

Gloria Rodríguez

Julia Soul

Julián Gindin

Políticas de organización gremial en Rosario.

Las experiencias de docentes y mercantiles

Introducción

57

Algunas precisiones teóricas

Como parte de un proyecto de investigación sobre los procesos de trabajo y la realidad sindical en la región del gran Rosario¹ abordamos aquí una dimensión de la experiencia de sectores de la clase obrera rosarina: las estrategias de organización gremial

Entendemos por organización gremial a aquellos procesos en los que se asocian miembros unificados por su profesión para la defensa de sus intereses enfrentando las causas de su condición, de sus necesidades, a través de diferentes métodos (acción directa, negociación, etc.). Desde esta perspectiva, las estrategias de organización gremial que cada sector desarrolle estarán condicionadas por diversos elementos que serán objeto de nuestro análisis

Centraremos este trabajo en la comparación de las políticas de organización gremial que llevan adelante el sindicato docente y el mercantil de

Gloria Rodríguez es Directora del NET (Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social) Directora del Dpto. Antropología Sociocultural UNR

Julián Gindin es becario en el Laboratorio de Políticas Públicas (UERJ) Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social (NET) Facultad de Humanidades y Artes UNR

Julia Soul es becaria en el Conicet Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social (NET) Facultad de Humanidades y Artes UNR

¹ "Transformaciones en el mundo del trabajo. Estudio interdisciplinario acerca de los procesos de trabajo y organización gremial en Rosario y su región", proyecto de investigación radicado en la Facultad de Humanidades y Artes de la Universidad Nacional de Rosario.

la ciudad como una de las dimensiones que nos permite abordar la forma en que los trabajadores de ambos sectores experimentan el proceso de transformaciones estructurales que se profundiza desde mediados de la década de los años 1980.

Las estrategias gremiales que se erigen en referencia son las impulsadas por la Comisión de Acción Gremial de la Asociación de Empleados de Comercio (AEC)² y las de la delegación Rosario de la Asociación del Magisterio de Santa Fe (AMSAFE)³. En el primer caso se trata de un sector de activistas que trabaja gremialmente dentro de un sindicato local (que es una de las organizaciones de primer grado más importantes en la federación que los agrupa) desde fines de los años 1990 hasta la actualidad. En el caso docente, se trata de la Comisión Directiva de la principal delegación de un sindicato provincial (desde 1992 este sector dirige AMSAFE Rosario y desde 1995 AMSAFE provincial). Si bien tanto la AMSAFE como la AEC se han colocado en la oposición tanto frente a las políticas patronales como ante el modelo económico impulsado desde el Estado, nos interesa un análisis en términos de política gremial hacia los trabajadores.

Nuestros objetivos son: mostrar la respuesta de estos sectores en términos de organización frente a las políticas patronales y señalar que los trabajadores continúan apelando a las formas tradicionales de organización sindical. Se trata de problematizar y complejizar, a través del análisis de casos particulares, aquellos supuestos fuertemente arraigados en el sentido común y en algunas producciones académicas de los últimos quince años⁴, acerca de la crisis de las

organizaciones sindicales, de la pérdida de representatividad de las mismas y de la transformación en las formas de organización y protesta de los trabajadores.

A los fines de inscribir estos procesos de organización gremial en los contextos en los que se desarrollan, entendemos que es importante puntualizar tres dimensiones contextuales: primero, la experiencia que históricamente los docentes y mercantiles rosarinos han construido con su organización sindical; en segundo lugar, el proceso de transformaciones estructurales que se despliega en la región y la forma en que éste se manifiesta en cada uno de los sectores analizados. Como tercera dimensión

contextual, planteamos las proyecciones y alineamientos político-sindicales en el ámbito nacional de los sindicatos abordados y de sus organizaciones de segundo y tercer grado. Estos elementos contextuales constituyen determinaciones de la experiencia de los trabajadores tal y como ella se desarrolla en lo concreto en cada organización sindical.

La descripción de las dimensiones contextuales mencionadas, nos permitirá identificar y poner en relación elementos explicativos de los procesos de construcción de las estrategias gremiales en ambas organizaciones sindicales. Sin embargo es necesario precisar que consideramos que la *determinación principal* de las estrategias gremiales está dada por las políticas patronales desarrolladas en cada sector, ya que son ellas las que imponen *cotidianamente* condiciones y límites –y, en el mismo sentido, objetivos tácticos y estratégicos– a la realización de las prácticas construidas en y por los procesos de organización gremial.

El tipo de determinación que las políticas patronales constituyen para la construcción de estrategias gremiales es cualitativamente diferente del que proponemos para los demás elementos contextuales, ya que consideramos que toda estrategia de construcción gremial enraíza, directa o indirectamente, en los lugares de trabajo –espacios en los que cotidianamente se materializa la disputa entre el capital y el trabajo. En este sentido retomamos la proposición de Offe y Wiesenthal “() los sindicatos son asociaciones de miembros que, antes de que puedan devenir miembros de los sindicatos, son ya miembros de otras organizaciones, es decir, empleados de empresas capitalistas. *De esta forma, los sindicatos son ‘organizadores secundarios’ y el capital, en sí mismo, funciona como organizador primario*” (Offe y Wiesenthal (1980:6)

En este sentido, es cualitativamente distinta la relación entre el capital y el trabajo en los sectores que estamos analizando. Mientras en el caso de los mercantiles la subsunción del trabajo al capital es real en los docentes es formal; esto es, en el caso de los trabajadores mercantiles, es la totalidad del proceso de trabajo la que es organizada y gerenciada por el capital. El control directo se ejerce en el proceso de trabajo mismo y cada trabajador está sujeto a una organización global que pauta los ritmos y las formas de realización de las tareas. En el caso de los docentes, entre tanto, el proceso de trabajo solamente es controlado parcialmente por el Estado provincial⁵.

⁵ Retomamos esta distinción analítica realizada por Marx en *El Capital* (1993) para plantear la diferencia fundamental que suponen las diferentes formas de subsunción del trabajo en la experiencia de la relación asalariada (Tomo I). No obstante, es necesario realizar dos aclaraciones importantes: en lo fundamental, el concepto de “subsunción” remite a la forma de explotación del trabajo por parte del capital y en este artículo hemos realzado la dimensión subjetiva de dicho concepto (remitiendo la relación a la experiencia de la alienación). Por otra parte, la distinción no es estanca ya que históricamente se observa un avance hacia formas de subsunción real del trabajo, tanto por parte de los capitales privados como por parte del Estado. En particular para el caso docente, ver Andrade de Oliveira (2003), Martínez Bonafé (1998), Martínez (2001), Enguita (1991) y Moreira Hypólito (1991).

² El material de campo de la AEC con el que trabajamos fue presentado en Barrera N; Soul J; Vogelmann V (1998) y Soul (2000 y 2002). Otra serie de registros forma parte del trabajo de campo en curso para la tesis de Maestría de Gloria Rodríguez.

³ El material de la AMSAFE con el que trabajamos aquí fue presentado en Gindin (2003).

⁴ Para un seguimiento de las diferentes elaboraciones tanto en términos de diagnóstico como de perspectivas acerca de las transformaciones en las organizaciones sindicales y el movimiento obrero ver –entre otros– Moreno, O (comp.) *Desafíos para el Sindicalismo en la Argentina*, Legasa Buenos Aires, 1993; *Cuadernos del Sur* N.º 22/23 Ed. Tierra del Fuego, Buenos Aires, Octubre 1996; Fernández, Arturo, 1998 *Crisis y decadencia del sindicalismo argentino. Sus causas sociales y políticas*. Editores de América Latina, Bs. As. Godio, Julio, 2000. *Historia del movimiento obrero argentino 1870-2000*. Corregidor, Buenos Aires. Para una discusión regional, ver Zapata, Francisco, 1993 *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. El Colegio de México / Fideicomiso Historia de las Américas / Fondo de Cultura Económica, México.

Esta diferencia condiciona la experiencia de la alienación en sus distintos aspectos: mientras para los trabajadores mercantiles es *directamente* vivenciable la venta de la fuerza de trabajo por dinero, y es evidente el hecho de que ni los productos que manipulan, ni el dinero que obtienen por ellos les pertenecen: para los trabajadores docentes esta vivencia se complejiza y hace que las políticas patronales, estratégicas para la comprensión de las políticas de organización gremial, se encuentren triplemente mediadas: ideológica, profesional y organizacionalmente.

En primer lugar, al ser empleado para educar *ciudadanos*, la relación del docente con su empleador está mediada por la imagen del Estado como representante de la comunidad nacional que contrata al trabajador para una tarea de importancia social⁶. En segundo lugar, y si bien la proletarización de la actividad es creciente, los docentes todavía mantienen una cierta autonomía y control sobre su propio trabajo —es donde abreva la imagen *profesional* del docente. Finalmente, mientras la contratación docente y el régimen de trabajo son centralizados (a nivel provincial en Santa Fe) la reglamentación del sistema educativo supuso que una parte de los trabajadores ascienda escalafonariamente a los cargos de directivos y supervisores, lo que constituye una mediación organizacional para las políticas estatales en el sector⁷.

En las consideraciones finales retomamos el desarrollo del trabajo para sintetizar las diferencias entre ambos procesos de organización gremial y destacar una coincidencia que entendemos reveladora: tanto entre los docentes como entre los mercantiles es parte fundamental de la organización gremial, la discusión ideológica y los criterios de verdad con los que los empleadores intentan que los trabajadores se identifiquen ya sea con la empresa (mercantil) o con el proyecto

(Estado). Consideramos que un aspecto a explorar lo constituyen las formas concretas en que la discusión de estos criterios de verdad se inscribe en la confrontación con las políticas empresarias y de gestión tendientes a lograr la *implicación* de los trabajadores con los objetivos y metas del lugar de trabajo.

⁶ La percepción del Estado como el sujeto que lleva adelante el bienestar de la comunidad nacional (Anderson, 1983), hace que muchos sectores de trabajadores estatales —por ejemplo los docentes— construyan su relación asalariada de un modo diferente al que lo hacen los trabajadores de las empresas privadas. Como planteamos en nuestra tesis de grado (Soul, J. 2002b) para los trabajadores siderúrgicos, aquellos empleados en áreas de actividad leídas en clave de "estratégicas" para el desarrollo del país —SOMISA como madre de industrias, las escuelas como formadoras de ciudadanos— significan su trabajo concibiéndose empleados por la expresión *orgánica de la comunidad nacional*. Es en este sentido que además, concibiendo su trabajo como útil para la nación, pueden criticar inclusive a los gobiernos nacionales y relativizar su propia explotación.

⁷ Esto es leído como problemas de desarrollo burocrático, grandes dimensiones y difícil gobernabilidad desde los niveles superiores del sistema.

Dimensiones contextuales

Tradición gremial

La docencia rosarina contaba con organizaciones tempranas pero no integradas al movimiento obrero ni estructuradas en términos de fuertes organizaciones. No se trata de que no articularan demandas gremiales, ya que desde el comienzo las huelgas docentes (y las hay desde las primeras décadas del siglo XX) demandaron mejoras salariales y estatutos docentes que reglamentaran claramente el régimen de trabajo.

En Rosario, desde 1898, existía una mutual de maestros, la Sociedad Unión del Magisterio de Rosario, que a partir de 1928 forma parte de la Federación Provincial del Magisterio, entidad creada ese mismo año. Las grandes huelgas de la docencia provincial en 1921, en 1957 y particularmente en 1971, aún si supusieron una fuerte movilización, se desarrollaron siempre en el marco de organizaciones débiles en tanto tales y fragmentadas⁸.

Con el final de la última dictadura los docentes impulsan la formación de un sindicato único provincial que agrupe a los docentes de todos los niveles y modalidades, y se crea la AMSAFE con su forma actual —la primera entidad docente de la provincia con personería gremial. Este proceso es encabezado por Educación Popular, agrupación con vínculos con el radicalismo, en general con una visión más liberal que las corrientes peronistas y clasistas de la docencia. Hasta 1992 la delegación Rosario de la AMSAFE es conducida por Educación Popular.

Desde comienzos de la década de los años 1980 y hasta 1990 se desarrolla un proceso de fuerte movilización reclamando recomposición salarial sobre el que las conducciones sindicales tienen muy poco control. Del mismo modo que con la huelga docente de 1971, la docencia rosarina fue referencia nacional de lucha y movilización para el magisterio nacional en los años 1980. Todos estos años dejaron su impronta en la vida gremial: poco desarrollo sindical en términos de una estructura de servicios⁹, lenta aproximación al movimiento obrero organizado¹⁰ y a la

⁸ En 1946 estas organizaciones (las principales eran la Federación Provincial del Magisterio y la Asociación del Magisterio Católico) crearon la Comisión Intergremial del Magisterio Pro-Mejoras Económicas. Esta comisión se revitalizó en el conflicto de 1957. Participaron once entidades docentes santafesinas como buena muestra de la fragmentación organizativa del Congreso fundacional de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina.

⁹ La distinción de los ingresos del sindicato muestra el poco desarrollo de las actividades compensatorias. Las cuotas sindicales del ejercicio 1991-1992 representaban un 96% del ingreso total para la AMSAFE. Esto, junto con los bajos salarios docentes, hace que aún tratándose de un sindicato grande —por el número de afiliados— la organización gremial de la docencia no haya generado grandes estructuras sindicales.

¹⁰ Con la desvalorización simbólica y material de la actividad docente, la rutinización de la tarea, la descalificación y la pérdida de control de su propio trabajo ante la burocracia educativa, crecientemente el docente se percibe como un trabajador de la educación (Martínez et al.: 1997).

identificación como trabajadores de la educación y fuerte autopercepción como gremio democrático y combativo

La organización gremial de los mercantiles tiene, también, tempranos antecedentes en la ciudad de Rosario. Desde finales del siglo XIX se convierte en uno de los actores fundamentales del movimiento obrero de la época. Los mercantiles son una de las diversas organizaciones gremiales que emergen en Rosario como parte de la estrategia de construcción gremial desarrollada por activistas y militantes anarquistas –en las primeras décadas del siglo– y socialistas –desde la década de los años 1930-. A diferencia de los trabajadores docentes, los mercantiles rosarinos estructuran tempranamente una organización sindical con una clara orientación de confrontación con el Estado y las patronales en lo político, y de movilización y acción directa por reivindicaciones mínimas en lo gremial. La sanción de leyes como la del descanso dominical para los empleados de comercio, la ley 11729 (que contemplaba el pago de indemnizaciones por despidos, sueldo en caso de enfermedad, vacaciones pagas anualmente, el horario uniforme del comercio, protección ante accidentes de trabajo, etc.) fueron precedidas por intensas campañas de huelgas generales, propaganda y movilización que contaron con los trabajadores mercantiles de la ciudad de Rosario como uno de sus actores fundamentales

62

La AEC es una de las organizaciones sindicales en la que dirigentes provenientes del socialismo y el anarquismo se mantienen en la dirección después del período peronista, en una trayectoria sindical diferente a la que realiza la mayoría del movimiento obrero y que se mantiene hasta la actualidad, plasmada por una parte en la reivindicación de los principios de independencia *de clase* de las organizaciones sindicales y, por la otra, en concepciones democráticas y pluralistas de construcción sindical¹¹. En los años 1960 y 1970 lleva adelante campañas de movilización y medidas de fuerza por el establecimiento del horario

corrido para los empleados de comercio, en contra del aumento de la edad jubilatoria para las mujeres, etc.

Para la década de los años 1980 los mercantiles contaban con un sindicato ya fuertemente organizado, fundamentalmente alrededor de una desarrollada estructura de prestación de servicios a los afiliados. Esta constituye, tal vez, una de las principales características en la organización gremial mercantil que resulta constitutiva de las representaciones que los traba-

¹¹ El Secretario General de la AEC resume de esta forma los principios políticos de una organización obrera: () Vale decir: ninguna organización sindical debe ponerse al servicio de determinada ideología política, creo que indudablemente, que eso no inhibe a las organizaciones sindicales que puedan luchar por una determinada política gremial, por una política educacional, por una política internacional () Todo aquello que pueda afectar al ciudadano en su condición de ser humano. Ésa es la posición de la organización sindical () las organizaciones sindicales no son creaciones ni de los partidos políticos, ni del Estado. Son órganos de acción, solidaridad y lucha creados por los mismos trabajadores. Por eso se necesitan libertad para actuar y sustento moral, capacidad y responsabilidad." (Barrera, Soul, Vogelmann: 1998. Apéndice "Trabajo de Campo")

jadores construyen de la organización sindical. En un trabajo anterior (Soul, 2000) desarrollamos cómo los trabajadores perciben y valoran a la organización en términos de la eficiencia en la prestación de servicios o de la resolución de problemas particulares¹². Es sobre esta base que se asienta la hegemonía de la conducción sindical mercantil hasta fines de los años 1990, momento en que se comienza a desarrollar una política diferencial de organización gremial

Durante este período, la construcción de estrategias gremiales no resulta una preocupación central para la conducción sindical. Activistas gremiales ligados al Movimiento al Socialismo son quienes aparecen como los sujetos activos en la organización de las bases trabajadoras. Estas estrategias estaban fundamentalmente estructuradas alrededor de la organización de los conflictos, básicamente vinculados con condiciones de trabajo y con los primeros síntomas del agotamiento de la estructura comercial desplegada desde los años 1960. Tal vez el conflicto más importante en este sentido sea el de los supermercados del *Hogar Obrero* que se desarrolló a principios de la década de los años 1990. La estructuración de este sector de activistas en el gremio llega a ser muy importante. Hacia el año 1986 cristaliza en la formación de la Lista Naranja, la lista opositora más importante que se presenta para disputar la dirección sindical en este período

Este sector de activistas y delegados que hace su experiencia durante la década de los años 1980 y de los años 1990 será el que dispute –mediante la constitución de una agrupación gremial, que nucleaba la Lista Naranja– y, finalmente, acuerde con un sector de la dirección de la organización sindical, la transformación en la relación entre los trabajadores y el sindicato a través de una política de organización gremial *para el conjunto del gremio*.

Con esta experiencia los trabajadores docentes y mercantiles comienzan la década de los años 1990, cuando cambian las políticas de las patronales mercantiles y el Estado hacia los trabajadores

Docentes y mercantiles en los años 1990

En el marco de las leyes nacionales de Transferencia (1991) y Federal de Educación (1993) se han transferido las escuelas de la órbita nacional a las jurisdicciones provinciales¹³ e impulsado una serie de reformas educativas que marcan la década, promoviendo la expansión de la matrícula, impulsando desde el

¹² Refiriéndose a la relación trabajadores/organización sindical en términos de prestación de servicios, el Secretario General de la Asociación, la concibe como limitada, pero al mismo tiempo considera que es uno de los aspectos a desarrollar por parte de las organizaciones gremiales, ya que el fin último de éstas es la defensa de los intereses de los trabajadores en todos sus aspectos.

¹³ Las escuelas nacionales primarias se transfirieron durante la última dictadura y a partir de 1993 se hizo lo propio con las de los otros niveles (fundamentalmente, grandes colegios de nivel Medio y Técnico). Así, el sistema educativo provincial se expandió y ninguna escuela quedó en la órbita nacional. Si bien en el país hay algunas experiencias en este sentido, en Rosario no hay un desarrollo significativo de la educación municipal ni políticas de transferencia desde la provincia

63

gobierno cambios en los regímenes de contratación y formulando nuevas exigencias en términos de formación y reconversión laboral. Los docentes no han debido confrontar ante despidos masivos sino más bien frente a condiciones de trabajo cada vez más precarizadas, mientras la planta docente provincial continúa en expansión (ver cuadro 1)

Los mercantiles, por otra parte, también vieron profundamente mutada la estructura de su sector. A mediados de los años 1990 cristaliza una transformación estructural en el sector, que implica el pasaje del predominio de pequeñas y medianas cadenas de supermercados de capitales locales –que venían expandiendo su infraestructura– al predominio claro de grandes cadenas de super e hipermercados de cadenas nacionales y transnacionales (Rofman; 1997)⁶⁴. Un indicador importante de este proceso es la relación personal ocupado /local, que aumenta de 6 a 34 trabajadores ya hacia el '91 (Rasposo, & Romero; 2001). Las consecuencias para el gremio son varias y se expresan en dos polos, producto del proceso de concentración: por una parte, y a raíz del desplazamiento de las cadenas locales, procesos de quiebra y cierre de las mismas, con un importante número de trabajadores desocupados. Para mediados de la década de los años 1990, la organización sindical estimaba en un 20% la dotación de fuerza de trabajo desocupada

64 Por la otra parte, el aumento importante de la explotación y precarización en las condiciones de trabajo impuestas por las nuevas patronales. En el período '75/'91, el 75% de los puestos de trabajo creados en el área del Gran Rosario corresponden al sector comercio y servicios (Castagna, Woelflin, 2001). En este marco las grandes cadenas de supermercados aportan el 14.7% del valor agregado regional y son responsables de casi 3000 puestos de trabajo⁶⁵. En y por el proceso de concentración y centralización de capitales en el sector, se despliegan tendencias de concentración y renovación de la fuerza de trabajo. Las grandes cadenas reclutan trabajadores jóvenes, con poca o ninguna experiencia laboral y mucho menos, sindical. Esta incorporación de fuerza de trabajo se realizó "(...) mediante formas de contratación temporaria de alta rotación" (Rofman; 1997:214)

Producto de la expansión de los sectores representados, y de su propia consolidación, la AMSAFE y la AEC se encuentran entre los sindicatos más numerosos de la ciudad y ambos cuentan con una importante estructura económica que refleja, también, el peso diferencial del desarrollo de la prestación de servicios (ver cuadro 2)

⁶⁴ Los últimos datos disponibles acerca de la estructura comercial del Rosario y Gran Rosario corresponden al Censo Nacional Económico de 1994 momento en el cual no se había producido el desembarco de las grandes cadenas nacionales y multinacionales. Los datos más recientes son producto de estimaciones tanto de la organización sindical como de los investigadores citados

⁶⁵ A nivel nacional, las grandes cadenas concentran el 53.3% de las ventas de alimentos y el crecimiento como empleadores registra un alza del 23.4% desde principios de 1990 hasta 1998 (Contartese, 2002)

Proyección sindical y política durante los años 1990

Las primeras políticas impulsadas por el gobierno de Carlos Menem (1989-1999) fuerzan la primera división de la Confederación General del Trabajo ante un gobierno justicialista. De un lado la CGT –Azopardo, opositora, liderada por Ubaldini y de la que la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) era uno de los sindicatos más duros. Del otro lado, la CGT– San Martín, alineada con Menem y algunos sindicatos independientes, entre los que se encontraba la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS), próxima al gobierno, pero no demasiado dispuesta a darle sustento político (Fernández; 1998)

La CGT marcha a la reunificación (se concreta en el Congreso de Parque Norte, 1992), al tiempo que la CTERA comienza a buscar una alternativa que culmina en la constitución, en noviembre de 1992, del Congreso de Trabajadores Argentinos, primer agrupamiento sindical en décadas, que no se propone conducir la CGT sino constituirse en una central paralela, la Central de Trabajadores Argentinos

Al tiempo que CTERA desarrolló innumerables iniciativas para confrontar social y sindicalmente con la reforma educativa, el desfinanciamiento del Estado y, más globalmente, contra el modelo económico político neoliberal de conjunto (paros, movilizaciones, Carpa Blanca, etc.), la FAECyS ha sido una de las organizaciones cuya estrategia, ante la reestructuración productiva que se daba en el sector y ante los procesos políticos y sociales a través de los cuales cristalizaba la hegemonía neoliberal, resultó más colaboracionista. Alineada políticamente con el sector de *los gordos* como se lo denomina popularmente, fue de las estructuras que más conservó e incrementó su poder económico desde principios de los años 1990 hasta la actualidad, a partir de la política de "negociar los límites de la flexibilización laboral" (Contartese; 2002) y de independizar su reproducción y existencia de los niveles de ingresos de las bases trabajadoras.

Mientras ésta era la situación nacional, en Rosario la AEC solamente participaba esporádica y lateralmente de la CGT, por una parte y, en términos políticos e institucionales, se diferenciaba de la conducción de la FAECyS. En este marco, el hecho de que la Asociación de Empleados de Comercio de Rosario no esté alineada políticamente con el proyecto del *sindicalismo empresario* y la reivindicación, por parte de su dirección de la independencia de las organizaciones sindicales en los términos explicitados anteriormente, es un importante elemento explicativo de la estrategia de construcción gremial que se comienza a desarrollar a fines de los años 1990.

Mientras tanto, en 1992 por primera vez un sector vinculado a la Lista Celeste a nivel nacional gana la delegación Rosario de la AMSAFE. Esta lista estaba integrada por sectores del peronismo y había alcanzado la conducción de CTERA en 1988; desde entonces había promovido el fortalecimiento de la organicidad gremial, la atención a la dimensión pedagógica de la actividad docente, la confrontación con el Estado y la re-proyección política y sindical de CTERA¹⁶ (Gabiniz, Soul y Gindin; 2002). Si bien AMSAFE estuvo formalmente desvinculada de CTERA entre 1993 y 1999, la delegación a la que nos estamos refiriendo (Rosario) estuvo durante todo el período relativamente alineada con las políticas desplegadas por la Federación.

Una diferencia importante en lo que hace a las posibilidades y límites de la autonomía de las conducciones locales en relación con sus respectivas centrales o federaciones –y, en este sentido, modela y condiciona los modos de ejercer oposición– es la cuestión del control de las obras sociales. Efectivamente, uno de los puntos de confrontación más importante entre la AEC y la FAECyS es la administración por parte de la última de la obra social (OSECAC). En el caso de Rosario no está gerenciada por instituciones privadas (de acuerdo con la orientación impuesta por la Federación) sino por una entidad mutual subordinada al Consejo Directivo de la Asociación. Esta situación planteará conflictos variados entre ambas entidades gremiales, en un contexto en que el control de los recursos se convierte en un mecanismo de control político. Nada similar ocurre con la AMSAFE que tiene, por ello, una relación diferente con la CTERA. La Obra Social para la Actividad Docente (OSPLAD) fue creada en 1972 pero estuvo intervenida desde entonces hasta 1993. Por otro lado, solamente los docentes de las escuelas de nivel medio transferidas aportan a la antedicha OSPLAD; la mayoría de la docencia aporta a IAPOS –la obra social provincial– cuyo directorio es nombrado por el gobierno.

La organización gremial

Magisterio rosarino

Los docentes se han visto interpelados tanto por las políticas de reforma del Estado –como parte del conjunto de empleados públicos– como por las de reforma educativa –que de hecho, en algunos puntos, es simplemente reforma del Estado para el sector de educación, pero trasciende esto

¹⁶ En la Lista Celeste confluyeron a fines de los años 1980 un sector peronista mayoritario con grupos socialistas (en Santa Fe por ejemplo) y maoístas (en la provincia de Buenos Aires); lo que los unificaba era un proyecto gremial. No sin fricciones ni rupturas en la primera mitad de los '90 esta lista se aleja definitivamente del Justicialismo para acercarse al Frente Grande (Gabiniz, Soul & Gindin; 2002).

Suponen las iniciativas estatales: 1) la asignación de recursos según criterios que introducen obligatoriamente en el sistema educativo la competencia por los recursos, 2) cam-

bios en los regímenes salariales¹⁷ y de contratación docente, 3) mayor control y centralización pedagógica y 4) la desconcentración de la gestión –transfiriendo a niveles inferiores del sistema diferentes funciones.

La introducción del principio de competencia en el sistema educativo supone, además de la competencia entre docentes por la acumulación de puntaje obtenido por el consumo de cursos, la competencia entre escuelas (para retener la matrícula y mostrar su éxito, para ubicarse como destinataria de un programa de compensación, etc.). Este enfoque de la gestión educativa coloca como una necesidad imperiosa la de contar con sistemas de evaluación, medición e información actualizados, con criterios que permitan la comparabilidad de los resultados.

Aún en un contexto social desfavorable para los trabajadores, la organización de los sistemas educativos, la especificidad del trabajo docente y la oposición de los maestros y profesores –a veces canalizada sindicalmente, pero también mediante una resistencia desde los lugares de trabajo– dificultó la aplicación lineal de los objetivos programáticos de la reforma educativa.

Los decretos y reglamentos en línea con la reforma educativa promueven la descentralización y el fortalecimiento de las capacidades de gestión de la escuela, y con ello los directores se ven ante mayores responsabilidades, pero también frente a un mayor control. Pese a ello, como los supervisores, han llegado a esos cargos por concurso –no son designados por funcionarios ministeriales– y pueden oponerse a medidas gubernamentales, acordar con puntos de vista sindicales o directamente ser militantes gremiales¹⁸. Esta situación ambivalente de los directivos aparece constantemente en las discusiones gremiales y AMSAFE apela también a ella para lograr la habilitación, en las escuelas, de instancias sindicales no reglamentadas ministerialmente: las jornadas gremiales¹⁹. La realización de estas jornadas ha dependido siempre de cada escuela, de la relación entre directivos y docentes, de la presencia de activistas gremiales en ese establecimiento. Solamente una vez, en el

¹⁷ Al entender que el régimen salarial docente desalienta la iniciativa al no ofrecer estímulos (Morduchowicz; 2002) lo que se promueven son pagos por tareas específicas –cursos de capacitación–, y premios –por asistencia perfecta– por ejemplo. En Santa Fe el presentismo, como se conoce al premio por asistencia perfecta, se implementa en 1992 y contribuyó a quebrar la tradición huelguística de la docencia.

¹⁸ Esta ambigüedad permite que eventualmente, abierta o veladamente, los directores y supervisores se enfrenten al Ministerio. Aunque en estos niveles es definitiva la existencia de la carrera docente, eventualmente esta situación es permeable a la burocracia ministerial educativa. En marzo de 1994 renuncia la directora de Educación Inicial, Primaria, Especial y Física, Adriana Anzardi. Anzardi hace causa común con los docentes. Declaró a un periódico: *“entré por los docentes y me voy con los docentes () Amo a los docentes y a la docencia, quiero a los maestros y en nombre de ellos es que me retiro y renuncio”*. Rosario /12, 10 de marzo de 1994.

¹⁹ El siguiente texto, suscripto por la Delegada Departamental y la Secretaria de Prensa, fue enviado a las escuelas en el 2002: *“De nuestra Consideración: La Comisión Directiva de AMSAFE Rosario solicita a Ud el espacio y tiempo necesarios para que el personal docente pueda discutir el material enviado para realizar la Jornada Gremial surgida de las necesidades de los compañeros en*

marco de la gestión educativa de María Rosa Stanoevich (1995-1999) –más abierta que las otras– una jornada gremial se realizó con permiso ministerial.

Por otro lado las políticas gubernamentales, como adelantamos, están mediadas por las características profesionales de la actividad y la identidad docente. Precisamente, las reformas interpelan al docente en su saber y responsabilidad profesional al mismo tiempo que de hecho aumentan el control y descalifican su tarea, lo que tiene grandes consecuencias sobre la salud de los trabajadores ya que éstos terminan haciéndose cargo del funcionamiento de escuelas en pésimas condiciones. Los docentes se proveen de los instrumentos de trabajo, preparan fiestas, se encargan de las tareas administrativas, la planificación, la citación de padres, la realización de informes y evaluaciones, las tareas sanitarias, la limpieza del aula, la gestión de la cooperadora y el dictado de clases. El malestar docente, producido por el desgaste y el sufrimiento laboral puede, de no resolverse, terminar en la formación de síntomas, siendo la inhibición y la rutinización modalidades de evitar las tensiones de esta situación (Martínez, Valles & Kohen; 1997)

Jerárquicamente entre los supervisores y el ministro de educación se encuentra el director regional quien sí es nombrado por el gobierno. Por ello la percepción de la patronal, para la docencia, es poco nítida y muy teñida de percepciones acerca de la burocracia educativa. De hecho el Ministerio no es una patronal agresiva que controla estrechamente el proceso de trabajo. Más que esto, lo que impulsa es la identificación de los docentes con su proyecto educativo, para lo que ha desarrollado políticas de cooptación hacia los sindicatos (invitándolos a *concertar* la reforma educativa), pedagogos y docentes (financiando un verdadero *festival* de cursos e instancias de formación)

Desde la docencia, la reforma es leída como caótica (entre otras cosas, por las reconversiones laborales sin criterios pedagógicos) y en clave de vulnerabilidad social creciente. Al sentir su estabilidad laboral amenazada los docentes consumen cursos (para acreditar capacitación), escriben proyectos (por el modo de asignación de recursos) y buscan y retienen alumnos (porque la matrícula justifica el cargo y muestra el *éxito* de la escuela) (Birgin; 1999).

Desde 1992 y en un contexto de desmovilización política del magisterio, la dirección sindical promueve la elección de delegados

reuniones zonales y departamentales de Delegados

La grave situación que atraviesa nuestro país a nivel económico y social, que se refleja cotidianamente en nuestras escuelas, y el ajuste en educación reflejado en el cierre de cargos, la falta de partida de comedor escolar y copa de leche, gastos de funcionamiento, la devaluación del salario etc. hace imprescindible que los docentes estemos informados de cada problemática.

La difusión y el debate permitirá enfrentar estas políticas que provocarán más exclusión social y falta de oportunidades para todos

Es responsabilidad de todos los actores del sistema educativo defender la escuela pública, por lo que esperamos que en cada institución se facilite el espacio para la discusión propuesta'. Secretaría de Prensa de AMSAFE. Marzo 2002

de escuelas²⁰ y diferentes instancias de organización y discusión (asambleas de delegados por zonas, plenarios departamentales y jornadas gremiales en las escuelas). Importante es considerar que *estas instancias de organización gremial* (aún cuando se puedan rastrear antecedentes en los años 1980) *no son producto de las necesidades de coordinación de una movilización masiva, sino parte de una política de organización de la conducción sindical.*

Por el proyecto gremial en que se embarca la dirigencia de AMSAFE apela al compromiso de los docentes que están dispuestos a confrontar con el Ministerio. Este sector trascendente de los activistas, aún si no constituye la mayoría del gremio, es estratégico para la comprensión de la vida gremial ya que será el que sostenga en cada escuela el grueso de la actividad gremial cotidiana y haga un seguimiento de segundo orden de la política gremial. Incluso cuando no se involucre cotidianamente, esto no debe ser confundido con pasividad (Del Águila; 1996). En relación con el activismo gremial, la militancia casi no tiene riesgo laboral. A diferencia de lo que puede ocurrir en el sector privado, nadie fue dejado cesante por confrontar con la patronal en la docencia. Los activistas persisten en el magisterio por años, se renuevan y participan alternativamente de la política sindical, habilitando y presionando a las políticas de confrontación de las conducciones sindicales docentes. Son parte fundamental de la conflictividad constante, visible y generalizada del magisterio rosarino.

De la mano de esta política de organización gremial el sindicato toma en sus manos la organización de cursos, charlas, materiales educativos, etc.²¹. “*Se refleja así una convicción* – termina el balance del Departamento de perfeccionamiento, en 1995–: *confrontamos con un Modelo Pedagógico Oficial por ello es necesario profundizar un Proyecto Pedagógico Popular*”. También la CTERA promueve una serie de instancias con las que da respuesta al gobierno también en el terreno pedagógico y disputa el sentido de la reforma con los reformadores.

Mercantiles rosarinos

En cuanto a las patronales supermercadistas, ellas despliegan las estrategias básicas de explotación de la fuerza de trabajo por medio de su *flexibilización*. A través de estas políticas, tienden a lo que Coriat (1998) denomina la *producción magra* [leer *production*], cuyo objetivo fundamental es la adaptación constante de la oferta a la demanda, eliminando

²⁰ De 1996 al 2000 se pasa de ciento ochenta a cuatrocientos cinco delegados, entre titulares y suplentes

²¹ Se firma un Convenio con la Universidad Nacional de Rosario, marco de algunos de todos los cursos dictados. Plasmando este eje de intervención en el plano provincial, una vez ganada la conducción de AMSAFE, en 1997 se crea el Instituto de Capacitación Sindical y Actualización Pedagógica ‘Rosita Ziperovich’.

tiempos muertos y existencias en stock. Estas estrategias empresariales no pueden desplegarse sino en determinadas condiciones políticas de dominación e individualización de las relaciones de trabajo. Partiendo de una concepción total de éstas (Melgoza Valdivia; 1990), creemos que las políticas empresariales están constituidas por una dimensión económica, que se expresa en los objetivos de bajar costos y maximizar la ganancia, y por una dimensión política, cuyos objetivos fundamentales están puestos en el disciplinamiento de la fuerza de trabajo a través de la coacción y del consenso.

De esta manera, las políticas empresariales de flexibilidad en los diversos ámbitos en los que se aplican (formas de contratación, jornadas de trabajo, tareas de cada puesto, salarios, etc.²²) además del objetivo explícito de *bajar costos o disminuir los tiempos muertos*, tienen consecuencias directas sobre la fragmentación e individualización de las relaciones de trabajo y, lo que es más importante, la *horizontalización* de las responsabilidades y del conflicto. Entendemos por *horizontalización de las responsabilidades y del conflicto* aquellos procesos mediante los cuales, ya sea a través de la organización del trabajo o a través de regulacio-

nes explícitamente impuestas por las patronales, la distribución de responsabilidades entre los trabajadores de jerarquía *media* o *baja* hace que el conflicto en relación con esas *responsabilidades* se exprese *horizontalmente* entre trabajadores y no de modo *vertical* entre los trabajadores y la dirección (Burawoy; 1989)²³

Todos estos procesos se despliegan en y por la renovación de los medios de trabajo. Su transformación se da en dos áreas, básicamente diferenciadas: el *salón*, en el que los procesos de trabajo se relacionan de manera inmediata con la Atención al Cliente y la que se despliega en los procesos de fabricación (Contartese Gómez y Rúfolo (2002); entrevistas personales). A través de las innovaciones tecnológicas se vehiculizan muchos de los principios organizacionales de la *producción magra*²⁴.

²² La política salarial del sector mercantil es uno de los indicadores del poder patronal en los lugares de trabajo. Hace tiempo que las cadenas de supermercados de capitales nacionales y transnacionales han impuesto el no - pago de horas extra reemplazándolo por la compensación de estas horas por días francos (que nunca se realizan, por otro lado). Lo mismo ocurre con el trabajo del día domingo, que además es un día no laborable por ley. Es evidente que no es el incentivo económico el principal elemento explicativo de las larguísimas jornadas laborales vía la realización de horas extra o del trabajo los días domingo. De hecho hace tiempo que en estas grandes cadenas la cuestión de las horas extra y del trabajo en domingo dejó de ser *opción*. Quedaron incorporadas como normas a partir del principio empresario de adecuar constantemente la fuerza de trabajo a las necesidades del local. Por otra parte, en lo que aparece como una similitud con el gremio docente, es cada vez mayor la proporción del total del salario sujeta a las arbitrariedades patronales a través de figuras como el premio al presentismo, a la productividad plus varios y vales.

²³ El reparto y la adición de responsabilidades y tareas a los distintos puestos de trabajo se combinan con un sistema de "dirección por los ojos", particularmente evidente en las secciones de cajas, en las que una luz encendida informa rápidamente al encargado del sector la existencia de problemas que demoran la atención al cliente.

²⁴ No detallaremos aquí las características de las innovaciones tecnológicas particulares en las grandes cadenas de supermercados. Para un detalle - en principio generalizable - ver Contartese, Gómez y Rúfolo 2002.

Como vemos, las dimensiones económica y política de los procesos de trabajo, se despliegan como parte del mismo proceso de organización del trabajo. Las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo en la actualidad hacen que el primero opere básicamente a partir de su soberanía exclusiva en el lugar de trabajo, soberanía construida a partir de esa relación de fuerzas. En este marco, las patronales han avanzado en los criterios de apropiación y explotación de la fuerza de trabajo sin ni siquiera reparar en la vigencia de ciertos límites legales.

En algunas zonas esto ha sido legitimado por las organizaciones sindicales a través de las firmas de *módulos* -especie de convenios colectivos por empresa- en los que se abría paso a la jornada de diez horas, al no - pago de las horas extra, al trabajo los días domingo, etc. La firma de estos módulos es constitutiva de la estrategia de *negociar la flexibilización* que parece ser hegemónica en los sindicatos que integran la Federación y que consiste en la legalización mediante estos tipos de acuerdos, de las condiciones que imponen las patronales. (Contartese Gómez y Rúfolo, 2002) analiza los contenidos de los Convenios Colectivos firmados por la Federación en el transcurso del Plan de Convertibilidad y concluyen que "(...) se visualiza la presencia abrumadora de aquellas cláusulas vinculadas a flexibilizar el proceso y la organización del trabajo por un lado y de aquellas que intentan evitar, controlar y equilibrar situaciones conflictivas laborales por otro." (pág. 32)

Esto no sucedió en la ciudad de Rosario, ya que la organización sindical se negó a firmar convenios con empresas particulares y se sigue remitiendo al Convenio Colectivo de 1975. No obstante, esas condiciones de trabajo son impuestas de hecho por las patronales, con una base más que firme en la relación de fuerzas reinante en los lugares de trabajo.

Se desarrollan así *sistemas de regulación* que varían de una patronal a otra de la mano de la fuerte privatización de las relaciones de trabajo²⁵. Estos *sistemas de regulación* toman la forma de reglamentos y circulares internas no siempre escritos, pero constitutivos de las relaciones de trabajo. Tal vez el caso más notorio sea el de los sistemas de penalización impuestos por las patronales, que sustituyen los previstos por el convenio colectivo de trabajo por sistemas que, basados en la horizontalización de las responsabilidades y en la individualización de las relaciones de trabajo, eluden a la organización sindical y a los delegados como participantes necesarios en la discusión de la penalización y las sanciones, dejando a los trabajadores sin posibilidad de rechazarlas.

Desde otra perspectiva, la Dra Susana Treviño²⁶, apoderada de la organización sindical, conceptualiza

²⁵ En este contexto la *privatización* de las relaciones de trabajo significa la paulatina *retirada* de cualquier otro actor que no sea la dirección empresaria y los trabajadores (no sus organizaciones) de la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo.

²⁶ Susana Treviño en Rosario /12, 16 de junio de 2003.

estas prácticas patronales como *acoso laboral*, y las inscribe en el terreno de la ilegalidad. En los volantes y publicaciones de la Comisión de Acción Gremial de la organización sindical son frecuentes las referencias a los lugares de trabajo como *campos de concentración*. Estas condiciones imponen serios límites a la construcción gremial, a los que además, deben sumarse las prácticas antisindicales de las patronales.

En este marco, la dirección de la organización sindical y a través de la institucionalización de las estrategias gremiales construidas por los activistas y delegados que mencionamos más arriba, incorpora activamente a sus tareas la organización gremial de la base de trabajadores.

Esta incorporación es producto de una serie de acuerdos realizados entre dirigentes y activistas sindicales que, provenientes de las más diversas tradiciones políticas obreras (socialista, trotskista y, posteriormente, comunista) parten del diagnóstico común del agotamiento de un modelo de construcción sindical tendiente a la conciliación de clases y a propiciar el intervencionismo estatal. Este acuerdo entre dirigentes y activistas provenientes de diversas tradiciones para la organización gremial de los trabajadores mercantiles estará fundado en la recuperación y construcción de políticas a partir de la prevalencia de tradiciones comunes a dichas corrientes. Estas tradiciones, formuladas en los principios de independencia de las organizaciones sindicales de las patronales, de sus organizaciones partidarias y de su Estado; y en el de la necesidad de construcción de organizaciones obreras democráticas y pluralistas serán el núcleo a partir del que se reactualizarán prácticas de organización gremial orientadas a la confrontación, en principio con las patronales. A partir de este núcleo de acuerdos, se plantea la construcción de estrategias gremiales desde el *lugar de trabajo* como locus organizativo, con lo cual se revaloriza la figura del delegado gremial.

Se conforma así la Comisión de Acción Gremial de Empleados de Comercio, partiendo de la necesidad de recuperar los lazos de confianza de los trabajadores para con la organización sindical y de cuestionar y disputar las representaciones de la organización sindical como *proveedor de servicios*.

En este marco, y como una primera forma de acercamiento a los trabajadores, comienza a editarse *La Hoja Mercantil*, un boletín de frecuencia mensual con información gremial, artículos reivindicativos e indicaciones acerca de cómo proceder ante determinadas prácticas patronales. En una tarea que retoma las prácticas de la militancia gremial más tradicional, los miembros de la Comisión de Acción Gremial reparten esos boletines en los lugares de trabajo, como un primer paso hacia la reconstrucción de la relación gremial trabajadores/organización sindical. En esas recorridas, recogen demandas, percepciones y problemas que plantean los trabajadores y al mismo tiempo, comienzan a tratar de integrar a más de ellos a la Comisión de Acción Gremial, o a plantearles la necesidad de orga-

nización colectiva mediante la elección de delegados, etc. En definitiva, se trata de la reaparición de la organización sindical en los lugares de trabajo. En general y a partir de los fugaces diálogos entablados con los trabajadores en estas circunstancias, se abre la posibilidad del cuestionamiento acerca de las condiciones laborales y la organización sindical comienza a erigirse en un referente para algunos trabajadores. Los grados de actividad y participación que ello determine son muy diversos, y van desde la simpatía y el intento de diálogo, hasta el inicio de relaciones que culminan en elecciones de delegados.

El proceso de organización gremial de los empleados de comercio debe enfrentar obstáculos de diferente índole. Primero, por parte de los propios trabajadores, quienes han introyectado fuertemente la desconfianza hacia las organizaciones y hacia los dirigentes sindicales. Esto se traduce, en la práctica, en la desconfianza ante la posibilidad de revertir las condiciones de trabajo mediante la organización colectiva. Esta percepción se refuerza en y por relaciones de trabajo que se resuelven, aparentemente, en la relación individual trabajador/encargado o personal jerárquico. En esta serie de prácticas tiene también importancia la identificación que la empresa intenta generar en los empleados. Esta identificación opera como un condicionamiento importante para las prácticas colectivas de los trabajadores y en este sentido cobra importancia la reaparición de la organización gremial en el lugar de trabajo, generándose un campo de tensión y, eventualmente, de disputa.

Es en este marco que los dirigentes de la Comisión de Acción Gremial se plantean como una de las principales tareas 'disputar la cabeza de los compañeros'; esto es, ponen en primer término la dimensión ideológica del accionar reivindicativo. Un primer objetivo es disputar y avanzar en el cuestionamiento de la autoridad patronal en el lugar de trabajo ya que la identificación y la confianza en las patronales constituyen uno de los principales frenos para la organización colectiva.

Un segundo orden de dificultades son las prácticas antisindicales de las patronales, que no se reducen a discursos en contra del accionar colectivo o de las organizaciones sindicales, sino que se traducen en medidas concretas para impedir la actividad gremial de los delegados o, inclusive, la elección de delegados misma. Son innumerables los ejemplos de persecución a delegados gremiales, de amenazas a trabajadores que pretenden postularse como candidatos. Esta es la limitación más fuerte que encuentran los activistas y militantes sindicales: no pueden dialogar con los trabajadores en el lugar de trabajo y muchas veces los encargados y los jerárquicos les impiden estar en las inmediaciones de los locales. La circulación de material gremial (como volantes o el boletín *La Hoja Mercantil*) debe realizarse de forma clandestina, ya que suele implicar sanciones para los trabajadores que los leen. Por otro lado, la rotación de horarios y turnos,

así como de tareas y sectores dificulta la sistematización del trabajo de los delegados y activistas gremiales

Tenemos, entonces, un gremio que ha experimentado fuertes transformaciones tanto en su composición como en las condiciones y procesos de trabajo, con unas patronales que abiertamente combaten la organización gremial. La presencia sindical en *algunos* lugares de trabajo, a través de delegados gremiales, es un proceso relativamente reciente (no más de tres años) y es ella misma, constitutiva de una estrategia de construcción gremial asumida activamente por la dirección sindical

En estas condiciones, el proceso de construcción gremial focaliza sus prácticas en distintos aspectos, ya sea en la organización de conflictos particulares como en estrategias organizativas hacia diversos sectores particulares del gremio a través de la promoción de elecciones de delegados en las grandes cadenas primero, y en general, más tarde. Entre los objetivos de los dirigentes de comercio, está *la formación de militantes gremiales de base* que se estructura a partir de la consideración de la situación de la clase trabajadora como de total retroceso²⁷

En ese marco, se recuperan experiencias de organización anarquistas y socialistas (que son constitutivas de la organización sindical) ante estrategias patronales similares ayer y hoy. Estas prácticas –vinculadas predominantemente con acciones de propaganda hacia la *comunidad* por medio de solicitadas, declaraciones públicas y en los medios de comunicación masivos y con ciertas acciones directas, como el cierre de supermercados en ocasión de paros generales mediante piquetes en sus puertas– confluyen con aquellas que desarrollaron los activistas mercantiles que, hasta la década de los años 1990 se encontraban vinculados al MAS, privilegiando el lugar de trabajo como espacio de construcción y la figura del delegado gremial como expresión de la organización sindical. Las pequeñas reivindicaciones que se van ganando y la consecuencia en las prácticas de dirigentes y delegados generan un importante avance en la confianza de los trabajadores hacia la organización sindical. De esta forma, gradual y contradictoriamente se van quebrando tanto la hostilidad como la indiferencia hacia la organización sindical.

La recuperación de esta forma de militancia va de la mano de la explicación del agotamiento del modelo sindical que mencionábamos anteriormente, y que los trabajadores conciben como

ligado a los dirigentes *corruptos* y *ladrones*. Se reivindica una forma de militancia que nace de la *convicción* de la injusticia del orden impuesto por las patronales y no de la posibilidad de obtención de ciertos *beneficios*

²⁷ Con respecto a las caracterizaciones de los dirigentes de la Comisión de Acción Gremial acerca de la etapa por la que atraviesa el movimiento obrero ver: Soul, 2000; 2002 a; 2003 b; Rodríguez, 2002, 2003; el Folleto "Conversaciones con un militante", editado por la Comisión de Acción Gremial (septiembre 1999); números diversos de *La Hoja Mercantil* y los Boletines de Discusión (publicaciones internas de la CAG)

selectivos a partir de la relación con una organización de las dimensiones económicas de la AEC. Desde esta perspectiva, la tarea de la Comisión de Acción Gremial tiene una fuerte impronta que podríamos llamar *educativa*, hacia el conjunto de los delegados y hacia los trabajadores que se acercan a ella

Se trata de un proceso muy lento de reconstrucción de relaciones entre los trabajadores y la organización gremial, con una orientación de confrontación con las patronales. En este sentido se ve cuestionada también, la forma de relación entre la dirigencia sindical y la base del gremio. Como mencionamos, la prestación de servicios se había convertido en la forma predominante de relación entre los afiliados y la organización sindical. Al asumir las tareas de construcción gremial, se desplaza la percepción de la dirigencia como *gerencia* de la prestación de servicios ya que aparecen con más fuerza y vinculados directamente con el apoyo y contención de los trabajadores, los planteos tradicionales de defensa de los intereses de los trabajadores y confrontación con las patronales

Desde la conducción sindical se impulsa la organización gremial, pero ello no basta para que ésta se profundice o se extienda. El principal obstáculo no está dado, en este caso, por una conducción celosa de su poder, sino por unos trabajadores que han sido sistemáticamente individualizados por parte del capital y han asumido esa individualización como condición natural de la relación asalariada²⁸. Sumado a ello, las prácticas antisindicales de las patronales, que no vacilan en armar causas penales hacia los activistas o los delegados, profundizan el desaliento. Sin embargo, el crecimiento de la presencia cotidiana de la organización sindical en los lugares de trabajo a través de los delegados, es un indicador importante de la existencia de condiciones favorables a la organización gremial

Estas condiciones emergen de la experiencia de los trabajadores del sector mercantil desde mediados de los años 1990. En estos tiempos, comienza a desvanecerse la propaganda patronal acerca de *cómo cuidar el trabajo*. Después de diversas *oleadas racionalizadoras* en distintas cadenas también se relativizan los discursos patronales que más apelan a la subjetividad del trabajador. Las oleadas alcanzaron a trabajadores eficientes, *proactivos*, a quienes tenían puesta la camiseta de la empresa, lo que permite, al menos, plantear la inutilidad de la implicación y la necesidad de organización colectiva

La construcción de un espacio de discusión colectiva de esta experiencia y de construcción colectiva de estrategias resulta un factor fundamental para la ruptura de la individualización impuesta por las patronales. Ante la imposibilidad de realizar reuniones o asambleas en los lugares de trabajo, las asambleas semanales de delegados –del conjunto del gremio y por empresa– y las

²⁸ Constitutivos de esta individualización son los dispositivos de *horizontalización* a los que hacíamos mención. Esta forma de relación está tan introyectada por los trabajadores, que hasta sirve como forma de expresión de rebeldía e insubordinación, por ejemplo, en discusiones y grescas entre trabajadores y jerárquicos que siempre se interpelean individualmente y en términos personales

actividades de movilización por reivindicaciones mínimas constituyen ejes fundamentales de actividad. La existencia de demandas o malestares concretos en los lugares de trabajo, transmitidos por los delegados, permite ampliar la base del trabajo gremial y organizar a más trabajadores.

Para los activistas y delegados, el hecho de contar con una estructura sindical sólida que los protege –fundamentalmente en términos jurídicos, pero también a través de movilizaciones o denuncias– en caso de arbitrariedades de la patronal, resulta un elemento vital en el momento de propagandizar la organización gremial entre sus compañeros

Consideraciones finales

Como mostramos en el desarrollo de este trabajo la conformación de ambas conducciones sindicales, la relación de estas conducciones con las entidades nacionales, las estructuras que conducen y la experiencia de los trabajadores con ambas organizaciones hace, también, que un posicionamiento político principista de ambas conducciones en contra del proyecto económico y social hegemónico, se exprese y se materialice en diferentes estrategias políticas. Nos interesa destacar la necesidad de un análisis detenido que pueda dar cuenta de las particularidades en que se despliegan proyectos que, en un nivel analítico general, se definen como confrontadores.

Al comenzar este trabajo planteamos el problema del capital y de las políticas patronales como organizadores primarios. Las condiciones impuestas, tanto desde la organización de los procesos de trabajo como desde la *habilitación* o no de actividades gremiales en los lugares de trabajo condicionan con énfasis las características de las estrategias de construcción gremial. En el caso docente el Estado opera de manera análoga al capital, en tanto es quien organiza primordialmente el trabajo docente. El carácter formal de la subsunción del trabajo docente al capital, implica esta organización no es directa y transparente, como en el caso de los mercantiles, sino que se encuentra determinada por la triple mediación mencionada (profesional, organizacional e ideológica). Esto no obsta para que el Estado opere como el principal organizador del trabajo docente, simplemente plantea otras coordenadas para la discusión de su poder en tanto empleador.

En las condiciones concretas que hacen a la construcción de estrategias gremiales esta diferencia se expresa en varios elementos: en primer lugar, el sindicato docente encuentra condiciones para estructurar actividades que expresan la presencia de la organización sindical en los lugares de trabajo y, de esta manera, se posicionan de manera clara y visible, mientras que para los mercantiles eso es algo absolutamente impensable. No hay posibilidades de estructurar instancias de actividad gremial *institucionalizadas* al interior de los lugares de trabajo. Ellos

deben recurrir al diálogo sistemático de los delegados con sus compañeros con el fin de integrarlos a actividades gremiales. La presencia de la organización sindical en los lugares de trabajo es *constitutiva* de la confrontación con las patronales, y ella misma es una conquista gremial.

En segundo término, la actitud y las políticas de las patronales ante las organizaciones sindicales, situación del todo diferente en los dos sectores que estamos analizando, determinan aún en otro aspecto la construcción de estrategias gremiales. En y por las mismas condiciones el sindicato docente parte, para la construcción de una estrategia gremial democrática, de la interpelación a la *totalidad* del gremio, más allá de los niveles y los grados de participación y compromiso concretos. Los mercantiles, por el contrario, van ampliando su interpelación a los trabajadores en la medida en que se legitiman: primero hacia los delegados, después hacia el resto de los trabajadores.

Integrando los elementos contextuales que describimos en el apartado anterior, podemos establecer otras instancias de comparación entre las estrategias gremiales de ambas organizaciones sindicales.

En primer lugar, es diferente la historia y la experiencia de los gremios que construyen ambas estrategias organizativas. En el caso de AMSAFE la estructuración de esta estrategia cristaliza y se institucionaliza después de años de confrontación y movilización gremiales, justamente en un contexto en el que esta tradición se ve ante serios problemas (hegemonía menemista, sanción de las leyes que enmarcan la reforma educativa, etc.) Sin embargo, y aunque el ciclo de movilizaciones se cierra, el proyecto de la conducción sindical docente no puede dejar de ser parte de esa historia y de interpelar a la docencia rosarina para sostener, aún en un contexto difícil, los paros y movilizaciones impulsados por la CTA, la CTERA y la misma AMSAFE.

En el caso de la Asociación de Empleados de Comercio, la institucionalización y el desarrollo de esta estrategia no son producto de un particular período de movilización. Todo lo contrario, este proyecto emerge de un *núcleo* de acuerdo que marca la confluencia de un grupo de militantes y activistas combativos con una dirección sindical de importante tradición socialista. Este acuerdo explica tres aspectos del proyecto de organización gremial: la educación *antipatronal* de los trabajadores, la educación en la conformación de un espacio pluralista y democrático (la dirección de la Comisión de Acción Gremial está integrada por militantes provenientes de diversas tradiciones políticas las cuales pertenecen no sólo a la *izquierda*) y la independencia respecto de los partidos políticos y del Estado.

Se actualiza así, gran parte de la experiencia construida durante los años 1980 y los años 1990, pero también desde principios del siglo XX, en un marco en que las reivindicaciones actuales se inscriben en un horizonte común –en cuanto a su contenido– con las de aquel período. Efectivamente, la reivindicación

de la jornada de 8 horas, el descanso dominical y el aumento salarial, que han orientado la política de organización gremial durante el período analizado son tres de las reivindicaciones fundantes de la organización gremial²⁹

En segundo lugar, la renovación en la fuerza de trabajo, las nuevas formas de contratación, etc. significan un hiato en la experiencia del gremio mercantil. Son muy pocos los trabajadores que, aún participando activamente de las diferentes instancias de organización gremial, han vivido algún conflicto en su trabajo. En este sentido, la estrategia de organización gremial tiene como objetivo la *creación de condiciones* para la movilización y la confrontación. Por el contrario la experiencia de organización gremial de la docencia rosarina, sin sufrir despidos, se nutre de la movilización de los años 1980 y, aún en un nuevo contexto, solamente puede entenderse en continuidad con esa trayectoria.

Finalmente, en relación con la proyección nacional, en la AMSAFE tanto la tradición gremial como el proyecto de la CTERA en los años 1990 –de confrontar con paros y movilizaciones– contribuyen a explicar el que el posicionamiento también crítico por parte de la dirección sindical respecto del proyecto económico-social se tradujera desde el comienzo en la promoción de la organización y movilización gremiales en un contexto de apatía y desmovilización (aún a costa de cierta falta de control por parte de la dirección).

Entre tanto, las diferencias y la oposición de la AEC con las políticas patronales y estatales durante la primera mitad de la década de los años 1990 no se manifiesta sino a través de solicitudes, publicaciones y declaraciones periodísticas. Así, mientras la AEC mantiene, durante gran parte de la década de los años 1990, posiciones políticas diferentes a las hegemónicas (tanto en relación con las políticas económicas y sociales y con el derrotero seguido por la FAECyS) éstas no se traducen en la construcción de políticas de confrontación. Esto comienza a cambiar con la instalación de las grandes cadenas de supermercados, cuando la organización sindical se niega a firmar los convenios colectivos que proponían las empresas. Es un paso más en la confrontación, que no llega a hacerse público hasta que la dirección sindical asume la construcción de una estrategia gremial hacia el conjunto de los mercantiles.

Esta comparación de las estrategias organizativas de dos de las más numerosas organizaciones sindicales de la ciudad de Rosario *denota la importancia de la existencia de una política activa por parte de la dirección sindical en el desarrollo de la organización gremial*

Al mismo tiempo, la comparación nos permite dimensionar la relativa autonomía que revisten los posicionamientos político-ideológicos de las conducciones con respecto a las políticas de organización gremial y de las características que ellas asumen. Esto es

²⁹ A principios de siglo se unía a ellas la reivindicación del derecho a la *vida externa*

estratégico ya que, desde nuestro punto de vista, será solamente en y por el desarrollo de la experiencia organizativa y política de los trabajadores que se volverá posible la discusión de proyectos emancipadores

Remitiéndonos a lo planteado en apartados anteriores, es relevante el especial énfasis que ponen ambas organizaciones en disputar los criterios de verdad constitutivos de las relaciones que imponen las patronales y el Estado. Desde esta perspectiva nos interesa –como mencionamos– destacar la forma que la disputa ideológica –entendiendo ideología en términos de *concepción del mundo*– asume en cada organización³⁰. Consideramos que las prácticas gremiales pueden analizarse en términos de, al menos, tres dimensiones: la meramente gremial (reivindicaciones concretas), la política (la inscripción de esas reivindicaciones en una estrategia de construcción con objetivos más generales) y la ideológica (las posiciones y los principios que convalidan o cuestionan la concepción del mundo y las relaciones sociales dominantes).

En el caso de la Comisión de Acción Gremial de Empleados de Comercio, mencionamos cómo la discusión ideológica es una importante dimensión de las tareas de construcción. Ésta se centra principalmente en la discusión de la individualización que las relaciones de trabajo imponen a los trabajadores y a las relaciones que establecen entre ellos. Paso fundamental para el desarrollo de la organización colectiva, la ruptura de la individualización supone la comprensión de la totalidad de los trabajadores como un colectivo. Las prácticas en y por las cuáles se desarrolla tal comprensión están constituidas principalmente por la integración de los delegados y activistas a instancias de construcción colectiva (ya sea redactando los materiales gremiales, organizando reuniones con otros compañeros, etc.)

Otro aspecto de la discusión son las relaciones con las patronales, inscriptas en la matriz de la *individualización*. En este caso, el centro de la discusión empalma con la discusión con tradiciones de construcción gremial más vinculadas a la prestación de servicios sociales –con cierta raigambre en la AEC–, en las que el rol del delegado es el de mediar en las relaciones entre trabajadores, organización sindical y patronales para garantizar la prestación de determinados servicios (o excepciones o la atención de casos especiales) por parte de la organización. En este aspecto, el centro del debate es que los delegados comprendan que no son *uno* con la estabilidad laboral asegurada, *negociando* con la patronal; sino que son representantes de un colectivo

³⁰ En las discusiones acerca de la forma que asume el proceso de proletarianización del trabajo docente. Derber ha propuesto la diferenciación entre la proletarianización técnica –que se define con relación a los modos en que se ejecuta el trabajo– y la ideológica –que supone la pérdida del control sobre los fines del trabajo. Entre los docentes, a diferencia de los trabajadores industriales, la segunda forma sería predominante. La desensibilización y la cooptación ideológica serían respuestas de los trabajadores a este proceso (en Jiménez Jaén, 1991)

de trabajo cuya expresión asumen y, al mismo tiempo, son responsables por la conformación y la consolidación de dicho colectivo como un colectivo reivindicativo.

La discusión ideológica desarrollada en estos términos, parte de la problematización de las prácticas cotidianas de los delegados y sus compañeros. En las instancias colectivas de reflexión y balance de estas prácticas, la dirección de la Comisión de Acción Gremial tiende a poner de relieve el *carácter de clase* de las mismas, reinscribiéndolas en la dinámica de la construcción gremial y generando prácticas distintas a partir de formas organizativas que priorizan lo colectivo.

Las discusiones están orientadas por la actualización de los principios mencionados más arriba. Las implicancias de las prácticas cotidianas se analizan en función de la autonomía que ellas impliquen y de los principios que imponen las patronales. La construcción de reivindicaciones concretas se realiza en términos de discusión de los intereses de los trabajadores en tanto opuestos y antagónicos a los de las patronales. En este sentido se debaten, por ejemplo, la tendencia a la monetarización de las condiciones de trabajo (en el debate por el descanso dominical o por la jornada de 8 horas); la importancia de no confiar en las patronales (en la discusión sobre los métodos de disciplinamiento y acerca de las promesas de solución ante conflictos particulares), etc.

80

Entonces, podemos decir que la dimensión ideológica de las prácticas y experiencias cotidianas aparece constituyendo el debate general de los delegados y de la comisión de acción gremial. El problema –fundamental– de ‘ganarle la cabeza a los compañeros’ no se intenta resolver solamente mediante la discusión de principios, sino también mediante la generación de prácticas que, en lo cotidiano y en consecuencia con aquellos principios cuestionen la legitimidad de las imposiciones patronales.

La AMSAFE no solo promueve la confrontación con el Estado como empleador sino con su proyecto educativo, en línea con las políticas de CTERA. Como dijera Jorge Cardelli, actual Director de la Escuela de Formación Pedagógica y Sindical de la Federación, “*cada docente además de tener en su mochila las reivindicaciones salariales y de las condiciones de trabajo, debe tener allí algunas reivindicaciones sobre el programa educativo, sino no se puede pelear. No podemos tener en cada docente una idea política diferente acerca del sistema educativo*” (Cardelli; 1993).

También en este caso se trata de una respuesta a las políticas patronales. Quienes impulsan las reformas educativas declaran proponerse *profesionalizar* la actividad docente, pero entienden por ello capacitación y recuperación salarial –que nunca se realiza– sin poner en discusión el creciente control sobre el proceso de trabajo. De hecho, aumentan y se centralizan los mecanismos de evaluación del sistema educativo, las instancias de formación docentes y el control de la estructura curricular¹¹ (Gentili; 1998).

Esta reforma interpela fuertemente a los trabajadores en su saber y busca la identificación de éstos con una política educativa que significa mayor control sobre el proceso de trabajo, la fragmentación de los trabajadores y la precarización y flexibilización de su situación laboral. Es si se quiere mediante ese rodeo, y no vía un compromiso con el Estado (que continúa siendo formador y empleador de los docentes, pero ahora devaluado simbólicamente) que sectores de la docencia son ganados para las políticas de transformación educativa (esto es, las políticas de los gobiernos y los organismos financieros internacionales para el sector). Y es por ello que entre los docentes, como entre los mercantiles, organización gremial es también el desarrollo de una serie de actividades de formación mediante las que se discute el sentido político del discurso del empleador.

Sintetizando entonces, la comparación entre las estrategias de organización gremial de dos organizaciones sindicales que presentan un buen número de diferencias tanto desde la perspectiva de las proyecciones asumidas como desde las tradiciones ideológicas y organizativas en las que abrevan, nos permite complejizar y problematizar el abordaje del proceso por el que atraviesan las organizaciones sindicales durante los años 1990 y las diversas problemáticas que de él emergen. En este sentido, en ambos gremios se revela la importancia vital de una política de organización gremial *activa* por parte de las organizaciones sindicales. El núcleo de esas políticas es la inscripción de prácticas clásicas de organización gremial (la elección de delegados) en estrategias confrontadoras con las patronales y el Estado (en el caso docente). En este marco, la disputa ideológica por parte de las dirigencias sindicales adquiere una dimensión central en ambos casos, ya que es una condición para la organización gremial romper con los criterios de verdad individualizantes y eficientistas impuestos por ambas patronales.

81

¹¹ Para Apple (1987) era el control sobre la estructura curricular lo que proletarizaba el trabajo docente.

Bibliografía

ANDERSON, BENEDICT (1991), (ed. or 1983) *Comunidades Imaginadas*. México. Fondo de Cultura Económica.

ANDRADE DE OLIVEIRA, DALILA (2003) (org.), *Reformas educacionais na América latina e os trabalhadores docentes*, Auténtica, Belo Horizonte.

APPLE, MICHAEL (1987), (ed. or 1980). *Educación y Poder*, Barcelona: Paidós

BIRGIN, ALEJANDRA (1999), *El trabajo de enseñar: Entre la vocación y el mercado: las nuevas reglas de juego*, Buenos Aires, Editorial Troquel

BURAWOY, MICHAEL (1989) (ed. or 1979), *El consentimiento en la Producción*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CARDELLI, JORGE (1993), "Nuevo modelo económico, ideología y modelo pedagógico", conferencia dictada en el *Seminario Salud y Trabajo Docente* organizado por AMSAFE, Rosario

CASTAGNA, ALICIA y M. LIDIA WOELFLIN (1999). "Industria y Empleo en el Gran Rosario", *Ciudad y Región*. N° 3, Rosario.

82

CONTARTESE, DANIEL, MARCELO GÓMEZ y DANIEL RÚFOLO (2002). "Nuevas formas de organización empresaria, relaciones laborales y acción sindical en el sector comercio", en *Seminario de discusión de investigaciones: Sindicatos, empresarios y el mercado de trabajo*. Programa de Estudios Socio-económicos Internacionales/ IDES, 21 y 22 de noviembre de 2002, Buenos Aires

CORIAT, BENJAMÍN (1998), (ed. or 1991), *Pensar al revés*, México, Siglo XXI.

DEL ÁGUILA, RAFAEL (1996), "La participación política como generadora de educación cívica y gobernabilidad", en *Revista Iberoamericana de Educación* n° 12

ENGUITA, MARIANO (1991). "A ambigüidade da docência: entre e profissionalização e a proletarização", en *Teoria e Educação*, N° 4, Porto Alegre

FERNÁNDEZ, ARTURO (1998), *Crisis y decadencia del sindicalismo argentino. Sus causas sociales y políticas*, Buenos Aires, Editores de América Latina

GABINIZ, MARTÍN, JULIA SOUL y JULIÁN GINDIN (2002), "Sindicalismo docente en la Argentina de los '90", *Seminario de discusión de investigaciones: Sindicatos, empresarios y el mercado de trabajo*, Programa de Estudios Socio-económicos Internacionales/ IDES, 21 y 22 de noviembre de 2002, Buenos Aires

GENTILI, PABLO (1998), *Retórica de la desigualdad. Los fundamentos doctrinarios de la reforma educativa neoliberal*, Tesis Doctoral en Educación, Universidad de Buenos Aires

GINDIN, JULIÁN (2003), *Sindicalismo Docente. Democracia y participación gremial en el magisterio rosarino*, Tesis de licenciatura en Antropología, Universidad Nacional de Rosario.

GODIO, JULIO (2000), *Historia del movimiento obrero argentino 1870-2000*, Corregidor, Buenos Aires.

JIMÉNEZ JAÉN, MARTA (1991), "Os docentes e a racionalização do trabalho em educação: elementos para uma crítica da teoria da proletarização dos docentes", en *Teoria e Educação*, n° 4, Porto Alegre.

MARTÍNEZ BONAFE, JAUME (1998), *Trabajar en la escuela. Profesorado y reformas en el umbral del siglo XXI*, Miño y Dávila editores, Madrid

MARTÍNEZ, DEOLIDIA (2001), *Abriendo el presente de una modernidad inconclusa: treinta años de estudios del trabajo docente*, Latin American Studies Association, XXIII International Congress, Washington DC, septiembre 6-8.

MARTÍNEZ, DEOLIDIA, IRIS VALLES y JORGE KOHEN (1997), *Salud y Trabajo Docente. Tramas del malestar en la escuela*, Buenos Aires, Kapelusz.

MARX, KARL (1993), *El Capital*, México, Siglo XXI Editores.

MELGOZA VALDIVIA, JAVIER (1990), "Tras las huellas de la subjetividad obrera. Algunas reflexiones desde la sociología del trabajo", en *Sociología* N° 14, s/ref

83

MORDUCHOWICZ, ALEJANDRO (2002), "Carreras, incentivos y estructuras salariales docentes", en *Documentos de Trabajo* n° 23, Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.

MOREIRA HYPÓLITO, ÁLVARO (1991), "Processo de trabalho na escola: algumas categorias para análise", en *Teoria e Educação* N° 4, Porto Alegre.

MORENO SALAZAR, PEDRO y SILVIA TAMEZ GONZALEZ (2000), "Seguridad Social en América Latina", en E. de la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, FLACSO/FCE/UAM/El Colegio de México.

OFFE, CLAUS y HELMUT WIESENTHAL (1980), "Dos lógicas de la acción colectiva", en M. Zeitlin (ed.), *Political power and social theory*, Londres (traducido por Emilio Parrado para la carrera de Sociología de la U.B.A).

RAPOSO, ISABEL y LIDIA ROMERO (2001), "Actividades terciarias y nueva centralidad urbana: la reestructuración de la actividad comercial y sus efectos en la conformación del espacio urbano", en Woelflin Castagna y Raposo (comp.), *Reestructuración productiva, mercado laboral y desigualdades regionales en la Argentina*, Rosario, Universidad Nacional de Rosario Editora.

ROFMAN, ALEJANDRO (1997), *Convertibilidad y desocupación en la Argentina. Análisis de una relación inseparable*, Buenos Aires, CEUR

RODRIGUEZ, GLORIA (1985), *Evolución del Movimiento Gremial Mercantil Rosarino. Ensayo de periodización*, Seminario de Grado, Universidad Nacional de Rosario.

———— (2002), “Los constructores de estrategias sindicales. Activismo gremial y alternativas organizativas de trabajadores mercantiles en situación de conflicto”, en *II Jornadas de Antropología de la Cuenca del Plata*, Rosario, Fac. Humanidades y Artes (UNR)

SOUL, M. JULIA (2000). “Para eso está el sindicato. Aproximación antropológica a la construcción de estrategias gremiales”, *Ejercicio de Investigación Metodología or. Sociocultural*, Escuela de Antropología, Universidad Nacional de Rosario. Inédito

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

———— (2002b), *Los unos y los otros. La fractura que persiste. Privatización y reconversión productiva en la ex - SOMISA. actual Siderar*, tesis de licenciatura en Antropología, Universidad Nacional de Rosario

———— (2003b), “Alegrías y sinsabores de la recuperación de empresas. El caso del ex-hipermercado Tigre en Rosario”, en *Actas IX Jornadas Interescuelas / departamentos de Historia*, Córdoba

ZAPATA, FRANCISCO (1993), *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, El Colegio de México / Fideicomiso Historia de las Américas / Fondo de Cultura Económica, México

84

Cuadro 1
Personal permanente dependiente del Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe (1992-2000)

	1992	1994	1996	1998	2000
Ministerio de Educación	35,971	35,760	43,093	44,219	45,749

Fuente: Elaboración propia en base al Anuario Estadístico del Instituto Provincial de Estadísticas y Censos (2000)

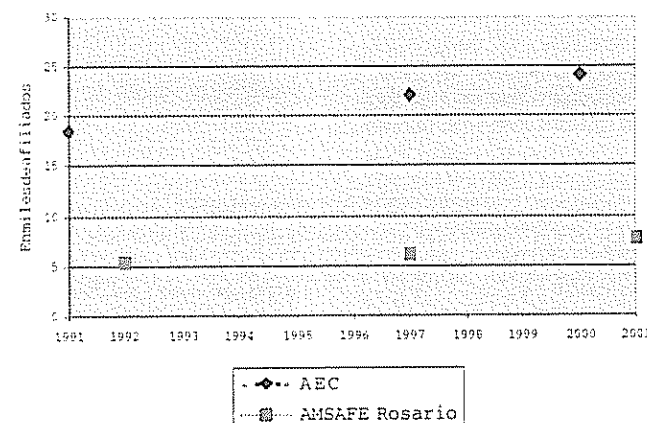
Cuadro 2
Afiliados a la AMSAFE y la AEC

Afiliados a AMSAFE				Afiliados y aportantes a AEC*			
AMSAFE	1992	1997	2001	AEC	1991	1997	2000
Rosario	5 287	6 199	7 629	afiliados	18 412	22 101	24 074
Total	20,491	25,796	29,399	aportantes	23,750	31,186	31,295

* En el caso mercantil existe un aporte, obligatorio por el convenio colectivo, constituido por un porcentaje del salario que define al trabajador como aportante. Otro aporte, de valor fijo y cuyo descuento depende del trámite de afiliación voluntario por parte del trabajador, define a los afiliados. La cantidad de aportantes es la cantidad de trabajadores en blanco y su relación con el número de afiliados permite estimar la tasa de afiliación

85

Gráfico 1
Evolución de la afiliación



Cuadro 3

Ingresos a la AMSAFE, la AMSAFE delegación Rosario y la AEC

	AMSAFE	AMSAFE (Rosario)	AEC
cuota sindical y aporte por convenio*	3 375 527	329 180	4 728 476
Otros	1 216 890	697 568	28 268 675
Total	4.592.417	1.026.748	32.997.151

Fuente: elaboración propia basada en los balances de ambos sindicatos y en información de la Secretaría de Hacienda de AMSAFE - Rosario. Nos referimos al último balance antes de la devaluación (2000-2001)

* En el caso mercantil, unificamos aquí las cuentas aportes por convenio (4 107 738,49) y cuotas sindicales (620 737,12). Lo hacemos ya que nos interesa destacar el peso diferencial que, en cada caso, tiene el aporte directo (voluntario o no) de los trabajadores

Descriptores

- (Rosario)
- (docentes)
- (mercantiles)
- (trabajo)
- (sindicalismo)

Key words

- (Rosario)
- (teachers)
- (commercial)
- (youth)
- (trade-union)

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo la comparación entre las estrategias de construcción gremial de dos organizaciones sindicales de la ciudad de Rosario: la Asociación de Empleados de Comercio (AEC) y la Asociación del Magisterio de Santa Fe (AMSAFE). Las mismas desarrollan una política más bien clásica de organización gremial, en un contexto en general adverso para la acción gremial.

Al mismo tiempo, las estrategias de ambas organizaciones presentan diferencias importantes que serán analizadas a partir de la consideración de que la determinación principal para la construcción de estrategias gremiales está constituida por las políticas que las patronales despliegan en los lugares de trabajo, que imponen límites y posibilidades al desarrollo de la organización gremial de los trabajadores. En este sentido, ambas experiencias se desarrollan en contextos sumamente diferentes.

En el proceso de comparación emergen otros elementos explicativos de una y otra estrategias que serán analizados a través de las siguientes dimensiones contextuales: primero la experiencia histórica de la relación entre los trabajadores y la organización sindical; en segundo lugar, el proceso de transformaciones estructurales que se despliega en la región y la forma en que éste se manifiesta en cada uno de los sectores analizados. La tercera dimensión contextual está constituida por los alineamientos político-sindicales en el nivel nacional de los sindicatos abordados y de sus organizaciones de segundo y tercer grado.

Mediante la comparación de ambas estrategias organizativas intentamos avanzar en la reflexión acerca de los procesos protagonizados por direcciones sindicales que estructuran proyectos confrontadores durante la década de los '90, período también conocido como el de la 'crisis del sindicalismo'. Los casos analizados denotan la importancia de la existencia de una política activa por parte de la dirección sindical para la organización gremial.

Abstract

The goal of this paper is to establish a comparison between the strategies to organize workers developed by two trade-unions from Rosario city: the Asociación de Empleados de Comercio (AEC) (retail workers) and the Asociación del Magisterio de Santa Fe (AMSAFE) (teachers). They develop a classical unionist policy, in a general context negative for trade-unionism.

At the same time, their strategies present important differences. The main determinant factor of these differences are the policies developed by employers at the shop floor. Their policies impose limits and open possibilities to workers organization. This both experiences develop in very different contexts.

During the comparison process, other explanatory factors are introduced. Three contextual dimensions are analysed: first, the historical relationship between workers and their trade-union; second the process of structural transformations and the particular way that it assumes in the region and in the areas we analyze and third the national-political and trade-unionist alliances.

Through the comparison between both organizational strategies, we reach some conclusions about the developed by trade-unions leaders who try to structure confrontational projects at the '90's decade, period known as "trade-unionism crisis". Cases analyzed in this paper, denote how important workers organization is the development of an active policy by trade-union leaders.