos de Menem y De la Rúa junto a sectores independientes y otros de la propia CGT. Los dirigentes locales de ambos sectores, durante la convertibilidad, han coincidido con las conducciones nacionales.

El sindicato docente provincial, AMSAFE, casi no poseía estructura de servicios y la relación con los trabajadores, durante toda la década del '80, había dependido casi exclusivamente de los procesos de movilización gremial. En 1992 un sector vinculado a la lista celeste nacional (que conduce CTERA desde 1987) gana la conducción local y, años después desarrolla el área jurídica y luego un centro de salud. Al mismo tiempo estimula la formación de un cuerpo de delegados, instancia que sin alcanzar los grados de institucionalización visibles en otros sindicatos permitió desde entonces un nexo un poco más independiente de la movilización gremial entre dirigentes y trabajadores. El hecho que la conducción continúe impulsando medidas de lucha y ciertos mecanismos estatutarios que promueven la participación gremial contribuyen a que este desarrollo no opaque el perfil sindical confrontador, definitivo de la relación entre los docentes y el sindicato. La memoria de las luchas de los '80 continúa presente en muchos docentes y particularmente en el activismo; de hecho los principales dirigentes de la lista opositora que gana la conducción en el 2004 se formaron en ese proceso.

Los trabajadores agrupados por la seccional Rosario de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) son, principalmente, los más desfavorecidos en cuanto a condiciones de trabajo y salariales (trabajadores de los sectores salud, educación, administración estatal, también un sector de trabajadores industriales en Fabricaciones Militares). La fragmentación y dispersión caracterizan la estructura gremial, ya sea en relación con los establecimientos, las condiciones de trabajo y salariales, o los regímenes de regulación laboral (fundamentalmente nacionales y provinciales). ATE es la única

⁷ Consideraremos conjuntamente a las organizaciones sindicales que agrupan a docentes y estatales la salud y la educación son las actividades para las que el estado provincial contrata mayor número de trabajadores. Por esto la caracterización de la patronal en ambos casos es la misma y las demandas salariales de los sindicatos, como lo veremos en este punto, frecuentemente confluyen y otras veces presentan algo así como un efecto "contagio".

organización sindical que agrupa a trabajadores del estado contratados o eventuales y asume la reivindicación del pase a planta y la estabilidad laboral para estos sectores. Según estadísticas gremiales un 42% de trabajadores estatales de diferentes áreas se encontrarían en alguna situación de irregularidad contractual (contratos por tiempo determinado, pasantías, becas, 'adscripciones' o contraprestación del Plan Jefes y Jefas de Hogar cumpliendo tareas de planta) (ATE, 2005). Debido a la situación de su base gremial, y más allá del común reclamo salarial, las reivindicaciones de ATE en cuanto a las condiciones de trabajo son heterogéneas (pase a planta permanente de los trabajadores contratados, el reconocimiento de categorías y escalafones, etc.). Esto genera importantes núcleos de discusión en los lugares de trabajo en los que conviven ATE y la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN). Si bien UPCN es mucho más numeroso (cuentan aproximadamente con 4000 y 8000 afiliados respectivamente), la ATE es una organización con más preocupación por tener presencia en los establecimientos y cuyas estrategias gremiales están más vinculadas a la participación y a la movilización. En este sentido, es una organización referenciada principalmente en términos gremiales y como un espacio de organización.

Respecto de las relaciones con el Estado en tanto empleador, los sindicatos analizados enfrentan una situación particular respecto de otras provincias. Santa Fe se encuentra entre las provincias que mantuvieron una política fiscal "eficiente" durante toda la convertibilidad y por eso no se vio obligada a emitir bonos en el 2001 ni sufrieron sus empleados los atrasos en los pagos que fueron moneda corriente en otras provincias. De cualquier manera la desvalorización salarial a partir del 2002, como la del conjunto de empleados públicos, fue todavía mayor que la del conjunto de los asalariados. Por otra parte, siguen siendo importantes los niveles de flexibilización y precarización del trabajo en el Estado. Como ninguna de las vías mediante las que se implementaron aumentos salariales a escala nacional contempló directamente a los trabajadores estatales provinciales, creció la presión de las bases por esta reivindicación. Paralelamente, los ingresos fiscales provinciales y nacionales crecieron a un ritmo muy superior al de los salarios, lo que fortaleció la idea que un reajuste salarial era posible.

La recomposición política junto con el fin de la recesión económica permitieron en el 2003 que esa presión se canalizara en un frente común de sindicatos estatales, la Coordinadora Inter Sindical de Empleados Públicos (CISEP), del que participaron organizaciones que hasta entonces no se habían mostrado dispuestas a movilizarse con reclamos gremiales unificadamente. AMSAFE y ATE participaron de este frente, con el que lograron que la provincia otorgue una suma de \$80 por agente.

El 2003 terminaba con los trabajadores disconformes con el aumento: ATE y AMSAFE, y separadamente UPCN, realizaron diferentes actos de protesta en noviembre y diciembre contra el nuevo gobierno provincial. Entre la movilización de la CISEP y el 2005 hubo tres grandes procesos de movilización en los que se combina la situación de docentes y estatales. El primero en marzo del 2004, encabezado por los estatales de los hospitales provinciales, apoyado por ATE y contra UPCN, que en los docentes no se desarrolló más allá de algunas autoconvocatorias. El segundo comenzado por los docentes rosarinos y su nueva conducción gremial en septiembre del 2004, que una vez resuelto se continúa en octubre entre los demás empleados públicos de la provincia. Como resultado, el sueldo

básico de los docentes se subió de 145 a \$210 y se eliminó el adicional por asistencia perfecta (a la que los docentes se oponían desde su implementación, en 1992) salvo en el caso de ausencias injustificadas. El tercero con el inicio de clases en el 2005, alrededor de la movilización docente, con un desarrollo parcial entre los estatales.

El limitado aumento alcanzado por la lucha docente, la nueva coyuntura nacional, un sistemático trabajo de la oposición y una profunda crisis en el oficialismo permitieron que en las elecciones gremiales de junio del 2004 un frente de agrupaciones de izquierda ganara la conducción de AMSAFE Rosario. Si bien tradicionalmente sectores gremiales identificados con posiciones de izquierda tuvieron un peso importante en el sector, es la primera vez que dirigen la Delegación. Los nuevos dirigentes locales mantuvieron la estructura gremial desarrollada en la década de los '90: un cuerpo de delegados de toda la delegación y reuniones de delegados por zona. Este interés en generar instancias que contengan al activismo, junto a una escasa burocratización del conjunto de la estructura sindical, han permitido ahora, como en momentos claves de la década del '90, un relativamente rápido encauzamiento sindical de las demandas del magisterio.

Si bien ATE ha impulsado movilizaciones unitarias por aumento de salarios en coordinación con otros sindicatos y ha organizado las movilizaciones y actos ante cada medida nacional convocada por ATE o la CTA, es en cada lugar de trabajo donde se definen las modalidades de presión, adaptándolas al particular nivel de organización de cada dependencia: solidaridad con los paros docentes en el caso del personal de maestranza de las escuelas, paros por sector, carpas en la puerta de las dependencias, concentraciones, actos y marchas, etc. En las luchas y negociaciones gremiales, el gobierno provincial desconoce a ATE, hecho facilitado por la existencia y el peso de UPCN. El peso de cada organización (ATE y UPCN) en cada dependencia y establecimiento varía. La disputa intersindical, junto a otros factores tales como la relativa estabilidad que significa el empleo público y concomitantemente la relativamente menor necesidad de estar amparado sindicalmente, permite el surgimiento de los “autoconvocados”. El de los estatales provinciales es el único sector que tomamos en consideración en que han tenido un relativo peso sectores de trabajadores que no se identifican con ninguna organización.

También ATE Rosario atravesó un proceso de renovación de su conducción, pero a diferencia de los que pasó con AMSAFE y SITRATEL éste no ha alterado fundamentalmente su proyección nacional. La emergencia de un sector sindical ligado a prácticas gremiales de conciliación y clientelares polarizó las posiciones políticas al interior del gremio, propiciando la incorporación en la Lista Verde (que es conducción a nivel nacional) de militantes y activistas provenientes de diferentes tradiciones políticas y gremiales – fundamentalmente de izquierda – antiguamente opositores.

Conclusiones

La recuperación del protagonismo de los sindicatos como referentes organizativos de los trabajadores expresa las transformaciones por las que atravesó la clase trabajadora argentina; es desigual y contradictoria, se combinan elementos de organización y movilización nuevos y tradicionales. En los casos analizados se vuelven visibles algunos aspectos vinculados a la conflictividad laboral actual:

1) Las estrategias a través de las cuales se plantean las demandas salariales presentan importantes continuidades con experiencias organizativas desarrolladas en el periodo anterior, con la vigencia de la convertibilidad, dentro de los sindicatos y cuerpos de delegados, inclusive en los casos en que hubo recambios de conducciones (AMSAFE y SITRATEL). Mientras los telefónicos son un gremio tradicional, que mantuvo sus estructuras orgánicas de representación en los lugares en que existía, en el magisterio la misma política de organización de un cuerpo de delegados fue impulsada y desarrollada durante la vigencia de la convertibilidad, por la anterior conducción sindical. En ambos casos las nuevas direcciones se encuentran formadas por delegados sindicales con activa participación en los '90 e inclusive por ex miembros de anteriores comisiones directivas – en el caso docente.

2) Estas experiencias han dado un particular énfasis a la organización en los lugares de trabajo, donde el trabajo de delegados de base tiene un rol central, aunque expresa diversas tradiciones y correlaciones de fuerza en los distintos sectores

3) También adquieren relevancia en la explicación de las políticas empresarias respecto de la organización gremial y de los procesos de negociación y obtención de reivindicaciones la situación estructural de los sectores respectivos y las políticas patronales. Mientras que en los telefónicos se verifica, en la última década, un aumento de la productividad a partir de una serie de innovaciones tecnológicas que implican un grado importante de intensificación del trabajo; en el caso de los mercantiles, los márgenes para sostener la tasa de ganancia por esta vía parecen estar más limitados, por lo que el nivel salarial juega un rol relativamente más importante en la estructura de costos de producción. Esto implica que el aumento en la extracción de plusvalía está - relativamente - más vinculado al aumento en la explotación del trabajo que a su intensificación y las políticas patronales tienden a la flexibilización total de la jornada de trabajo para lograrlo.

Entretanto, en el caso de los trabajadores contratados por el Estado los aumentos salariales están condicionados por el nivel de recaudación y el estado de la caja estatal en general. Como describimos, a partir del 2003 los ingresos del Estado mejoran y el gobierno Kirchner presiona por la suba (aunque insuficiente respecto de la desvalorización salarial) de los ingresos de los trabajadores. Con la iniciativa política, el gobierno nacional coloca en un escenario algo incómodo a los provinciales y municipales – que son quienes contratan a la mayoría de los trabajadores estatales.

4) En todos los casos, las reivindicaciones salariales se articulan con demandas que pretenden desandar algunas de las reformas en las condiciones de trabajo impuestas en los '90. Hemos reseñado las reivindicaciones particulares de los diferentes sectores, todas ligadas con las condiciones de trabajo impuestas durante los '90: fin de las tercerizaciones y estabilidad laboral, jornadas de ocho horas y descanso dominical, pase a planta permanente, incorporación del adicional por asistencia perfecta al básico.

5) En términos organizativos, las estrategias gremiales puestas en marcha por los gremios estatales desarrollan las posibilidades de construcción de base dadas por la relativa estabilidad de que gozan los empleados estatales. Numerosas herramientas que difícilmente

sean aplicables en el sector privado – como las que significan la exposición pública de los trabajadores – pueden ser desarrolladas por estos gremios. Esto posibilita que el descontento y la presión de las bases puedan ser canalizados en actividades de movilización así como mejores condiciones para el surgimiento de sectores autoconvocados (esto es, sin cobertura sindical).

Las estrategias de construcción en los sectores privados, entre tanto, plantean más instancias de organización clandestina y, en general, la necesidad de políticas a mediano y largo plazo, estructuradas alrededor de la actividad cotidiana en los lugares de trabajo. En los dos casos de sectores privados que analizamos aquí, la relación con las direcciones de las organizaciones sindicales nacionales – en términos de ‘denuncia’ - se vuelve un elemento relativamente secundario como eje de la organización de los trabajadores de base sin que se obstaculice por ello la construcción de estrategias gremiales participativas.

6) Las luchas gremiales post-devaluación están articuladas al crecimiento – por diferentes vías – de corrientes sindicales ligadas a tradiciones de confrontación que plantean estrategias de construcción y organización gremial más participativas que delegativas; y de mayor confrontación con las patronales y el Estado. El peso de estas corrientes es diferenciado y las vías por las que logran influencia también: en AMSAFE es una lista de izquierda que gana las elecciones; en SITRATEL integran una lista de oposición más amplia; en Comercio es por medio de un trabajo gremial que crece dentro de la organización y en ATE es a partir de la polarización, en las elecciones sindicales, con un sector definido por prácticas clientelares y gerenciales, que antiguas listas de oposición se unifican en un frente único con la tradicional conducción local.

Bibliografía

ATE Rosario, (2005), *Memoria gremial 2004*. Rosario.

Collier, Ruth Berins y Sebastián Etchemendy, (2007) “Down but Not Out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina (2003-2007)”, en *Politics & Society*, vol. 35, N°3.

De la Garza Toledo, Enrique y Javier Melgoza Valdivia, (1996) "Los Ciclos del Movimiento Obrero Mexicano en el Siglo XX" en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 2 número 2.

Gindin, Julián (2003) *Sindicalismo docente. Democracia y participación en el magisterio rosarino*. Tesis de licenciatura en Antropología, Universidad Nacional de Rosario.

Gindin, Julián, Julia Soul y Gloria Rodríguez (2003) “Políticas de organización gremial en Rosario. Apuntes sobre las experiencias docentes y mercantiles”. Actas del 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Agosto 2003, Buenos Aires.

Informe Encuentro Internacional (2004) "Transformaciones en el sector telecomunicaciones y respuestas sindicales". *Informes del TEL*. Buenos Aires. 2004

Murillo, M. Victoria (1997): "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem" en *Desarrollo Económico* vol. 37 N° 147. 1997.

Soul, Julia, (2002) “Fuera de Convenio. Cuando los trabajadores se apartan de las reglas de la patronal”. Ponencia en *II Jornadas Latinoamericanas. V Jornadas Argentinas “De la Dictadura Financiera a la democracia popular”*.

Soul, Julia y Julián Gindin (2005): “Demandas Salariales y Estrategias Gremiales. Los trabajadores de Rosario (Argentina) frente a la devaluación.” Actas del *7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Agosto 2005. Buenos Aires.