

REPRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD SINDICAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE PARANÁ Y SANTA FE

Union Representation and Representativeness in the Building Trade Sector in Santa Fe and Paraná Areas

Graciela Mingo

INes Conicet-Universidad Nacional de Entre Ríos
gmingo@fceco.uner.edu.ar

Elisa Sarrot

Facultad de Ciencias Económicas- Universidad Nacional de Entre Ríos
elisarrot@yahoo.com.ar

Recibido: 22/04/2020

Aceptado: 24/06/2020

Resumen

Este artículo recupera hallazgos en lo que hemos llamado representatividad difusa de los sindicatos a nivel de base, a partir la percepción de los propios trabajadores (Mingo, Sarrot y ots. 2012; 2014).

La discusión actual acerca del lugar de los gremios abarca concepciones encontradas: algunas avalan este desdibujamiento, haciendo hincapié en la devaluación de su representatividad, y otras describen su fortalecimiento luego del declive de los 90' y la crisis del 2001, lo cual se palpa más a nivel estructural. En este contexto exponemos avances investigativos acerca de la cuestión sindical desde la mirada de los trabajadores del sector de la construcción, en las ciudades de Paraná y Santa Fe, en los últimos años del Siglo XXI. Para ello nos centramos en los conceptos de *representación* y *representatividad* sindical, desde una

perspectiva metodológica cualitativa, con el objetivo de efectuar un aporte de carácter exploratorio al estudio de la articulación entre trabajadores y gremios de la construcción en un área geográfica de vacancia en este tipo de indagaciones.

Palabras clave: Trabajadores de la construcción – Sindicato – Representación – Representatividad

Summary

This paper retrieves findings in what we have called blurring of union representation at the grassroots level, based on the perception of the workers themselves (Mingo, Sarrot y ots. 2012; 2014). The current discussion about the place of the guilds encompasses found conceptions; some support this blurring, emphasizing the devaluation of its representativeness, and others describe its strengthening after the decline of the 1990s and the crisis of 2001, which is felt more structurally. In this context we present investigative advances on the trade union issue from the perspective of construction workers in the cities of Paraná and Santa Fe in the last years of the 21st century. For this, we focus on the concepts of representation and union representation, from a qualitative methodological perspective, with the objective of making an exploratory contribution to the study of the articulation between workers and construction guilds in a geographical area of vacancy of this type of inquiries.

Keywords: Construction workers - union question - Representation – Representation

DESDE DÓNDE PARTIMOS. INTRODUCCIÓN

En el marco de una investigación concluida (2012) y otra en curso (Mingo, Sarrot y osts., 2014) trabajamos algunos emergentes de entrevistas con los trabajadores de la construcción, entre ellos los referidos al lugar que tiene, y a la imagen que representa la Unión Obrera de la Construcción Argentina (en adelante UOCRA), para sus delegados y para los propios obreros. Este estudio constituye un análisis de carácter exploratorio cuyo objetivo central es aportar al conocimiento del vínculo entre trabajadores y sindicatos de la construcción en las ciudades de Paraná (Pcia Entre Ríos) y Santa Fe (Pcia Santa Fe), zonas que presentan vacancia en este tipo de estudios. En la progresión de esta exposición se sintetizan los avances y dificultades de una investigación concluida y los posibles conceptos descriptivos de este complejo objeto.

Por el rol decisivo que ha tenido el sindicalismo en las pujas políticas de nuestro país, partimos considerando que los sindicalistas y los delegados gremiales, han sido actores relevantes en el ámbito laboral. En este sentido hallamos importante el tratamiento de las percepciones que tienen los obreros al respecto. Además tenemos presente la relevancia que el legítimo sindicato de la construcción tiene en el marco de las luchas a nivel de la Confederación General del Trabajo (CGT) en defensa de sus trabajadores; se trata de una organización socio-laboral de peso (Godio, 2009) sobre todo cuando se realizan negociaciones salariales. Así también, tenemos en cuenta las disidencias que su accionar ha conllevado, que han provocado la emergencia de oposiciones decididas; éste es el caso del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción (en adelante SITRAIC).

Es preciso aclarar que, a pesar de múltiples intentos para llegar al sindicato UOCRA en sus sedes de Paraná y Santa Fe, a fin de conocer más de cerca el vínculo entre ellos y los trabajadores, se nos negó de manera prolongada la posibilidad de producir dichos encuentros. Por tal razón estamos mostrando la cuestión sindical unilateralmente, desde las voces y expresiones de trabajadores de las obras de construcción, a las que se suman las de algunos delegados y empresarios ligados al sector; también apelamos a material documental registrado sobre la dinámica sindical, a través de los medios de comunicación escritos. Asimismo, y como parte de este análisis, nos dimos la tarea de describir la emergencia del SITRAIC en este contexto.

Entonces, para referirnos a la cuestión sindical, creemos interesante incluir en este artículo, en primer lugar, una síntesis de los diferentes momentos políticos-económicos atravesados por Argentina desde los años 90'; en segundo lugar, las exploraciones conceptuales realizadas, para luego, en tercer lugar, analizar a partir de ellos los hallazgos parciales referidos a la visión del sindicato desde la óptica de los trabajadores, y la génesis y caracterización de la UOCRA y del SITRAIC a partir de material documental.

LAS MARCAS DE LOS 90 Y LA POSCONVERTIBILIDAD

Refiriéndonos a la cuestión sindical general a nivel país, se hace necesario repasar las profundas transformaciones registradas en el plano social y económico provocadas por las políticas neoliberales en los 90 en la Argentina.

En el plano monetario se estableció la paridad cambiaria peso-dólar, a lo que se sumaron reformas estructurales orientadas a la apertura económica, la privatización de empresas públicas y la desregulación del mercado (Felder, 2007) Este proceso tuvo su correlato en el plano laboral con la flexibilización laboral, desguarneciendo algunos de los derechos de los trabajadores.

En el plano económico con la convertibilidad¹ se enunciaba que el mercado iba a producir "un efecto derrame"² sobre la realidad social y económica de nuestro país, pero los síntomas y el comportamiento de las variables económicas mostraron su reverso con más desempleo y aumento de la pobreza. La distribución del ingreso tuvo brechas de desigualdad más profundas, que se continuaron profundizando en los primeros años del nuevo milenio, modificando la base social del mercado laboral y, por ende, fragmentando y achicando los puestos de trabajo que trasunto en la reducción de las bases de sustentación de los sindicatos y gremios. Esta situación afectó sus vínculos con el gobierno y con el sistema político en general. Este proceso tuvo su correlato en el plano laboral con la flexibilización laboral, desguarneciendo algunos de los derechos de los trabajadores.

La inestabilidad del mercado laboral, el incremento de la desocupación, la precarización de las relaciones laborales y el marco de flexibilización laboral, llevaron a que los sindicatos –en general - fueran perdiendo afiliados, poder y capacidad de convocatoria. Fue un período en donde las reglas del mercado cambiaron, se impusieron nuevos mecanismos de subcontratación, tercerización y empleo temporario (Natason, 2010). Con ello se fue observando el consecuente debilitamiento de la voluntad de reclamo por parte de los trabajadores, y la individualización de los acuerdos salariales por empresa. Citamos en esta dirección a Palomino (2015) cuando afirma que:

"Estas tendencias (neoliberales) provocaron la disminución de la afiliación sindical y los recursos derivados de ésta, afectando la capacidad de los sindicatos para reorientar sus estrategias en el nuevo contexto. El modelo de inserción laboral a partir de los cambios políticos y económicos de Argentina fue acompañado por

¹ En abril de 1991 se dictó la ley de convertibilidad, que en el plano monetario igualaba la moneda 1 dólar 1 pesos.

² Los efectos del llamado "derrame económico", postulaba redistribuir el ingreso a favor de los grupos sociales con mayor propensión al ahorro, esto es, los sectores de mayores ingresos sobre la base de su capacidad de ahorrar e invertir, y, consecuentemente aumentar el ingreso nacional y generar mayor empleo.

el desarrollo del sindicalismo con un empleo asalariado estable, articulado con servicios de salud, previsión, indemnización por despido y otros."(p. 122).

De este modo, el mercado de trabajo se desestructuró, el contexto estuvo signado por altas tasas de desocupación y precarización laboral, disminuyendo la participación de la fuerza social y política de los sindicatos, junto a la merma de la conflictividad laboral. No obstante lo cual el crecimiento económico después de la crisis del 2001, conocido como el período de la posconvertibilidad³, logró fortalecer la base de sustentación de muchos de ellos. Precisamente por la reactivación económica, la UOCRA en particular fue ensanchando su base dada la reactivación tanto en la obra pública como privada (Mingo, Sarrot y ots., 2014). Este cambio en la relación de fuerzas se vio reflejado con el transcurrir de los años en las mesas de negociaciones paritarias, en las movilizaciones de apoyo al gobierno y en el acompañamiento del Secretario General de la UOCRA a la Presidenta Fernández de Kirchner, documentado en la reunión del G-20 en el año 2011. Primó para este sindicato la instancia del vínculo político –sindical, fundamentalmente por la afinidad partidaria.

Dicho en otros términos, la reactivación económica a partir de la cual se expandieron actividades como el transporte, la producción de alimentos, la industria extractiva del petróleo y la construcción, permitió a los representantes sindicales un nuevo liderazgo. En el caso de la construcción se logró un posicionamiento diferente en el nuevo escenario político y social, que se consolidó fundamentalmente en el primer mandato de la presidenta Fernández de Kirchner (2011-2015). En ese contexto, y en función de sostener los niveles de empleo, la agenda pública priorizó la generación de políticas públicas contracíclicas, reflejadas tanto con proyectos de obra pública en diferentes puntos del país, como en planes de viviendas.

CAMINOS CONCEPTUALES. SOBRE REPRESENTACIÓN, REPRESENTATIVIDAD, Y OTRAS CATEGORÍAS RELACIONADAS

A los fines de trabajar el accionar de representantes sindicales no hay homogeneidad de criterios; éstos difieren sustancialmente por rama de actividad y por tamaño (Trajtemberg y otros, 2013). Según el autor aparece resignificada la presencia del sindicato como actor central en las relaciones laborales, fruto de la reactivación económica en la post convertibilidad. Más allá de esta apreciación, la investigación de Drolas (2003) resultó muy útil para conceptualizar con mayor rigor el papel del sindicato en Argentina, ya que esta autora establece una diferencia conceptual más profunda entre las categorías representación y representatividad sindical. Asimismo

³ El modelo Posconvertibilidad se configuró a partir de la devaluación del peso, la aplicación de retenciones a la exportación, la pesificación asimétrica de deuda privada, el default y el congelamiento de tarifas.

busca sus tensiones y articulaciones, para finalmente preguntarse sobre las nuevas maneras de ser del sindicato frente a la crisis y las consecuentes reconfiguraciones del mercado de trabajo en este nuevo milenio.

REPRESENTACIÓN

Partiendo del análisis de Drolas (2003) la representación es sostenida, en los sujetos involucrados, como algo dado históricamente en la conformación sindical.

Un dato para destacar es que la Argentina tuvo y con menores valores conversa una considerable proporción de asalariados con representación sindical, cuestión que la posiciona "en un lugar de privilegio" y distante de otros países de América latina (Trajtemberg, D, Senén González, C, 2013). El marco adecuado lo dieron las acciones del estado y las propias organizaciones, dirigidas a dar sustento a las estrategias de actuación, o a promover la articulación orgánica y constitutiva de las entidades gremiales. La evidencia está plasmada en la normativa, a través de la Ley de Asociaciones Gremiales de Argentina, N°. 23.551 (y los anteriores decretos -23.852/45- y leyes -14.455; 20.615; 22.115- a los que esta reforma incorpora). La ley expresa en sus articulados que en los grupos laborales y ramas de actividad, la representación se da automáticamente, pues recae:

"[...] sobre el sindicato al cual la autoridad del trabajo otorgó personería gremial por contar con el mayor número de afiliados (en sus nóminas debe haber inscriptos nunca menos del 20% de los trabajadores que intenta representar). Esto hace muy difícil la posibilidad de que otro sindicato "simplemente inscripto" o con personería jurídica le dispute ese derecho a la representación colectiva [...]" (Drolas, 2003: 5)

Precisamente García (2009), en un análisis comparativo entre la legislación uruguaya y argentina en la materia, expresa que en nuestro país persiste un fuerte intervencionismo estatal y a su vez se le da preeminencia a la idea de fortificar "al sindicato "único", que es el que obtiene el reconocimiento del Estado. Esto último acorde a la legislación, donde la representación queda implícita en el otorgamiento de la personería gremial a una sola organización dentro de la rama de actividad.

De allí que la personería gremial es la condición necesaria para ser una institución de representación colectiva en los lugares de trabajo, para negociar, acordar y luego firmar los convenios colectivos. Es la autoridad en el accionar de los mecanismos de composición de conflictos, monopoliza muchas veces el derecho a huelga, etc.

El sindicato con personería jurídica otorgada primigeniamente en Argentina para los trabajadores de la construcción, es UOCRA. Aunque ahora ha surgido una segunda agrupación gremial denominada SITRAIC, que ha comenzado a actuar en esta industria. Sin personería gremial, forma parte del Partido Obrero con una concepción más combativa y un trabajo de base presente en algunas de las obras. Esta agrupación, por la propia fluctuación y tensiones inherentes al mundo del trabajo,

ha logrado tener representantes que pregonan un accionar menos burocratizado, lo que ha llevado a confrontaciones y puja de intereses en las propias relaciones entre ambos sindicatos.

En esta línea de análisis, la representación que construyen acerca de UOCRA los sujetos de nuestra investigación estaría, siguiendo a Drolas (2003), **históricamente dada**, en el marco de las prerrogativas que le otorga su personería gremial, asignada por la autoridad del trabajo como interlocutor primordial en las negociaciones salariales, y al mismo tiempo está centrada en el cumplimiento de los principios sindicales emanados de los convenios de la OIT. (García, 2012; Tribuzio, 2012)

Sin embargo, y acorde a nuestros hallazgos empíricos, esta representación, anclada básicamente por el reconocimiento estatal de la personería jurídica, parece ser una automaticidad que deja al margen a otros actores del mundo del trabajo, pues como dice Gallart (2007), se ha visto trastocada en la propia dinámica del mercado laboral en donde las relaciones contractuales luego de la flexibilidad laboral, no siempre apuntaron a un trabajo formal. Así, la desafiliación por la propia condición laboral fue intensificando modalidades precarias de contratación, heterogeneidad en el empleo, temporalidad, entre algunos otros de los rasgos propios de la informalidad laboral.

Este nuevo escenario configura disímiles situaciones que conviven en las obras en construcción que encaran las empresas. Por ende, resulta una representación incompleta que excluye a los trabajadores que no están formalizados. Deja de ser "inclusiva", pues no tiene capacidad de expresar a todos los actores reflejando los cambios sociales en la evolución histórica (Carrieri, 1995).

En dicho contexto no redundaría necesariamente la representación en una misma dinámica dialógica de transmisión de deseos y de agregación de intereses, ni en la construcción de redes y lazos solidarios, ni en la inspiración de mutua confianza entre los que ejercen la representación y los representados. (Drolas, 2003:5-6) y se agrega las diferencias de los marcos institucionales y las modalidades laborales de cada sector. Entonces a pesar de la representación, podría estar ausente la representatividad, fundamentalmente de la conducción, en cada jurisdicción y en los espacios heterogéneos que los obreros comparten en su jornada de trabajo y el tipo de obra que realizan.

Los discursos de la mayoría de los trabajadores entrevistados, casi todos en blanco y afiliados a UOCRA, no connotan una identidad de colectivo. Sí se advierte que la afiliación puede estar ligada a la posibilidad de acceder a algunos servicios, como la obra social. Se trata de una oportunidad, sin que esto se traduzca en la membrecía efectiva de los trabajadores. Es decir no resulta una identidad entendida como "identificación", esto es dinámica, históricamente variable que no se puede establecer a priori, ni ser idéntica a sí misma a lo largo del tiempo (Battistini, 2005). La percepción transmitida es la de un sindicato lejano, no inclusivo, que deja de lado muchas de las demandas precisas de sus trabajadores; comprende un proceso por

el cual, a la vez que la organización busca diferenciarse de un "otro", no procura establecer un nexo común de pertenencia con sus bases (Dubar, 2000).

En este sentido, el sindicato sólo interviene para garantizar cuestiones relevantes y generales, y lo hace de manera muy puntual en temas de la vida laboral y cotidiana de los afiliados.

La representación dada implica que los empleadores reconocen al sindicato con personería gremial como interlocutor en la negociación del convenio colectivo de trabajo y fija por ende los montos salariales. Así, los sujetos representados aparecen sujetos a esa representación en la medida en que su actuación colectiva debe darse en concordancia con el marco legal establecido; que sus acciones individuales no están reconocidas por las autoridades ni dentro ni fuera de los lugares de trabajo y en tanto que sólo el sindicato -con reconocimiento gremial- está capacitado y tiene permiso lógico de poner en marcha acciones y medidas de resolución de conflictos y de negociación. El trabajador no tiene reconocimiento externo individual en el ámbito del derecho colectivo del trabajo más que a través de aquél, volviéndose de alguna manera, pasivo frente a la figura totalizadora que simboliza el sindicato legalmente autorizado a poner en marcha el proceso de *sustitución del todo por la parte*. (Drolas, 2003: 6-7)

Esta figura de sustitución del todo por la parte viene muy bien para analizar la distancia existente entre los obreros con la identidad del colectivo sindical de los discursos de nuestros entrevistados encontrando que luego exponemos, y despierta la pregunta: ¿El todo UOCRA se ha cristalizado por ley, como realidad histórica dada, al punto de olvidar o dejar en el camino algunas de las *partes* necesarias que la ley le adjudica representar?

REPRESENTATIVIDAD. IDENTIDAD.

Cobra sentido, por lo que venimos analizando, la distinción entre representación y representatividad que hace Drolas (2003), y que está en correspondencia con expresiones extraídas de las entrevistas realizadas a dirigentes sindicales, delegados y trabajadores. Al respecto dice:

[...] Para los primeros, la representación aparece como puro futuro dado y su tratamiento no responde a una cuestión problemática. La experiencia de los delegados es diferente. Conscientes de las necesidades y urgencias de sus compañeros inmediatos de trabajo, sus esfuerzos se dirigen a darle un contenido a ese futuro para que deje de ser únicamente un accidente azaroso, otorgándole, con sus prácticas cotidianas, un devenir, construyendo representatividad. (Drolas, 2003,6).

Aparece aquí la necesidad de una bisagra entre la representación históricamente dada y la representatividad, es decir, entre el todo y las partes, entre el aparato burocrático sindical y las necesidades y urgencias del trabajo cotidiano que subsumen a los obreros. Esa bisagra es, o al menos deberíamos esperar que sea, la figura del

delegado sindical en quien se depositan las demandas.

Recapitulando entonces, el sistema a través de la norma o marco legal, otorga una personería gremial a UOCRA, creada en 1944 dentro de la CGT, lo cual marca un recorrido histórico notable y de acuerdo a lo establecido por la ley de asociaciones sindicales pone de manifiesto las relaciones de representación. Por ello la institucionalidad laboral vigente establece que es la autoridad competente quien puede ejercer la representación de un determinado sector de trabajadores o profesionales. Dicha pauta intenta prevenir cuestionamientos o conflictos en las relaciones a futuro, y a su vez establece las formas de resolverlos si es que surgen. Lo que no hace la norma, ni se le puede pedir a ella, es construir dinámicas, activadas colectivamente, para mantener la relación y reproducirla de manera legítima, brindando un devenir acorde a las demandas de los trabajadores. De allí que ese poder instituido y conferido legalmente se va distanciando de sus propias bases, pero a su vez los vincula al colectivo de trabajadores al sujetarlos a través de algunos mecanismos, como lo son la provisión de la obra social y la negociación de las paritarias.

La puesta en tensión entre representación y representatividad se revela aún más cuando las estructuras laborales se asientan en la precariedad y tienen rasgos inherentes a la flexibilidad laboral. Siguiendo a Paugam (2000), hay insatisfacciones en el trabajo que están siempre muy presentes entre los trabajadores, derivándose de algunas de ellas ciertas discordancias entre las capacidades de los individuos, sus condiciones objetivas de trabajo y quienes los representan.

Nos encontramos entonces, por un lado, con la existencia de un grupo laboral que, susceptible de devenir en un colectivo, se encuentra en situación de delegar facultades en un otro que enmarca la relación colectiva, para el logro de ciertos objetivos que deben hacerse oír dentro de una estructura más general de reglas e instituciones. Y, por el otro, con la forma en que se manifiestan los mecanismos de "absorción" y homogeneización de intereses y/o proyectos en juego por parte de los representantes, que siguen marcando una disociación con ese colectivo. (Drolas, 2003:7)

Así como a la representación la otorga el Estado mediante la norma y como plantea Baylos (blog 2009) está también ligado a la filiación sindical, y la representatividad es concebida en cambio como una capacidad (Drolas, 2003) de los sujetos inmersos en la relación laboral. Visto de esta manera, los representados se encarnarán en la figura bisagra del delegado sindical, exigiendo de él la recuperación de su razón de ser, pidiéndole que sea capaz de recepcionar las demandas de la realidad laboral cotidiana donde intervienen los sujetos representados, y también exigiéndole que medie en las tensiones con los empresarios. Si esta capacidad se concreta, podrá legitimarse la letra de ley al interior de las relaciones entre representantes y representados.

Vamos afirmando entonces que lo colectivo no se impone solamente desde la letra de la ley, naturalizando que con ello se dará naturalmente una representación, sino

que lo colectivo se construye a partir de individualidades heterogéneas que tienen puntos posibles de homogeneizar. Así, los intereses y demandas diversas pueden ser atendidos mediante la construcción conjunta de estrategias.

El delegado sindical, que es elegido dentro de la obra de acuerdo a legislación vigente por estar en contacto con la realidad y los otros trabajadores, podría tener la capacidad de jerarquizar intereses y homogeneizarlos, actuando de gozne o de bisagra entre representados/representantes.

La identidad sindical, que es rígida por el propio mandato de ley, está avalada por el reconocimiento externo de la norma, pero no siempre incorpora otra forma de construcción socio-política en su interior, en la dialéctica: reconocimiento desde fuera (representación asignada), y construcción dinámica de la identidad desde dentro (representatividad).

Al papel central de la identidad en los colectivos, lo veníamos viendo a través de autores como La Serna (2010), De la Garza (2001) León y Zemelman (1997), quienes también conectan identidad y memoria. Como así también ven a la identidad como bisagra que conecta norma con subjetividad no individual sino colectiva.

La legitimidad institucional hace del sindicato un sujeto de derecho colectivo con reconocimiento externo y enunciación explícita de la finalidad que debe cumplir: resguardar los intereses del sector que representa (legitimidad externa). En cambio la identidad (legitimidad interna), entendida como decíamos anteriormente como un proceso dinámico, supone una historicidad mucho más completa, pues abarca una construcción cotidiana dada por el contacto, la relación diaria, las batallas y reivindicaciones conseguidas que acrecientan a ese colectivo, forjando la memoria colectiva, la imagen de un grupo social unificado por un nombre y por su cohesión (Drolas, 2003). En este sentido las formas identitarias son a la vez simultáneas y colectivas, por ello la tensión entre los trabajadores y quienes los representan.

Dadas las mutaciones en la organización del trabajo que se han sostenido en los últimos tiempos, es posible afirmar que la noción de identidad ha entrado en crisis (Dubar, 2000). Adquiere una forma siempre provisoria e imprevisible enmarcada en las sucesivas contradicciones materiales y simbólicas dentro de un campo de interacción relativamente acotado en un momento dado (Vázquez, 2002, cit. en Drolas, 2003). Para la autora, en la construcción de identidad, el grupo define sus propios intereses, y vuelve a éstos susceptibles de ser aglutinados frente a otro u otros. (Drolas, 2003) La idea de los otros conlleva la consolidación de un nosotros, porque permite conocer lo que no se es, desde lo que se es.

Podríamos ir hipotetizando entonces, vinculando teoría y empiria, que UOCRA detenta representación como está previsto en la ley, pero no ejerce representatividad.

Para finalizar este recorrido conceptual, consideramos que a la UOCRA se le está haciendo dificultoso reacomodarse en los nuevos contextos, y persiste en estructuras cristalizadas y verticalistas, incluso nuestros entrevistados así lo perciben y lo expresan. Hasta el momento podemos deducir que la UOCRA parece reducirse, desde

la mirada de los trabajadores, a una Secretaría y otras dependencias administrativas que tienen un domicilio; se la posiciona a nivel macro, poco alcanzable, pero efectiva como estructura burocrática. El vaso comunicante de la delegación sindical se percibe débil, y en ocasiones inexistente, o surge de la elección formal que realiza.

En uno de los intentos de contacto con representantes gremiales, un coordinador nos decía que antes de responder las preguntas que le hacíamos como investigadores, se comunicaría con el Secretario General para consultar si debía responder él (el coordinador) o deseaba responder el Secretario. Esta situación fue indicio de que la verticalidad de la estructura no es solo una percepción de los trabajadores, sino que existe en los cuadros medios de la estructura sindical, y tanto los hechos como los mensajes son contundentes.

Al mismo tiempo de la distancia manifiesta en la relación obreros - sindicato, los medios de prensa muestran a una UOCRA embanderada saliendo a las calles en manifestaciones públicas, y también manchada con sangre en disturbios y agresiones de patotas abismalmente divididas. En las localidades abordadas desde nuestra investigación, esa presencia pública es más potente en Santa Fe. En Paraná está prácticamente ausente, a excepción de algún evento aislado de corte de calles, con poca gente involucrada. La bandera de UOCRA flamea en algunas grandes obras, no en todas, a la manera de estandarte que finge una presencia ¿una representatividad? que en la realidad parece ser, y a duras penas, mera representación.

SUPUESTOS PREVIOS

El contenido de los discursos de los trabajadores de algunas obras de construcción en ambas ciudades cuando refieren a la conducción sindical, devela un imaginario negativo respecto del gremio.

Sumado a ello, en el avance de nuestra propia investigación constatamos que los representantes sindicales tienen cierta reticencia a recibir a los investigadores, lo cual podría interpretarse como indicio del enquistamiento burocrático del sector sindical, que conlleva un proceso de toma de decisiones que se definen de manera cerrada.

En las voces de los trabajadores, se reconocen diferentes posiciones y opiniones respecto al sindicato UOCRA, en su mayoría relacionadas con experiencias personales y percepciones derivadas de ellas (Mingo, Sarrot y otros, 2014). A continuación sistematizamos dichos discursos según sus actitudes en cuatro grupos diferentes, a partir de las señales halladas en sus respuestas:

Falta de legitimidad del sindicato y desconfianza hacia él

Encontramos en las respuestas una visión de la conducción sindical predominantemente asociada a la idea de salvarse ellos, postura individualista que no da cuenta de un pensamiento y compromiso colectivo.

A nivel discursivo la conducción del gremio expresa como principio básico apostar

a la lucha por la justicia social; pero en realidad los testimonios dan cuenta de que, muchas veces, sus actividades han estado más centradas en la negociación de los convenios colectivos de trabajo o de servicios, que en responder a los conflictos cotidianos que protagonizan los trabajadores en cada lugar de trabajo.

“Yo te digo, a mí el sindicato nunca me ha dado nada. Primero, nunca le he pedido nada y no he tenido ningún problema como para... vos vas y reclamás, ayúdame en esto, ayúdame en aquello... no ha sido necesario pero no es muy buena la opinión que se tiene sobre la obra social (...) El rumor que se corre todo el tiempo, de toda la vida, esto que se vende con el tema de la patronal, como que lo compran para que la patronal no tenga ninguna clase de problema pero, no es de ahora, ni lo inventé yo. Toda la vida fue eso, toda la vida”. (Entrevista a trabajador en obra)

Otro trabajador expresa:

“(...) para mí no existe (el sindicato), yo veo el contacto con la gente de las obras, de las empresas. Van y arengan, y del otro lado hablan otra cosa.

Con el sindicato yo no tengo relación. (...) Lo que pasa es que el sindicato no existe. Para nada existe. (...) Lo que pasa es que ellos están cuando necesitan de uno, y cuando uno necesita, se borran. Por ejemplo, usted cruza acá el túnel, tiene Santa Fe, Rosario y todo eso y están súper bien, y acá en Paraná no.... Pasa que por ahí tiran unos pesos y se olvidan; porque es la realidad.”

Diálogo entre Investigador y encargado de obra.

I: ¿Y en qué cosas necesitarían el gremio?, ¿en qué cosas le parece que podría aportar?
O: Y, por lo menos gente que no sea mala. O sea, que no coimee, porque ellos coimean, así es.(...) Y, el gremio si andaría bien, el trabajador ni necesita recurrir al gremio. No necesitaría, digamos mucho.

I: ¿Y el tema de la capacitación? ¿En eso anda el gremio? O: Y no, ahora no se ve nada de todo eso. Habían arrancado bien, esta gente había arrancado bien pero ahora ya han desaparecido. (Entrevista a encargado de obra)

El gremio o sindicato como espacio de conflicto

En este grupo de respuestas, en general, aparece entre líneas la representación de lo político desde una visión negativa, asociada con la corrupción, en donde el gremio encarna esa postura. En este sentido hay opiniones que plantean que existe una suerte de clientelismo político pues sólo quienes son parte activa del gremio pueden o llegan a tener garantizada la defensa de sus derechos y una cierta protección. Un trabajador dice al respecto:

“El sindicato acompaña a aquellos que van ahí a tomar mate y a charlar con ellos. Para los

otros olvídate. Si yo voy en este momento y digo que no tengo laburo, mira las empresas no están tomando, te dicen espera." (Entrevista a trabajador en obra)

Se percibe el desencanto, la deslegitimación y el descreimiento en la posibilidad de cambio, y la convicción de que el reclamo termina en enfrentamientos violentos. Este testimonio lo trasunta claramente:

"Opinión sobre el sindicato? No, ninguna, no vale ninguna... Siempre estuvieron a favor de los empresarios, eso nomás. (...) si vos necesitas algo, te conviene ir directamente al Ministerio de Trabajo o... te van a... ellos no... o a la policía del trabajo porque la UOCRA no. Y esos han sido todos empleados de la construcción, todos los que están ahí han sido empleados de la construcción y tendrían que darle una mano a los compañeros vendría a ser, pero no..."
P: Y, ¿no les interesa a ustedes cambiar el sindicato, participando? R: "Sí, pero no tenés forma, tenés que... como pasa en Buenos Aires que la única forma que tenés de cambiar siempre es... haber problemas. (...) siempre que se ha querido cambiar se ha armado despelote, se han golpeado, ha habido tiros y todo. Por eso. (...) Y nunca van a cambiar, siempre son lo mismo. (Entrevista a trabajador en obra)

El sindicato como espacio de respuesta a demandas puntuales, individuales

Agrupamos aquí algunos relatos que refieren a situaciones particulares en las que el trabajador se vio involucrado, y consideran que el modo de respuesta sindical fue pertinente. En este sentido se aprecia al accionar sindical por la oportunidad concreta que se les brinda desde la obra social, o en los inicios del año lectivo mediante la ayuda escolar, no así cuando se trata del logro de conquistas específicas o de resolver las problemáticas cotidianas en cada obra. Estos testimonios dan cuenta de esta mirada:

(...) al sindicato fui cuando he necesitado una orden nomás, porque para otras cosas no me he ido a interiorizar. Me han atendido bien. Y sí, dentro de todo, ha cambiado mucho, viste. Yo no tengo por qué quejarme. Lo poco que he ido me han atendido bien. Son compañeros que han estado... así que me han tratado bastante bien. (Entrevistado en obra)

Por su parte un encargado de obra entrevistado expresa:

No, eso anda muy bien –la obra social-. Pregunta: Por ejemplo, ¿qué tienen? ¿ayuda escolar para los chicos? Respuesta: No, no eso lo da la empresa. Después cuando... qué sé yo... cuando tiene familia la esposa de uno, te dan ayuda, lo que son pañales, moisés, todo eso le dan ahí (y aclara: la obra social y el sindicato). Además te dan la leche, todo eso. (Entrevista a encargado de obra)

Posicionamiento distante

Algunos trabajadores plantean una posición más distante, al ser interrogados por el sindicato: *"es bueno sí, pienso que es bueno", o "muy bien", o "bien" sin explayarse*

respecto de cómo es la interacción con el mismo, ni tampoco manifestando alguna posición al respecto. Pero aún con disloques estas posturas permiten palpar la superficialidad del accionar sindical, el cual existe pero no establece contacto, y deja entrever las distancias –o abismos– que hay entre los trabajadores y sus representantes.

En líneas generales, conjeturamos por ejemplo: que el posicionamiento –o la ausencia de posicionamiento– de los trabajadores en relación al sindicato da cuenta de un contexto histórico en el cual el mismo pierde centralidad como organización que aglutina y organiza las luchas y conquistas de derechos laborales. O como expresa Rosanvallon (2015) la afiliación pasa por la cuestión electoral; del mismo modo que en los partidos políticos, prima una cierta democratización electoral distante del funcionamiento o resolución de conflictos en el diario vivir de los trabajadores.

Entonces, si bien las opiniones son diversas, se puede inferir cierto malestar respecto del sindicato desde los discursos de los trabajadores. Predomina la distancia entre las demandas y necesidades del obrero y el accionar de la conducción, como una suerte de desintegración en la representatividad formal o legal (despolitización, ausencia de lo político, entre otras desintegraciones), pues están ausentes las referencias a la presencia de delegados, o a la organización de paros o actividades de tipo gremiales – reivindicativas.

En este marco, recurrimos a Alonso (1999), quien analiza el fenómeno de la segmentación de las relaciones laborales luego de la crisis del Estado Social y las transformaciones que la misma provocó en las centrales sindicales tradicionales. Según el autor, el sindicalismo se encuentra en condiciones de actuaciones difíciles pues la presencia de estos colectivos fragmentados implica la quiebra del poder contractualizador de los sindicatos al impedir que exista un mínimo de interés común, cohesión o disciplina entre sus miembros.

Dice el autor:

El sindicato tradicional se ve imposibilitado para hacer valer sus políticas generalistas de unidad, solidaridad, acuerdo, presión y negociación, mientras que, por contra, en esta situación se facilita la tendencia a la aparición de sindicatos de empresa, rama o sector, o también la subordinación de los sindicatos de clase a las condiciones microeconómicas de obtención de beneficio empresarial (Alonso, 1999, 66).

Según Palomino (2015), cuando analiza la evolución de los sindicatos en la Argentina: "... desde el año 2003 hasta la fecha muestra el fortalecimiento de sus organizaciones, el incremento de su capacidad de incidir en la determinación del salario y en la puja distributiva, su contribución a un proceso de disminución de las desigualdades y una renovada presencia política".

La combinación de estos factores en un contexto de crecimiento económico y del empleo, así como de la capacidad estatal para orientar y sostener el desarrollo, explicaría, para este autor, el protagonismo que tuvieron hasta fines del 2015 los

sindicatos favorecidos en el panorama económico, social y el posicionamiento político de dicho momento en el país.

Siguiendo al autor es posible sostener esta mirada a nivel macro como "la revitalización sindical" (González y Del Bono, 2013), dada por el crecimiento en el número de afiliados.

De todos modos, como hemos explicitado, a nivel micro, en la obra, dicha representación aparece distante, y por ende quebrantada, pues entendemos que el cambio en las tendencias económicas y políticas no siempre fue acompañado por nuevas prácticas sindicales. Si bien en los últimos diez años se han podido evidenciar algunos intentos de nuevas regulaciones del mercado de trabajo, con la reinstalación de los convenios colectivos como modalidad de concertación social tripartita (Estado – Empresarios – Sindicatos), no desaparecieron las marcas de la profundización del individualismo durante los 90, con políticas propias del neoliberalismo económico y político en el marco de las relaciones sindicales, expresadas en el trabajo precario, en la tercerización de las formas de contratación, pero con conducciones de muchos "caciques" emprendiendo nuevos negocios (Natason, 2010).

Dicho proceso se modifica desde la visión de Palomino (2015), quien afirma que el fortalecimiento reciente de los sindicatos es significativo en términos de nuestra experiencia histórica porque difiere del declive sindical que se observó en forma particularmente aguda en la década de los '90, aunque estaba ya entroncada con una tendencia de largo plazo iniciada con el golpe militar de 1976. No obstante el propio autor reconoce que los cambios ocupacionales y organizativos recientes no han sido mensurados aún plenamente en términos de la magnitud de su impacto sobre la sociedad argentina.

En trabajos anteriores (Mingo, Sarrot y otros, 2012) ya habíamos explicado el desdibujamiento de la figura de los sindicatos en la percepción de los trabajadores, aunque exista la figura del delegado. Esa brecha no describe a todos los sindicatos, pues existe heterogeneidad en las organizaciones sindicales en cuanto a estrategias, conductas y alianzas, mandatos tácitos que transforman al sindicato en representante de cada uno de los afiliados (Trajtemberg y otros, 2011). Entre otras cuestiones halladas en esa línea, advertíamos el escaso valor otorgado a los colectivos laborales o a la protección sindical, tanto cuando se trabaja en blanco y esto es más notorio, naturalmente, cuando se tiene un trabajo precario.

Resumiendo algunos ejes de análisis, se plantea una paradoja: trabajadores sindicalizados en un gremio -en teoría fuerte como la UOCRA-, se sienten distantes respecto de él, no percibiéndolo como canal que posibilite acciones políticas de reclamo, para arbitrar ante la patronal y lograr mejoras en sus condiciones laborales concretas, en cada lugar de trabajo.

Particularidades o condicionantes específicos del trabajo en la

construcción

También venimos acentuando (Mingo, Sarrot y otros, 2014) que en el sector de la construcción se encuentra un plus de dimensiones de la precariedad laboral: desempleo intermitente, trabajo temporal, ingreso por canales informales y herencia familiar del oficio, oficio no elegido, bajo nivel de calificación y aprendizaje espontáneo, alta incidencia de cuentapropismo, no registración y tercerización – lo cual nos permite agregar una dimensión más de la precariedad: la dificultad para encontrar el sentido de pertenencia al colectivo, al menos desde una concepción tradicional del mismo.

Obviamente, tanto la representación como la representatividad se ven afectadas por estas particularidades. En cuanto a la **representación** como sindicato con personería gremial, UOCRA ha participado en negociaciones políticas que han resultado favorables en tanto lograron diversos marcos normativos específicos para el sector. Solo a título de ejemplo, dado que estos marcos normativos no son tema del presente artículo, mencionamos el hoy llamado Fondo de cese laboral, que atiende a la peculiaridad del trabajo temporal o intermitente, para alivianar el vacío entre una obra y otra que sufre el trabajador de este sector. Pero estas conquistas obviamente cubren a los trabajadores registrados dejando fuera una gran franja de cuentapropismo e informalidad. En cuanto a la **representatividad**, esos plus a la precariedad que sumariamente hemos nombrado en el párrafo precedente, sin agotarlos, y que tienen que ver con las condiciones laborales concretas del día a día en la obra –el ingreso muchas veces no elegido al oficio, por herencia familiar o por detentar un cuerpo fuerte y carecer de instrucción formal; las inclemencias de la obra como lugar particularísimo de trabajo, lleno de riesgos e insalubridades; que complejizan casi infinitamente esa bisagra que se está necesitando como vaso comunicante hacia a quienes lo representan el sindicato.

Resulta relevante para finalizar este apartado referido a la percepción del gremio desde los trabajadores, transcribir un extracto de entrevista grupal en obra en la ciudad de Santa Fe, por su contundencia respecto de la deslegitimación del gremio. Este registro muestra con frescura lo que hemos venido desarrollando (E: Entrevistador - G: Grupo respondente)

E: ¿hay acá en la obra inspecciones del gremio o algo así? G: Sí. Los que vienen siempre, pero no suben, miran de abajo. Un día vinieron a afiliarnos también (...) E: Ah ¿algunos no estaban afiliados? G: Sí, yo estaba afiliado pero te re afilian. Ya con el recibo estás afiliado. E: ¿Vienen a controlar que estén trabajando con todas las cosas? G: Los elementos de seguridad. Vinieron de visita... pero acá no hay delegado, porque tiene que haber más de 10 personas para que haya delegado. Nosotros tenemos un problema y directamente se habla con el patrón. O sea, no le damos mucha bolilla al gremio. Creo que no son gente honesta. No nos parece que nos respaldan cuando realmente necesitamos. Ellos te ven que estás todo sucio, todo roto, pero: seguí así nomás total yo ya arreglé. Vienen a figurar (...) Y cuando uds. trabajaron en empresas más grandes... G: Sí, ahí tenés delegado. Cada cual tiene

su obra para visitar. Se llevan el 3% de lo que sale la obra. Si vos ves los cabecillas que tiene la UOCRA, te dicen: te dejamos la obra tranquila, pero arreglamos... tiene varios edificios y tiene varios departamentos que son de él, entonces como no tenían todos los elementos que necesitaban (los trabajadores), se fueron sin mirar qué pasaba... Es todo corrupción, entonces no queremos meternos... E: Hemos escuchado que empezaron a armar otro gremio, Sitraic... G: Sí pero... está todo en el aire. E: No conocen ... G: (...) decían que andaban levantando firmas para hacer el gremio. Estas son como sedes que tienen un presidente... es toda gente que está presa... hay problemas y los mandan a ellos... Le preguntás si trabajaron alguna vez, y no... Cómo va a venir una persona delincuente a decirme a mí... me va a hablar a mí de cosas que no tiene ni idea de lo que está hablando (...) El gremio no es más como antes. Mi papá me solía contar que todos los meses teníamos órdenes de guardapolvo, de cosas para la escuela. Ellos te daban la mitad de la plata del transporte. Era como la ayuda del gremio... E: claro uds. aportan y tienen beneficios. G: Acá creo que tengo un recibo... a ver cuánto es el aporte: 170 parece. Te daban zapatillas, guardapolvo... (Refiriendo al relato del padre, de hace muchos años atrás). E: en ese sentido el gremio como que ha desaparecido... G: Éste en vez de darte te saca... Hay cada gente ahí adentro!!!No compartimos las ideas...

De acuerdo a lo expresado hasta aquí, hay poco o nulo reconocimiento del sindicato, que proviene del colectivo de trabajadores. En otros términos, de las bases, allí lo que está en juego es la noción de representatividad (Battistini, 2010). Hay un distanciamiento entre quienes ejercen la función de representar y quienes son representados.

CARACTERIZACIÓN DE LA UOCRA Y GÉNESIS DEL SITRAIC

En este apartado abordamos de manera sintética, lo que hemos hallado hasta el momento vinculado a la génesis y características de los sindicatos que ejercen la representación (al menos legal) en el sector de la construcción, en las ciudades bajo estudio. El objetivo es caracterizar al gremio oficial UOCRA, para luego abordar el surgimiento del SITRAIC, todo ello en el marco de algunas características estructurales y coyunturales de la actividad, que permean las relaciones de representación gremial.

En primer lugar, es importante señalar las fluctuaciones y mutaciones del mercado de trabajo en el sector, tanto en lo que refiere a su lógica interna como en lo relativo al vínculo con las condiciones económicas imperantes. Se agrega en el entramado de relaciones el peso relativo que ocupa en el contexto sindical, según los momentos políticos, la relación con el gobierno, en el que pueden o no lograr espacios de negociación y mejores reivindicaciones salariales.

Por una parte, la finitud de las obras y el empleo de oficios que va requiriendo el proceso de trabajo en esta actividad económica, conllevan la ocupación de mano de obra a través de contratos a término, provocando la afectación de trabajadores de manera temporaria, aunque sabemos que hay trabajadores que establecen relación de dependencia por más largo tiempo con las empresas. Esta posibilidad está especificada en el régimen especial establecido por la ley 22.250 y deviene en un

alto nivel de precarización de los trabajadores de la construcción. Aunque, a pesar de la normativa peculiar que los tutela, se trata de una precarización sui generis que hemos llamado la otra precariedad, aumentada. (Mingo, Sarrot y otros, 2014).

Ambas cuestiones, es decir, las fluctuaciones del mercado de trabajo, que afectan a este sector que es "termómetro" de la economía, y la precariedad que revisten los vínculos laborales, incluso aquellos cubiertos por la institucionalidad que "protege" a los trabajadores, se encuentran íntimamente relacionadas y conforman un elemento central para entender la sensibilidad de la dinámica del sector, agudizada en los momentos de recesión de la economía.

A su vez, si volvemos la mirada a nuestro interés primigenio, encontramos en esa dinámica una consecuencia directa en lo que refiere a lo político-organizativo. Las mencionadas oscilaciones hacen que las posibilidades de integración dadas por la permanencia y continuidad en un mismo espacio de trabajo, tal como sucede en el clásico ejemplo de la fábrica, sean complejas, pues dificultan considerablemente procesos del orden de generación de conciencia de clase que logren la construcción de identidad vía la organización gremial.

En segundo lugar, y relacionado con la última cuestión apuntada, las particularidades de la estructura sindical mayoritaria, la UOCRA, cuyo reconocimiento legal histórico le permite estar en las negociaciones salariales, junto a lo establecido por la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004) constituyen otro factor a tener en cuenta en el presente análisis.

A los fines de una descripción general, apuntamos que la UOCRA⁴ se ha transformado en un gremio fuerte (si la fortaleza se mide en tasa de afiliación) al poseer la representación, en el país, de casi medio millón de trabajadores, pues logró unir a los diferentes rubros de la industria de la construcción (pintores, albañiles, yeseros, carpinteros, colocadores de mosaicos, colocadores de vidrios, electricistas, entre otros). Esta condición le ha posibilitado avanzar en la búsqueda de la construcción de derechos sociales y de luchas por diferentes convenios para el sector.

Cada una de las seccionales tiene un secretario, quien integra la línea de mando. En el caso de la seccional Paraná este rol lo desempeña un Secretario elegido por los afiliados; en el de la seccional Santa Fe fue desplazada la persona que cumplía esa función, por problemas internos acontecidos en años anteriores y por ello en el

4 Actualmente a nivel nacional se encuentra bajo la conducción de Gerardo Martínez y posee 57 delegaciones en todo el país, agrupadas según regiones: Buenos Aires (Avellaneda, Azul, Bahía Blanca, Campana, Capital Federal, Chivilcoy, Junín, La Plata, Lomas de Zamora, Mar de Ajó, Mar del Plata, Monte Grande, Moreno, Necochea, Olavarría, Pilar, Quilmes, San Justo, San Martín, San Nicolás, Trenque Lauquen, Zárate y Zona Norte); Centro (Córdoba, Río Cuarto, Río Tercero, Rosario, San Lorenzo, Santa Fe y Villa María); Cuyo (La Pampa, La Rioja, Mendoza, San Juan, San Luis y Villa Mercedes); Litoral (Chaco, Corrientes, Formosa, Gualaguaych, Paraná y Posadas); Noroeste (Catamarca, Jujuy, Salta, Santiago del Estero, Tucumán); y Patagonia (Bariloche, Comodoro Rivadavia, Esquela, Neuquén, Río Negro, Santa Cruz, Trelew, Ushuaia, Viedma y Zona Norte de Santa Cruz).

momento de nuestra investigación contaba con un delegado a cargo designado por la conducción nacional a través de una intervención de la seccional local. Al parecer se trató de un conflicto asociado a deslealtades políticas internas a la organización, produciéndose manifestaciones de violencia tanto en la sede como en la calle por un llamado a elecciones en el año 2013. Hoy se ha normalizado y tiene un Secretario.

La Uocra además de cumplir con la función primordial asignada de oficiar de representante de los intereses y necesidades de los trabajadores ante la patronal –en este caso la Cámara Argentina de la Construcción (CAMACO)- brinda a sus afiliados los servicios de obra social, seguros de accidente, invalidez y fallecimiento, turismo, entre otros. Asimismo ha extendido su accionar mediante la Fundación UOCRA, cuyos principales esfuerzos se encuentran destinados a la capacitación de los trabajadores, la generación de contenidos para el canal Construir TV, que se emite mediante señal de la Televisión Digital Abierta (TDA), y la gestión del Instituto de Educación Superior de la Industria de la Construcción (IESIC); en la institución educativa se dicta la Tecnicatura Superior en Enfermería y la Tecnicatura Superior en Higiene y Seguridad en el Trabajo con orientación en la Industria de la Construcción, y se ofrecen cursos de extensión en diferentes temáticas.

Ahora bien, más allá de los propósitos expuestos, lo cierto es que en los últimos años han quedado al descubierto otras características del accionar de UOCRA. A fin de triangular algunos datos primarios respecto a la visión de los trabajadores sobre el accionar del gremio, hemos consultado material periodístico referido a sucesos donde ha participado esta organización. Se destacan las denuncias de corrupción, provenientes desde el ámbito empresario y de la oposición gremial, relacionadas principalmente con extorsiones, pedido de coimas y las sospechas en torno a la falta de independencia de este gremio respecto al gobierno nacional anterior y la CAMACO, respectivamente, pero sin dudas las disputas facciosas hacia el interior del propio gremio son aquellas que más trascendencia han tenido y son formas históricas del accionar confrontativo, en donde muchas veces la violencia verbal o física ha estado presente .

Las tensiones internas en UOCRA han sido y siguen siendo agudas y descarnadas. Desde nuestro equipo fueron documentadas a través de consulta en medios periodísticos virtuales, fuentes que evidencian conflictos generalizados en varios puntos de la provincia de Buenos Aires, Neuquén, Santa Cruz, entre otros. Ahora bien, los acontecidos en Santa Fe son a los que principalmente les hemos prestado atención.

Fueron notorios varios episodios sucedidos durante el año 2013. Uno de ellos, en mayo de ese año, y en oposición a la intervención de la seccional por irregularidades –dispuesta, como dijimos, a nivel nacional por Martínez -; los disidentes habían destrozado la sede de la UOCRA local, ubicada en el centro de la ciudad. El segundo, acontecido en el mes agosto de 2013, en Sauce Viejo, distante 20 kilómetros de Santa

Fe; se trató de un violento cruce entre facciones de la UOCRA cuando un grupo de trabajadores llegaba al obrador de la termoeléctrica Enrasa en dos micros y fueron atacados con proyectiles. Los trabajadores agredidos expresaron que "... fueron atacados por seguidores de Emanuel Araya, ex secretario general de la UOCRA, y que hasta ayer tomaron la planta y fueron desalojados por orden judicial." El titular de la Unión Transitoria de Empresas agregó que después de la toma entraron y encontraron "40 bombas molotov en el interior, también habían tapado gasoductos de presión con basura y faltaban los matafuegos".

Finalmente, en octubre de 2013 y como consecuencia de la investigación de los sucesos recién mencionados, resultaron detenidos 16 dirigentes de la seccional Santa Fe, bajo el cargo de coacción agravada. Se trató de los hermanos Araya –Emanuel y Mauricio– líderes del grupo disidente, y de otros 14 que habían ocupado el obrador de la central termoeléctrica de Enrasa. En la noticia se señala que fueron encontradas armas en el domicilio de los Araya, y que los detenidos tenían como antecedente episodios acaecidos de extrema violencia, como los que hemos relatado. Este episodio dejó un saldo de 13 heridos.

Es necesario aclarar que este accionar y las mencionadas denuncias, evidencian una estrategia de confrontación, otras veces de soborno o aprietes de larga data, que, como hipotetizábamos antes, pudo haber actuado como posibilitador del surgimiento del SITRAIC, oposición gremial que fue oficialmente reconocida en 2013 por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Ese año, 2013, es clave para esta organización ya que alcanzó finalmente el reconocimiento legal – personería jurídica –, lo que le ha permitido hacer reclamos en nombre de los trabajadores, realizar asambleas y elegir delegados, aunque la personería gremial para firmar el convenio colectivo de trabajo y negociar paritarias sigue en manos de la UOCRA.

Teniendo en cuenta los datos aportados por Viñas (2015), el SITRAIC comienza a gestarse producto de una crisis de representación como ruptura de la UOCRA en agosto de 2009 por diferencias con la conducción de Martínez, ligada al partido obrero. Este sector enuncia desde un sentido amplio que se enmarca en una lucha democrática y antiburocrática (Almeyra y Suarez, 2010) (como vimos, para Drolas -2003- la representación de UOCRA no podría estar en crisis, porque está dada legalmente) Esta ruptura se da en el marco más amplio de los acontecimientos nacionales de conflicto político social y en plena crisis financiera internacional del 2008, que restringió la inversión en la construcción, como evidencia la contracción económica vivenciada en los años siguientes en nuestro país.

Entre otros antecedentes podemos aportar que en sus orígenes el SITRAIC estaba integrado por un grupo de trabajadores de la construcción desocupados, bajo la dirección del actual secretario general del gremio Víctor Grossi; para 2004 ya había conformado su propia lista opositora, la lista Violeta, muy vinculada a la

lista Naranja conducida por el MST (Movimiento Socialista de Trabajadores cuya identificación estuvo dada por una postura ideológica más combativa, diferente a la de UOCRA que ha estado ligada en muchos momentos con el partido gobernante) y venció al oficialismo en la delegación de Lomas de Zamora y La Matanza. Para el año 2008 se había constituido en una fuerza con capacidad política, situación de la que derivaron tensiones insoslayables desde el punto de vista de la disputa de poder con la conducción de la UOCRA.

En un principio, la identidad de esta agrupación gremial se habría forjado en contraposición a cierto incumplimiento de los deberes de la UOCRA en tanto representante de los trabajadores. Al mismo tiempo, la pérdida progresiva de cuadros militantes de las filas de la UOCRA habría derivado en la utilización de la fuerza como medio para la resolución de conflictos, a través de las denunciadas patotas, y en la eliminación de todas las instancias democráticas de participación al interior del gremio, que van desde las presiones y elección inconsulta de los delegados hasta la negación de acceder a la sustanciación de comicios que den lugar a que las bases elijan a sus representantes. En este contexto, los comienzos del SITRAIC5 habrían estado marcados por la confrontación con apelación y denuncia a los mecanismos violentos utilizados por el gremio oficial.

No obstante hoy el SITRAIC tiene un discurso que interpretamos más relacionado con el concepto de identidad de Drolas (2003). Recordemos que la autora afirma que esta noción, asociada a la legitimidad interna, supone una historicidad mucho más completa que la dada por la legitimidad institucional o externa, pues abarca una construcción cotidiana proporcionada por el contacto, la relación diaria, las batallas y reivindicaciones conseguidas que acrecientan, en la memoria colectiva, la imagen de un grupo social unificado por un nombre y por su cohesión. Hemos encontrado que el SITRAIC hoy tiene este discurso asociado a lo identitario; por ejemplo, en las redes sociales (principalmente en su página de Facebook) este sindicato, mediante las palabras del Secretario General Víctor Grossi, y a raíz de la apertura de la sede de San Nicolás de Los Arroyos en enero de 2016, señalaba que:

Lo que planteamos frente a la existencia de la UOCRA y su metodología es que elijan los trabajadores. Estamos construyendo un sindicato pluralista, independiente, con objetivos muy claros, que tiene que ver con la recuperación del salario, por la jubilación a los 50 años, por una escala salarial decorosa, digna, con un básico que sea igual a la canasta familiar,

5 La jurisdicción original que se le reconoce a SITRAIC abarca a 13 distritos del conurbano bonaerense (Avellaneda, Quilmes, Almirante Brown, Lomas de Zamora, San Vicente, Lanús, Presidente Perón, Berazategui, Florencio Varela, Echeverría, La Matanza, Ezeiza y Cañuelas). Este mismo año se abrió una delegación en San Lorenzo (Santa Fe), y para 2014 extendió sus delegaciones a Buenos Aires, Carmen de Patagones, Viedma, Caleta Olivia, Río Gallegos, Rafaela, Santa Fe, Reconquista, San Lorenzo, San Rafael, Mendoza, y Tucumán. Al mismo tiempo se firmó un acuerdo con el Sindicato Obreros de la Construcción de Chubut, para conformar la delegación del SITRAIC en Comodoro Rivadavia.

contra la precarización, contra la tercerización, contra el trabajo en negro, una obra social sin coseguro, el sindicato no es un negocio, es una organización libre de los trabajadores donde son ellos quienes deben tomar decisiones. Esto es un cambio cultural. Porque a los trabajadores no nos acostumbraron a ser nosotros los que tomamos decisiones, nos han acostumbrado a ser el instrumento de las decisiones de otros.

Y agregaba:

Hoy los trabajadores no encuentran en la UOCRA a su organización, a su familia, ni la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida. Con toda humildad nos planteamos organizar a todos los trabajadores que decidan organizarse. En donde son ellos los que deciden. Tenemos un método con asamblea general, elecciones con urnas, con cosas que parecen obvias pero hace años que en la industria de la construcción han desaparecido.

Según datos provistos por Viñas (2015) sus afiliados exceden los 2.000 -sin contar los adherentes de las delegaciones que aún no pueden afiliar-, alcanza los 50 delegados, y entre 250 y 325 activistas insertos en obras.

Este proceso de emergencia del SITRAIC, su consolidación y reconocimiento oficial, estuvo propiciado por un contexto de expansión económica iniciado luego de la crisis del 2001, caracterizado por el incremento de la producción, la creación de puestos de trabajo y la aparición de nuevas ramas de actividad, sobre todo si tenemos en cuenta en nuestro caso la ya mencionada alta sensibilidad del sector de la construcción a este tipo de transformaciones.

En este marco, y aludiendo genéricamente a las organizaciones sindicales existentes, se vieron sobrepasadas en cuanto a sus capacidades de encarnar representatividad y eso, sumado a conflictos internos y disputas ideológicas, favoreció la creación de nuevas estructuras o desprendimientos de las viejas, dejando como saldo la creación de más de 650 gremios entre 2003 y 2015.

Por otra parte, en lo que refiere a cuestiones legales, en junio de 2013 la Corte Suprema de Justicia declaró la inconstitucionalidad del artículo 31 inciso a) de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551. El mismo otorga a las agrupaciones con personería gremial los derechos exclusivos de representar los intereses individuales y colectivos de los empleados, pero según sentenciaron los magistrados, el mencionado artículo viola el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) firmado por la Argentina, que protege la libertad sindical. Este pronunciamiento motivó a los impulsores del SITRAIC a pujar hasta obtener el reconocimiento legal aludido que luego fue concedido por el Ministerio de Trabajo.

En este marco de apertura, y con los respaldos legales necesarios, el SITRAIC ha buscado su representatividad y para afianzar dicho proceso, tuvo lugar la conformación de la Coordinadora Sindical Clasista que orienta el Partido Obrero, la que formalizó su integración el 2 de abril del año 2014. Este organismo, que reúne agrupaciones de docentes, municipales, estatales, de la salud, trabajadores petroleros y de la actividad privada, se encarga justamente de coordinar las acciones de los gremios no oficiales o minoritarios en el contexto de paros generales, huelgas y conflictos laborales puntuales. De esta experiencia, si bien no fue posible rastrear mayores referencias, sí

puede entreverse una supuesta penetración del clasismo en las tensiones y disputas de un mercado de trabajo con renovadas particularidades.

Ahora bien, más allá de este aparentemente exitoso proceso de institucionalización, el 26 de agosto de 2016 se populariza una noticia donde el SITRAIC se presenta públicamente como sindicato discriminado ante la hegemonía de la UOCRA. Se intensifica la lucha del SITRAIC en San Nicolás. Corre el tercer día de lucha frente a la municipalidad ante la negativa del Intendente José Passaglia a emplear obreros de la construcción provenientes de la bolsa de trabajo de este gremio. Se trata de una manifiesta discriminación sindical para con los obreros del SITRAIC que construyen una alternativa gremial a la UOCRA, y deja traslucir el vínculo más estable entre el gobierno y este último gremio.

CONCLUSIONES

Este artículo refleja un trabajo en proceso y de carácter exploratorio -descriptivo, cuyo objetivo central ha sido aportar una visión sobre la compleja trama de las relaciones entre los trabajadores y los gremios de la construcción de Paraná y Santa Fe, y cómo se pone de manifiesto en ella la representación y la representatividad sindical. En este marco, a continuación exponemos algunas conclusiones parciales sobre el tema estudiado.

La cuestión sindical en el sector de la construcción de la región emerge como un espacio de conflicto, que implica algunas paradojas.

En primer lugar, y atendiendo a la conceptualización expuesta en apartados anteriores, UOCRA detenta la representación gremial de los trabajadores de la construcción, autoridad de aplicación pues legalmente se le reconoce el monopolio de representación de los trabajadores de dicha rama de actividad económica, pero queda abierta la pregunta referida a la representatividad de dicho gremio frente a una posible disputa planteada por el otro sindicato, el SITRAIC; es lo que al inicio planteábamos como el desdibujamiento del sindicato a nivel de las bases.

Esto se evidencia a través de ciertos hallazgos empíricos que señalan que a la UOCRA le está costando posicionarse en los nuevos contextos, debido a la persistencia de un accionar verticalista y burocrático – amparado en la historicidad de la representación dada por la norma - en momentos en que la realidad del sector exige la captación de nuevas problemáticas concretas de los trabajadores para lograr una homogeneización de las individualidades sintetizadas, pero no desaparecidas, en el colectivo. La figura gozne de los delegados sindicales aún no ha encontrado su nuevo lugar articulador y entonces funciona a la manera de "como si lo son, pero no deciden".

En los trabajadores circula una imagen oscilante entre lo que el sindicato les posibilita y lo que les niega, teñida además de un manto de sospecha y descreimiento que conlleva muchas veces des-implicación o falta de identificación colectiva.

A nivel estructural, el campo de disputas sindicales es arduo y encendido, por eso hablamos de un *gremio manchado con sangre*, pero que se ha plegado cuando ha

podido más cerca del poder político mostrando una fortaleza a nivel macro estructura. Al margen de estas disputas, los trabajadores de la construcción penan diariamente con las precariedades de su oficio. La bisagra para conciliar representación y representatividad está aparentemente ausente.

En este camino quedan nuevos interrogantes que podrán responderse teniendo en cuenta las transformaciones que sucedan en la esfera político-económica, algunas de ellas ya evidenciadas, y por ende en los esquemas de acercamiento de la dirigencia política respecto a los sindicatos: ¿Cuáles serán las estrategias desplegadas en esta nueva coyuntura? ¿Qué rol tendrá la UOCRA en el marco de las restricciones a la obra pública y privada que implica la pérdida de varios puestos de trabajo?, ¿cómo se reconfigurará la oposición política gremial en función de este posicionamiento?

BIBLIOGRAFÍA

- ALMEYRA, GUILLERMO Y SUÁREZ, CARLOS ABEL (2009): Sindicalización, sindicatos y experiencias extra sindicales actuales en algunos países de América Latina, OSAL (Buenos Aires: CLACSO) Año X, N° 26, octubre.
- ALONSO, LUIS ENRIQUE (1999): Trabajo y ciudadanía: Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial, Madrid, Editorial Trotta.
- BATTISTINI, OSVALDO Y BIALAKOWSKY, ALBERTO (2005) "Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades" 7to Congreso de ASET. Bs. As.
- BATTISTINI, OSVALDO (2010): "El modelo sindical en crisis. Tiempos de cambio para nuevas estructuras", Serie documentos de debate, Buenos Aires, CEfS-feTiA-CTA.
- BOURDIEU, PIERRE El Capital Cultural y la Reproducción Social, disponible en <https://elvampiro.wordpress.com/2008/11/22/pierre-bourdieu-el-capital-cultural-y-la-reproduccion-social/>, Consultado el 25 de agosto de 2015.
- CASTEL, ROBERT en la Cátedra UNESCO. Las transformaciones del trabajo, de la producción social y de los riesgos en un período de incertidumbre. Instituti Di Tella/ Cátedra UNESCO/Siglo XXI.
- COREMBERG, ARIEL ALBERTO (2000): "La reconversión productiva en el sector construcción en argentina durante la década del ´90". XXXV Reunión anual de la AAEP, en http://www.aaep.org.ar/espa/anales/pdf_00/coremberg.pdf.
- DEC. DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS DE ENTRE RÍOS, Encuesta de Expectativas de la Construcción (EXC), Trimestre IV Periodo 2008-2013.
- DE LA GARZA TOLEDO ENRIQUE (2001): Subjetividad y Cultura. Iztapalapa 50, enero-junio del 2001 pp.83-104. Disponible en: esiuami.uam.mx/revistasuam/iztapalapa/include/getdoc.php?id=796&article=806.&mode=pdf. Consulta 29 de agosto de 2015.

- DIARIO POPULAR, Los hechos de violencia entre los representantes de la Uocra –Santa Fe disponible en <http://www.diariopopular.com.ar/notas/155233-> consultado el 7/12/15.
- DROLAS, MARÍA ANA (2003): "Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el sindicato", 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET.
- DUBAR, CLAUDE (2000): *La socialisation*, Paris, Editorial, Armand Colin.
- García A. (2012) *El encuadramiento sindical, un conflicto intersindical por la representación de los trabajadores de la empresa. Documento de trabajo para seminario ASET-Fundación Ebert*, mimeo
- GALLART, M. A. (2007). *Enfoques actuales sobre el sector informal. En Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal* (pp.81-104). Bs. As.: MTEySS.
- GODIO, JULIO (2010): "Los sindicatos en Argentina y el Mundo: una mirada desde sus orígenes y mutaciones hasta la globalización", Aula y Andamio, disponible en <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/Godio-Los-Sindicatos-en-la-Argentina-y-el-Mundo-AyA-6-Primer-nota.pdf>. Consultado el 2/03/17
- FELDER R, (2007) "Auge y crisis de las reformas neoliberales y transformación del Estado en Argentina", en: Fernandez, A, (2007) "Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana", Prometeo Libros, Bs. As., Argentina.
- GARCIA, HÉCTOR (2009): "Actualidad sobre la Representación Sindical en la Argentina" (A partir del Fallo Dictado por La Corte Suprema en LOS AUTOS "ATE c. MINISTERIO DE TRABAJO") disponible en <http://www.relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Ponencia%20a%20las%20Jornadas%20Rioplatenses%202009.pdf>. Consultado 28/02/17
- GESTIÓN SINDICAL (2015): "La década afiliada: en 10 años se crearon más de 650 gremios". Consultado el 3/11/2015 en <http://gestionsindical.com/la-decada-afiliada-en-10-anos-se-crearon-mas-de-650-gremios/> Consultado el 3/04/16
- GONZÁLEZ, C Y DEL BONO (2013) *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas* La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas. Editorial Prometeo.
- INDEC. Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares por Trimestre. Periodo 2008-2013. Extraídas de <http://www.indec.gov.ar/bases-de-datos>.
- KRITZ, ERNESTO (2013): "Datos ocultos del empleo en las últimas cifras oficiales, consultado" en <http://www.lanacion.com.ar/1559382-datos-ocultos-del-empleo-en-las-ultimas-cifras-oficiales>, el 10 de Marzo de 2014.

- LA SERNA, CARLOS (2010) La transformación del mundo del trabajo. Representaciones, prácticas e identidades, Buenos Aires, Editorial Ciccus.
- Ley 23551.Regimen de asociaciones sindicales. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=20993>. Consultado el 12/06/2017
- XXXX, GRACIELA Y OTROS (2012). Del trabajo real al trabajo decente: indicadores de distancia, conceptos y simbolizaciones en la Región Centro. Informe final. Facultad de Trabajo Social UNER.
- XXXX, GRACIELA Y OTROS (2014). Estudio de caso: impacto de la crisis económica en el colectivo laboral y las subjetividades de los trabajadores de la construcción de Gran Paraná, Entre Ríos. Informe final. Facultad de Trabajo Social UNER.
- NATANSON, JOSÉ El sindicalismo en cuestión 24 de octubre de 2010 disponible en <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-155617-2010-10-24.html>. Consultado el 14/09/16
- PALOMINO, HÉCTOR (2015) "La renovada presencia de los sindicatos en la Argentina contemporánea" disponible en <http://www.vocesenelfenix.com/content/la-renovada-presencia-de-los-sindicatos-en-la-argentina-contempor%C3%A1nea>, consultado el 23/2/2016
- PANAIA, MARTHA. (2004): Los trabajadores de la construcción, Buenos Aires, Editorial IDES.
- PAUGAM.S.(2015) "El trabajador de la precariedad" Fundación UOCRA, Aulas y Andamios
- ROSANVALLON, PIERRE (2015): El Buen Gobierno, Buenos Aires, Editorial Manantial.
- SENÉN GONZÁLEZ, CECILIA Y DEL BONO, ANDREA (2013): La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas, Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/iigguba/20131001024034/revitalizacionsindical> HYPERLINK "http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/iigguba/20131001024034/revitalizacionsindical%20Consultado%20el%2014/10/2016" Consultado el 14/10/2016.
- SOTO, ÁLVARO (2008): Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo (pp. 11-37) Santiago, Chile: LOM/Universidad Alberto Hurtado.
- TRIBUZIO (2012) Sección Especial: La Construcción de Identidades en el Trabajo en América Latina. Universidad Alberto Hurtado Editor Invitado en <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-2282012000200001> HYPERLINK "http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-2282012000200001&script=sci_arttext"& HYPERLINK "http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-2282012000200001&script=sci_arttext"script=sci_

arttext Fecha de consulta 9/11/2015.

TRAJTEMBERG, DAVID, SENÉN GONZÁLEZ, CECILIA (2013): "Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones Laborales" http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/Toe11_Capitulo%205.pdf Consultado 10/03/2017.

UOCRA (2014). "Gerardo Martínez acompañó a Cristina Fernandez de Kirchner en la reunión que sostuvo en la cumbre del G-20". Disponible en http://www.uocra.org/inicio_noticias/inicio_masnoticias.htm. Consultado el 26/11/2015

VIÑAS, NICOLÁS MANUEL (2015): "El SITRAIC: el clasismo en la rama de la construcción". (UBA-CEICS). Consultado el 20/08/2015 en http://jornadasdesociologia2015.sociales.uba.ar/wpcontent/uploads/ponencias/873_717.pdf. Consultado 08/10/2016

ZEMELMAN HUGO y LEÓN EMA Y (COORDS.) (1997): *Subjetividad. Umbrales del pensamiento Social*, México, Anthropos Editorial.