

Grupo 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Representación sindical en el empleo público

Victoria Barzola

mvbarzola@yahoo.com.ar

Lucía Lira

liraluciag@gmail.com

Marisa Nassano

marisanassano@gmail.com

Leandro Oyarzo

oyarzoaleandro@gmail.com.

Cátedra Relaciones del Trabajo a cargo de Héctor Palomino, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

Proyecto UBACyT radicado en el Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe

Introducción

Con anterioridad al presente trabajo nos hemos abocado a la descripción de la compleja estructura laboral de la Administración Pública Nacional (APN)¹. Siguiendo esta línea y comprometidos con la escasez de material teórico para abordar las relaciones del trabajo en el ámbito estatal; en las páginas que siguen nos proponemos abordar las características más salientes de la representación sindical y la interacción gremial, con el Estado y entre los distintos sindicatos en el marco de la pluralidad sindical, partiendo siempre del discurso de los actores.

En un primer momento, haremos un breve repaso por los aspectos metodológicos que constituyen el trabajo y describiremos el amplio marco en que se insertan las relaciones laborales estatales. A continuación nos detendremos en la conceptualización del Estado

¹ En base a los datos proporcionados por la DERT del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, trabajamos sobre los conflictos laborales y a partir de normativa específica y una serie de entrevistas reconstruimos la estructura de sus relaciones de trabajo.

como empleador, para luego indagar acerca de los actores sindicales que confluyen en el escenario laboral, la relevancia de los aspectos presupuestarios puestos en juego y las distintas representaciones y estrategias observadas en el campo.

La cuestión metodológica

En vista de la escasez de enfoques teóricos para abordar las relaciones del trabajo en el Estado, en este trabajo nos interesa particularmente hacer un aporte sobre la configuración de las relaciones laborales desde la perspectiva de los actores sociales. Por lo tanto, la estrategia metodológica se centra en un estudio cualitativo afín a la teoría fundada en los datos (Glaser y Strauss, 1967). De acuerdo a lo expuesto, el trabajo que presentamos a continuación adquiere un carácter más bien exploratorio, que pretende evidenciar los elementos que operan en la cotidianeidad de estas relaciones.

El material empírico a partir del cual desarrollamos este trabajo, consiste en unas veintena de entrevistas a actores sindicales y autoridades de los siguientes organismos de la APN: Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI), Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECCLO), Casa de la Moneda, Registro Nacional de Armas (RENAR), Administración de Parques Nacionales, Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA), Ministerio de Salud, Biblioteca Nacional y Ministerio del Interior².

A partir del análisis de las mismas, presentamos aquellos fragmentos a nuestro juicio más significativos para reflejar características que sobresalen en las relaciones del trabajo en este recorte de la Administración Pública Nacional.

² Agradecemos las entrevistas proporcionadas por estudiantes de la materia Relaciones del Trabajo, de la carrera de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales (UBA), que fueron llevadas a cabo entre los años 2006 y 2012. Sin este valioso aporte este trabajo no hubiera sido posible.

Breve caracterización del empleo público – Administración Pública Nacional

Para llevar a cabo una caracterización inicial del empleo público, podríamos pensar en una primera clasificación entre organismos dedicados a la producción de bienes y servicios y otros dedicados a la administración.

Dentro de la Administración Pública, es posible determinar dos variables de análisis: nivel de gobierno y el poder público del que se trate. Del cruce de estas variables obtenemos la siguiente clasificación:

Poder/Nivel	a. Nacional	b. Provincial	c. Municipal
1. Legislativo	1.a. Legislatura Nacional (Congreso de la Nación)	1.b. Legislatura provincial (Legislaturas provinciales)	1.c. Legislatura municipal (Concejos Deliberantes)
2. Judicial	2.a. Poder Judicial Nacional	2.b. Poder Judicial Provincial	-----
3. Ejecutivo	3.a. Poder Ejecutivo Nacional	3.b. Poder Ejecutivo Provincial	3.c. Poder Ejecutivo Municipal

Como ya hemos mencionado, este trabajo sólo se centrará en la representación sindical de la APN, por lo tanto no nos detendremos en el resto de los Poderes/Nivel de Gobierno. De esta manera, para comprender la ubicación de la misma dentro de lo que denominamos empleo público, bastará con situarla dentro del Poder Ejecutivo Nacional (PEN). El PEN es un órgano unipersonal, cuyo titular es el presidente de la Nación, quien cuenta con una estructura de apoyo para el desempeño de sus funciones. De él dependen ministerios, secretarías y organismos orientados al ejercicio de sus responsabilidades (Cao, H. Et al. 2007).

El Estado: un conocido desconocido

Legalmente, el Estado se define empleador a través de la Ley N° 25.184 de Negociación Colectiva para la APN. La misma, en su artículo 5°, establece que la representación del Estado será ejercida por el Ministro de Economía y Obras y Servicios Públicos (hoy Ministerio de Economía y Finanzas Públicas) y el Secretario de la Función Pública (actualmente Subsecretaría de Gestión y Empleo Público) o sus respectivos representantes con jerarquía no inferior a Subsecretario, quienes serán responsables de conducir las negociaciones con carácter general. Además, establece que en el caso de las negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los Ministros o titulares de la respectiva rama de la Administración Pública Nacional, y a partir del año 1994 la Comisión Negociadora estatal, también es integrada por la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Lo expuesto en términos legales, es asimilado por la parte gremial que lo traduce de la siguiente manera:

“El Estado va a estar representado por tres patas: una pata económica que va a ser el Ministerio de economía, una pata administrativa que va a ser Gestión Pública, y una pata política que va a ser Jefatura de Gabinete. Estos tres más un representante de lo que se trate, forman una parte de la negociación, y esta parte decide por unanimidad respondiendo al Presidente de la Nación. Del otro lado tenés a los trabajadores y a sus representantes” (Delegado UPCN – SENASA)

Más allá de esta caracterización que define al Estado en términos de su función de negociación, encontramos que el concepto de Estado como empleador es ambiguo y consideramos necesario destacar que no es para nada asimilable a la idea de empleador en el ámbito privado. No es posible equipararlo al empleador tradicional del ámbito privado, que a partir de la posesión de medios de producción –en el sentido clásico-

define y organiza las tareas de las organizaciones productivas pues, no persigue con sus actividades fines de lucro orientados por la obtención de ganancias. No hablamos de una concepción tradicional de lucha entre capital y trabajo ya que el Estado no persigue la búsqueda de plusvalor, sino que el fin último de éste es velar por el bienestar de todos los habitantes de la Nación.

Observamos que el empleador estatal es más bien una construcción abstracta. Una figura compleja, multifacética, compuesta por representantes de distintas áreas de gobierno: autoridades de un organismo, ya sean de un Ministerio o una dependencia menor, o las que los mismos trabajadores definan como tal:

“Para nosotros la figura de empleador es el Ministro. Hay muchas cosas que exceden a la posibilidad de que el Ministro pueda resolver, entonces se resuelven en otros ámbitos, más allá del Ministerio. En el organismo, si el Ministro determina otra persona de confianza y tiene capacidad de resolución para nosotros es lo mismo”. (Delegado de ATE – Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca).

Asimismo, es interesante destacar la percepción de los empleadores de sí mismos. En el caso de ANSES en particular, las autoridades hacen las veces de intermediarios frente a otros representantes estatales, al tiempo que moderan las reivindicaciones gremiales. En un artículo de Juan Pablo Ferrero (2005), encontramos bien diferenciado el sentido del uso “representación” por “intermediación”. Este autor se vale de Schmitter para explicar que hablar de representación implica hablar de reflejo, mientras que el término intermediación hace alusión a una suerte de reprocesamiento. En este sentido es que nosotros entendemos la actuación de las autoridades de ANSES: transmiten las demandas a instancias superiores de gobierno a partir de su propia interpretación de las mismas



“La idea no es crear, sino ser ANSES el primer gremio, ser los primeros comunicadores, que se den cuenta que nosotros también estamos dando el ok. Que no son los gremios tal vez los que consigan las cosas porque con estos del POA (Plan Operativo Anual) fue el director ejecutivo a poner la cara a política salarial y fue él quien lo consiguió. Fue un pedido de los gremios pero el que lo consiguió gracias a que lo peleamos es el director ejecutivo que hoy tenemos.”(Autoridades de la Administración Nacional de la Seguridad Social)

Otro ejemplo de las diversas maneras en que opera esta “percepción del rol”, la constituye este otro ejemplo:

“Nosotros no somos una patronal clásica, ideológicamente estamos a favor de una mejora en las condiciones laborales, una mejora en el salario. Creemos que el salario es una cuestión política y no una cuestión económica ya que no se puede pretender el crecimiento de un organismo si sus trabajadores no ganan bien. En ese sentido la gestión apunta a mejorar las condiciones de los trabajadores dentro del marco de la situación histórica que es la que condiciona a veces ese tipo de negociaciones.”(Asesor del Presidente de SENASA)

Por otra parte, el Estado asume un papel simultáneo o un “doble rol” en las relaciones laborales: Estado fiscalizador. En general, observamos que los actores sindicales evidencian este aspecto:

“No es un sindicato con un privado y el Estado mediando. Era el Estado (empleador), Estado (mediador), sindicato oficialista,

*sindicato en representación de los empleados, tres contra uno”
(Delegado de APEH – Casa de la Moneda).*

En las entrevistas estudiadas, los actores gremiales ponen de relieve repetidas veces la facultad del Estado para manejar “los tiempos”: en responder a sus reclamos, en sentarse a negociar, en definir temas previamente tratados. Lo interesante aquí, es evaluar cómo esta cualidad puede llegar a condicionar las acciones y estrategias de los sindicatos en cada lugar de trabajo. En las páginas que siguen retomaremos esta cuestión.

Los actores sindicales y la pluralidad como rasgo distintivo de la APN

La Resolución N° 255/03 del MTESS, en su artículo 1° establece “La personería gremial que se otorgue a asociaciones sindicales representativas del sector público no desplazará en el colectivo asignado, las personerías gremiales preexistentes”. ¿Qué significa esto? Que puede coexistir más de un sindicato con personería gremial dentro del mismo ámbito de representación. En pocas palabras: pluralidad sindical.

En este sentido, cada sindicato puede elegir a sus delegados, el empleador puede retener la cuota sindical según el artículo 38 de la Ley 23.551; tienen la posibilidad de representar a los trabajadores colectivamente tal como lo establece el artículo 31 inc. a) de la Ley 23.551 participando en la conflictividad laboral y la negociación colectiva.

Varios de los delegados entrevistados coinciden en que esta resolución no trajo grandes cambios, sino que legalizó una situación que ya existía previamente. Siguiendo el razonamiento de Alfie (2010) de que la realidad social antecede a la normativa, esta resolución, en uno de sus considerandos reconoce: “Que dicha norma receptó la realidad histórica de la representación de este colectivo de trabajadores, admitiendo expresamente que la representatividad de los mismos corresponde simultáneamente a más de una asociación sindical con personería gremial”.

Ahora bien, la primera cuestión que se desprende de lo anterior es la determinación de la representatividad de cada uno de los sindicatos con personería gremial, según su

ámbito de actuación personal y territorial. Al respecto, el segundo párrafo del artículo 4º de la Ley 24.185 (NC) determina la potestad del MTESS de definir la representatividad en base a la afiliación de cada sindicato en disputa. En este sentido, la Resolución N° 42/98 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del MTESS determinó el porcentaje de representatividad de los dos sindicatos con personería gremial para el ámbito nacional de la Administración Pública, UPCN con un 72,3% y ATE con el restante 27,7%, resolución que no ha sido actualizada hasta la fecha.

Cuando nos adentramos en los lugares de trabajo propios de la Administración Pública Nacional, observamos que el procedimiento de cotejo de representatividad sindical no está diseñado para el ámbito del lugar de trabajo, sino para el ámbito territorial y personal determinado en los estatutos sindicales en cuestión y que no se encuentra reglamentada ni pactada una periodicidad para el cotejo. Esta ambigüedad en la reglamentación es percibida por ATE como un condicionamiento a la dinámica de las relaciones laborales, en la medida en que no refleja la realidad sectorial ni la realidad actual; una realidad en la cual han visto incrementarse ampliamente la cantidad de afiliaciones. Al respecto, un delegado de ATE reflexiona:

“Nunca más se hizo una compulsiva y no se va a cambiar, primero porque no le conviene a Estado Nacional, que es el patrón, porque negocia por debajo siempre...Le conviene al Estado arreglar con alguien que tira para abajo y no para arriba”. (Delegado de ATE del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos).

Este fragmento, también nos permite pensar la “cercanía” de UPCN al Estado en términos de lo que Fernández y Rodríguez (2010) denominan como *tendencia participacionista*, conceptualización en la cual, se constituye un modelo de sindicalismo subordinado al Estado y cooperativo con el sector capitalista hegemónico. Un sindicato con este estilo carece de proyecto político propio y colabora de manera acrítica con aquellos que se implementen desde el Estado.



Retomando la cuestión de la pluralidad sindical, podríamos afirmar que en la práctica la existencia de este fenómeno, no implicaría un mayor intercambio entre los distintos gremios; sí se presta, en algunos casos, para una mayor autocrítica acerca de la propia representación. Esto se observa mayormente en los sindicatos sectoriales, que a menudo se comparan con los nacionales en términos de cuánto más o cuánto menos pueden obtener, o de “cuán cerca” de sus afiliados se encuentran.

“El nuestro, es un gremio muy pequeño, estamos en contra de la precarización laboral. Acá en esta institución la situación es la siguiente, los afiliados a nuestro gremio son un porcentaje muy chico (...) Nosotros peleamos por el tema de la estabilidad también pero al ser un gremio tan chico es como que no existimos, no te tienen en cuenta” (Delegado de SOEME – Biblioteca Nacional).

“Los demás son gremios grandes, pero no los más representativos a nivel ANSES. UPCN por ejemplo representa personal en hospitales y otros espacios públicos y de pronto lo que obtuvieron no estuvo mal para todo ese ámbito, pero nosotros que conocemos ANSES, sabemos que hay plata” (Delegado de la Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social, APOPS, ANSES).

Por otra parte, esta aparente cercanía que genera la pluralidad, también genera lo que podríamos denominar: “la crítica intersindical”. Todos ofrecen alguna descripción positiva o negativa de los gremios con los cuales comparten la representación. Consultados acerca del intercambio entre sí, los gremios asumen una buena relación, pero afirman que persiguen intereses y objetivos distintos y que el lugar de intercambio, en todo caso, es la central sindical.

“La convivencia se podría decir que es civilizada, o sea obviamente cada uno tiene su postura, cada uno tiene su ideología, cada uno tiene



su forma de trabajo. Sí, obviamente los dos queremos lo mejor para los trabajadores que es nuestra tarea, pero tenemos diferentes estilos, y a veces se puede hablar y a veces... tenemos perfiles distintos. (Delegado ATE -RENAR)

“Y... hay diferencias...a nivel de negociación de gremio, sí! ¿En qué? En todo, lo que se negocia es diferente, ellos tienen otras peticiones, otras causas, otra forma de pensar. ATE negocia a través del conflicto ellos van al paro... Nosotros dialogamos” (Delegado de UPCN, SECCLO).

La “cordialidad” que se observa en los espacios de trabajo muchas veces se ve opacada por las diferencias ideológicas y partidarias de los distintos gremios a nivel nacional, produciendo una falta de articulación entre los distintos sindicatos en los espacios de trabajo. No tienen posibilidad de llevar adelante un reclamo en común. Por los relatos recolectados podemos mencionar que los acercamientos entre los sindicatos mayoritarios no se dan por una causa común.

“Comenzamos con luchas que tenían que ver con el reconocimiento del contratado como trabajador del Estado y específicamente de la Biblioteca, peleas gremiales, políticas. Hicimos el primer paro en la Biblioteca que fue en el 99, por este tipo de demandas, a pesar de los conflictos que tuvimos con los otros gremios que quisieron boicotear el paro Hay una confrontación ideológica ya, de no entendimiento, con proyectos totalmente distintos. Construcción sindical, métodos, objetivos, totalmente distintos. Esta diferenciación se da en todo el Estado entre ATE y UPCN. (...) Hicimos algunas experiencias, pero medio obligados, por direcciones de acá y demás. Lo que si a las negociaciones vamos a todas. Creemos que cualquier campo es bueno para dar batalla”. (Delegado ATE – Biblioteca Nacional)



“En los últimos años en toda la discusión salarial, nosotros como ATE, terminamos firmando en disconformidad todos los aumentos salariales. Porque como UPCN y ATE somos una sola parte, somos la parte gremial, si UPCN acepta, al ser minoría no tenemos voz”
(Delegado ATE – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social)

Esta idea de la falta de articulación también es señalada por las autoridades (Estado empleador) como una dificultad a la hora de llegar a un acuerdo:

“En general la pluralidad sindical complica la negociación. Desde mi punto de vista porque los sindicatos buscan en función de la ideología o el objetivo con los que están formados y del colectivo que defienden distintos objetivos que a veces son contrapuestos o antagónicos. Por ejemplo APUMAG es un sindicato de profesionales y UPCN y ATE tienen más representatividad sobre los sectores administrativos y técnicos y a veces, los objetivos de igualación salarial o aumento salarial de los profesionales por las circunstancias actuales en que se encuentra la negociación colectiva del SENASA no coincide en cuanto a objetivos con los objetivos de los otros dos gremios. Inclusive a veces hay acuerdo entre ATE y UPCN en cuanto a los objetivos generales pero hay dificultades en cuanto a las particularidades. Por ejemplo UPCN acepta una pauta salarial y ATE jamás acepta esa pauta y firma en disconformidad porque reclama una pauta salarial mayor, eso es un clásico en las discusiones salariales del Estado”.
(Asesor del Presidente del SENASA)

Frente a la bibliografía existente en materia de sindicatos estatales (Cremonte, 2006, Diana Menéndez, 2008; Villarroel, 2008, Armelino, 2009), encontramos que un terreno poco explorado es el de los sindicatos sectoriales. Tal vez, un estudio pormenorizado



sobre sus orígenes, antigüedad y desarrollo puedan brindar mejores herramientas para analizar si a partir de estos actores es factible pensar la articulación sindical en términos de cooperación con los sindicatos históricos ATE y UPCN.

La cuestión presupuestaria: un as bajo la manga

La estrecha relación entre las condiciones laborales de los trabajadores estatales y el presupuesto, nos llevan a pensar la importancia del mismo como protagonista de las relaciones del trabajo en el empleo público. La cuestión salarial, la cual viene a poner en debate al presupuesto y las erogaciones que debe realizar el Estado en un determinado nivel de gobierno y espacio temporal. Así, toda discusión salarial abre, explícita o implícitamente, un debate sobre el presupuesto aprobado para el periodo de vigencia o para el próximo período.

La compleja estructura presupuestaria hace poco flexibles las diferentes discusiones que se puedan dar en relación a los reclamos, salariales o no, de los trabajadores estatales y que de algún modo planteen alguna erogación por parte del Estado. Básicamente porque incluye debates parlamentarios, la financiación por parte de niveles de gobierno superiores y hasta la revisión de la estructura financiera del Estado mismo.

En este sentido, es interesante señalar la diferencia entre organismos que tienen la posibilidad de recaudar ingresos de los que sólo ejecutan el presupuesto nacional. Observamos que los primeros tendrían mayor capacidad de negociación y autonomía frente a los segundos, como se relata en los fragmentos tomados de las siguientes entrevistas:

“Del acuerdo del sector público salió un 19%, de ahí para arriba o este mismo piso, puede llegar a ser el aumento que se dé, de hecho ya tenemos el 19% adentro, falta el poquito más que puede llegar a dar el director ejecutivo” (Autoridades de ANSES – Coordinación de Relaciones Gremiales)



Asimismo, es interesante destacar cómo las mermas presupuestarias no sólo son puestas en cuestión en términos salariales, sino que son entendidas como “recortes” o “limitaciones” al cumplimiento de los objetivos institucionales:

“El INTI tiene un presupuesto muy bajo. Entonces, es imposible que vos puedas atender la demanda social o que te dediques a la investigación y al desarrollo tecnológico, cuando tu presupuesto es tan pobre que te obliga a estar al servicio de los intereses de las empresas” (Delegado de ATE, INTI)

De estilos y representación

Entre los sindicatos del empleo público, ATE muestra gran transparencia cuando de su estructura de representación se trata, describe con detalle todas las instancias de consulta hasta la toma de decisiones; posee una amplia base de sujetos a representar porque no limita la representación al tipo de contratación.

Coincidentemente con lo expresado por Martuccelli y Svampa (1997), los entrevistados de ATE se acercan en su discurso a “los ejes estratégicos” de: independencia estatal (es decir, identidad sindical disociada de la identidad partidaria) y descentralización organizativa. Estas autoras también mencionaban que por aquel entonces ATE planteaba como tercer eje estratégico una apuesta a la organización por ramas e identidad profesional de los lugares específicos; sin embargo al recabar entrevistas de los sindicatos sectoriales en este trabajo, consideramos que todavía no se trata de un objetivo plenamente cumplido³.

Otra cualidad que caracteriza el estilo de ATE, es su ductilidad para plegarse en acciones solidarias con otros lugares de trabajo:

³Los sindicatos sectoriales defienden como ventaja los conocimientos específicos de los lugares de trabajo, frente a los sindicatos históricos



Porque nosotros también cuestionamos las empresas de seguridad que se contratan. Por ejemplo, a una empresa de gente que participó de la represión ilegal, le hicimos un escrache por ser dirigida por personas que fueron parte de la AAA, ni siquiera denunciados por el “Nunca Más”. Exigimos ante la Dirección que rescindiera el contrato, se negaron, e hicimos un escrache con H.I.J.O.S., un quilombo bárbaro, salimos en la tele en todos lados y con esta repercusión prosperó nuestro pedido. Después nos hicieron juicio por injuria, a los delegados, pero no lo continuaron, creo que se dieron cuenta que no les convenía. También por el tema de que vigilen que no roben libros, por ejemplo, no que vigilen a los empleados y demás para botonearnos. Pero no prosperaron estos reclamos, y no los consideramos dentro del plantel. (Delegado ATE Biblioteca)

Por otra parte, UPCN concentra su estrategia a nivel nacional en el sentido de que no realiza demandas específicas por cada organización en la que cuenta con afiliados y tampoco brinda mayores detalles acerca de esas mesas de negociación de las cuales forma parte.

Asimismo, moviliza gran parte de sus recursos en pos de la “imagen sindical” y la provisión de servicios para sus afiliados. Esto adquiere mayor sentido si consideramos, como expone Drolas (2004), que la provisión de servicios puede ser vista como una búsqueda por la “relegitimación”.

Lo que ofrece el gremio es la cobertura gremial, tiene un coseguro que es un 20% de descuento más en los medicamentos además del 50% que da la obra social, tiene centros recreativos, tiene ofertas culturales con descuento, tiene turismo nacionales e internacionales con descuentos, tenemos convenios con guarderías. Tenemos también



por nacimiento, casamiento, jubilación y fallecimiento beneficios adicionales... Hay dentista en el gremio, kinesiología, peluquería” (Delegada UPCN – Biblioteca Nacional).

Al respecto un delegado de ATE menciona que:

“A ellos les sirve, porque mucha gente se afilia o por la Obra Social o por los servicios... ATE tiene poco de eso. UPCN tiene más afiliaciones por los servicios y por la obra social... No se afilian por la defensa, ni por los derechos laborales, sino por los servicios y beneficios. En cambio si te afilias a ATE no es por eso, porque si te fijas en los servicios tenemos poco y nada. Si te afilias lo haces por la defensa” (Delegado ATE – Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca).

Los sindicatos sectoriales por su parte, si bien se muestran inclusivos respecto de todos los trabajadores, en la práctica realizan afiliaciones según la modalidad contractual. Por otra parte, privilegian en su discurso una representación basada en el conocimiento de los datos más sensibles de la organización, como por ejemplo el presupuesto “propio” de la organización u organismo

“Ustedes piensan que estábamos con la paritaria de gremios estatales que había salido hacía una semana, ya que esto empezó para el 18 de Mayo de 2012, y ellos te decían “¿Querés aumento? Acá lo tenes”. Pero la gente no estaba conforme ya que querían que movieran ciertas aguas internas para poder dar algo más, porque la empresa hace muchas reuniones de personal para alguna fiesta y en diciembre del año pasado hicieron una reunión donde se notificó que se habían juntado 60 millones de pesos de ganancia, dicho esto delante de los trabajadores, y entonces la gente quería participar de esa ganancia,



pero cuando pedían otra categoría les informaba que no había plata, pero entonces “...¿para qué les comunicaste que había 60?”.(Delegado de APEH - Casa de la Moneda).

Las estrategias sindicales se encuentran fragmentadas según los sindicatos con representación en el organismo en cuestión.

A priori podríamos pensar que las estrategias de los sindicatos con personería gremial del sector, son completamente distintas a las observadas en el sector privado debido a la pluralidad sindical. Por ejemplo, los sindicatos con personería gremial tienen la posibilidad de administrar sus obras sociales y beneficios sociales, factor de atracción a posibles afiliados. Sin embargo, para la APN sólo UPCN administra su obra social.

Según Tomada y Novick (1999), la participación sindical en las obras sociales creó nexos importantes entre el trabajador y el sindicato respectivo. Fue una herramienta que facilitaba la incorporación del trabajador al sindicato, y favorecía de algún modo el desarrollo de la solidaridad.

Con respecto a la relación entre sindicatos, podría pensarse en una relación más competitiva que la observada en el ámbito privado, ya que los sindicatos con personería gremial del sector público se disputan constantemente la participación y afiliación de los trabajadores (Barzola y Oyarzo, 2011).

“Nosotros nos regimos por la Ley de Asociaciones Sindicales... y está prohibido afiliarse a alguien que no sea cotizante, porque vos no le podés cobrar. No me meto en la cuenta y le saco como si fuera un club. Esto es una Asociación Sindical donde vos lo haces por puro convencimiento y tu documento como afiliado es el recibo (de sueldo), lo otro es estar afiliado a un club...(...)Mucha gente (monotributistas) nos pidió la afiliación, y jurídicamente buscamos la forma. No se



puede dejar afuera a compañeros que también son trabajadores y que puedan querer la defensa, entonces hacemos una pre afiliación. Los tenemos en un listado, llenan la planilla de afiliación y nosotros le aclaramos que no se les va a cobrar y que lo único que van a tener es la defensa. Los tomamos como afiliados para nosotros internamente, no para el afuera. Y ellos no tienen los beneficios sociales”. (Delegada UPCN – Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca).

En el siguiente fragmento se ve reflejada una diferencia más en torno a las estrategias adoptadas, en el cual los sindicatos sectoriales, a diferencia de ATE y UPCN, consideran una “medida de fuerza” la sola realización de una asamblea:

“Se reúnen todos en el lugar, para charlar y escuchar, donde te pasas una hora o un par, a veces se hace a propósito como medida de fuerza en vez de hacer un paro... asamblea informativa de dos horas... a la patronal lo mata eso viste, y te pasas dos horas hablando con todos, cada uno dice lo que quiere”. (Delegado de la Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social, APOPS, ANSES)

En este sentido, encontramos que la asignatura pendiente consiste en profundizar los conocimientos sobre el accionar de los sindicatos sectoriales. Para esto, resulta interesante dejar una puerta abierta a futuros abordajes acerca de las estrategias que los sindicatos sectoriales adoptan, a fin de comprender la complejidad de las relaciones del trabajo del empleo público.

Conclusiones

No es algo novedoso resaltar que estudiar las relaciones laborales dentro del empleo público, es un trabajo complejo y no tan profundizado como en el ámbito privado. Pero más allá de estas limitaciones, este artículo intentó hacer su aporte en torno al debate de la representación sindical en los lugares de trabajo dentro de la Administración Pública Nacional.

Es interesante destacar que de todas las entrevistas analizadas, el discurso de la representación en los distintos organismos mantenía un hilo conductor capaz de caracterizar las estrategias sindicales llevadas a cabo por ATE y UPCN. Sin embargo no podemos dejar de mencionar que los sindicatos sectoriales de la Administración Pública son una suerte de “misterio” en cuanto a su accionar y que aún queda mucho camino por allanar en cuanto a esta temática.

A priori, pudimos observar que más allá del “estilo” de cada sindicato, la cuestión presupuestaria es una llave importante para comprender el accionar de los mismos dentro de los distintos organismos, sobre todo cuando se trata de organismos recaudadores. En estos organismos, los trabajadores pueden llevar a cabo un reclamo salarial, utilizando como argumento la recaudación que estos pudieran llegar a tener.

Otra característica para remarcar es el ya conocido “doble rol” del Estado: empleador y fiscalizador. Sin embargo es interesante poner de relieve la imagen que tienen algunos empleadores de sí mismos, pasando a cumplir un “triple rol”. ¿A qué nos referimos? A la intención de llevar adelante algunas reivindicaciones de los trabajadores –símil sindicato- haciendo de intermediarios con otros representantes del Estado empleador. Esto es un rasgo novedoso, el cual vuelve a poner mayor complejidad en las relaciones laborales en el empleo público.

Siguiendo esta línea, en una primera aproximación a la pluralidad sindical, característica central del empleo público, nos encontramos con la dificultad de acción a la hora de llevar adelante una estrategia común entre los sindicatos involucrados del sector. De lo observado en las entrevistas, podemos concluir que los sindicatos mayoritarios de la administración pública tienen una marcada diferencia no sólo en relación a sus

estrategias, sino también diferencias ideológicas y sobre la concepción de quiénes son los trabajadores del sector público. Definir si los destinatarios de una política sindical serán trabajadores del sector público más allá de su tipo de contratación y espacio laboral es central a la hora de planificar y definir las estrategias sindicales.

Los aspectos expuestos con anterioridad, se traducen en una complejidad a la hora de hablar sobre estrategias comunes en relación a la pluralidad sindical.

BIBLIOGRAFÍA

Alfie, A. (2010) La crisis del modelo normativo sindical basado en los derechos exclusivos otorgados al sindicato con personería gremial. Recuperado el 1 de junio de 2011, del sitio Web del Centro de Estudios de Formación Sindical: http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/01-WEB-El_modelo_sindical_en_crisis_1_.pdf

Barzola, V. y Oyarzo, L. (2011) Pluralidad de representación y ejercicio de la libertad sindical en el Estado: aportes para el debate. IV Seminario Internacional Políticas de la Memoria. "Ampliación del campo de los derechos humanos. Memoria y perspectivas" Buenos Aires, 28, 29 y 30 de septiembre y 1º de octubre de 2011.

Barzola, V., Lira, L., Nassano, M. y Oyarzo L. (2012) Relaciones del Trabajo en la Administración Pública argentina. Primeros aportes para una perspectiva general. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales. La Plata, Pcia. De Buenos Aires 5, 6 y 7 de diciembre de 2012.

Cao, H. Et al. (2007). Introducción a la Administración Pública Argentina. Nación, provincias y municipios. Cao, Horacio (Comp.). 1ª Edición. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Drolas, A. (2004), "Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación", Battistini, O. (Coordinador) El trabajo frente a su espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores, Ed. Prometeo, Buenos Aires.

Fernández, A. y Rodríguez T. (2010). Las centrales sindicales en Argentina y Brasil. Proyección política y desafíos actuales. En Fernández A. y Senén González C.

(Comps.). Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del MERCOSUR frente al contexto de la crisis mundial (pp.15 -52). Buenos Aires: Prometeo.

Ferrero, J. (2005) "La emergencia de nuevas formas de sindicalismo y relaciones laborales. Hacia una matriz teórica". Estado y relaciones laborales. Transformaciones y perspectivas. Fernández, A.(Compilador), Ed. Prometeo, Buenos Aires.

Glaser, B. G. y Strauss, A. L. (1967). The discovery of grounded theory. New York: Aldine Publishing Company.

Martucelli D. y Svampa M. (1997): La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo, Losada, Buenos Aires, Cap. quinto "Los modelos sindicales en pugna"(pág. 253 a 308).