



**Jóvenes  
investigadores**



# La nueva camada. Experiencias de renovación sindical en la Argentina protagonizadas por jóvenes en la última década

---

*Patricia Ventrìci*

## RESUMEN

En este trabajo hemos intentado señalar algunos rasgos específicos que marcaron el desarrollo sindical de la última época, haciendo hincapié en el proceso de renovación generacional de las bases gremiales. En términos generales, analizamos, por un lado, la vuelta al protagonismo de la escena de la conflictividad de los sindicatos y, dentro de ese fenómeno, la tendencia a la descentralización, es decir el crecimiento de los disputas traccionadas desde los propios espacios de trabajo en combinación con un centralismo en las instancias de negociación. Este fortalecimiento “por abajo” se tradujo en el despliegue de un conjunto bien heterogéneo de experiencias de diversa cualidad, radicalidad y fortaleza en los distintos sectores. Asimismo, indagamos en la traducción normativa (jurídica y legislativa) de este fenómeno y, en especial, en la incidencia del factor generacional. Para darle carnadura y analizar en concreto experiencias recientes llevadas adelante por jóvenes militantes sindicales, caracterizamos dos casos resonantes: la Unión Informática y el gremio de aceiteros. Ambos se ubican en el ámbito privado, en dos sectores estratégicos en la estructura económica: uno del rubro de servicios (*software*) y otro de agroindustria (aceite). Sus construcciones

tienen rasgos comunes –fundamentalmente el desarrollo de procesos de renovación interna liderados por una nueva generación de militantes–, aunque sus perfiles político-gremiales permiten pensarlos, en contraste, como dos modelos arquetípicos de concepción sindical, lo que constituye una interesante muestra de la diversidad de matices que caracterizó la “reactivación por abajo” del sindicalismo en la última década.

## **PALABRAS CLAVE**

ARGENTINA. SINDICATOS. MILITANCIA. JÓVENES.

## **ABSTRACT**

In this paper we have tried to point out some specific features that marked the union development of the last epoch, emphasizing the process of generational renewal of the union bases. In general terms, we analyze, on the one hand, the return to the protagonism of the scene of the conflict of the unions and, within this phenomenon, the tendency to the decentralization, that is to say the growth of the disputes tractioned from the own spaces of work in combination with a centralism in the instances of negotiation. This strengthening “from below” resulted in the deployment of a very heterogeneous set of experiences of diverse quality, radicality and strength in the different sectors. We also investigate the normative (legal and legislative) translation of this phenomenon and, in particular, the incidence of the generational factor. To flesh out and analyze in concrete recent experiences carried out by young union militants, we characterized two resounding cases: The Information Union and the oil industry. Both are located in the private sector, in two strategic sectors in the economic structure: one of the services (software) and another agribusiness (oil) sector. Their constructions have common features –fundamentally the development of internal renewal processes led by a new generation of militants–, although their political-professional profiles allow them to be seen as two archetypal models of union conception, which is an interesting example of the diversity of nuances that characterized the “uprising down” of trade unionism in the last decade.

## **KEY WORDS**

ARGENTINA. TRADE UNIONS. MILITANCY. YOUTH.

## INTRODUCCIÓN. RESTAURACIÓN Y DESAFÍOS

La etapa kirchnerista tuvo como una de sus marcas un clima político de *reposición*. En el marco de ciertas reconfiguraciones macroeconómicas progresivas, se alentó también en el plano discursivo la lectura de esos avances en clave de reparación, de recuperación de un modelo de país perdido, que había sido sojuzgado por el vendaval neoliberal que alcanzó su clímax en la década menemista y su colapso trágico a fines de 2001. Esta épica de la reposición situó en un lugar protagónico la vuelta de la *centralidad del trabajo* como el gran ordenador social por excelencia, tal como lo supo ser en las épocas de auge del llamado “capitalismo pesado”. Materialmente sustentada en una vertiginosa recuperación del mercado basada en políticas neo-desarrollistas con la clara prioridad de vigorizar el consumo en el mercado interno, una de las novedades políticas de aquel período fue el fortalecimiento del sindicalismo, que volvió a posicionarse como interlocutor político ineludible. La cualidad de esa “vuelta” fue y es materia de intenso debate<sup>1</sup> pero se cristalizó como un elemento insoslayable para pensar el nuevo mapa socio-político de la etapa.

El quiebre político que se abre en diciembre de 2015, con la llegada del macrismo al gobierno y el despliegue de su repertorio de políticas neoliberales en materia económica y laboral, instaló, por contraposición a la mística kirchnerista, un intenso clima de *restauración*.<sup>2</sup> A lo largo del

1 Para ahondar en el debate sobre “revitalización sindical” en Argentina en la última década, véase Natalucci, 2013; Senén González y Haidar, 2009; Barratini, 2013; y Lenguita, 2011.

2 El nuevo gobierno de la Alianza Cambiemos representa fundamentalmente los intereses de dos de las fracciones socio-económicas tradicionalmente más poderosas en el país: los agronegocios y el sector financiero. Su programa económico, de claro corte neoliberal, viene forzando una redistribución regresiva del ingreso en favor de estos sectores —en muchos casos entrelazados—, con el consecuente desmedro de las clases trabajadoras. Este programa de la ortodoxia impuso un enfoque desregulatorio de la actividad financiera, apertura de importaciones, liberalización del flujo de capitales y pérdida de herramientas de fiscalización en materia cambiaria. Se suma una continua espiral de endeudamiento, altos niveles de inflación sostenidos, el deterioro de los sectores industriales productivos que se habían robustecido en la última década y un progresivo ajuste del gasto fiscal. La consecuencia lógica de estas medidas ha sido el aumento notable de la precarización laboral y la pobreza. Específicamente en términos de mercado de trabajo, la tasa de desocupación en el 1º trimestre de 2017 alcanzó al 9,2% de la población económicamente activa (PEA), el nivel más alto de los últimos diez años. La tasa de subocupación en el mismo período fue de 9,9% sobre la PEA. La proyección de estas cifras al total del país indica que 1,8 millones de personas estuvieron desocupadas y 2 millones estuvieron subocupadas en ese trimestre. Por otra parte, los salarios promedio de los asalariados registrados sufrieron una pérdida de poder adquisitivo significativa en 2016, que en el segundo semestre de ese año se ubicó en el 7,0% por debajo del mismo período de 2015. Los primeros meses de 2017 muestran una evolución salarial más cercana a la variación de precios, de modo que no se registraron pérdidas salariales adicionales, aunque tampoco se recuperó lo perdido en 2016. Para un análisis más detallado de la evolución de los indicadores, véanse los informes de coyuntura del Centro de Investigación e Información de la República Argentina (CIFRA-CTA).

primer año de gobierno de la Alianza Cambiemos, conforme fue ratificándose a paso firme y rápido la orientación de sus políticas, crecieron las expectativas sobre la reacción del actor sindical, y la pregunta por su potencial capacidad de respuesta se instaló como un interrogante clave del escenario político renovado. ¿Cuál sería la estrategia política del sindicalismo argentino que llegaba fortalecido a la nueva etapa, frente a la avanzada neoliberal sobre la economía en general y el trabajo en particular?

La pregunta adquiere su mayor densidad política cuando entra en consideración la incidencia de una nueva generación que se sumó masivamente a ensanchar las bases de representación de los sindicatos en la última década, a partir de la expansión y el rejuvenecimiento acelerados del mercado de trabajo en la última década (Palomino, 2007; Palomino y Trajtemberg, 2007). Así como su dilatada permanencia en el poder en distintos contextos políticos vuelve relativamente predecible el comportamiento político de buena parte de las dirigencias de los sindicatos más tradicionales, la incógnita fuerte pesa sobre la actitud a seguir por parte de la gran cantidad de nuevos activistas militantes –en su gran mayoría jóvenes– que vinieron a agilizar y desacomodar la dinámica interna de muchos gremios (Abal Medina, Battistini y Arias, 2009; Abal Medina y Menéndez, 2011; Svampa, 2008, Palomino, 2007; Varela, 2009; Wolansky, 2016).

Para poder construir claves de respuesta a esa gran pregunta política que demanda la época, es necesario, primero, poder esbozar una caracterización de esa nueva camada militante de jóvenes activistas, delegados e incluso dirigentes. Este trabajo se propone aportar en esa dirección, a partir del análisis de dos experiencias representativas de renovación sindical protagonizadas por jóvenes en los últimos años. Se trata, en los casos escogidos, de dos sectores estratégicos de nuestra economía, que se cuentan entre los más dinámicos y rentables: por un lado, los servicios de *software*, y por otro, un polo clave del agronegocio como es la poderosa industria aceitera. En lo que refiere a los primeros, el desarrollo es más reciente; es un sector emergente que condensa buena parte de las formas y problemáticas de los nuevos modos del trabajo posfordistas. En relación con el segundo, se trata de una industria histórica del sector primario que en las últimas décadas creció exponencialmente, al punto de posicionar al polo aceitero situado en el cordón industrial rosarino como uno de los principales a escala global. Su raigambre rural y fabril tiende a establecer

modos de relaciones laborales tradicionales, con dinámicas y ejes del conflicto más clásicos de la relación fabril.

En el rastreo de los casos, nos proponemos indagar algunos rasgos generales para caracterizar ambas experiencias: el contexto general de producción y de las relaciones laborales en cada sector y sus principales ejes de conflicto, así como un breve repaso de las distintas y sucesivas etapas de su proceso de construcción gremial. Asimismo, a partir de testimonios de algunos de los protagonistas de estos procesos, se pone implícitamente en comparación las distintas concepciones y lógicas de la construcción sindical manifestadas en las estrategias de comunicación desplegadas, en los modos de relación con la empresa, en las formas de lucha y en las nociones acerca de la naturaleza política del actor sindical expresadas en los distintos discursos.

Los cuadros juveniles que motorizaron estos procesos de reactivación y recomposición política en los espacios de trabajo y hacia dentro de las instituciones encarnan una muestra de lo que podría concebirse, en varios casos, sobre todo en los sindicatos más tradicionales, como la primera renovación generacional post-dictadura de dirigentes, cuadros y militantes sindicales. Conocemos poco sobre este nuevo sujeto; el análisis de sus testimonios y de las características de las experiencias que llevan adelante intenta ser un aporte para acercarnos a comprender un poco más de sus ideas y prácticas y contribuir a caracterizar los rasgos y horizontes de esta nueva generación militante en sus diferentes matices y orientaciones.

## REACTIVACIÓN SINDICAL, POLITIZACIÓN DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO Y FACTOR GENERACIONAL

Junto con los vaivenes de los siempre complejos vínculos políticos con las diferentes administraciones kirchneristas, en la pasada década el *gigante invertebrado* (Torre, 2004) volvió a ganar centralidad, pero atravesado por un proceso paradójico: se fortaleció en su posición de fuerza en la arena política, se revitalizó “por abajo” –en el marco del indudable ensanchamiento de sus bases de representación– y se fragmentó fuertemente “por arriba”, con procesos de división en las dirigencias de las centrales sindicales: la partición de la Confederación General del Trabajo (CGT) en tres fracciones y la fractura de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) por primera vez en su historia (Ventrici y Delfini, 2016; Etchemendy y Collier, 2008; Natalucci, 2013).

La reactivación y las tensiones fueron de la mano en el desarrollo de buena parte del mapa sindical reciente. Después de haber atravesado un período de fuerte retroceso y deslegitimación del sindicalismo tradicional en el ciclo de lucha de los años noventa, donde la iniciativa política de los movimientos sociales lo eclipsó en capacidad de organización y movilización, los grandes sindicatos volvieron a ser un actor de peso en el escenario político. Los cambios macroeconómicos que permitieron la reconstrucción del mercado de trabajo y el crecimiento del mercado interno le devolvieron una capacidad de negociación perdida, que estuvo inexorablemente acompañada de un ascenso de la cantidad y diversidad de conflictos laborales.

En el despliegue de esa conflictividad, de incidencia sostenida durante el período, se ponen de manifiesto tres rasgos de época que nos interesa destacar: el protagonismo de los conflictos descentralizados (impulsados desde los propios lugares de trabajo), la reposición del histórico debate sobre el modelo sindical basado en el *unicato* –con novedosas traducciones políticas y jurídicas– y la importancia del *factor generacional*, relativo al rol de los jóvenes activistas y militantes sindicales en este proceso.

### ***Reactivación y descentralización***

En relación con el primer punto, podemos decir que los niveles de menor escala, es decir, los espacios de trabajo, se constituyeron como un territorio estratégico para el despliegue de la conflictividad sindical ascendente en la etapa que analizamos. Tanto por la conformación de nuevas organizaciones en sectores donde no había representación sindical (en forma de asambleas, comisiones internas o cuerpos de delegados) como por la reactivación de otras que existían meramente en términos formales y se llenaron de contenido y vitalidad política, estas instancias se convirtieron en un factor dinámico insoslayable.

Los escasos relevamientos sistemáticos sobre conflictos laborales que toman registro de los niveles en que estos se impulsan o desarrollan coinciden en resaltar esta injerencia al menos desde 2007 y hasta 2015. Los informes especiales sobre conflictos laborales que realizaba el área de investigaciones del Ministerio de Trabajo en el anterior gobierno señalaron una representación sostenida de los conflictos en el lugar de trabajo de alrededor del 65%, con mayor incidencia en el ámbito privado, donde el



promedio sobrepasa el 70%, mientras que en las dependencias estatales la proporción ronda el 50% (MTEySS, 2011 y 2010). Por su parte, también la CTA, desde los seguimientos trimestrales del Observatorio de Derecho Social, enfatiza el protagonismo de seccionales y sindicatos de base en la motorización de las disputas. Estos ganan terreno progresivamente en el período, pasando de representar alrededor del 50% en 2007 a alcanzar más del 80% en 2014. Los autores nombran a este proceso como *descentralización del conflicto laboral*,<sup>3</sup> buscando destacar el fortalecimiento de las instancias de menor escala en detrimento de las direcciones a la hora de promover los conflictos, que se combina con una negociación centralizada al momento de firmar los acuerdos (ODS, 2015).

En su espesura política, esta reactivación militante vino a poner en evidencia contradicciones y tensiones de larga data en muchos sindicatos. La falta de renovación y de adecuación de las tan preciadadas estructuras a las problemáticas de la época y los límites en la democratización interna aparecieron como los puntos nodales. En los hechos, una parte de este fenómeno se vio evidenciado en el surgimiento de una serie de casos –con conflictos de intensidad dispar– de organizaciones de menor escala que enfrentaron tensiones con las conducciones. Esto incluye un amplio abanico de experiencias, con procesos organizativos de distinta cualidad y con desiguales niveles de consolidación. Comprende un espectro que incluye un *degradé* de niveles de institucionalización: desde el activismo disperso, la conformación de comisiones internas opositoras, seccionales, hasta el caso de máxima: la creación y formalización de un sindicato paralelo, del que sería un ejemplo el caso emblemático de los trabajadores del subte (Ventrici, 2009 y 2012).

Con menos visibilidad pero con notable vitalidad, otro núcleo de militancia creció en numerosos sindicatos, alineado con los oficialismos, robusteciendo la estructura orgánica de las instituciones, con más representantes de base y nuevos cuadros medios. Esta nueva militancia trajo también sus propias concepciones políticas, muchas veces contradictorias con los mandatos y prácticas tradicionales, aunque esas discusiones quedarán encuadradas en los esquemas de la organización.

---

3 Este concepto aparece previamente trabajado en Piva, 2006.

### ***El modelo sindical en cuestión. Efectos institucionales***

Esta recomposición “por abajo” tuvo sus efectos institucionales, fundamentalmente en dos niveles de traducción, el jurídico y el legislativo, en los que se puso fuertemente en objeción el modelo sindical.

Por un lado, el avance en la jurisprudencia en materia de protección a la libertad sindical y cuestionamiento al modelo basado en el monopolio de la representación (un solo sindicato con representación formal-legal por rama de actividad) fue inédita en la etapa 2008-2014. Entre esos años, la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó cinco fallos históricos que apuntaron al corazón del modelo sindical basado en la vieja y controvertida Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales. Las sucesivas sentencias fueron horadando la arquitectura de la ley al declarar inconstitucionales sus artículos más importantes (Ventrici, 2016).

En 2008 se dispuso la inconstitucionalidad del artículo 41, referido al monopolio de representación de los gremios en los espacios de trabajo (fallo “Asociación Trabajadores del Estado c/M. de Trabajo”). Centralmente, esta modificación habilitó la elección, a nivel de establecimientos, de delegados no pertenecientes a los sindicatos con personería gremial. Lógicamente, este gesto del máximo tribunal potenció la emergencia de nuevos procesos de organización a nivel capilar, legitimando la participación por fuera de las estructuras oficiales. Complementariamente, en diciembre de 2009, otro fallo (Rossi Adriana María c/Estado Nacional-Armada Argentina) reforzó esa apertura, garantizando la tutela sindical para los delegados no pertenecientes a los sindicatos con personería gremial (inconstitucionalidad del artículo 52 de la Ley). Esto implicaba proteger la práctica sindical de estos representantes de base e impedir a los empleadores suspender, despedir o modificar las condiciones de trabajo de los delegados sin autorización judicial. Ese aval se profundizó con dos sentencias de diciembre 2014 (fallos en los casos “Codina, Héctor c/ Roca Argentina S.A. s/ Ley 23.551” y “Piñero, Héctor Ramón c/ Subpga S.A.”) en las que se explicitó la protección especial frente al despido de los dirigentes sindicales de asociaciones simplemente inscriptas.

Finalmente, y en sintonía con lo antedicho, el pronunciamiento de la Corte en junio de 2013 implicó un salto cualitativo en la degradación del siempre polémico *unicato* (Fallo ATES s/Acción de inconstitucionalidad). Con el cuestionamiento del artículo 31 de la ley, el Tribunal habilitó a los sindicatos con personería jurídica a representar los intereses colectivos de

los trabajadores frente al Estado y los empleadores. Sentó de esta manera condiciones legales de potenciales consecuencias políticas notables: expandir las posibilidades de acción en varios planos de los sindicatos sin personería gremial, acotando la exclusividad de las prerrogativas de los grandes sindicatos tradicionales.

Sugestivamente, el giro político de 2015 también se manifestó en la jurisprudencia. En junio de 2016, la Corte retrocedió rotundamente con un fallo que avaló el despido de un empleado del Correo por participar en protestas que no tenían una convocatoria sindical formal (Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina SA). Estableció así que el derecho a huelga le corresponde únicamente a los trabajadores sindicalizados, sentenciando que “no son legítimas las medidas de fuerza promovidas por grupos informales”.

Por otra parte, la fisura de la estructura legal del modelo sindical tuvo también un claro efecto político institucional en el plano legislativo, instalando en el parlamento la discusión sobre las formas y el contenido del sistema sindical. Siguiendo el ritmo marcado por la Corte, entre 2008 y 2014 se presentaron en la Cámara de Diputados 40 proyectos originales para la modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales. Todas las presentaciones parten de una caracterización común, la crisis de la institución sindical en las condiciones contemporáneas, pero las propuestas para *aggiornarla* variaron en sus matices en función de la radicalidad de los distintos diagnósticos.<sup>4</sup>

La gran mayoría fue presentada por las bancadas en ese entonces opositoras y apunta a la modificación de artículos puntuales de la ley, especialmente aquellos que regulan las siempre polémicas reelecciones de los dirigentes y los procedimientos electorales dentro de los sindicatos. En ese plano, resonaron particularmente los proyectos del ex dirigente del Sindicato Único de los Trabajadores del Peaje y Afines (SUTNA) Facundo Moyano (en ese momento parte del Frente Para la Victoria) para promulgar un nuevo régimen electoral sindical que rigiera por sobre los opacos y restrictivos estatutos sindicales, regulando procedimientos de convocatoria, listas y escrutinio. Esta propuesta, que apuntaba al núcleo duro del *establishment* sindical, se acompañaba además de otra, que estipulaba dotar de fondos a los sindicatos con personería jurídica para fomentar

---

4 Para un análisis detallado de los proyectos presentados, véase Ventrìci, 2016.

una competencia más justa también entre los sindicatos a la hora de luchar por la personería gremial, disputa que, en términos políticos, hoy es prácticamente imposible.

Otro conjunto –minoritario– de proyectos se orientaba, en cambio, a una transformación integral, a partir de la sanción de una nueva ley para reconfigurar el sistema sindical acorde a las transformaciones del sujeto trabajador los últimos tiempos. Entre ellos se destaca la “Nueva Ley Sindical” de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), que hace hincapié en el anacronismo del modelo de unicidad sindical frente las formas contemporáneas de organización del capital y el trabajo que impide una renovación a la altura de la época y profundiza la crisis de representación dentro de las instituciones. Esta lectura, que fue el punto de ruptura entre las dos centrales sindicales, allá por los 90, sostiene la idea de un nuevo sindicalismo que incorpore las formas precarias y posfordistas del trabajo, junto con sus organizaciones, centralmente los denominados “movimientos sociales”.

La historia argentina marca que las organizaciones sindicales son una suerte de “bestia negra” a la que ningún gobierno de turno le conviene enfrentar y que sus estructuras son cuasi imposibles de modificar. Estos intentos en el plano legislativo le dan la razón a esa máxima. Ninguna de estas iniciativas, ni las más osadas, ni las excesivamente moderadas, llegó tan siquiera al tratamiento en el recinto.

### ***El factor generacional***

Una novedad que trajo la época y que no puede desconocerse para analizar el presente y proyectar el futuro del mundo sindical es el recambio generacional que lo atravesó en los últimos tiempos. Nos referimos al crecimiento de la participación de trabajadores jóvenes en la actividad sindical, mayormente en las organizaciones de base, en un contexto de protagonismo de la militancia juvenil en distintos ámbitos de la vida social y política.

A partir de 2003, se produjo un rejuvenecimiento muy considerable de las bases sindicales, intrínsecamente relacionado con el comportamiento del mercado de trabajo desde los noventa a esta parte. El proceso de recuperación del mercado laboral –con la creación de casi 5 millones de puestos de trabajo– implicó en muchos sectores, como la industria manufacturera una radical renovación de la fuerza de trabajo como efecto de la

expulsión vertiginosa de trabajadores en el período de la convertibilidad y la posterior masiva incorporación de trabajadores mayormente jóvenes.

Este cambio demográfico que implicó la presencia de una nueva generación marca la llegada de un tipo de subjetividad política que avivó las tensiones políticas en muchas organizaciones. Así como les ocurre a muchas gerencias de Recursos Humanos de las empresas, en el seno de muchos sindicatos, los dirigentes se encontraron con serios problemas para fidelizar a sus nuevos miembros en las prácticas y esquemas tradicionales (Varela, 2009; Abal Medina y Diana, 2011). A su vez, en varios sectores de actividad, tuvieron lugar procesos de organización y movilización por fuera de las estructuras sindicales. Se trata de trabajadores jóvenes que, por tener modalidades precarias de contratación, no son reconocidos por los sindicatos oficiales pero ejercen una representación gremial *de hecho* que cuestiona la lógica sindical tradicional.

La presencia fuerte del activismo joven vino a refutar de manera contundente una tesis muy extendida en décadas pasadas (en las teorías del *management* pero también en la academia) que sostenía que la inexperiencia, junto con la relación instrumental con el trabajo y la inexistencia de responsabilidades económicas, convertía a los jóvenes en un segmento de trabajadores dóciles, más permeables a las exigencias empresariales y distantes *per se* del mundo gremial. Esta interpretación se desmoronó frente a las experiencias organizativas que surgieron en los tempranos noventa, con los primeros y paradigmáticos casos, como el del cuerpo de delegados del subterráneo o el de los trabajadores telefónicos de los *call centers* (Montes Cató, 2004; Ventrìci, 2012). Esta tendencia siguió confirmandose también en las experiencias post 2001.

En los próximos apartados planteamos una aproximación a las dos experiencias previamente referidas: por un lado, la recientemente creada Unión Informática (de los trabajadores de los servicios de *software*); y, por otro, el tradicional sindicato de los trabajadores aceiteros. Como se ha dicho, ambas organizaciones han desplegado procesos políticos internos innovadores en los últimos años, protagonizados por jóvenes militantes y dirigentes sindicales.

En este abordaje de aproximación a los casos, nos proponemos establecer una caracterización general de estos procesos a partir de describirlos analíticamente en función de sus etapas de desarrollo, los principales

ejes de conflicto, los recursos puestos en juego para la construcción del colectivo gremial y las distintas concepciones políticas sobre el rol del actor sindical que se desprenden de los discursos de los protagonistas.

## LA UNIÓN INFORMÁTICA

“Reiniciando el sistema” es el ingenioso slogan de la Unión Informática (en adelante UI), una de las más importantes novedades en el mundo sindical de los últimos años. Su relevancia se funda en varios planos. Por un lado, se trata del surgimiento de un rápido y eficaz proceso de sindicalización en un sector de actividad que carecía de representación gremial. En ese sentido, se inscribe en una serie de experiencias, como las de los trabajadores de mensajería o peajes, que en la última década fueron construyendo la herramienta gremial en actividades antes desreguladas por completo. Sin embargo, en el caso de la UI esa significación se acrecienta por tratarse de un sector absolutamente estratégico en la configuración contemporánea de nuestras sociedades: la industria del *software*. El ámbito de representación, tal como aparece planteado desde la propia UI (“industria del *software*, tecnología, servicios informáticos y afines”), es de un alcance difuso y de gran escala pero, indudablemente, el ritmo vertiginoso de informatización de todas las actividades hace que se inserte en los resortes clave del funcionamiento de la estructura económica, desde las grandes industrias hasta los servicios de todo tipo, destacándose aquellos relacionados con el sistema financiero, núcleo de la economía mundial.

De hecho, los comienzos de la organización se sitúan en una multinacional protagonista a nivel global: IBM, a la que en la UI llaman “el gigante azul”. La gran mayoría de quienes actualmente conforman el consejo directivo del sindicato trabajan en IBM y provienen de ese grupo primigenio que impulsó la organización gremial en la empresa a partir de 2009, primero junto al gremio de telefónicos CEPETEL y luego independizándose para crear la UI. A partir de entonces, se intensificaron las protestas en la empresa, fundamentalmente por el descontento salarial. En 2010 tiene lugar la primera elección de delegados, y un año después, el 28 de julio de 2011, la UI realiza la primera huelga en la empresa, que constituiría, además, la primera medida de acción directa de los trabajadores informáticos en Argentina. Ese día quedó marcado como una fecha mítica en la *novela institucional* (Hudson, 2011) de esta organización que, en términos formales, arrancó su derrotero en marzo de 2011, con el pedido de la

inscripción gremial al Ministerio de Trabajo. Transcurrieron dos años y medio entre ese primer paso y la obtención de la inscripción gremial (en octubre de 2013), mediando varias manifestaciones, un juicio al Estado por las demoras del caso y, finalmente, una suerte de escrache en el domicilio del propio ministro de Trabajo (por entonces Carlos Tomada) en reclamo de la formalización. Desde los inicios, el “apadrinamiento” de la CGT, en especial de Facundo Moyano, dirigente de la Juventud Sindical, fue clave en el plano del asesoramiento político, jurídico y financiero.

En paralelo a la pelea por el reconocimiento formal, la UI mantuvo a IBM como centro neurálgico de la disputa (se realizó una huelga más en 2011 y dos más en 2013), a la vez que se dio una política de expansión en las empresas del sector, primero y fundamentalmente en el área metropolitana de Buenos Aires y luego en otras grandes ciudades del interior, como Rosario y Córdoba.

En 2015 tiene lugar otro hito en el proceso de institucionalización, cuando la Cámara Nacional de Apelaciones ordenó a IBM la reincorporación en su puesto de trabajo de un delegado de la UI despedido a mediados de 2013. El respaldo jurídico termina de coronarse a mediados de 2017 con un avance fundamental: un fallo de primera instancia que obliga a la empresa a funcionar como agente de retención de las cuotas sindicales de la UI, fundándose en la declaración de inconstitucionalidad del artículo 38 de la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551), que restringe esa posibilidad solo a los sindicatos con personería gremial.

Este recorrido jurídico pudo ser pensado como efecto de un proceso de construcción gremial que logró ir formando y consolidando una estructura que permitió que, en un desarrollo de alrededor de seis años, la organización tuviera presencia en aproximadamente cuarenta empresas de diversa gama, con un número de afiliados cercano a los dos mil.

Por las características de la propia actividad y la evolución reciente del mercado de trabajo, el promedio de edad de los afiliados ronda los 30 años, y es una población mayoritariamente masculina. Esta composición se refleja también en el consejo directivo del sindicato, cuyos integrantes tienen un promedio etario sub-cuarenta y en el que no hay mujeres.

La industria del *software* en nuestro país es un sector en el que se condensa gran parte de los nuevos modos de organización del trabajo y las problemáticas que estos acarrearán. Teletrabajo, *outsourcing*, desregulación de las condiciones de trabajo, altos niveles de rotación y una fuerte

cultura managerial que apuesta a un *emprendedorismo* individual como estrategia para obturar la organización colectiva son rasgos distintivos de estas empresas y la fuente de los principales conflictos a los que se aboca la incipiente acción gremial. La interpelación al sindicato surge, en la gran mayoría de los casos, a partir del agravamiento, primero, de la condición salarial y, en segundo plano (pero de gran importancia), de la precarización de las condiciones de trabajo, sumamente heterogéneas entre las distintas empresas y cuya desregulación se agudiza por las propias condiciones de la tarea.

En función de esto, uno de los primeros pasos de la UI fue la elaboración de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para la actividad. Asesorados legalmente por el moyanismo (por entonces conducción de la CGT), la UI redactó el primer CCT para el sector informático en el que se pautan categorías y estándares salariales, adicionales, reglas para la liquidación de las horas extra, guardias, *homeworking* y trabajo remoto o deslocalizado, limitaciones a la jornada laboral, vacaciones, licencias y la creación de comisiones paritarias permanentes.

El CCT es una pieza clave en la estrategia de construcción sindical de la UI. Luego de la ruptura con CEPETEL, una vez decidida la conformación de la UI como un gremio autónomo, el grupo dirigente, en estrecha colaboración con la Juventud Sindical de la CGT, comenzó a delinear una estrategia de expansión del sindicato. El modo de construcción dentro de cada espacio de trabajo responde a un esquema de diferentes etapas que denominan “progresión gremial”. Se trata de una suerte de “protocolo” de acción para incentivar y ordenar el trabajo de construcción gremial. El punto de partida es el nombramiento de un delegado normalizador. Así lo explica uno de los delegados:

La progresión gremial es, imaginate una línea de tiempo, el momento cero es este; lo que sigue es empezar con un delegado normalizador, que tenga ganas de asumir el compromiso de representar a sus compañeros; tiene que tener el compromiso de capacitarse, nosotros a los delegados los capacitamos en aspectos legales, metodologías, etc. Una vez que vos tenés un delegado en la empresa, empieza todo un laburo de concientizarlos, informarlos, asistirlos en sus problemas

Cuando el delegado es nombrado delegado, hay un protocolo de trabajo que el tipo tiene que seguir al pie de letra. El protocolo dice: para la etapa de relevamiento tenés que conseguir toda esta información, y con toda esa



información emerge el relevamiento. A partir de eso, a la empresa le presentamos un documento, un petitorio, diciéndole: “¿Vos estás flojo acá, acá y acá, abramos una mesa de diálogo para que vos normalices la actividad en tu empresa y nos llevemos bien”. Cuando la empresa se niega una, dos tres veces, se vota después una asamblea, como en todas partes, como ocurre en la bancaria, en químicos, en plásticos, en cerámicos; en ese sentido no es que hemos inventado nada. Sí lo métodos, no utilizamos los métodos que por ahí se utilizan en el sindicalismo tradicional. Y siempre privilegamos tratar de llegar por el diálogo (E1).

Cuando este delegado marca la diferencia con los métodos de lo que denomina “el sindicalismo tradicional”, hace alusión a lo que desde la UI consideran una marca clave de su construcción: el trabajo sobre la imagen y la comunicación. En un sector con un perfil de trabajadores calificados, muy influenciados por el discurso del emprendorismo individual y una fuerte y arraigada cultura antisindical –reforzada desde la organización empresarial–, la primera gran tarea fue diseñar una estrategia para “vender” al sindicato desde una estética y una prédica alejadas del folklore sindical que vencieran ese rechazo inicial y permitieran involucrar a los jóvenes de a poco en el nuevo sindicato:

La mayoría de los que se acercan tienen entre 25 y 35 años; ya tuvieron dos o tres trabajos, se les pinchó el globito de que van a ser Bill Gates o Apple. Trabajamos mucho la comunicación, no usar palabras como lucha o conflicto porque no gustan. Al trabajador informático no le podés entrar por el discurso combativo; no tiene ese perfil, salvo que sea alguien que ya viene de ese palo, y te das cuenta porque a los minutos te dice “lucha”, “compañero”. Al principio, la Secretaría de Comunicación era la más grande, porque le habíamos puesto un foco muy grande a nuestra política de comunicación, de publicidad, de marketing, de propaganda. Hoy camina sola, pero nos costó mucho tiempo pensar qué gustaba, qué pegaba más, qué pegaba menos. Hicimos ensayos, probábamos diferentes palabras. Lo mismo que les decimos a los chicos: “Cuando vayan a la empresa, vayan pintones”; no podés ir con la barba larga, son cosas que uno revisa mucho. Nos gustaría ir en bermudas y en ojotas pero no, no tiene llegada (E2).

Usar las mismas estrategias de la empresa pero para hacer cosas “buenas” es una de las máximas que repiten varios de los dirigentes y delegados de la UI y cuya puesta en práctica se visualiza en la asimilación de la estética empresarial en su modo de comunicación y publicidad (tanto

en las redes como en comunicados y panfletos) y la impronta de las actividades y los dirigentes. En ese sentido, parece primar la lógica del pragmatismo, que deja de lado el discurso más ideológico, clasista o tradicionalmente “político” (aunque muchos de sus militantes y dirigentes personalmente tengan formación y posturas claras al respecto), a la hora de convocar a los afiliados y se apela más bien a una lógica corporativa desde un “*managment* sindical” para lograr el objetivo principal de la organización, que, como los mismos dirigentes sostienen, es “recrear un colectivo que está roto por el individualismo y la sed empresaria” (E3). Por eso, dicen: “Lo que nosotros tratamos de hacer es plantear ‘esto conviene’, que también es completamente válido, es el bolsillo del laburante; es así, ‘te conviene, nos conviene estar juntos’” (E3). Esto se conjuga con un planteo también de conveniencia y moderación frente a los empresarios:

Después de que pasan las medidas de fuerza, van aprendiendo que nosotros trabajamos muy ordenadamente, somos muy prolijos, no pedimos cosas de más, tampoco de menos; entonces, ahí van aprendiendo que está bueno incluso trabajar con los sindicatos; incluso muchas cuestiones de recursos humanos las resolvemos nosotros (E4).

Esta estrategia, que ha resultado notablemente efectiva para la expansión del sindicato, encuentra una de sus limitaciones en lo que podría pensarse como una “lógica del consumidor” en la relación representantes-representados. Esto hace que los afiliados conciban a la organización meramente como una dadora de servicios; se establece un vínculo basado en la demanda con muy poca implicación militante. Esa dinámica aparece como un malestar recurrente en el discurso de los delegados:

A veces nos pasa que, después de una conquista, se nos empieza a caer la organización. Quieren obtener el logro y ya está (E5).

Hay una creencia de que el sindicato llega y mágicamente se soluciona todo: le va a subir el sueldo, va a tener más vacaciones. Cuando le decís que esto es un proceso y que hay que construirlo, se les cae la falsa ilusión (E6).

En consonancia con esta relación instrumental, la falta de cuadros políticos es señalada como otro de los puntos débiles de esta joven organización, que se agudiza por la falta de tradición sindical en el sector.

El discurso restringido al estatus estrictamente gremial también se pone de manifiesto a la hora de plantear una posición en términos de política nacional, tanto en lo que refiere a la coyuntura como a una noción

más general de la relación entre la actividad sindical y la política. Así lo expresa uno de los integrantes del Consejo Directivo:

Desde la Unión Informática no alentamos la participación política, digamos... nosotros, por ejemplo, a nivel de Consejo Directivo decidimos que no queremos; “si estás acá, estás acá”. Nosotros somos apolíticos, nuestro partido político es Unión Informática, ¿entendés? (E3).

A modo de recapitulación, resaltamos los elementos más destacados de la caracterización general, en función de los ejes de interrogación propuestos. Por un lado, en este caso, en el que se inaugura una trayectoria sindical en el rubro, los principales puntos de conflicto y reivindicación –además del tópico salarial, siempre central– se vinculan con las problemáticas típicas de las llamadas “nuevas formas del trabajo”, relacionadas con la falta de regulación formal del tipo de tareas que llevan adelante esos trabajadores, que los somete a una flexibilización constante en términos de salario, jornada de trabajo, rotación de puestos y condiciones de desarrollo de las tareas.

En términos de concepción y lógica de construcción sindical, se pone el eje en la acumulación en los espacios de trabajo en el marco de una estricta cadena de jerarquías y con protocolos de “progresión gremial” que deben ser implementados por los nuevos aspirantes a delegados que se suman a la organización. En este esquema, los dirigentes señalan la centralidad de la estrategia de comunicación, que, en este caso, adquiere el estilo del “*management* sindical”, en un intento –ciertamente efectivo– de recuperar y resignificar estrategias empresariales para fortalecer la propia construcción. Inscriptos en una tradición más ligada al corporativismo clásico, junto con las estrategias de lucha más confrontativas, reivindican fuertemente el diálogo y la cooperación con las empresas como un rol inherente al actor sindical. A tono con esa orientación corporativista, la dirección del sindicato plantea una completa prescindencia de la política nacional, en paralelo a una activa presencia en el sector moyanista de la CGT. Este posicionamiento, así como es eficaz para sumar afiliados más reactivos a los discursos ideologizados, también establece límites claramente señalados por los dirigentes. Muchos trabajadores se incorporan concibiendo al sindicato como una agencia de servicios, ubicándose en un lugar de clientes/consumidores que exigen pero que no se comprometen políticamente con la organización. En una institución en plena formación, esta falta de implicancia redundante en falta de participación y

en la dificultad para la formación de cuadros que sostengan la estructura organizativa.

## LA RENOVACIÓN EN ACEITEROS

El gremio de los trabajadores aceiteros, al contrario de la experiencia de los informáticos analizada precedentemente, es de larga data. La Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines obtuvo su personería gremial en el primer peronismo (1950) y contiene veintiún sindicatos de todo el país, abarcando la representación de alrededor de diez mil trabajadores de uno de los sectores más rentables de la estructura económica, en el corazón del agronegocio.

En los últimos años, los trabajadores aceiteros protagonizaron un proceso resonante en el mapa sindical argentino a partir del cambio en la conducción política de la Federación. Un primer mojón son las elecciones de 2009, en las que se pone de manifiesto la creciente incidencia de la política sindical del Sindicato de Aceiteros de Rosario (SOEAR), de donde proviene el actual Secretario General, Daniel Yofray, y buena parte del grupo dirigente. En 2013 termina de consolidarse la ruptura de este sector –agrupado en la Lista Verde y Blanca– con la fracción del hasta entonces Secretario General Oscar Rojas. El Congreso Nacional de la Federación, realizado el 17 de julio de ese año, en Necochea, es el gran parteaguas en el relato de la renovación. Ante la evidencia de la mayoría opositora, la conducción interpuso, primero, todo tipo de escaramuzas legales para evitar la realización del Congreso e invalidar a los delegados opositores; al no poder impedirlo, recurrió finalmente a violencia explícita con patotas propias y de sindicatos aliados –Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE)– para desalojar el Congreso. Finalmente, el arribo de la nueva conducción, encabezada por Yofra, abre un nuevo capítulo en la historia del gremio.

La renovada dirigencia tuvo su “bautismo de fuego” en el conflicto conocido como “el aceitazo”, la huelga más importante que se desarrollara durante el kirchnerismo. Fueron 25 días de huelga, con pérdidas multimillonarias para las empresas, en una pelea por perforar el techo de las paritarias (objetivo que finalmente lograron con un acuerdo cercano al 36%).

El nuevo perfil combativo se asienta también en un discurso *basista*, donde se reivindica el protagonismo de los delegados y se plantea como objetivo primordial la construcción de una dinámica interna superadora de los “métodos de la burocracia”, lo cual implicó cambios concretos en el propio estatuto de la Federación. Como lo explica el propio Yofra:

El primer plenario de delegados que se hizo en la historia de la Federación fue en 2010. Venían cien delegados, de los cuales el cuarenta por ciento eran Comisión Directiva, no eran de base. Nosotros exigíamos que se hiciera de acuerdo con todos los procedimientos legales, para que no te dibujaran las cosas. Hoy tenemos doscientos delegados. Y son reales.

[...] Es fundamental darle la posibilidad a los delegados de que puedan participar de la vida gremial: elección efectiva de delegados, asambleas, que no haya separación entre las diferentes categorías de trabajadores. Cada vez que nosotros decimos algo, no es un simple anhelo, o una ilusión, una utopía que está allá lejos. Lo que decimos lo hemos conseguido, hemos demostrado que se puede hacer el cambio. Nosotros, primero, tuvimos que ganarle la Federación a la vieja burocracia, y luego tuvimos que recuperarla incluso frente a nuestros aliados en esa primera disputa. No es fácil vencer la inercia burocrática; se impone. A todos nos gusta salir de la fábrica e irnos a meter en la cama, o irnos a pescar, o la idea recreativa que puedas tener. El compromiso es a nivel de la conciencia; solo eso te permite salir de la fábrica e ir al sindicato, a una asamblea, o a bancar a otros compañeros que quizás estén en problemas. El año pasado reformamos el Estatuto para que los trabajadores no solo voten a los dirigentes nacionales de forma directa y secreta, sino que, además, se puedan postular para ejercer un cargo en la Federación, donde, por ser una entidad de segundo grado, habitualmente se vota a la dirección de los sindicatos locales y luego se elige a la conducción nacional en un Congreso. La primera elección con esta metodología va a ser en 2017 (E8).

El énfasis *basista* se complementa con la reivindicación de la *autonomía de clase* como valor primordial de la práctica sindical, inscribiendo esta experiencia ideológicamente en una tradición de tipo obrerista, que postula la necesidad de construir una *política obrera* que defienda los intereses de la clase, con independencia de los partidos políticos y el Estado. En esa dirección se postulan sus principales reivindicaciones más allá de lo sectorial:

Nosotros tenemos tres puntos que consideramos que hay que discutir: salario mínimo vital y móvil, de acuerdo con la definición de la ley de contrato de trabajo y al artículo 14 bis; eliminación del sistema de tercerización y de subcontratados; y el último punto es la democracia sindical, que no la tiene el ochenta o noventa por ciento de los que integran el movimiento obrero. Eso traería cambios rotundos dentro de la burocracia sindical (E8).

Aunque claramente fue Rosario el epicentro del movimiento renovador, la regional de Capital Federal también fue clave por su rol histórico (fue uno de los fundadores del sindicato) y por su relevancia en términos de representación dentro del gremio. En esa seccional se produjo también un proceso de renovación de las conducciones, en paralelo a la experiencia nacional, protagonizado por activistas muy jóvenes, que se transformaron en la nueva dirección. Actualmente, la seccional tiene setecientos afiliados sobre alrededor de ochocientos trabajadores.

Ezequiel Roldán, el Secretario General, tiene 35 años y milita gremialmente desde que entró a la actividad aceitera, diez años atrás, en la planta de la empresa Nidera. Se desempeñó como delegado de planta durante dos mandatos y luego fue parte activa del núcleo activista que desplazó a la vieja dirigencia. Se trató de un proceso de construcción paulatino, *desde adentro* y en coordinación con otras seccionales.

Nosotros logramos sacar a la burocracia sindical, que tenía teléfono rojo con los empresarios; te condicionaban la huelga, las medidas de fuerza. Sabíamos que la única forma que teníamos de cambiar el sindicato era del lado de adentro; de afuera no podíamos hacer absolutamente nada; por eso había que introducirse primero para lograr este cambio, que se hizo conjuntamente con el de Rosario, en 2013. Era de la comisión directiva anterior como cuarto vocal. A nosotros nos llegaban los convenios firmados directamente desde el Ministerio, nos decían: “Tu aumento es tanto”; no tenías ninguna posibilidad de discutir. Esa arbitrariedad y esa antidemocracia que había en algunas empresas de aceiteros en Capital nos llevaron a esto. Era un cuerpo de delegados que estaba dividido: dos delegados de la burocracia sindical y dos en contra; fue muy difícil. El Secretario General de Capital concentraba todo el poder, porque era también presidente de la Federación y presidente de la obra social; tenía todo el poder. Me acuerdo de que, en un conflicto por las horas extras, yo llamé a una asamblea y me llamó directamente diciéndome: “Levantá ya la asamblea”. La dirigencia de

Nidera se dio cuenta de que esta gente estaba perdiendo el control de las bases. Eso nos llevó a juntarnos con la gente de Rosario, Yofra, Dávolos, en el estudio de Carloncho para armar la oposición e ir en contra de esa burocracia. Se fue generando el proceso en varias fábricas donde compañeros de base empezaron a resurgir y operar del mismo modo. De nuestra planta, después del Congreso de Necochea, los viejos delegados se tuvieron que ir, porque fueron repudiados por los compañeros. Ahí llamamos a elecciones y armamos una comisión de delegados nueva (E9).

Héctor, de treinta y siete años, es el Secretario Gremial de Capital y antes fue delegado en la empresa. Fue su primera participación sindical y su primer trabajo. En su análisis del proceso de la nueva organización, resalta la importancia de los conflictos abiertos en la empresa, que fueron una suerte de parteaguas donde se cristalizó la deslegitimación del pasado oficialismo y se afianzó la fuerza emergente de la nueva camada de militantes.

A la multinacional Nidera nosotros le hicimos, hace 6, 7 años, un paro solos, de 14 días, por salarios, feriados que no nos pagaban, mejoras del sistema de trabajo. En ese momento, teníamos delegados pero no nos representaban; el paro lo hicieron los compañeros que hoy, gracias a ese esfuerzo, se decidieron a ser delegados [...] Fue dando sus frutos. Hoy, estando en el sindicato de capital, ni nosotros nos creemos lo que estamos haciendo (E10).

Otro delegado de la seccional, de veintiocho años, que inició también su recorrido laboral y sindical en la empresa, comparte la lectura de Héctor:

Uno se postula porque estaba cansado de los anteriores delegados que venían y te boludeaban, te mentían; y los propios compañeros decían que ya estaban cansados. Por eso mismo, ellos dijeron: “Preséntese ustedes, que nos están representando más ustedes que no son delegados que ellos”. [...] Tenemos otra convicción, otra mentalidad que la gente que estaba antes capaz no tenía, [porque] estaba encerrada en lo suyo [...] En el conflicto de los 14 días los laburantes nos quedábamos, y los delegados, que supuestamente nos representaban, no se quedaban. Lo más satisfactorio es que pudimos recuperar el sindicato, sacar a los burócratas que estaban antes (E11).

Al igual que en el discurso de la conducción nacional, a la hora de pensar los principales desafíos de la coyuntura, los aceiteros de capital no deslindan su presente y futuro del contexto nacional; su mayor preocupación, como plantea Yofra, es la reconstitución de una dirigencia obrera más democrática y capaz de defender los intereses de clase desde un lugar apartidario y autónomo. El Secretario gremial resume bien esa posición, cuando dice:

Hoy tenemos que invitar a delegados de otros gremios para unificarnos. Y no solamente delegados; lo mismo salir y hablar con los vecinos para buscar la unidad de clase, porque esto sale de las casas, el paro general se tiene que armar desde las casas, el barrio; somos todo un conjunto de trabajadores que necesitamos ir, no solamente a decirle al gobierno “pará”, sino también a la CGT, a la CTA, a todos esos burócratas que están ahí, que no nos representan, porque ellos tienen otros intereses y nosotros no; nosotros queremos que todos estemos bien. Esto hay que arrancarlo de abajo hacia arriba (E10).

La experiencia de aceiteros muestra otro modelo –en muchos sentidos en contraste con el anterior– del fenómeno de reactivación y repolitización de los espacios productivos en la última década. Por concepción y desarrollo, se colocan cercanos a una tradición clásica de la izquierda sindical, que postula al *basismo* como método para recuperar el sindicato a la *burocracia*<sup>5</sup> con una construcción paulatina y “desde adentro”. Si bien han demostrado ser altamente efectivos en las reivindicaciones y conquistas estrictamente gremiales, su discurso político enfatiza la construcción de clase y la necesidad de desarrollar un *programa obrero* en unidad y con autonomía (de partidos y Estado) que fortalezca al movimiento obrero como actor central de la política nacional.

## NOTAS FINALES

En este trabajo hemos intentado señalar algunos rasgos específicos que marcaron el desarrollo sindical de la última época. En términos generales, enfocamos tres procesos que singularizaron la dinámica política interna de buena parte de los engrosados gremios durante el kirchnerismo.

5 Para profundizar el debate sobre el concepto de burocracia sindical puede consultarse: entre los textos más clásicos, a Hyman, 1978 y James, 1988, y, entre los más actualizados, a Ghigliani y Belkin, 2010; Raimundo, 2010 y Basualdo, 2010.



Por un lado, la vuelta al protagonismo de la escena de la conflictividad de los sindicatos y, dentro de ese fenómeno, la incidencia particular y sostenida de la tendencia a la descentralización, es decir el crecimiento de los disputas traccionadas desde los propios espacios de trabajo en combinación con un centralismo en las instancias de negociación. Este fortalecimiento “por abajo” de la militancia sindical, ensanchó y reavivó las bases de sustentación de las viejas organizaciones sindicales y, en muchos casos, desacomodó sus esquemas políticos. Esto se tradujo en el despliegue de un conjunto bien heterogéneo de experiencias de diversa cualidad, radicalidad y fortaleza en los distintos sectores, desde la reactivación de instancias, la creación de nuevas representaciones de base y seccionales, tanto oficialistas como opositoras, hasta la creación de nuevas organizaciones sindicales allí donde no existía la tradición gremial.

Nos interesó, asimismo, analizar ciertos movimientos en el plano normativo-jurídico y legislativo a los que interpretamos como efectos institucionales de la expansión y recomposición política desde los niveles de base. Así, recuperamos los sucesivos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que, desde 2009 y hasta 2015, horadó fuertemente con sus sentencias al modelo del *unicato*, amparando y promoviendo en un mismo movimiento el surgimiento de nuevas organizaciones paralelas a las tradicionales. Esta tendencia se revierte llamativamente a partir de 2016, cuando, con su fallo más reciente, la Corte retrocede planteando la restricción del derecho de huelga.

A su vez, este cambio en la legislación –fundamentalmente la declaración de inconstitucionalidad de artículos nodales de la Ley de Asociaciones Sindicales de 2009 en adelante– dio lugar a un ímpetu político en el parlamento por avanzar en modificaciones legales sobre el modelo sindical y el funcionamiento interno de los sindicatos. Desde modificaciones puntuales a pocos artículos hasta una nueva ley integral que revolucionara la noción de representación tradicional clásica, decenas de proyectos fueron presentados en la Cámara de Diputados de la Nación durante el período analizado. A pesar de la reactualización de este histórico debate, no pudo construirse un consenso político en torno a ninguna de estas iniciativas, que no llegaron en ningún caso a tratarse en el recinto.

Finalmente, destacamos un elemento que consideramos clave para dar cuenta de la actualidad y, especialmente, de las potencialidades de la práctica sindical en el futuro inmediato: el recambio generacional. El

arribo masivo de jóvenes a los nuevos puestos de trabajo y a los sindicatos correspondientes es un dato ineludible para pensar la agilidad del conflicto laboral en los últimos años y sus posibilidades de acción y parcial renovación en la nueva coyuntura histórica.

Para darle carnadura y analizar en concreto experiencias recientes llevadas adelante por jóvenes militantes sindicales, en este trabajo nos propusimos caracterizar dos casos resonantes ubicados en dos sectores del ámbito privado estratégicos en la estructura económica: la Unión Informática, del sector servicios, y el gremio de Aceiteros, en una de las ramas industriales más rentables del país.

En ambas se experimentaron notables procesos de renovación en la última década. En el primero, por la conformación de un sindicato nuevo en un sector emergente con potencialidades de expansión todavía incalculables. En el segundo, por una construcción política gradual y muy contundente desde adentro de la organización sindical que dio lugar a un cambio en la dirigencia nacional –y de las distintas regionales– y a la llegada de nuevos cuadros con un lineamiento político opuesto al anterior oficialismo.

Una y otra comparten dos elementos que resultan –combinados– de particular interés. Se trata, por un lado, de procesos encabezados por trabajadores jóvenes (de menos de 35 años),<sup>6</sup> muchos de ellos realizando su primera experiencia laboral y que, *a priori*, no tenían ninguna vinculación con el mundo sindical. Al mismo tiempo, ambos han sido notablemente eficaces en términos de construcción política, expansión de la estructura del sindicato y conquistas de reivindicaciones, tanto a partir de conflictos abiertos como de canales de diálogo más institucionales. Difieren claramente en sus perfiles ideológicos; mientras que los informáticos sostienen una concepción ligada al corporativismo más clásicamente sindical, los aceiteros se inscriben en una retórica más cercana al obrerismo autonomista. De ahí que sus tácticas, discursos y estilos se diferencien: la UI asume –instrumentalmente– los modos empresariales para convocar desde una lógica de servicios y beneficios; los aceiteros evocan una épica de lucha de *clase* y orientan sus acciones de formación y sus espacios de reunión a fomentar la *conciencia* entre los activistas para

---

6 En el caso de aceiteros este se ve especialmente en la seccional de Capital Federal, que analizamos en particular en el apartado.

la defensa de los derechos de los trabajadores desde una posición autónoma. En este esquema de contrastes, pueden ser concebidos como dos modelos arquetípicos de concepción sindical, que constituyen una interesante muestra de la diversidad de matices y orientaciones que caracterizó la “reactivación por abajo” del sindicalismo en la última década.

Estos son dos casos particularmente notables y potentes de un conjunto muy vasto diverso, heterogéneo tanto en términos ideológicos como materiales, de experiencias que emergieron con fuerza en la última década, al calor de la recomposición del lugar protagónico del trabajo asalariado y que hoy, en un contexto de plena restauración neoliberal, se ven enfrentados a un gran desafío que pone a prueba la fuerza acumulada en los años de construcción.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abal Medina, Paula y Nicolás Diana (2011), *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires, Imago Mundi.
- Abal Medina, Paula, Osvaldo Battistini y Cora Arias (2009), *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización sindical*. Buenos Aires, Prometeo.
- Barratini, Mariana (2013), "La vitalización sindical en el período de la convertibilidad en Argentina". *Trabajo y Sociedad*, N° 20, verano. Santiago del Estero.
- Basualdo, Victoria (2010), "La 'burocracia sindical': aportes clásicos y nuevas aproximaciones". *Revista Nuevo Topo*, N° 7, septiembre/octubre, pp.103-116.
- Etchemendy, Sebastián y Ruth Collier (2008), "Down but not out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina: 2003-2007". *Politics and Society*, vol. 35, N° 3, set., pp. 363-401.
- Gighliani, Pablo y Alejandro Belkin (2010), "Burocracia sindical: aportes para una discusión en ciernes". *Revista Nuevo Topo*, N° 7, septiembre/octubre, pp. 103-116.
- Hyman, Richard (1978), *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México, Ediciones Era.
- Hudson, Juan Pablo (2011), *Acá no, acá no me manda nadie: empresas recuperadas por obreros 2000-2010*. Buenos Aires, Tinta Limón Ediciones.
- James, Daniel ([1988] 2006), *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*. Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- Lenguita, Paula (2011), "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino". *Revista Nueva sociedad*, 232, pp. 137-149.
- Montes Cató, Juan (2004), "Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones". En: Osvaldo Battistini (comp.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires, Editorial Prometeo.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEYSS) (2010), "Informes especiales sobre conflictos laborales 2006-2010". En: <<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/negcol/informesa.asp>>.
- (2011), "Informes especiales sobre conflictos laborales 2006-2010". En: <<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/negcol/informesa.asp>>.

- Natalucci, Ana (2013), “Revitalización sindical y sindicalismo peronista : encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012)”. *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers alhim* 26. [En línea]. En: <<http://journals.openedition.org/alhim/4745>>. Acceso: 6 abril de 2018.
- Observatorio del Derecho Social (ODS)-CTA (2015), “Informe de coyuntura. Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo 2015”. En: <<http://www.obderechosocial.org.ar>>.
- Palomino, Héctor. (2007), “Transiciones del empleo en Argentina: del régimen de precarización a un régimen de regulación del trabajo”. Ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo (ALAST). Montevideo. Abril de 2007. En: <[http://alast.info/relet\\_ojs/index.php/relet/article/view/247](http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/247)>.
- (2008). “El fortalecimiento actual del sistema de Relaciones laborales: sus límites y potencialidades”. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. [Mimeo].
- Palomino, Héctor y David Trajtemberg (2007), “El auge contemporáneo de la negociación colectiva”. *Revista Trabajo*, N° 3. Buenos Aires, MTEYSS.
- Piva, Adrián (2006), “El desacople entre los ciclos de conflicto obrero y las acción de las cúpulas sindicales en la Argentina (1989-2001)”. En: *Estudios del Trabajo* N° 31, enero-junio, pp. 23-52.
- Raimundo, Mauricio (2010), “Burocracia y democracia sindical: necesidades y herejías”. *Revista Nuevo Topo*, N° 7, septiembre/octubre, pp. 91-102.
- Senén González, Cecilia y Julieta Haidar (2009), “Los debates acerca de la *revitalización sindical* y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 14, N° 22, pp. 5-3.
- Svampa, Maristela (2008), “Argentina: una cartografía de las resistencias (2003-2008). Entre las luchas por la inclusión y las discusiones sobre el modelo de desarrollo”. *Revista OSAL*, año IX, N° 24, pp. 17-49.
- Torre, Juan Carlos (2004), *El gigante invertido. Los sindicatos en el gobierno. Argentina 1973-1976*. Buenos Aires, Siglo XXI de Argentina.
- Varela, Paula (2009), “¿De dónde salieron estos pibes? Consideraciones sobre el activismo gremial de base en la Argentina posdevaluación”. *Revista Margen*, N° 55, septiembre, pp. 1-14.
- Ventrici, Patricia (2009), *Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires*. Tesis de Maestría de la Maestría en Ciencias

Sociales del Trabajo del CEIL-PIETTE de CONICET y la Universidad de Buenos Aires. [Inédita].

----- (2012), *Sindicalismo de base en la Argentina contemporánea. El Cuerpo de delegados del subterráneo*. Tesis del Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. [Inédita].

----- (2013), “Modelo sindical y nuevas expresiones de recomposición política del Trabajo. Reflexiones a partir del caso de los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires”. *Kairos, Revista de Temas Sociales*, año 17, N° 32, noviembre, pp. 20-43.

----- (2016), “La crisis del modelo sindical. Proyectos para la modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales”. *Revista Ciencia, Docencia y Tecnología*, vol. 27, N° 52, mayo. Universidad Nacional de Entre Ríos, pp. 73-105.

Ventrici, Patricia, Manuel Compañez y Federico Vocos (2012), *Metrodelegados. Subte: de la privatización al traspaso*. Buenos Aires, Editorial Desde el Subte.

Ventrici, Patricia y Marcelo Delfini (2016), “¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo”. *Revista Trabajo y Sociedad*, n° 27. Universidad Nacional de Santiago del Estero.

Wolanski, Sandra (2016), *Las nuevas generaciones del sindicalismo. Jóvenes, trabajo y organización gremial en la Argentina*. Buenos Aires, Grupo Editor Universitario.

### **Referencias de entrevistas citadas**

E1- Delegado UI Rosario

E2- Secretario Gremial UI Nacional

E3- Secretario de Comunicación UI Nacional

E4- Delegado UI Capital

E5 -Delegado UI Rosario

E6- Delegado UI Rosario

E7- Delegado UI Capital

E8- Entrevista a Daniel Yofra en *Revista Crisis*, “Dani, el aceitoso”, N° 27, 2016

E9- Secretario General del Sindicato de Aceiteros Capital Federal

E10- Secretario Gremial del Sindicato de Aceiteros Capital Federal

E11- Delegado del Sindicato de Aceiteros Capital Federal