

# Teoría Comparada de la Negociación Colectiva y el Conflicto Laboral

PRIMER CUATRIMESTRE 2013

CÁTEDRA: BISIO - MOTES CATÓ

COMISIÓN: 01

## “Conflicto en el BAP: de la ortopedia social a la resistencia”

**Integrante:**

**Aiello, Ivonne**

**Fernández, Diego**

**Mitre, Ariel**

# ÍNDICE

Abstract.....	4
1. Introducción:.....	5
2. Marco Regulatorio: .....	7
2.1. La conflictividad en distintos ámbitos: .....	7
2.2. Leyes del sector público:.....	7
3. Actores involucrados:.....	8
3.1. Sindicatos:.....	9
3.1.1. Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires: .....	9
3.1.2. Asociación de Trabajadores del Estado: .....	10
3.2. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (como empleador):.....	10
4. Programa BAP .....	11
5. Características del régimen de trabajo .....	12
6. Disciplinamiento .....	13
7. Conflicto .....	21
7.1. Conflicto en el sector público.....	21
7.2. Antecedentes .....	22
7.3. Introducción al análisis del conflicto .....	23
7.4. Descripción del conflicto: el caso del BAP .....	25
7.5. Análisis de las estrategias/acciones del GBCA .....	28
7.6. Conflicto entre los trabajadores, acciones y estrategias de resistencia contra el disciplinamiento.....	31
7.7. Conflicto en las organizaciones de representantes de los trabajadores.....	36
8. ¿Por qué un grupo de trabajadores decidieron reorganizarse? .....	39
9. Comentarios Finales.....	43

10. Conclusiones..... 48

Bibliografía ..... 53

## Abstract

El objetivo de este trabajo es analizar y explicar las estrategias tomadas por los actores sindicales frente a la problemática de precarización laboral que se presenta en el ámbito estatal, se intentará determinar la eficacia y efectividad de las medidas de disciplinamiento laboral implementadas por el GCBA, y la consecuente respuesta por parte de los sindicatos involucrados, analizando las posibles estrategias de resistencia y organización sindical llevadas adelante. Durante el mes de agosto de 2012 y principios de 2013 se desarrolló un conflicto laboral dentro del Programa Buenos Aires Presente (BAP), del cual formaron parte los sindicatos ATE y SUTECBA, y el que culminó (parcialmente) con una resolución que ponía en carácter de inactivos a varios de los trabajadores que allí prestaban servicio, los cuales, si bien seguían cobrando su sueldo, no podían prestar servicios por ser elegidos como delegados de ATE. Finalmente, se tratará de establecer si existe una relación de continuidad entre las formas generales de conflicto en el Estado (de años anteriores) y la que se presenta en este caso particular.

Para recabar los datos utilizados en este trabajo se han utilizado diferentes instrumentos. En primer lugar, se realizaron dos entrevistas en profundidad con el objetivo de analizar el conflicto desde diferentes perspectivas: una entrevista a un delegado de SUTECBA y una entrevista a un trabajador afiliado a ATE que intentó formar una comisión de delegados dentro del BAP. En segundo lugar, se recurrió a información proporcionada por blogs, volantes y revistas de cada sindicato al igual que información obtenida a través de noticias periodísticas. Por último, para contrastar y analizar el conflicto se utilizará el material de Cátedra Bisio-Montes Cató y otra bibliografía ajena a la cátedra.

Palabras claves: conflictividad, medidas de disciplinamiento, conflicto intersindical, precarización

# 1. Introducción:

Este trabajo centrará su análisis en un conflicto laboral que tuvo lugar en el Programa Buenos Aires Presente (BAP) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA). Este programa está dedicado a asistir a personas en situación de calle y emergencia y es administrado por el GCBA. El conflicto que será objeto de estudio se desarrolló entre agosto de 2012 y principios del 2013 y tuvo como actores centrales al Gobierno de la Ciudad, y a ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) y SUTECBA (Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires). En el BAP trabajan alrededor de 450 personas de las cuales solo el 20% aproximadamente pertenecen a la planta permanente; el resto de empleados se encuentran bajo una modalidad contractual precaria: "locación de servicios". Si bien a principios del 2012 el conflicto aparentemente comenzó siendo un reclamo salarial por parte de los trabajadores del programa lo que realmente lo activó fue la decisión del GCBA de despedir a cuatro empleados cuando se decide cerrar el BAP Zonal. Ante esta situación, y la falta de apoyo y respaldo de SUTECBA, los trabajadores deciden acercarse a ATE. Esta situación derivó en la creación de una junta interna en el mes de diciembre, en su mayoría conformada por trabajadores que militaban en ATE. Finalmente, la junta interna y el GCBA lograron llegar a un acuerdo en el que se establecía, principalmente, la reincorporación de los trabajadores despedidos. Es así que con el asesoramiento de ATE pudieron negociar la reincorporación de los trabajadores despedidos, pero reubicados en otros ministerios. Sin embargo, a finales del mes de diciembre el GCBA decide despedir a doce trabajadores, dentro de los cuales se encontraban los cinco empleados miembros de la junta interna. Actualmente estos trabajadores no están despedidos, sino que se encuentran inactivos, debido a que cobran un sueldo pero no pueden realizar tareas. Esta situación todavía no fue resuelta, ya que el Ministerio de Trabajo y la justicia laboral deberán resolver sobre esta cuestión.

Las particularidades de este conflicto capital-trabajo hacen del objeto de estudio un interesante caso que plantea grandes interrogantes que intentaremos responder en las siguientes páginas. Las aparentes causas del conflicto se dan alrededor de la precarización contractual, problemas de remuneración y falta de combatividad por parte de SUTECBA. Sin embargo, como se analizará a lo largo del trabajo, estas causas materiales expresadas como reclamos por los trabajadores no son suficientes para poder explicar las causas subyacentes del conflicto y para comprender las acciones y estrategias tomadas por los actores involucrados.

Uno de los objetivos de este trabajo es analizar e interpretar las distintas estrategias adoptadas tanto por los trabajadores, representados en las dos asociaciones previamente mencionadas, como por el empleador, que en este caso de estudio tiene la característica de ser el Estado quien asume este rol. Una particularidad que se presenta en este conflicto es que el accionar de los trabajadores del programa no se da en forma homogénea, no actúan como una masa que comparte intereses en común. Por el contrario, las estrategias de los empleados van a estar divididas: por un lado, nos encontramos con una línea más combativa -encuadrados en ATE- y una más negociadora, protagonizada por SUTECBA. Estas diferencias surgen del hecho de que la situación material y objetiva de los trabajadores frente al conflicto, al Gobierno de la Ciudad y a las condiciones de trabajo no son las mismas para todos los empleados que forman parte del programa. La diferencia que existe en el programa en cuanto a los trabajadores que conforman la planta permanente y aquellos que están contratados bajo la modalidad de locación de servicios tiene su correlato en la actitud que toman los trabajadores en relación al acercamiento a los actores sindicales presentes. Parte de los trabajadores de planta permanente están afiliados a SUTECBA, y quienes están bajo una relación laboral informal se fueron acercando a ATE para tratar de mejorar su situación. Dicha situación hizo que inevitablemente también se desate un conflicto intra e intersindical entre los trabajadores.

Si bien el punto de partida para este trabajo es el conflicto ocurrido entre agosto de 2012 y principios de 2013, el recorte temporal realizado no debe desestimar la historia pasada del conflicto y el futuro del mismo, ya que este todavía hoy no está resuelto. Por nuestras limitaciones metodológicas no podemos extendernos mucho más en el análisis, pero no deberíamos dejar de mencionar que la situación analizada en este trabajo es parte de un proceso donde los actores son sujetos activos en constante interacción con su medio y las relaciones entre ellas se retroalimentan constantemente.

El trabajo está estructurado de la siguiente manera: los primeros apartados van a estar dedicados a la presentación de la legislación, los actores y el programa BAP. En los apartados subsiguientes nos dedicaremos al análisis de las condiciones del régimen de trabajo y los mecanismos de disciplinamiento del GCBA. Luego, analizaremos el conflicto específico en el BAP. Para tal fin, comenzaremos por hacer un análisis introductorio del conflicto en el sector público, seguiremos por presentar los antecedentes del conflicto en estudio y luego describiremos el conflicto manifiesto que va desde agosto del 2012 a enero del 2013. En estos apartados haremos hincapié sobre las estrategias desplegadas por el GCBA y por los

trabajadores con sus respectivas tendencias y conflictos internos. Por último, presentaremos las conclusiones que arrojó nuestra investigación.

## 2. Marco Regulatorio:

### 2.1.La conflictividad en distintos ámbitos:

Es fundamental, en principio, comenzar haciendo la distinción de la conflictividad en relación al ámbito en el que se encuentran inmersos los actores que conforman el conflicto. Estudiar un conflicto en el ámbito estatal es distinto a estudiarlo en un ámbito privado, ya que el marco legal que regula los derechos laborales de cada uno de los actores difiere en relación a ese sector.

Mientras que en el ámbito privado la ley madre de la negociación colectiva es la 14.250 y las leyes que tienen que respetar en relación a los derechos individuales es la ley 20.744 (LCT). En el ámbito público, en cambio, la ley que regula la negociación colectiva del sector es la 24.185 y la que refiere a las condiciones individuales de contratación de los trabajadores del Estado es la ley marco del empleo público nacional N° 25.164 per o en este caso particular y en el empleo para el GCBA la ley que regula los derechos y obligaciones de las relaciones en el trabajo es la 471/00.

### 2.2.Leyes del sector público:

La Ley N° 24.185, promulgada en diciembre de 1992, es la ley de convenciones colectivas de trabajo para la Administración Pública Nacional, la cual tiene como objetivo establecer las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que sean celebradas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados. Uno de los aspectos fundamentales de esta ley es que la misma permite la existencia de más de un sindicato con personería gremial, es decir que habilita la “pluralidad sindical”. Otro factor se refiere a la posibilidad de negociar colectivamente a nivel general y sectorial.

En 1999 se promulgó la Ley Marco del Empleo Público Nacional N°25.164 la cual enmarca a la relación del empleo público y a las sucesivas negociaciones colectivas. Esta contiene los derechos mínimos que deberán ser respetados para todos los trabajadores que integren el

servicio civil de la Nación. Quedan comprendidos dentro de esta norma todas las dependencias del Poder Ejecutivo, inclusive los entes jurídicamente descentralizados. Esto querría decir que necesariamente los trabajadores del programa BAP se encuentran bajo esta regulación, esto no es necesariamente así, y muy por el contrario, ley a la cual se van a someter es la ley 471/2000, y la misma no debería violar el orden de prelación de las disposiciones de ley 25.164 ya que es una ley con carácter nacional, pero muchas veces este concepto de orden de prelación no es respetado.

La ley 471 es la ley madre que regula las relaciones laborales en el ámbito de CABA sancionada en el año 2000. Esta es una ley que regula todos los aspectos de las relaciones laborales, que a diferencia de las leyes de empleo privadas y también públicas que no son del GCBA, todas las cuestiones referentes al empleo se encuentran en una sola ley (CCT, negociación colectiva, jornada, estabilidad, evaluación de desempeño, licencias.etc.).

El fin de este trabajo no es hacer un análisis detallado de la legislación laboral vigente, pero no podemos dejar de tenerla en cuenta para enmarcar las relaciones laborales, debemos conocerlas. En el anexo de este trabajo adjuntamos un apartado con aspectos de la legislación laboral específica dentro del Gobierno de la Ciudad en donde establecemos contradicciones con el caso de estudio, no quisimos ponerlo dentro del cuerpo del mismo para no perder el eje de estudio pero consideramos que es una herramienta más para hacer un análisis más acabado del caso.

### 3. Actores involucrados:

Los actores que forman parte de nuestro análisis son tres: por un lado los dos sindicatos, el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA) y la asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y por el otro lado el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA).



### 3.1.Sindicatos:

El primer factor a tener en cuenta en relación a lo sindical es la diferencia con respecto al ámbito privado y la posible dualidad de la representación en el sector público: en el ámbito público está permitida la coexistencia de dos o más sindicatos con personería gremial, para la actividad sindical (y la consecuente negociación del CCT por dos o más sindicatos). Por el contrario, en el ámbito privado esto no es así. Un solo sindicato es el que tiene el derecho y el poder de ejercer la representación de los trabajadores, así “solo un sindicato” tiene el derecho a negociar el CCT, con lo cual el concepto del monopolio de la representación gremial, que existe en el ámbito privado, no se da de esta manera en el ámbito público. Y la fuerza del sindicato (a la hora de ejercer la representación) se va a definir en relación a la cantidad de afiliados que tengan los mismos.

#### 3.1.1. Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires:

En primer lugar SUTECBA es sindicato que surge en el 2004 como sucesor de la unión de Obreros y Empleados Municipales (UOEM) el que se constituyó el 8 de enero de 1916 y cuya personería gremial fue otorgada en 1948. Es un sindicato que agrupa a todos los trabajadores (obreros, empleados, profesionales y técnicos) sin ninguna distinción de jerarquías, que presten servicios para el estado de la Ciudad de Buenos Aires, tanto en cualquiera de sus 3 poderes ( legislativo, ejecutivo y judicial) así como también para sus respectivos entes autárquicos, organizaciones descentralizadas que fueron creados o que se creen para los concesionarios, licenciarios, locatarios, administradores o permisionarios de obras o servicios ( agrupa también a los jubilados que hayan prestados servicios para lo anteriormente mencionado).

Una asociación de primer grado con numero de personería gremial 91, está adherida a la CGT y su secretario general es Amadeo Genta, en el ámbito propio del BAP es el sindicato con mayor cantidad de afiliados y con la capacidad de ejercer la negociación y representación de los trabajadores. Otro dato interesante que nos comentó uno de nuestros entrevistados es que SUTECBA cuenta con un 30% de afiliados del total de la masa de trabajadores públicos CABA, mientras que ATE cuenta solo con un 6%.

### 3.1.2. Asociación de Trabajadores del Estado:

ATE es una asociación de segundo grado. En sus orígenes se encontraba adherida a la CGT pero actualmente lo está a la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). Fue creada en el año 1925, obteniendo la personería gremial número dos en 1937. Su Secretario General Nacional es Julio Fuentes. Según su sitio web, cuenta con 260 mil afiliados aproximadamente. En el BAP no cuenta con la capacidad de poder ejercer la negociación colectiva y su incorporación en el sector es reciente, pero no por ello sin relevancia, muy por el contrario, se va a observar a lo largo de esta investigación, cumple un rol más importante que el de SUTECBA.

### 3.2. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (como empleador):

El gobierno de la Ciudad de Buenos Aires funciona como agente empleador, el poder ejecutivo de la ciudad de BS. AS. Es ejercido por un jefe de gobierno que es electo cada 4 años, el jefe de gobierno actualmente es Mauricio Macri, pero durante la existencia del programa no fue el único, a partir del año 2000 Aníbal Ibarra fue el jefe de gobierno el cual fue destituido por la legislatura de la Ciudad de Buenos Aires tras la tragedia de Cromagnon, en 2004 el vicejefe de gobierno Telerman asume la gobernación. Es a partir del año 2007 cuando asume Macri y en el 2011 es reelecto hasta la actualidad.

Uno de los organismos del gobierno de la ciudad que toma protagonismo en este conflicto es el Ministerio de Modernización. Este se crea en Diciembre de 2011 y va a funcionar como brazo operativo de control por parte del GCBA, su objetivo es adecuar los avances tecnológicos y los alcances de la globalización a la gestión pública, a los procesos de trabajo, a las necesidades de la ciudadanía y a la calidad de los servicios prestados. Fomentando la participación ciudadana con fin de mejorar la gestión, adaptándola a los cambios que se suscitan en el espacio público.

Indudablemente los espacios de trabajo dentro del ámbito de aplicación de este ministerio van a estar afectados por esta nueva manera de gestión, aspecto que se desarrollará a lo largo del trabajo.

## 4. Programa BAP

El programa Buenos Aires Presente (BAP) se crea por decreto en 1999 cuando surge un conflicto por un corte de luz en la Ciudad de Buenos Aires. La Secretaría de Promoción Social del Ministerio de Desarrollo Social del GCBA comprendió que era necesario crear un programa de asistencia social, el objetivo del programa fue la atención especializada de personas y familias en situación de riesgo social, afectados por situaciones de emergencia y/o con derechos vulnerados, y también a personas con necesidad de información, orientación y asesoramiento sobre servicios sociales. El programa está basado en dos pilares, el primero es el Servicio Social de Atención Telefónica (SAT), que contaba con una línea de 0800, que funcionaba las 24 hs los 7 días de la semana. El segundo pilar es la Unidad Móvil de Atención Social (UMAS), que se componía por una flota de vehículos para trasladar a un grupo de profesionales con el objetivo de asistir en los casos, prestando servicios, dando contención profesional, etc. Básicamente, la organización cuenta con las siguientes áreas: administrativa, jurídica, operativa, logística y el área del BAP móvil.

Es a partir del 2006 cuando por decreto se crea la línea de emergencia social 108, la cual sustituye a la línea 0800, esta nueva línea pretende trabajar en forma mancomunada con el BAP, la línea 108 recibe las denuncias y llamados de los vecinos y comunica al BAP para que movilice su flota para producir la asistencia. A partir de la tragedia de Cromagnon en 2004 se amplía su rol al auxilio de víctimas en situaciones de catástrofes y/o emergencias. El accidente ferroviario del 2011 es también otra muestra de lo necesario que resulta el programa en situaciones de alto riesgo o catástrofe.

Fue durante la gestión macrista, cuando al frente del Ministerio de Desarrollo Social se encontraba la actual vicejefa de Gobierno, María Eugenia Vidal, que se crea el BAP Zonal: una nueva forma de gestión dentro del programa donde trabajaban operadores de calle que recorren a diario zonas específicas de la ciudad. El trabajo de los operadores del servicio zonal consistía en recorrer la zona determina a pie y establecer una relación personalizada con la gente en situación de calle, detectando sus necesidades, contando con la ventaja de gestar relaciones de confianza entre los profesionales y damnificados. Ante una readecuación de la gestión del programa el BAP Zonal pasa a formar parte del BAP móvil para fines del 2011, en ese momento ya solo trabajan 45 operadores de calle que recorrían a diario los barrios de Retiro, San Nicolás, Puerto Madero, San Telmo, Monserrat y Constitución, en la Comuna 1.

En un primer momento los trabajadores no se iban a ver afectados por la reestructuración, pero los hechos más adelante descriptos van a demostrar lo contrario. Más allá de las condiciones materiales de los trabajadores, esto echó por la borda todo el trabajo que los profesionales habían logrado, especialmente en lo que respecta a establecer relaciones personalizadas con los potenciales beneficiarios, detección de necesidades in situ, estudio de campo, etc

Actualmente el BAP se compone por un equipo aproximado de 450 personas en total entre profesionales, psicólogos, trabajadores sociales y operadores sociales, este programa depende del Ministerio de Desarrollo Social del GCBA. Pero es a partir del 2007 cuando el programa, con el accionar del gobierno de la ciudad (gestionado por el jefe de gobierno Mauricio Macri), comienza a ser desmantelado, causa por la cual se produce la génesis del conflicto de los trabajadores del BAP. Conflicto que va a traer, a lo largo del 2012, en primera instancia; una situación de tensión, que luego de ciertas medidas va a desembocar en un conflicto directo con acciones tanto patronales como sindicales, que serán analizadas en los apartados posteriores.

## 5. Características del régimen de trabajo

El lugar físico del BAP se encuentra en el Hogar Hospital Rawson ubicado en Amancio Alcorta y Caseros, Pabellón Olivera, Piso 3. La Cantidad de trabajadores que forman parte del BAP ronda aproximadamente las 450 personas, de esta cantidad de trabajadores, alrededor del 20 % de los mismos están actualmente contratados en condición de trabajadores de “planta permanente”, el resto de los trabajadores (el 80% restante) son trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios.

En principio, para poder comprender el carácter y la condición de los trabajadores es muy importante describir y hacer mención de las diferencias fundamentales de los 2 tipos de contratación que existen al interior del BAP. Los trabajadores del ámbito público tienen derechos distintos de los trabajadores del ámbito privado, por la condición de empleados públicos, los mismos tienen un derecho esencial que es el de la “estabilidad en el empleo público”, el cual otorga la posibilidad de conservar el empleo a lo largo del tiempo, sin el temor de ser despedidos sin justa causa, es decir, para que el empleado pueda ser despedido, no solo debe existir una justa causa para la ejecución del despido. Sino que se debe generar la

apertura de una causa administrativa, un sumario, y el mismo es un proceso complejo y su causa debe ser explícita.

Resumiendo, el concepto fundamental que tratamos de presentar, es el de la imposibilidad, en el ámbito público, del despido sin justa causa por el derecho de la “estabilidad” pública, pero ya desde un principio este derecho que poseen los trabajadores en el ámbito público es violado directamente por el Estado Nacional y también en el ámbito provincial, ya que como vemos el BAP no es la excepción, sino que contrariamente, se observa un elevadísimo índice de precarización laboral, a través de la elusión legal a partir de la contratación “fraudulenta” bajo la modalidad de locación de servicios. Cuando es evidente, que la naturaleza de las actividades del trabajo a realizar y la condición misma es propia de un trabajador de planta permanente.

Los trabajadores contratados, no solo no poseen esta estabilidad, sino que muy por el contrario, cuentan con condiciones laborales mucho peores que los trabajadores de planta permanente. Este es un grave perjuicio, que afecta directamente a la mayor parte de la masa trabajadora del BAP, ellos poseen una inferior remuneración económica (comparada con los trabajadores de planta permanente del BAP) que es casi del 50% menos según palabras de los delegados de ATE y SUTECBA, la inexistencia de aportes para la jubilación, la falta de obra social, cobertura médica y ART, constituyen factores que evidentemente producen una afección no solo económica, sino moral y social a los trabajadores “contratados”.

Y este es el factor esencial y madre del disciplinamiento que lleva adelante el Estado, factor que intentaremos abordar en el siguiente apartado.

## 6. Disciplinamiento

Es fundamental primero comenzar presentando brevemente el concepto de disciplinamiento y que entendemos por el mismo, ya que es prácticamente un suceso que se puede percibir dentro del BAP y a lo largo de todo el conflicto, entendemos que el disciplinamiento es un proceso que lleva adelante, en este caso la patronal (el GCBA), con el objetivo de producir una dominación de los trabajadores obteniendo así una determinada conducta laboral (Montes Cató, 2006) en función de los objetivos o los intereses patronales, es decir, adecuar las conductas de la fuerza de trabajo a sus objetivos procesuales de valorización, acumulación y reproducción del

capital (Castillo Mendoza, 1991). Es importante también entender que nuestra intención no es la de postular una teoría acerca del disciplinamiento, sino analizarlo en función del conflicto del BAP, y entender, que el disciplinamiento, el control y la dominación en los espacios de trabajo juegan un rol fundamental como métodos para lograr ese objetivo del capital y que también estos métodos, buscan evitar todo aquello que produzca una barrera o impida ese normal proceso de valorización.

Las prácticas sindicales/reivindicativas son claramente una barrera y/o un impedimento para esa valorización, es por ello que la patronal, a partir de estos métodos de disciplinamiento y control busca imponer modelos de percepción y expresión desmovilizadores (Bourdieu 2000: 259), es decir, busca de alguna manera, por un lado implicar a los trabajadores a los objetivos del capital (a partir de estrategias de management participativo), y por otro lado, a partir de ciertos mecanismos tanto a nivel micro (como los despidos, la persecución gremial) como a nivel macro (alto índice de desempleo, precariedad ,etc), crear las condiciones para que los trabajadores no intenten ni comprender ni cambiar la realidad. Ya que ese mismo cambio produciría una afectación directa a los objetivos del capital.

Además, presentar este concepto nos permite clarificar porqué nuestra investigación está estructurada de esta forma, ya que la dominación y la resistencia son un proceso inseparable, son como polos de un mismo campo (Montes Cató, J.S. 2006). Entonces, hay una imposibilidad de disociación de estos dos conceptos, y entendemos que para estudiar uno debemos también estudiar el otro. Comenzaremos estudiando el disciplinamiento, el control y la dominación, que existe dentro del BAP para comprender como se desencadena el conflicto y luego seguir y profundizar su análisis.

En principio para poder dilucidar las cuestiones del disciplinamiento propias del BAP, es menester comenzar hablando del disciplinamiento en un sentido más macro es decir más general y propio del modelo imperante en la Argentina, es decir, de la relación entre el modelo de acumulación y el disciplinamiento de la fuerza de trabajo, ya que las transformaciones de las formas disciplinarias se relacionan con las estrategias productivas de la clase capitalista (Montes Cató 2006), estas transformaciones estarían asociadas con las distintas fases de la expansión capitalista. Particularmente en Argentina, a partir del golpe militar de 1976 comenzó el proceso de cambio en relación al modelo de acumulación capitalista, que pasó de un modelo basado en la matriz industrial con una fuerte vinculación con el mercado interno y con intentos de poseer altos índices de empleo (pleno empleo), a un modelo basado en el sector terciario (servicios), con una vinculación directa con el capital extranjero, con altos índices de desempleo

y un ejército de reserva de trabajadores desocupados. En los años 90 con los gobiernos menemistas, esto se maximizó y se produjo un proceso elevadísimo de extranjerización de la economía argentina (Briner, M. A, Schorr, M. 2002), basado en un proceso de privatización (extranjera) de industrias estatales/nacionales y destrucción de las pequeñas industrias nacionales que indudablemente no podían competir con las extranjeras, lo que desencadenó un enorme proceso de concentración y desmantelamiento del Estado argentino.

En el período del modelo neoliberal, el desmantelamiento del aparato estatal, pero por sobre todas las cosas el desmantelamiento de la industria argentina, produjo una afectación directa a las lógicas del empleo en nuestro país, los altos índices de desempleo funcionaron como dispositivos de disciplinamiento a nivel macro, que operaron mediante el temor de los trabajadores a perder sus empleos, este mecanismo generó la interiorización de la disciplina y el consentimiento de los trabajadores que percibieron esa condición de fragilidad y fácil intercambiabilidad, agravando también su situación la gran tendencia del modelo de acumulación a la creación y el mantenimiento del empleo precario. Los cambios sociales y culturales que socavaron la sociedad argentina desde los años 70 hasta la actualidad, producto de la instauración del modelo neoliberal, más allá que este ya no está vigente como modelo económico, sigue interpelando las subjetividades individuales y el accionar colectivo. La fragmentación y polarización del mercado laboral, la implementación de los vulgarmente llamados “contratos basuras”, el desempleo, las prácticas individualistas han modificado la composición de la sociedad como tal. Lo individual está por encima de lo social, la conciencia de clase se ha alterado, se rompieron los lazos sociales, la solidaridad de clase ha sido desplazada por el egoísmo. La cohesión social fue interrumpida por prácticas flexibilizadoras en las organizaciones, los nuevos mecanismos de disciplinamiento social se han ocultado bajo tendencias como el Management participativo, los cuales tienen prácticas conocidas como la democracia corporativa: la cual consiste en modelos organizacionales donde prevalece la horizontalidad, no hay una gran estructura organizacional, hay descentralización de la toma de decisión, se fomenta la polivalencia, etc. El empowerment (dotar al trabajador de mayor poder respecto a la toma de decisiones, organización del trabajo, agenda de trabajo, etc.) y la idea de socio-empleado. Todo esto implica una mayor diferenciación entre el colectivo de trabajadores, falta de identificación entre los trabajadores de oficina y los operarios, los privados de los públicos, los profesionales de los de oficio, los de plata permanente de los tercerizados, los que están precarizados de los que están “en blanco”, etc., intentan romper las contradicciones entre capital-trabajo que existe y coexiste en toda relación laboral, introduciendo en las subjetividades la idea de la inexistencia de esa contradicción. Esta contextualización es importante para poder

entender el conflicto específico analizado. Las condiciones de trabajo y el entramado social en el que se constituye el conflicto, es producto del devenir histórico de las últimas tres décadas. Este postulado, que comprende los resabios del modelo neoliberal, se desarrollará y es un elemento trascendental a lo largo de la investigación.

Es importante comprender también que es a partir del 2003 cuando se va a producir una recuperación en el nivel de empleo, y una recuperación en el nivel de participación sindical (Palomino, H 2008), pero si bien es innegable que los trabajadores pudieron recuperar los niveles salariales, muchas de las condiciones de contratación que tenían que ver con el consumo de la fuerza productiva no pudieron ser alteradas (Campos, L 2012). En consecuencia y más que nada en el ámbito estatal, es necesario interiorizarse con el desarrollo de las prácticas del Estado como ente empleador. La influencia en la implementación y el desarrollo constante de los dispositivos de control y de disciplina en los años 90 (y anteriores) fue tan importante que muchas de esas prácticas las vemos en la actualidad y parecieran presentarse importantes rasgos de continuidad con ese modelo. Las políticas económicas neoliberales de la década del 90 abrieron las puertas a un proceso de reestructuración a nivel micro y macro económico (Fernández Bugna, C y Porta, F 2007) en el cual la administración pública también se vio afectada. El disciplinamiento llegó de la mano de la apertura económica y las privatizaciones ejercidas en el ámbito de la administración pública, con la desocupación como principal amenaza.

Continuando con el análisis de los dispositivos de disciplinamiento y control, ahora vamos a desarrollarlos, pero en un nivel exclusivamente micro (es decir propiamente del BAP). El primer factor medular a analizar es un aspecto que fue nombrado anteriormente, pero no se remarcó su incidencia y rol fundamental como mecanismo de disciplinamiento de la fuerza de trabajo en el BAP. Tomando argumentos de Juan Montes Cató, *“(...) Si la interiorización es un aspecto clave para entender la manera en que opera la disciplina –y en cierto sentido posibilita la subordinación- en este proceso es importante el vínculo entre técnica y dominación.”* (Montes Cató, 2006: Cap. IV), se puede observar como la dominación se ejerce en múltiples maneras dentro del BAP. La primera es el alto grado de contratados que forman parte de la dotación del programa, como dijimos antes, los entrevistados afirmaron que son 80%. La precariedad laboral también debe entenderse desde las condiciones diarias de trabajo, las restricciones a los derechos individuales, la percepción subjetiva del trabajador sobre el lugar ocupado en el proceso de trabajo y en sus perspectivas de vida y futuro, la relación con los pares, el sentido de integración, el poder ser parte de un colectivo laboral y sentirse en igualdad de condiciones



que el resto. El sufrimiento de los trabajadores es tanto físico como moral. Esta condición de precariedad impone restricciones en el interior del trabajo y fuera de él, atañe a la propia persona consigo misma y no sólo en relación directa a la actividad que realiza. Esta es una visión de la precariedad que pocas veces es tomada en cuenta al hacer un análisis laboral. Es decir, partiendo de esta dimensión, la precariedad laboral no es sólo, la que se desprende de la relación persona-empleo. La precariedad laboral también debería analizarse desde las relaciones laborales en general, analizando todas sus dimensiones, y entendiendo al trabajo como un hecho social por fuera del momento de ponerse a disposición de un empleador. (Battistini, O.2009). Entendiendo que el mismo no solo afecta en el desempeño de sus funciones en el ámbito exclusivamente laboral, sino a lo largo, y en muchos de los aspectos, de toda su vida, la injerencia que la precariedad produce en la subjetividad de las personas, es un elemento que pocas veces es tomado en cuenta.

Es importante ahora pensar otro mecanismo de disciplinamiento y dominación que es el del rol de la dirección, en el BAP hay un coordinador general que es el encargado de dirigir el trabajo y dar las ordenes específicas del desarrollo de las tareas. También hay una jefa de administración y recursos humanos, que se encarga de muchas de las cuestiones administrativas del personal, de la vida diaria del BAP, pero como en toda gestión productiva parte de las prácticas de disciplinamiento son institucionalizadas por organismos, departamentos y secciones que responden a la lógica de la organización y tratan de adecuar al capital humano a esa misma lógica. Parte de estas funciones en el caso de estudio está dada por el Ministerio de Modernización. Para entender mejor su rol dentro de la configuración de las relaciones laborales, extrajimos segmentos encontrados en la página oficial de este organismo, que muestra su labor dentro de la gestión pública porteña:

*-Mejorar la gestión de los **recursos humanos** y **dotar a los empleados** de la Ciudad de las **competencias necesarias** para el desarrollo de un modelo de gobierno moderno y cercano al ciudadano.*

*- **Potenciar y colaborar** con el desarrollo de los empleados.*

*- A través del Instituto Superior de la Carrera (ISC) incrementamos la oferta de cursos brindándoles a los empleados del GCBA la posibilidad de generar antecedentes para **calificar** en los planes de las carreras administrativa y gerencial.*

*-A través de la iniciativa de **Organización Eficiente** nos proponemos orientar a la organización hacia un modelo que persiga la **calidad de servicio y promueva el trabajo por “objetivos”**.*

Es importante darle una particular entidad a la figura de este ministerio, ya que es la entidad responsable dentro del GCBA en su carácter de empleador, de administrar de manera eficiente los recursos humanos disponibles, de establecer y controlar el proceso de trabajo. Es en esta entidad donde podemos observar como el estado toma el rol de empleador y utiliza herramientas comunicacionales y de gestión similares a las de cualquier corporación.

Harry Braverman, quien dentro de las caracterizaciones de los rasgos o supuestos de la sociedad industrial incluye “el crecimiento de la importancia de los directivos y gestores de recursos humanos” (Braverman,H 1980), vincula la gestión de los recursos humanos directamente con el control y el ejercicio del poder de una clase sobre otra. Si se observa los propósitos/objetivos que en su sitio web del ministerio de modernización aparecen: como son los de realizar una gestión operativa única de la liquidación de haberes para todo el GCBA, o crear un sistema único de legajos del personal y/o de la administración de sus licencias laborales. Se puede corroborar fácilmente el papel fundamental de contralor administrativo del GCBA a través de este ministerio. Los entrevistados nos confirmaron que este ministerio mensualmente hacia controles de personal verificando su presentismo, certificados de licencias, cumpliendo la función de auditor interno. En palabras del delegado de SUTECBA: *acá el ministerio nos cae cada dos por tres, hacen auditorías. Por ejemplo si tenés algún compañero de planta permanente que ese día no firmó le viene el día de descuento, nos ha pasado... y te queda sucio el legajo.*

Tanto las acciones como los términos anteriormente enunciados por el Ministerio de Modernización, no son inocentes, y es muy importante el análisis de su factor discursivo y operativo. A través de estas prácticas vemos que se busca implicar a los trabajadores en la organización, pero con el objetivo indirecto de desarticular los espacios colectivos individualizando a los sujetos, fomentando a las responsabilidades individuales generando mecanismos de control directos, personalizados, que instigan a la competencia individual y a la colaboración entre la relación trabajador/empleador. Estas prácticas a nuestro parecer, son las más peligrosas, no son tan visibles ni conocibles como el hecho de atentar contra la libertad sindical (como claramente son las impugnaciones, los despidos por militancias sindical, etc.), sino que atentan contra la propia percepción de los trabajadores, de su condición como tal y de su sentido de pertenencia con su colectivo de compañeros.

La heterogeneización de los colectivos laborales se lleva a cabo desde la división de trabajadores con contratos por tiempo indeterminado y aquellos contratos temporarios. (Delfini, M 2010). Calvo Ortega utiliza para evidenciar como se ejerce la disciplina en las empresas que basan su estructura productiva en sistemas de calidad total y en la *fluidez* de los recursos disponibles, en la *individualización* y la *intercambiabilidad* de los trabajadores dando lugar al surgimiento de micro-culturas. Estos grupos se diferencian culturalmente de otros grupos de trabajadores en el interior de una misma organización (Calvo ortega, 2001). Las características de estos “equipos organizacionales” es que se conforman por posiciones similares, que participan de experiencias laborales comunes y poseen puntos de vista similares en cuanto a una actividad. A su vez, estas “*unidades individualizadas*” de trabajadores, no hacen más que colaborar con la fluidez de insumos requerida por el capital y así dar paso a un proceso de “*desasociación*” de los asalariados a sus colectivos de pertenencia.

Estas divisiones se manifiestan en este caso a través de las diferentes formas de contratación, ejercen este tipo de procesos con el fin de “desasociar” a los trabajadores, tratando de generar una adaptación conceptual del aporte que realiza Calvo ortega, podríamos imaginar que se presenta un escenario casi idéntico, pero en el cual, los trabajadores de planta permanente pertenecen a una unidad y los contratados ,mediante contrato de locación de servicio, a otra unidad, La naturalización de estas conductas echa por tierra cualquier esbozo de organización o unidad del total de los trabajadores para una lucha unificada, la diferenciación provocada por el tipo de contratación, la fragilidad contractual, generan una disociación que elimina toda posibilidad reivindicativa. Convalidando el aparato de disciplinamiento y legitimando cualquier avance de la administración del Gobierno de la Ciudad.

En el caso que analizamos, nos encontramos que la estabilidad laboral es un elemento de coerción y de disciplinamiento frente a cualquier reclamo laboral de quienes se encuentran subcontratados. Ante la pregunta de si los trabajadores que se encuentran trabajando bajo la figura de “contrato de locación de servicio” poseían estabilidad laboral, el delegado de SUTECBA nos respondió: “*sí, tienen estabilidad... no la tienen y la tienen. Digamos, es un contrato de locación, que significa que es un contrato, por ende te pueden bajar cuando quieran... pero, no pasa... se renueva año a año. (..)*”

Así como en los 90 el modelo económico neoliberal estableció ciertos parámetros y estructuras disciplinarias que aún tienen continuidad, en la actualidad estas estructuras se han ido

adecuando al avance que tuvo el sector sindical en el periodo posterior al año 2003. Como hemos citado anteriormente, en el caso que vamos a desarrollar los trabajadores “contratados/precarizados” enfrentaron estos aparatos de disciplinamiento organizándose por fuera del sindicato SUTECBA y recurriendo a movilizaciones auto convocadas con respaldo de otras entidades sindicales (ATE). Analizando esta situación es indudable la posible alusión al concepto de Castillo Mendoza de “ciclo disciplinario” en el que plantea que existe un periodo durante el cual se produciría un acrecentamiento del “índice” de adecuación, (perfeccionamiento de nuevas formas de disciplinamiento de un determinado modo de acumulación) seguido de un momento de “inflexión” de ese índice (donde se comienzan a manifestar signos de un nuevo modo de acumulación) hasta develar una inadecuación total que requiere el desarrollo de nuevas formas de disciplinamiento (Castillo Mendoza, C.1991).

En Argentina nuestro índice de adecuación se incrementó durante el periodo del gobierno menemista basado en un modelo de acumulación neoliberal, en donde claramente las medidas de disciplinamiento funcionaron perfectamente en concomitancia con el objetivo del capital. Pero se encontró con un momento de inflexión con la llegada de Kirchner al poder en el año 2003, con el nuevo modelo económico basado en el consumo interno y parecería estar reconfigurándose actualmente y demostrando continuidades en las prácticas disciplinarias del periodo menemista. Esta reconfiguración de los procesos que intentan optimizar la disciplina se confrontan con las nuevas estrategias que encuentran los trabajadores para ejercer una resistencia, como se produce en este caso de estudio, la auto organización o la búsqueda de respaldo en otros sindicatos más combativos, que es lo que vamos a desarrollar en apartados posteriores.

Todas estas estrategias, tanto a nivel macro como a nivel específicamente de cada organización, funcionaron con la lógica de producir la máxima valorización del capital, operando sobre la subjetividad de los individuos construyendo legitimidad (a partir del management participativo) y destruyendo su capacidad reivindicativa de sus propios intereses, generando mecanismos desmovilizadores (a partir de estos dispositivos de disciplinamiento). En el BAP estos dispositivos y mecanismos de disciplinamiento y control no se limitaron solamente a la ya mencionada precarización laboral y al accionar del Ministerio de Modernización. Sino que vamos a ver, a lo largo de esta investigación, como en la génesis y en el desarrollo del conflicto mismo, el GCBA va a pasar a un accionar estratégicamente ofensivo para repeler la organización de los trabajadores, el cual su accionar va desde la persecución sindical, hasta el despido y la impugnación de comisiones de delegados de base, por eso es fundamental

entender que el análisis del disciplinamiento y el control no finaliza en este apartado, sino que continua durante toda la investigación focalizándose en el caso de estudio en particular.

## 7. Conflicto

### 7.1. Conflicto en el sector público

En principio para poder adentrarnos al caso propio del BAP es necesario enmarcar brevemente el conflicto en el ámbito propio del sector público, las generalizaciones de la conflictividad, y el desarrollo de la misma en años anteriores ayudan de forma medular a comprender las particularidades del caso de estudio. Frente a la pregunta presentada al comienzo de este estudio: ¿Existe relación de continuidad entre las formas generales de conflicto (de años anteriores) en el Estado, con respecto a este caso particular? Podríamos pensar que en un nivel de análisis macro este caso particular va a reflejar una continuidad con la tendencia general del conflicto, aspecto que se expresa en el informe del observatorio de derecho social de la CTA. En donde se plasma que a partir del 2009 se produce una descentralización de los conflictos laborales, en lo que hace a los sujetos que participan en ellos, así como también el ámbito en el cual se producen. Con relación a los sujetos “creciendo la participación relativa de los sindicatos de base y las seccionales en los conflictos” (ODS 2011), como efectivamente se va a desarrollar y constatar a lo largo de esta investigación, en el BAP, la conflictividad va a ser conducida y producida en el seno mismo del trabajo en donde la “autonomía” va a cumplir un rol fundamental y muy por el contrario, la participación de los sindicatos a niveles nacionales, va a ser mucho menor, o como precisamente en este caso vamos a ver, que la participación de las jerarquías más altas de ATE y/o SUTECBA es casi nula. Ahora bien, con respecto al ámbito de desarrollo del conflicto en relación al informe del OSD que indica el aumento de la descentralización de los conflictos (en el ámbito estatal), también vamos a observar una continuidad en relación al informe del 2011, en el que se indicaba que el 15% eran conflictos del estado nacional, el 23% del estado municipal y el 63% en el estado provincial. Y en este caso claramente el carácter del conflicto no va a ser general, sino básicamente provincial, del GCBA del programa específico del BAP y en ningún momento va a llegar a extenderse o generalizarse a un ámbito mayor (por lo menos hasta el momento actual de este estudio).

## 7.2. Antecedentes

Existe un antecedente del conflicto el cual se desarrollo a partir de la asunción, en el 2007, del actual jefe de gobierno Mauricio Macri. A poco de asumir es cuando comienzan las acciones tendientes a reducir la cantidad de “contratados”, es decir, aquellos que se encontraban en una modalidad de contratación de “locación de servicios” y de “planta transitoria”<sup>1</sup> fueron despedidos. El objetivo del accionar de Macri fue intentar deshacerse de todo el personal que se encontraba en carácter de contratado. Parte de la campaña electoral se había focalizado en “depurar” la gestión pública de la ciudad.

Es cuando SUTECBA (que en ese momento era el único actor sindical existente para defender a los trabajadores) va a realizar una serie de reclamos y paros, con el objetivo de lograr la reincorporación y frenar las medidas de corte neoliberal del macrismo. Tal como lo relataba el trabajador de SUTECBA: *“Apenas asume Macri interviene las obras sociales, fue la primera medida que tomó. Ahhh se armó un quilombo, nos mandaron a mover gente, estábamos de paro. Ahh y apenas asumió bajó contratos, intervino las obras sociales y todos los contratados quedaron afuera, había volteado a 300 (300 y pico de contratados) de acá. Los que habían pasado a planta transitoria también, estábamos todos afuera. (...) sacaron a los de locación y a los de planta transitoria, estuvimos una semana corriendo de un lado a otro.”*

Continúa relatando: *“En el 2007 además de las medidas que tomó Macri hubo un conflicto por el OSBA, en donde se había intervenido el OSBA, estuvimos de paro indeterminado (de tiempo indeterminado), estuvimos alrededor de 2 semana 20 días, nos mandaron a movilizar a la gente...”*

Este conflicto fue un hecho de carácter político: la gestión de Macri amenazó directamente intereses del sindicato SUTECBA que iban más allá de las condiciones de los trabajadores, realizó acciones directamente contra los intereses económicos de SUTECBA poniendo en juego las obras sociales, en consecuencia ese accionar provocó una gran conflictividad que terminó con un desenlace bastante positivo para los trabajadores, ya que el resultado logrado por SUTECBA fue la reincorporación de todos los trabajadores.

---

<sup>1</sup> La planta transitoria es un tipo de contratación en la administración pública en donde la naturaleza del contrato es de carácter temporal, si bien es un concepto que puede ser desarrollado en profundidad a los fines de esta investigación no es necesario, ya que el mismo no se presenta en los períodos estudiados, ni en los reclamos realizados.

Luego de finalizado este conflicto y mucho tiempo después, ante la inminente elección en el 2011, el GCBA va a montar una estrategia ostentando una política de ampliación y desarrollo del programa BAP, creando pre-electoralmente un BAP Zonal. Inmediatamente después de su reelección, nuevamente y ante los reclamos de los trabajadores por aumento de salarios y su pase a planta permanente, va a tomar una postura hacia el recorte, despidos y persecución. Pero en la iniciativa de la lucha, ya SUTECBA no va a cumplir un papel esencial, sino, muy por el contrario va a tener un rol secundario y hasta muchas veces contrario a los intereses reivindicados por los trabajadores.

### 7.3. Introducción al análisis del conflicto

En esta investigación, que está destinada a comprender el conflicto laboral, rápidamente pudimos observar que la conflictividad es un hecho profundamente complejo de analizar, ya que, en primera instancia existe conflicto entre los “**los trabajadores**” y la parte “**empleadora**”, así como también **entre los mismos trabajadores**.

Consideramos que el plano fundamental de análisis y el pilar de esta investigación es el conflicto entre el los trabajadores y el GCBA, el mismo lo podríamos definir como una típico conflicto entre el capital y el trabajo (Dithurbide Yanguas, g. 1999). Sin embargo, de este conflicto se desprende otro que en esta investigación lo tomamos con carácter secundario (no es nuestro objeto de estudio directo), pero no por ello es menos importante, este es el conflicto inter/intra-sindical. Es decir que dentro del colectivo de trabajadores existen conflictos internos que repercuten negativamente, como en este caso, afectando el desarrollo de la ofensiva sindical en función del conflicto principal.

Es importante aclarar que en esta investigación vamos a tomar una postura de análisis de las acciones, que llevan adelante los distintos actores, la cual responde a determinadas estrategias, que muchas veces no coinciden con sus “palabras”. Es decir, desde una perspectiva gramsciana (Edwards, P.K. y Scullion, H. 1987) comprendemos que las acciones, en estos casos sindicales y/o empresariales, muchas veces no coinciden con las ideologías que dicen profesar algunos actores, sino más bien responden a una ideología que no quieren mostrar (contradiendo sus discursos), pero es de la cual se valen para operar. Esto tampoco contradice nuestra postura, en la que muchas veces analizamos distintos discursos (fragmentos

de entrevistas) de los actores, este concepto gramsciano nos concientiza en que, a la hora de analizar los mismos, debemos ser cuidadosos y no dejar de observar cuales son verdaderamente sus acciones.

También, es fundamental que entendamos que el conflicto no necesariamente solo existe cuando se desarrollan medidas de acción directa, paros, etc. es decir, un típico conflicto evidente y manifiesto, sino que se pueden distinguir períodos en los cuales hay una aparente desaparición del conflicto. Sin embargo, eso no quiere decir que esto sea del todo cierto. Como bien lo define un teórico neomarxista *“existen normas para resolver los conflictos de intereses, pero no existen normas para eliminarlos, el conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad industrial, y por esto, a las relaciones del trabajo”* (Kahn-Freund, 1987). Entonces vamos a ver momentos en los cuales el conflicto se da de manera “abierta” y dirigida, momentos en los cuales el conflicto puede ser “no dirigido”, período en el cual no se dan acciones de abierta conflictividad como: paros, etc. (por ejemplo período que va desde del 2008 al 2011 en nuestro caso de estudio), así como también momentos en los cuales el conflicto está institucionalizado (Edwards, y Scullion 1987 cap. 1 introducción, pág. 29), pero vale seguir aclarando que el conflicto no dirigido “no está significando la carencia del mismo”, sino por el contrario, la forma en que se manifiesta. No hay posibilidad de que exista un período dentro de las relaciones del trabajo en el que no exista conflicto. Pero en esta investigación nos vamos a remitir a analizar el período que va desde agosto de 2012 a enero del 2013 donde claramente el conflicto se constituye como manifiesto y evidente.

En primera instancia básicamente vamos a tratar de comprender en profundidad cual es la estrategia que lleva adelante el GCBA, y cómo la misma tiene una orientación y un objetivo específico. Es decir, vamos a continuar el análisis del disciplinamiento laboral relacionándolo con las acciones específicas que llevó adelante el GCBA, para intentar destruir toda posibilidad de acción reivindicativa de los trabajadores y producir continuidad en el normal funcionamiento.

Ahora bien, para poder seguir con el análisis de la conflictividad es necesario comprender las estrategias de los trabajadores en relación al conflicto con el GCBA, es aquí donde se complejiza el asunto, ya que es imposible dissociar las estrategias y las acciones de los trabajadores con los conflictos inter/intra sindicales. Queremos dejar bien en claro que este segundo apartado se va a dedicar a la comprensión de las estrategias/acciones y conflictos de los trabajadores, para poder hacer frente a las estrategias disciplinarias del GCBA, y no se va a dedicar a dilucidar en profundidad el porqué y la razón de ser de los conflictos internos (análisis que ameritaría otra investigación más profunda). Cuando analizamos los conflictos internos,



solo los analizamos en función del conflicto principal. Sintetizando entonces, en esta segunda instancia vamos a analizar cuáles son las estrategias y/o acciones que llevan adelante los trabajadores. Esto necesariamente implica analizar su capacidad de contrarrestar esas medidas disciplinarias para defender sus derechos.

En una tercera instancia también observaremos cómo los representantes de las propias organizaciones de trabajadores actuaron ante el conflicto estudiado y cómo eso repercute en el conflicto principal, vamos a tratar de demostrar que no son organizaciones homogéneas o uniformes y que las distancias y discrepancias dentro de ellas llevan a producir fraccionamientos internos y consecuentemente que las mismas actúen de manera autónoma frente a una determinada situación. Es decir, estamos ante un típico caso de conflictividad intrasindical entre las cúpulas y las bases, aspecto que sorprendentemente se repite tanto en ATE como en SUTECBA.

Este análisis no es realizado azarosamente, ni de manera ingenua, el mismo cumple un fin específico, ya que a nuestro entender, para poder comprender el conflicto de manera global, es necesario analizar estas aristas. Por un lado pensando las estrategias de disciplinamiento de la patronal para mantener el control del trabajo y evitar el conflicto, y por el otro lado comprendiendo las estrategias de organización, capacidad de reconfiguración y concientización de la situación de los trabajadores para poder sortear las medidas de disciplinamiento y mancomunadamente defender sus derechos.

#### 7.4. Descripción del conflicto: el caso del BAP

El conflicto que se desarrolla entre los trabajadores y el Gobierno de la Ciudad, que se produce en agosto del 2012, se gesta a partir de una serie de incumplimientos de la parte empleadora, que constituyen básicamente el grueso de los reclamos de los trabajadores y el motor que vehiculiza el conflicto. Entre ellos se encuentran los siguientes puntos:

- La precariedad en la forma de contratación, las cuales producen la falta de estabilidad en el empleo.
- La precariedad salarial, que se manifiesta en el hecho de que tanto los honorarios y salarios no tienen una coherencia con las tareas y ni con los riesgos a los que se encuentran sometidos,

agregando también el atraso en el pago. Como bien lo expresa el trabajador afiliado a ATE en una de las entrevistas realizadas: (...) *En cuestiones materiales, en cuestiones concretas de los sueldos a nosotros nos debían tres meses de sueldo, horas extras del operativo frío del año anterior y habíamos tenido un aumento de \$500 pesos que lo considerábamos insuficiente (...).*

- La falta de condiciones de trabajo dignas que se derivan de la condición de insalubridad que caracteriza a la actividad, la falta de cobertura médica y de ART, etc.

Esos son los puntos clave del reclamo que llevan adelante los trabajadores, sumado a un punto central que es la denuncia del **desmantelamiento** por parte del gobierno de Macri, el cual apunta a producir el cierre del BAP Zonal. Este había sido creado en el contexto de la campaña electoral de Macri, a principios del 2011 y contaba con aproximadamente con 50 trabajadores que fueron contratados bajo la modalidad de locación de servicios. Sin embargo, a finales del 2011, con Macri ya reelecto, los rumores y las versiones de la reestructuración, el cierre del incipiente BAP Zonal y la posible reubicación y/o despido de todos los trabajadores fueron un argumento a favor del cambio de estrategia del conflicto.

A comienzos del año 2012 los trabajadores van a llevar adelante un conflicto que en principio tenía una estrategia marcadamente distinta a la que tiene en la actualidad: el objetivo era el de conseguir un aumento en materia salarial ya que los salarios no se encontraban acordes con los requerimientos de los trabajadores. En consecuencia, a partir de este malestar, a principios de agosto del 2012, los empleados de distintos turnos (muchos trabajadores en principio auto-convocados) ejecutaron un plan de acción de paros escalonados como medida de presión, con el objetivo de poder arribar a una negociación salarial. Dicho plan fue aceptado por los trabajadores de todos los turnos, votado y llevado adelante. Y la patronal durante todo el mes no dio respuesta alguna.

Hacia finales de agosto la patronal va a llevar adelante una ofensiva que va a hacer cambiar de estrategia a los trabajadores del BAP: se decide despedir a 4 trabajadores y anunciar el futuro cierre del BAP Zonal. A raíz de esta decisión se va a producir un viraje en la estrategia de los trabajadores, la cual va a “sacar el conflicto a la calle” con el objetivo de producir la visibilización del mismo. El trabajador afiliado a ATE que entrevistamos fue uno de los despedidos, y ante la descripción de los hechos nos comentaba lo siguiente:

*(...) Lo primero que hicimos fue ir a hablar con los delegados de SUTECBA, no nos atendieron. Teníamos un contacto para hablar con el máximo referente del sindicato dentro del Ministerio*

*de Desarrollo, Oscar Alcurcero, nos dice que van a tratar de revertirlo. Hablamos con la otra línea de SUTECBA. (...) Después de 48hs nos reunimos y nos dijo que hablo con la ministra y que no podía hacer nada por los despidos. (...) es ahí en que comenzamos a transitar el camino de organizarnos en ATE y llegamos a elegir a nuestros representantes y lograr la reincorporación de los despedidos en otras áreas. (...)*

Es entonces cuando se va a hacer necesario la constitución de un cuerpo de delegados para llevar adelante el conflicto. Los trabajadores del BAP ven necesaria la cobertura sindical, van a formar una junta interna democráticamente elegida que se va a crear el 21 de diciembre del 2012, en donde votaron por la opción de ATE-CAPITAL como la opción que los podía representar. A partir de todas las medidas de acción realizadas, a finales del 2012 el gobierno de la ciudad y ATE-CAPITAL llegan a un acuerdo que disponía la reincorporación de los despedidos en un ministerio (pero en uno que no sea el Ministerio de Desarrollo Social), la continuidad de todos los trabajadores del BAP (teniendo en cuenta las pasadas amenazas del cierre del programa zonal del BAP) y una futura apertura paritaria en el 2013.

Pero a finales del 2012, más precisamente el 28 de diciembre, se produce la separación de 12 trabajadores del BAP con el argumento de una reestructuración interna de la fuerza de trabajo. De los trabajadores que se decidieron separar, se encontraba la totalidad de la junta interna (los 5 delegados que se habían elegido hacía exactamente 7 días). A principios del 2013 la situación empeoró ya que el Gobierno de la Ciudad desconoció el acuerdo anteriormente realizado con ATE-CAPITAL. En el seno de este conflicto se producen conversaciones y acuerdos entre ATE y la Ministra de Desarrollo Social Carolina Stanley, quien se comprometió a reubicar a los trabajadores que fueron separados. Todavía el conflicto no está resuelto ya que a pesar de que parte de los trabajadores despedidos fueron reincorporados los que habían sido elegidos como delegados hoy están inactivos, es decir no prestan servicio pero siguen percibiendo su salario (aspecto que se desarrollará en los siguientes apartados).

Es fundamental entonces poder analizar las **estrategias** tanto **sindicales** como **patronales** a partir de las **acciones** que llevan a cabo cada uno de los actores para poder desentrañar y comprender en profundidad el conflicto.

## 7.5. Análisis de las estrategias/acciones del GBCA

*“Recta disciplina, como un arte del buen encauzamiento de la conducta, el poder disciplinario, en efecto, es un poder que, en lugar de sacar y retirar, tiene como función principal enderezar conductas, o sin duda hacerlo para poder retirar mejor y sacar mejor” (Foucault, M 1975)*

En el BAP al igual que en cualquier lugar de trabajo se despliegan fuerzas que dominan, disciplinan, consienten y controlan a los trabajadores, con el objetivo de continuar los procesos productivos, crear determinados sujetos de trabajo que sean dóciles a las necesidades impuestas del capital, sometidas a la necesidad de maximizar la productividad del trabajador. En el caso de estudio hemos notado que esto se da tanto en dimensiones objetivas así como también subjetivas, en varios casos con complicidad de SUTECBA.

Anteriormente en el apartado de disciplinamiento (punto 6), nos dedicamos a dilucidar las cuestiones fundamentales acerca de la dominación, la disciplina y el control. Nombrarlos nuevamente en este momento tiene un fin específico, ya que la mayor parte de las cuestiones abordadas dentro de ese apartado tienen una relación directa y totalmente profunda con las estrategias y acciones por parte de la patronal en pos de producir la valorización del capital. En principio la estrategia/acción clave y la más notoria es la de ejercer el disciplinamiento por medio de la contratación a partir de contratos de locación, produciendo una profunda división, social, económica tanto como cultural al interior del BAP (cuestión analizada en el punto 6).

Otra de las medidas o acciones para ejercer la dominación fue la de quebrar la fuerza de trabajo desplazando a 100 trabajadores de callcenter que atendían los reclamos realizados al 108. El delegado de SUTECBA, nos contó que allí no tienen representación gremial, solo hay una trabajadora con la que tiene contacto directo y paulatinamente la están "entrenando" para que sea el nexo entre los delegados del programa situados físicamente en el Hogar Rawson- y esa fracción de trabajadores.

Pero los mecanismo de dominación fundamentales para ejercer presión sobre las bases y producir la desmovilización de las mismas, son las medidas objetivas que tomó el Ministerio de Modernización con respecto a la junta interna de delegados gremiales. Con la intervención de la junta en diciembre de 2012, el GCBA desconoce a las elecciones realizadas por el simple hecho de que fueron elecciones de trabajadores contratados, Según lo relatado por el trabajador enrolado en ATE, se realizó la comunicación al gobierno de la ciudad que se iban a

producir las elecciones de delegados gremiales, luego se le comunicaron los resultados y la inmediata respuesta de este fue solicitar un pedido de impugnación en la que desconocía la elección. Con ese pedido lo que hace la ciudad es prohibirles el ingreso a los delegados, acción que sigue hasta el día de hoy. Los delegados continúan cobrando su sueldo pero tienen prohibido ingresar al edificio a cumplir con las tareas que les corresponde. En otros organismos de la ciudad pese a la impugnación los delegados, los mismos siguen trabajando, pero en el caso del BAP, las medidas disciplinarias se endurecieron. La resolución de este conflicto hoy está en el Ministerio de Trabajo, está en manos del funcionario Otaola. Hay antecedentes de fallos a favor de los contratados, hasta resoluciones de la Corte Suprema y de la OIT donde establecen que mientras se preste tareas igual que lo hace un trabajador de planta, los derechos laborales y sindicales deben ser los mismo, pero resoluciones de tal magnitud son el resultado de un largo proceso y este conflicto hoy no está resuelto en el BAP.

En lo descripto, los meros hechos no tienen sentido alguno, si no se analiza el significado que los trabajadores, tanto no organizados como organizados, le dan a estas prácticas, como las combaten o legitiman. Para ello es fundamental hacer un análisis discursivo de lo recabado en las entrevistas. Tomando las palabras del trabajador militante de ATE, desde el gobierno de la Ciudad y SUTECBA los trabajadores contratados no son vistos como trabajadores con iguales derechos de los que forman la planta permanente. Consecuentemente no son representados por SUTECBA, se desconoce las elecciones en las que han participado e indirectamente son incentivados a desmovilizarse y no participar ya que no cuentan con las protecciones y garantías básicas, como si las tienen los trabajadores de planta permanente. Esto atañe directamente a la coerción del colectivo, a la polarización y explica el accionar de los sindicatos en sus respectivas estrategias.

Para ejemplificar lo antedicho extrajimos un parte de la entrevista con el trabajador afiliado a ATE:

*(...)” Por un lado el Gob. De la Ciudad plantea los delegados electos no son trabajadores de la Ciudad, que no tienen registros de ellos y básicamente no saben quiénes son. Después plantea que no puede organizarse una junta interna en un programa y que en el caso que se organice en un programa tiene que tener un lugar físico donde funciona el programa y dicen que ese programa no funciona en el Hogar Rawson, está claro que si ustedes visitaron el lugar es porque allí funciona la base operativa, hay camiones, personal, la gente ficha. También dice que no llegamos al 10% de afiliados, el argumento es porque ellos toman al personal de planta, también dicen que son muchos delegados” (...)*

Las palabras anteriormente mencionadas son más que elocuentes, tanto la patronal, como su brazo administrativo (el Ministerio de Modernización) soslayan directamente la legalidad evitando, primero, reconocer a los propios trabajadores “contratados” del BAP como trabajadores reales y en igualdad de condiciones que los trabajadores de planta permanente. Segundo, cometiendo acciones violatorias a la ley despidiendo a trabajadores por condiciones ideológicas sindicales e impugnando las juntas internas democráticamente elegidas.

No podemos separar las dimensiones de disciplinamiento objetivas- bien materializadas (como son los tipos de contratos, los despidos, las impugnaciones, controles etc.)- de las subjetivas, ya que las consecuencias de las primeras sobre las segundas difícilmente se puedan conmensurar, por lo que entendemos que estos mecanismos de disciplinamiento son dos caras de la misma moneda. Las medidas que lleva adelante el GCBA, intentan crear una forma de conducta disciplinada a partir de una verdadera “**ortopedia social**” (Foucault, M 1975): la violación de las leyes que manifiestan claramente igualdad en relación a las formas de contratación (cuando es evidente el grado de diferenciación y aprovechamiento del mismo que hace el GCBA), las formas de control del Ministerio de Modernización, los despidos arbitrarios, las impugnaciones de las juntas internas, etc. son medidas destinadas a reducir y/o eliminar la organización, es decir, a producir una **corrección** y una **prevención** de determinados tipos de conductas que son consideradas anómalas (desde la orientación plenamente funcionalista del GCBA). Esto nos permite comprender que a través de la ejecución de estos mecanismos y de la mayor o menor densidad de los mismos, se va a producir una mayor o menor erosión de la capacidad de poder accionar de los trabajadores en defensa de sus derechos.

Pero, si por un lado, el accionar de los sindicatos depende de la densidad de los mecanismos de disciplinamiento, también es fundamental entender que no solo depende de ello, sino que esto depende también de la posibilidad de los trabajadores de generar una reconfiguración de su situación (Hyman, R. 1996), adaptándose para poder ejercer una mejor defensa de sus propios derechos, tema que va a ser profundizado en el siguiente apartado.

## 7.6. Conflicto entre los trabajadores, acciones y estrategias de resistencia contra el disciplinamiento.

Para poder comprender el accionar de los trabajadores es fundamental hacer hincapié primero en los conflictos inter e intrasindicales, ya que las estrategias del colectivo de trabajadores va a depender del desenvolvimiento de los mismos. Estos conflictos son los que se producen en el centro del lugar de trabajo, pero no entre el trabajo y el capital, sino más bien entre sindicatos o al interior de los mismos. Esta es la conflictividad tanto “intersindical” como “intrasindical”. Es esta la que nos va a permitir comprender si pudo lograrse esa reconfiguración (Hyman, R. 1996) y cuál fue su grado de eficacia. Según Hyman una de las principales dificultades que atravesó el sindicalismo en los 80´ fue la “desagregación” de intereses, en donde tanto las condiciones económicas estructurales, las cuestiones del mercado laboral, así como también las cuestiones ideológicas y políticas produjeron una “supuesta” crisis de agregación de intereses dentro del sindicalismo, pero de lo que se encarga Hyman es de hacernos comprender que tal crisis no existió de esa forma, que debemos ser menos catastróficos a la hora de interpretar esta situación, más bien lo que existe es una crisis de un estilo o forma de hacer sindicalismo (que es la forma de sindicalismo tradicional), Y no una crisis del mismo sindicalismo. “La desunión, la división, el conflicto son rasgos omnipresentes del desarrollo sindical”... y la “solidaridad es una meta difícil de alcanzar”... (Hyman, R. 1996) precisamente en el BAP sucede esta situación y es la que vamos a tratar de analizar, pensando y comprendiendo como los trabajadores intentan sortear estas dificultades y procuran producir condiciones para generar solidaridad y conciencia, para hacer asequible la defensa de sus derechos. Por esta misma razón es imposible comenzar presentando las acciones/estrategias de los sindicatos, sin antes entender que su condición no es homogénea, y que la misma repercute evidentemente en su capacidad reivindicativa.

Lo que se puede entender es que desde el inicio del conflicto en el BAP se desata esta situación: cuando un grupo de trabajadores se organiza y comienza a llevar adelante reivindicaciones y conflictos, y se encuadra en un sindicato distinto al existente dentro del espacio de trabajo. El otro sindicato, ve amenazada su representatividad, la cual posteriormente puede atentar contra su representación. Esto es lo que sucedió en el conflicto del BAP.

Veamos primero, y en relación al conflicto, tomando la conceptualización de M. Ana Drolas los conceptos de representación y representatividad sindical. Por un lado la representación dice Drolas “se establece casi de manera automática recayendo sobre el sindicato al que la

autoridad del trabajo otorgó personería gremial por contar con el mayor número de afiliados” (DROLAS, A. 2004), Es decir, siguiendo a la autora, la representación es un poder que se otorga, es un reconocimiento legal que hace el estado a un sindicato, el cual va a tener la posibilidad de ejercer legítimamente la defensa de los derechos de los trabajadores en, verbigracia, la negociación colectiva. Por el otro lado, la representatividad a diferencia de la representación, es la “capacidad de homogeneizar lo heterogéneo” (DROLAS, A. 2004). Tiene que ver con la calidad de la representación más que con un poder otorgado por un ente.

SUTECBA, sindicato que se arrogaba la representación y representatividad de los trabajadores del BAP, en el conflicto que sucedió en el 2012 se muestra incompetente para representar las reivindicaciones de los trabajadores, ATE comienza a tener presencia en el lugar de trabajo, a raíz de la llegada de una militante de ese sindicato, comienza a tomar la iniciativa y producir reclamos salariales, así como también sobre un factor fundamental, ya que SUTECBA se vislumbraba como inconsistente, al reclamo referente a una cuestión histórica desde el comienzo del BAP y preeminentemente política, la cuestión de los “contratados” y la cuestión de la terciarización que lleva adelante el GCBA. Por el contrario el delegado gremial de SUTECBA entrevistado nos dio un dato fundamental en toda la entrevista, que fue su manera de pensar, su pesimismo (estratégico o no) que tenía acerca de la posibilidad de revertir la gran cantidad de “empleados contratados”. Diciendo que era algo deseable, pero difícilmente podría cumplirse porque eso es cuestión de la gestión, y que tampoco era el momento para estas reivindicaciones.

Es menester, en principio, tratar de comprender que es lo que sucede con este sindicato y cuál es su forma de accionar dentro del BAP, recordemos, que con anterioridad, dijimos (al presentar los actores) que; básicamente, si bien existe pluralidad sindical, el sindicato que monopoliza la representación de los trabajadores del BAP (los que están en Planta permanente) es SUTECBA y que nuestra intención no es darle una connotación peyorativa al termino “monopoliza”, ya que en este caso, hasta ese momento ATE no ejercía ninguna “acción” para intervenir en la misma, ni SUTECBA para impedirla. Ya que ATE no existía dentro del BAP en ese entonces. Con SUTECBA (antes del 2012) como único sindicato, uno de los precedentes de conflicto dentro del BAP es el ocurrido en el 2007 cuando el gobierno de Macri realizó medidas de despidos de los trabajadores y acciones en contra de la obra social (tema ya abordado en el punto 7.11). Es evidente que cuando se pusieron en juego sus intereses, como nos relató en este caso particular el delegado, el sindicato si intervino y el desenlace de ese conflicto como nos cuenta: “terminó con la reincorporación de los compañeros”.



En el conflicto del 2012 su forma de participación es totalmente distinta. Se puede profundizar sobre esta cuestión haciendo un análisis del accionar del sindicato y también sobre su postura discursiva, cuando al delegado se lo indagó acerca de cuál fue el rol que cumplió su sindicato en el conflicto que se desarrolló en el 2012, su respuesta fue: *“a nosotros nos dijeron que nos teníamos que mantener al margen... que ese conflicto no era nuestro... nos dijeron que nos corramos del conflicto y eso fue lo que hicimos”*. Es decir, que la acción sindical de SUTECBA, frente al conflicto que llevaron adelante los trabajadores del BAP, fue la de soslayar el conflicto. Su accionar habla de una postura sindical de corte pasiva y más orientada a una estrategia de “subordinación”, ya que, como supo respondernos el delegado sindical, *“los acuerdos se realizan entre la cúpula sindical y los empleadores (más que nada acuerdos salariales paritarios)”*, en donde evidentemente, por lo que vemos, el grado de participación de los delegados de base es casi inexistente.

Ahora bien, podríamos hacernos una pregunta fundamental: la falta de intervención sindical de SUTECBA en defensa de los derechos de todos los trabajadores, ¿a que se debe?, ¿es más bien una estrategia del sindicato? El mismo delegado de SUTECBA con sus palabras lo va expresar claramente: *“Ellos (refiriéndose a ATE) están afuera, ellos quieren entrar a la negociación y para poder entrar usan esa estrategia de armar un conflicto”... Entrevistador: ¿puede ser que ATE vea en los contratados un número importante de trabajadores como para poder capitalizarlos?... claro, si, si... Si vos les das durante 7, 6 o 5 años con contratos, con sueldos de \$3000, o sea contratos basura, se da esta situación y les das todas las facultades para que te vengan a romper las bol... (corta lo que está diciendo)...* lo que acá se está disputando es la representación de los trabajadores, evidentemente SUTECBA se mantiene al margen del conflicto, por una estrategia bien marcada, “el conflicto no es suyo”, las directivas son no darle entidad. Pero siguiendo a Drolas, esto produce negativa y ostensiblemente una afectación directa a la representatividad del sindicato, que evidentemente utiliza otros recursos de poder distintos, más orientados a una postura negociadora y de subordinación (Murrillo, v. 1997), relegando la representatividad.

Si por un lado vemos una estrategia sindical pasiva, que tiene como impronta el alejamiento del conflicto y que prefiere la acción de la negociación e institucionalización de las relaciones laborales, es decir el hecho de trasladar la conflictividad que existe en el lugar de trabajo a la mesa de negociación y dejarlo en manos de los niveles jerárquicos más altos. En el otro extremo se encuentra la postura del segundo actor sindical, que es la de ATE. Como diría Duval, las posturas divergentes nos muestran el paso “de los despachos oficiales y las

gerencias, a los galpones fabriles y las calles” (Ventrici, p. 2011), en donde se pueden claramente diferenciar las estrategias, y en términos de Murillo, pensarlas a la primera de ellas como una estrategia de “subordinación” y, muy por el contrario, a la segunda como típica estrategia de “resistencia” (Murrillo, v. 1997). Pero antes de comenzar a analizar el papel que juega ATE en el conflicto es necesario dejar en claro que luego de tener contacto con el caso con los actores involucrados vemos que el conflicto es llevado desde las bases, por los trabajadores materialmente más afectados, y dentro de su estrategia de acción decidieron institucionalizar su lucha acercándose a ATE. Es decir no podemos aseverar que su acercamiento fue por una cuestión ideológica, el entrevistado nos comentó que tanto él como la mayoría de sus compañeros militaban en otros espacios barriales y facultativos, pero no gremialmente. Enrolándose en ATE vieron la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo y lograr que su lucha pase a un plano político, entendemos esto como una estrategia de clase ante la situación desarrollada en un momento dado.

Como efectivamente vimos a lo largo del trabajo, este sindicato va a comenzar a introducirse de a poco en el sector del BAP, básicamente va a tratar de lograr un aumento de su “representatividad”, y es en este momento donde es importante profundizar sobre este concepto, que conlleva una gran complejidad analítica, a diferencia de la representación, que es algo dado, un “poder otorgado”, la representatividad, muy por el contrario, necesariamente no es algo total y objetivo (como el concepto de representación), no es un hecho estático y que cambia solo por el recuento y la cantidad de afiliados que tenga un sindicato. La representatividad es un concepto mucho más complejo, que necesariamente debe ser interpretado como una capacidad de “absorber” los intereses de los trabajadores, que se constituyen como heterogéneos y producir una homogeneización (Drolas, A. 2004). Es decir, expresarlos y construir reclamos y/o reivindicaciones que se encuentran en profunda relación con las necesidades y/o requerimientos de las propias bases.

En el BAP es fundamental entender que ATE va a “intentar” cumplir esa función, que los contratados del BAP no van a ver en SUTECBA un sindicato que pueda satisfacer sus necesidades, ya que directamente el mismo (en concomitancia con las acciones de el GCBA) no va a reconocer a los trabajadores contratados como “trabajadores”, y por lo tanto no los reconoce para su afiliación, es importante hacer alusión que en el inicio del conflicto, eran las bases, sin representación alguna, las que llevaron adelante los acontecimientos, y que luego, vieron la imperiosa necesidad de insertarse en un cuadro sindical que abalara sus reclamos, como dijimos antes, naturalmente SUTECBA no era una vía posible, ya que no afilia

trabajadores contratados, y ante la inexistencia de un sindicato que pudiera representarlos. El actor posible para ejercer la representación en sus reclamos va a ser ATE, que podía, de manera más eficiente que SUTECBA (por su claro impedimento natural), cumplir con los objetivos reivindicativos que requerían los contratados.

Lo que van a llevar adelante, fundamentalmente y en primera instancia, los trabajadores del BAP y ATE, es una **resistencia** en el lugar de trabajo. Dicha resistencia está totalmente orientada a contrarrestar los mecanismos de poder, y es aquí donde es necesario hacer alusión al concepto del “doble poder” “en el lugar de trabajo, los delegados como encarnación del poder colectivo obrero, los líderes o supervisores como encarnación del poder de mando del capital”... lo que no es aceptable es que los obreros controlen la producción y la paralicen... (Lenguita, Montes Cató y Varela: 2010) es decir, se constituye como evidente la intención, a partir de la totalidad de las estrategias llevadas adelante por la patronal, para imposibilitar que en el propio lugar de trabajo existan delegados sindicales con representatividad, que puedan disputarle el poder al empleador. Más allá de SUTECBA, sindicato con el cual el GCBA está acostumbrado a negociar.

Pero los postulados anteriormente expresados no quieren decir que ATE posea la representatividad de los trabajadores del BAP, si bien es evidente que con respecto a SUTECBA posee mayor legitimidad, esto no quiere decir que necesariamente los trabajadores confíen totalmente en que ATE es el sindicato que pueda representar y/o defender de manera eficiente sus intereses. Ya que como bien nos relató uno de sus delegados gremiales de ATE en el BAP, su sindicato tiene muchos problemas internos que debe resolver y esto dificulta que hagan propio el conflicto de los trabajadores del BAP y puedan ejercer de la manera más eficiente su representación (tema que se abordará en el siguiente apartado).

Los trabajadores no solo tuvieron que enfrentar un conflicto con el GCBA, que además de no reconocerlos como trabajadores, los precariza y los persigue. Estos también deben seguir adelante su lucha sin un apoyo sindical mayor, ya que el mismo se encuentra en una disputa intrasindical. Por este motivo es importante preguntarse cuál fue el rol de las cúpulas sindicales en este caso particular, si colaboraron o no con las reivindicaciones de los trabajadores o muy por el contrario hicieron caso omiso a las mismas.

## 7.7. Conflicto en las organizaciones de representantes de los trabajadores

En el transcurso de la investigación, analizando los discursos de los actores involucrados, advertimos que en el caso de estudio se desarrolla también una discrepancia y una conflictividad intrasindical en el seno de la masa trabajadora, entre las bases y las cúpulas de los sindicatos, la actitud que tomó cada parte en el desarrollo del conflicto fue imprescindible para poder entenderlo.

En el caso de SUTECBA, la cúpula sindical por lo que pudimos recabar se mantuvo al margen de la problemática de los trabajadores dando directrices a los delegados de no intervenir en el conflicto una vez que este se hizo manifiesto. Los delegados acataron la orden, atribuyéndole el conflicto a ATE. Sorpresivamente el delegado ante la pregunta de si había diferencias, conflictividad entre la cúpula y la base, o entre la misma cúpula lo negó rotundamente, pero en el transcurso de la conversación reconoció las dificultades que tienen para acceder a sus superiores ante cualquier reclamo. En la entrevista nos reconoció:

*(...) Esto no es pago, esto te lleva más horas y aparte vos te encontrás que tenés un montón de tiempo con gente que tiene estos tipos de contratos basuras, son más las malas que las buenas las que tenés que enfrentar estas para el cachetazo. Vos sos la cara visible del sindicato. La fantasía de que vos vivís del gremio a estos niveles no existe, no, no, no, acá tenés que venir firmar como todo el mundo... eso existe allá arriba (...)*

Evidentemente demuestra que desde la cúpula no se hacen cargo de la realidad de los trabajadores, pero a diferencia de ATE, los delegados de base de SUTECBA acatan la decisión de esta y deciden no confrontar.

Otro ejemplo de esta actitud se puede ver cuando nos hacen comentarios respecto a la actualización salarial de los contratados:

*Entrevistado: ¿Se actualizan los salarios de los contratados?.*

*Entrevistador: ¿Quién lo actualiza?, ¿El Gobierno de la Ciudad?*

*Entrevistado: Si si, hay una negociación gremial, por supuesto por los contratados. El gremio mete la mano pero no por ahí oficialmente. Claro... no el gremio en sí: la cúpula mayor, por ahí si el secretario adjunto de cada ministerio termina acordando con la gestión aumento para los contratados. Pero en definitiva el que maneja todo eso es la gestión no el gremio.*

*Entrevistado: ¿Va a la par, más o menos de los que están en planta permanente?*

*Entrevistador: Noo, noo, no. En una época si ahora no, hay una diferencia abismal. Cobran casi la mitad, un poco menos que la mitad. Un 40% menos...*

Cuando terminamos la entrevista con los delegados de SUTECBA, quedamos desconcertados por varios motivos. Por un lado advertimos una peligrosa naturalización de las condiciones precarias de trabajo, como si fuesen una estructura propia del empleo público. Por otro lado advertimos que había hechos que no nos estaban comentando, que supuestamente desconocían y que hasta negaron, a pesar de que los hechos fueron de carácter público. Es decir, reconocen la realidad, hasta la llegan a naturalizar pero deciden no actuar. Cuando los interpelamos sobre el conflicto específico estudiado desconocieron lo que sucedía, ante la pregunta sobre la intervención de la junta interna, negaron que haya pasado, una persona que acompañaba al delegado de SUTECBA dijo que capaz que fue en otro ministerio y la única intervención que hizo el gobierno de la ciudad cuando asumió fue un intento fallido de asumir sobre las obras sociales. En el transcurso de la conversación, terminan reconociendo el conflicto pero no asumiéndolo como propio, desde las bases de SUTECBA nos ocultaron información y tergiversaron los hechos.

En el discurso de los representantes de SUTECBA, encontramos un discurso armado, pensado y hasta estudiado. Analizándolo profundamente y escuchándolo más de una vez termina en contradicciones evidentes. También encontramos graves confusiones respecto a conceptos como personería gremial, personería jurídica, aspecto que nos sorprendió al ser representantes de trabajadores con años de experiencia gremial. Seguramente esto fue lo que advirtieron los trabajadores en el día a día, por lo que decidieron apartarse y tratar de encontrar otros canales para resolverlo. Lo importante es destacar que evidentemente existen conflictos entre la cúpula y la base del sindicato a pesar de no ser reconocido explícitamente por los delegados, estos a pesar de tener mayores recursos de poder (a comparación con ATE) deciden no apartarse del lineamiento que bajó la cúpula.

El discurso del trabajador de ATE es más contundente, ven la realidad, la reconoce, y la quiere cambiar, desde los canales institucionales y desde los no institucionales, desde los recursos que les provee estar organizados gremialmente hasta el poder que les da salir a la calle y asociarse con otros movimientos.

Las declaraciones del delegado de ATE demuestran este postulado:

*(...).. ATE está en una condición complicada, esta con una conducción dividida Kichneristas y Antikichneristas, yo soy muy crítico de ATE también resalto esto y por eso digo que la reincorporación no la conseguimos específicamente por la dirección, sino porque nos movilizamos” (...)*

En más de una ocasión el trabajador de ATE nos reiteró que la lucha fue dada por los propios trabajadores ajena a la conducción. La solidaridad, la conciencia y acción directa fue lo que llegó a interpelar a la gestión del gobierno de la ciudad. Los trabajadores enrolados en ATE además decidieron salir a la calle, relacionarse con movimiento barriales, es decir apartarse del ámbito gremial y generar nuevas construcciones sociales acrecentando su fuerza política-social (aspecto que se desarrollará en el apartado subsiguiente). Carecemos de recursos para poder deslumbrar por qué sucedió esto, seguramente ni los propios trabajadores, ni los delegados podrán saber los motivos que llevó a la cúpula a tomar esa postura, pero como ya demostramos este caso es una muestra de lo que sucedió en los últimos años en el sector público. Encontramos un discurso más combativo, sin caer en la resignación o naturalización de las condiciones de trabajo como lo demuestra el discurso de SUTECBA.

Como hemos advertido en la introducción las realidades de los trabajadores que se encuentran enrolados en ambos sindicatos son sumamente distintas, parten de bases materiales y objetivas dispares por lo que las necesidades, las reivindicaciones y los motivos de lucha van a ser distintos. De todas maneras en ambos casos vemos que las cúpulas sindicales poco hacen para hacerse cargo de los problemas de los trabajadores y consecuentemente las reivindicaciones solo se pudieron llevar adelante desde la voluntad de los damnificados.

## 8. ¿Por qué un grupo de trabajadores decidieron reorganizarse?

*“Cuando el derecho se apodera de un hombre, no hay exorcismo que pueda expulsarlo”.*

*(Sartre, J.P. La náusea: 1946)*

A continuación intentaremos hacer una aproximación acerca de las causas de la conformación de una nueva comisión interna paralela, en manos de ATE, vinculando las tres teorías que desarrollan los autores Shorter, E. y Tilly, C. (1985) para explicar el surgimiento de acciones directas de los trabajadores, específicamente en las huelgas francesas entre 1930-1968.

La primera de la teoría desarrolla una concepción, que las acciones directas a través de la organización colectiva se desatan por un sentimiento de frustración que produce como consecuencia el aumento de la agresión, en el caso de estudio puede ser por estar bajo una relación laboral encubierta, falta de pago de horas extras, bajos salarios, etc. La observación que se le hace a esta teoría es que si bien no resulta erróneo pensar que la noción de que los estados mentales individuales pueden ayudar a configurar la acción colectiva, dicha noción no es válida por ser incompleta, por que los trabajadores no se organizan en torno a estados de ánimos ni sentimientos individuales. La organización puede ser parte de una batería de razones para la organización de un colectivo pero en sí misma es incompleta ya que un aspecto tal podría ser resuelto en forma individual y privativa de la persona por lo que no se necesitaría de un colectivo.

La segunda teoría esboza la explicación de que la organización colectiva se sustancia por el interés económico. Plantea que los actores intentan maximizar sus beneficios y minimizar sus costos organizándose colectivamente. Es decir que los trabajadores van a organizarse cuando vean amenazados sus ingresos. La razón por la cual los autores ejercen una crítica hacia esta teoría, es que considera que las reivindicaciones de corte netamente económicas son un mecanismo de movilización y no agotan necesariamente otras explicaciones. Además creemos que si fuese solo un aspecto económico también se puede arreglar de forma individual por lo que no se necesitaría de la fuerza colectiva, tal como pasó en el auge del neoliberalismo en nuestro país donde la negociación colectiva y el accionar sindical fue sacado de la escena de las relaciones del trabajo para formar parte del área de recursos humanos. Entonces para que haya una movilización de los trabajadores debe existir un factor superior a este. Si bien gran parte de las reivindicaciones reclamadas de los trabajadores del BAP son motivos salariales,

esta dimensión por sí sola no puede explicar las acciones directas que se desarrollaron desde los últimos meses del 2012.

La teoría de la acción política (la tercera teoría), es en definitiva, la que hemos de adoptar para el entendimiento a largo plazo de la organización colectiva. Esta teoría implica que la organización y las medidas de fuerza buscan interpelar en el plano político a los diferentes niveles de gobierno y de la opinión pública, en nuestro caso de estudio además buscó interpelar a SUTECBA, y al resto de los trabajadores. Entendemos que esta fue una estrategia de los trabajadores, desde la conformación de la comisión interna, el celebrar elecciones, hasta los paros y las movilizaciones fueron herramientas utilizadas para conformarse como fuerza política y poder ingresar en la esfera de la participación y negociación. Nuevamente retomamos las palabras del trabajador de ATE que da a entender que las conquistas fueron por la acción de los propios asalariados y no del sindicato. Además es importante destacar que otra dimensión de esta estrategia es la de salir del ámbito laboral del BAP, lo antedicho se ve materializado desde el trazo de lazos con otras organizaciones barriales, trabajo de campo, denunciando corrupción dentro del Gobierno de la Ciudad y hasta solidarizándose con otras conflictividades. El trabajador de ATE declaraba que:

*(...) “Nosotros estamos a la espera y estamos acompañando los conflictos que están sucediendo en la ciudad, con otros casos de delegados desplazados, algunos casos despedidos. Acompañando las acciones que están llevando las organizaciones sociales con la situación en gente en calle y principalmente denunciando lo que está sucediendo con el operativo frío: además del desmantelamiento del programa, denunciemos que hay recursos que no se destinan.” (...)*

Esta junta interna, este colectivo organizado, va a ser perseguido por el GCBA, primero por una evidente confrontación con el mismo, por el simple hecho de romper con las estructuras del normal funcionamiento de las relaciones del trabajo en el BAP, el comportamiento del GCBA fue siempre el de la negociación con SUTECBA, pero al nacer este nuevo colectivo organizado, que se encontraba por fuera del encuadramiento tradicional y presentaba, muy por el contrario, una estrategia de lucha totalmente opuesta, la reacción de la patronal fue la de despedir a la a los trabajadores, tomando una actitud totalmente ofensiva. La Junta interna ante la ofensiva patronal opuso un verdadero proceso de resistencia organizando, marchas, paros, manifestaciones, recordando viejas formas de acción del sindicalismo anti-burocrático de la década del 60-70 en donde el ejercicio de la autonomía, participación y la democracia de base (Ventrici, P: 2011), era la impronta de la época. Esa junta interna electa democráticamente por



los contratados, fue perseguida por el Ministerio de Modernización a través de impugnación a la misma, arguyendo la invalidez por no ser trabajadores de planta permanente (argumento que resulta violatorio de la ley, y hasta irrisorio). Además sosteniendo que el número de delegados era muy amplio para la cantidad de trabajadores existentes. Estas medidas que cercenan la libertad y la democracia sindical y que fueron llevadas adelante logrando la “diáspora” y la reubicación en otros sitios a los trabajadores cumpliendo así el objetivo de lograr reducir la conflictividad sindical.

Podríamos preguntarnos también si en verdad las reivindicaciones que llevó adelante el colectivo organizado tenían el carácter ofensivo, el cual el mismo delegado sindical le otorgaba, diciendo: “nuestros reclamos al principio eran ofensivos, reclamábamos condiciones de trabajo, aumento de salarios, luego nuestros reclamos pasaron a ser defensivos, ya que pedíamos la reincorporación de los compañeros despedidos”. Si bien, es entendible la postura del delegado, por cuestiones técnicas deberíamos hacer una gran salvedad en este sentido. Y realizarle una corrección, ya que, los reclamos salariales siempre tienden a caracterizarse como reclamos ofensivos, pero esto no siempre es así, por el contexto económico en el que vivimos y por las condiciones de contratación, y más que nada por el enorme índice de inflación el cual se mantiene en un 20- 25% anual (Campos, L 2012), muchas veces ese reclamo, que se piensa de carácter ofensivo, al existir índices de inflación tan altos, las reivindicaciones suelen ser para mantener el nivel adquisitivo y no para aumentarlo. En consecuencia la génesis y la naturaleza misma de la reivindicación en este contexto económico tiene un carácter netamente defensivo más que ofensivo.

También podríamos indagarnos acerca de si SUTECBA aprovecha las acciones, que el GCBA lleva adelante contra los trabajadores que resisten en el BAP, y realiza medidas para poder defenderse, de lo que ellos creen que es: “una acción protagonizada por ATE para conseguir introducirse sindicalmente en el BAP”. Los trabajadores del BAP, además de soportar todas las acciones de la patronal, anteriormente relatadas, también fueron víctimas de persecución no solo por parte del GCBA sino también de SUTECBA, el delegado sindical de ATE comentaba:

*“Entrevistadores: ¿En estas 7 movilizaciones estratégicas que hicieron para la reincorporación de los trabajadores ¿en ninguna de las 7 tuvieron participación de SUTECBA?”*

*Entrevistado: No, no, no.*

*Entrevistadores: ¿Nunca se solidarizaron con las medidas que ustedes estaban tomando?”*

*Entrevistado: No, no, no... digamos ...SUTECBA lo que tuvo en este tiempo y lo que continua teniendo es una política constante de hostigamiento y persecución hacia los trabajadores que se manifiesta en varios planos, en lo diario y en lo concreto que es... que son amenazas, que son patoteadas, que son aprietes a compañeras, no a compañeros pero si a compañeras y con el episodio concreto que hubo 2 días antes de una movilización muy importante que nosotros teníamos al obelisco, que fue, la madrugada un grupo de personas, en dos camionetas ingresaron armadas y amenazaron a compañeras diciéndoles que no movilicen, diciendo ¿quién había metido a ATE en el BAP? Que no querían esto. Rompiendo vidrios, rompiendo puertas, amenazándola en una situación muy fea. Tuvo que intervenir la policía...tuvieron que atrincherar...Las personas que fueron agredidas, un grupo importante se abrió... realmente decían que era una situación muy fea y otros quedamos con la denuncia en la defensoría... hay una presentación y en la legislatura de la ciudad de buenos aires...'<sup>2</sup>*

Estos relatos, y muchas noticias de blogs, diarios en internet denuncian: que no solo la persecución gremial y las medidas que atentan contra la libertad sindical vienen del GCBA sino también desde SUTECBA. Esto nos muestra el grado de tensión y la violencia a la que puede arribar la conflictividad intersindical, así como también que como consecuencia del accionar de SUTECBA, los trabajadores decidieron buscar una nueva alternativa organizativa institucionalizando sus reclamos a través de ATE.

---

<sup>2</sup> Ver anexo, fracción ampliada de la entrevista con el trabajador.

## 9. Comentarios Finales

A simple vista, a través del accionar de SUTECBA, no se ve un intento de luchar por cambiar las condiciones de precariedad existentes en el BAP, ni luchar por los derechos de los contratados, esto abriría la siguiente pregunta ¿podría llegar a interpretarse el accionar de SUTECBA como una estrategia que va en contra de los derechos de los trabajadores? La respuesta a esta pregunta es difícil. Las palabras anteriormente expresadas, no son: ni del todo ciertas, ni tampoco tan erradas. Es decir, la estrategia que adopta el sindicato no va a ir directamente en contra de los intereses de los trabajadores, pero tampoco está cerca de representar sus demandas, podríamos decir que en cuestiones de representatividad, no parece poder, ni querer, acercarse a las mismas. Básicamente el hecho de tomar una postura aparentemente pasiva ante el conflicto, “apartándose” del mismo, ya de por sí es una estrategia que está diseñada inherentemente en función de no darle entidad al conflicto, que llevan adelante los trabajadores, por una disputa marcadamente intersindical. Este factor evidentemente repercute con el conflicto contra el GCBA ya que el accionar tácito de SUTECBA coadyuva indirectamente a los objetivos de la patronal. Porque, no es lo mismo que los dos sindicatos juntos se pongan de acuerdo creando un plan de lucha para poder reivindicar los intereses de los trabajadores, que, muy por el contrario, como en este caso, las directivas de la cúpula de SUTECBA aparten del mismo a un actor sindical de importancia, poniendo en evidencia la falta compromiso de este sindicato con el reclamo de los trabajadores, mostrando un vacío de representatividad.

Lo anteriormente mencionado se da de esta manera, si solo vemos al accionar de SUTECBA sin tener en cuenta la cuestión de las amenazas y las persecuciones. Ahora bien, si tenemos en cuenta estos hechos particulares, al menos seríamos capaces de afirmar que los intereses de SUTECBA son decididamente a favor de sus propios intereses, los cuales pueden ser económicos, políticos o de poder (esto lo desconocemos y tampoco es objeto de nuestra investigación), a esta conclusión llegamos a partir de los análisis realizados, no solo por el simple hecho de que SUTECBA no interviene en el conflicto, sino porque básicamente, este sindicato intervino a favor de los trabajadores solamente cuando se puso en juego sus propios intereses económicos (la cuestión de las obras sociales). Creemos que este estudio de caso sirve también para desnaturalizar la conceptualización del “sentido común” que nos indica que la no participación o inacción implica la “no intervención”. Evidentemente SUTECBA al separarse del conflicto está interviniendo en él igualmente. Aunque el mismo sindicato lo niegue, aunque no lo quiera ver, aunque minimice los reclamos llevados adelante por los

trabajadores, etc. es evidente que está interviniendo igualmente en el conflicto “y no precisamente a favor de los intereses de los trabajadores”. En este tipo de relaciones dialécticas, que se retroalimentan constantemente, entre los trabajadores y la patronal no existe pasividad, no existe la inacción a pesar de que los discursos muestren lo contrario, se tomo un determinado posicionamiento. El hecho de llamarse a silencio da un valioso mensaje a los trabajadores organizados, a los no organizados y a la gestión. Evidentemente fue bien entendido por los trabajadores “contratados” por lo que decidieron desplegar sus propias estrategias de lucha.

Como ya dijimos la estrategia de SUTECBA, hay que entenderla como lo que es, una estrategia. La postura de inacción ante el conflicto es parte de esa estrategia. Pero no se puede desconocer que esta postura en parte (y en este conflicto en particular) se complementa con la de la gestión y hasta pueden llegar a ser indirectamente reforzadores de las acciones de disciplinamiento y control hacia los trabajadores. De todas maneras entendemos que la postura tomada por SUTECBA puede llegar a servir como mecanismos de disciplinamiento siempre y cuando sea a favor de su propia estrategia, la subordinación del sindicato a la gestión es parte de la habilidad de posicionamiento que busca desarrollar esta organización en función a los recursos disponibles y las condiciones dadas. Toda organización es un sujeto vivo, activo y reactivo.

A pesar de que en el periodo estudiado SUTECBA tomo una actitud negociadora con la gestión, en muchas partes de su discurso desconocía esta capacidad, desconocía su rol activo y protagónico dentro de las relaciones laborales atribuyéndole toda la responsabilidad a la gestión. Bajo el postulado: “nosotros no podemos hacer nada” se “quitaban” la capacidad de actuar como una fuerza política y social en el ámbito de trabajo, a pesar de que en los antecedentes del conflicto quedó evidenciado que si tenían la capacidad de generar cambios cuando la gestión atentaba contra sus intereses económicos ( conflicto del 2007). Claramente esto es otra actitud que indirectamente ayuda a reforzar la efectividad del disciplinamiento emanado por la gestión. Otro ejemplo es la no representación de intereses de los trabajadores contratados y el no reconocimiento del conflicto, que en parte coincide con los postulados de la gestión, al intervenir la junta ya que entiende que por sus condiciones de contratación, los trabajadores, estos no podían ejercer sus derechos sindicales.

Tampoco podemos dejar afuera de este análisis a la postura de ATE. Más allá que la actitud de las bases fue distinta, la actitud de la cúpula también podríamos decir que en parte se complementa con la inactividad de SUTECBA y el avallasamiento de la gestión macrista.

Recapitulando, haciendo un análisis de la conflictividad intersindical e intrasindical podemos decir que esta en parte ayuda y refuerza a las medidas de disciplinamiento objetivas y subjetivas que despliega la gestión, pero no se la debe entender como agentes funcionales a la estrategia patronal, sino muy por el contrario como agentes que tratan de mejorar su estrategia y su posicionamiento, en función a sus fortalezas y debilidades, recursos de poder, etc. realizando muchas veces acciones en contra del colectivo que representan, para priorizar y eficientizar su estrategia. Entonces, entendiendo esto, podemos postular y comprender que se vislumbra como evidente que las medidas de disciplinamiento no solo pueden ser realizadas por la patronal. Que muchas veces el sindicato, a partir de cumplir con determinadas estrategias, puede llegar a ejercer medidas de disciplinamiento sobre el colectivo de trabajadores, y que las mismas están orientadas a influir sobre la subjetividad del trabajador, para que haga o deje de hacer algo. Estos mecanismos de disciplinamiento van desde los más simples discursos fatalistas, verbigracia, acerca de la imposibilidad de poder cambiar las condiciones de precarización, hasta las medidas más objetivas y palpables como son el hostigamiento, la violencia y las amenazas, etc. como dijimos anteriormente, toda esta conflictividad, tanto intra como intersindical, siguiendo nuevamente a Hyman, nos hace comprender que estas luchas internas y que la dificultad en la agregación de intereses, es algo que evidentemente, como en este caso particular, beneficia a la estrategia de la patronal.

Con esto no queremos dejar de repudiar la postura de SUTECBA y cuestionamos la de la cúpula de ATE, ya que en el medio del conflicto los que se perjudican son trabajadores que desde la individualidad no pueden hacer nada. Pero tampoco podemos hacer una lectura simplista de la situación, no se puede reducir el conflicto a buenos y a malos, tampoco subordinados/ pasivos y combativos/ activos.

Desde las teorías sociológicas y hasta la doctrina del derecho del trabajo se comprende que los trabajadores no están en las mismas condiciones para negociar con los empleadores, por eso necesitan primero la colaboración de leyes que protejan sus derechos y segundo una institución, un grupo de personas organizadas colectivamente, que pueda velar por sus propios intereses, este segundo punto lo van a intentar cumplir los sindicatos. En este caso existía un profundo reclamo por parte de los trabajadores, que estaba relacionado con la forma de inserción laboral y con cuestiones salariales. SUTECBA, que era la única organización gremial hasta ese momento en el BAP, mostró un vacío de representatividad para poder hacer frente a esas demandas, con lo cual esa doble percepción de **“desarraigo”**, tanto en relación a la forma de inserción laboral diferenciada, así como también con relación al desinterés evidenciado por

SUTECBA hacia su problema, fueron la génesis verdadera del inicio de la búsqueda de otra vía para la acción reivindicativa, abriendo el camino a la conformación de un cuerpo de delegados de base autónomos, el cual comenzó a llevar adelante su lucha. Comprendiendo que la defensa de sus derechos no se conseguía a partir de un agente externo (que es como ellos percibieron a SUTECBA) sino a partir de su propia lucha.

Es importante retomar brevemente ahora el concepto de precariedad ya esbozado, este parte de la concepción de que la precarización también debe entenderse por fuera de la esfera laboral, interpela al trabajador y lo posiciona en un determinado lugar en la sociedad, por consiguiente, ese desarraigo se lo debe entender también por fuera de las condiciones de trabajo. El trabajo es un hecho social que debe ser entendido como ordenador y generador de cohesión social, las relaciones laborales encubiertas, que están en el foco del caso de estudio, producen esa percepción de desarraigo. Como ya se explicó, evidentemente, estamos ante un potente mecanismo de disciplinamiento y control **socio-laboral**. Entendemos que el concepto socio-laboral muestra la necesidad de emprender un análisis por fuera del ámbito de trabajo, por eso la importancia de hacer un análisis a nivel micro y macro. Además, como ya hemos demostrado y queremos seguir e insistir en demostrar que las prácticas disciplinarias sobre la masa trabajadora se vienen desarrollando en forma sistematizada, en mayor o menor medida, desde la década del 70, por lo que el BAP y sus trabajadores claramente no están exentos. Sería muy simplista e inocente reducir el análisis a la gestión macrista, aunque por motivos metodológicos nos vemos obligados a hacerlo en gran medida, sin embargo no debemos dejar de entender que los cambios estructurales producidos en la década de los 70 y potenciados en los 90 afectan tanto subjetiva como objetivamente en la actualidad a los trabajadores. Y que entonces, uno de los postulados fundamentales de esta investigación reside en la necesidad de arrojar luz y dar cuenta que esta lucha, que llevaron adelante los trabajadores del BAP, tiene una génesis de carácter **estructural** más que coyuntural.

Ese “**desarraigo inicial**” percibido por los trabajadores, que luego se organizaron autónomamente, necesariamente estuvo dado por la interpretación, por parte del colectivo de trabajadores, del carácter históricamente burocrático-negociador de SUTECBA, este colectivo autónomamente organizado interpretó que existía una imposibilidad de que este sindicato pudiera revertir su condición de precarización, con lo cual el mismo colectivo de trabajadores decidió organizarse y luchar por sus propios intereses y luego encuadrarse en un sindicato (ATE) que se adaptara a sus objetivos y formas de lucha.

Este estudio evidencia que las acciones/estrategias del capital, que tienen el objetivo de producir una afección directa a las conductas de los trabajadores, que están precisamente

diseñados con el propósito de influir directamente sobre la percepción de los mismos, moldeando ortopédicamente sus conductas. Necesariamente las mismas, pueden ser combatidos a través de la resistencia del colectivo organizado y que estos mecanismos tienen un período en donde claramente funcionan de manera más eficiente (ciclo en el que la adecuación de los dispositivos de disciplinamiento muestran ser eficaces) y períodos en los que claramente las estrategias de los trabajadores logran sortear esos mecanismos, concientizando a un colectivo, para iniciar una lucha en defensa de sus derechos. Todos estos factores, no son ajenos al contexto económico, político y social en el cual se encuentran inmersos los trabajadores del BAP, recordemos que, como vimos en el apartado 7.1, este caso particular refleja las continuidades en relación a las formas de conflictividad actuales en el Estado. En donde los conflictos claramente son llevados adelante en su mayoría por grupos autónomos de trabajadores.

No debemos dejar de ver que esta concientización y reconfiguración de la situación de los trabajadores, se da en un contexto macroeconómico particular desde el 2003 en adelante. En donde efectivamente hubo una reactivación de las luchas y conflictos sindicales, este caso particular es un reflejo de ello. Pero así como reconocemos y marcamos que esta lucha sigue las formas actuales de conflictividad, comprendemos también que se produce a partir de la imposibilidad de generar un verdadero cambio estructural en el modelo de acumulación, el cual no puede reducir el alto índice de precariedad, factor que se constituye como la impronta fundamental de este conflicto.

## 10. Conclusiones

A lo largo del estudio de caso particular pudimos observar que las condiciones del trabajo y la calidad del mismo es uno de los elementos y características constitutivas de la relación de trabajo en el BAP, ya que las condiciones de precarización laboral alcanzaban a más del 80% de los trabajadores, y que esta fue una condición y un desencadenante esencial para que se desarrolle el conflicto en el período 2012/2013. Que las condiciones diferenciadas de precarización en el empleo (estudiadas en el apartado 5), cumplen un rol medular, ya que no solo favorecen a la patronal en función de producir una disminución de los “costos” laborales, sino que a partir de lo estudiado en el apartado de disciplinamiento (punto 6) y en el de las estrategias del GBCA (punto 7.3), contribuyen a la consecución de los objetivos patronales. En estos apartados vimos como tanto a nivel micro como a nivel macro se intenta generar una adaptación de la conducta y de la subjetividad del trabajador. Siguiendo un análisis a nivel macro, en relación al modelo económico, pudimos ver en el ámbito público, y a partir de lo descrito, una clara continuidad de las estructuras clásicas de los años 90 relativas a las condiciones de consumo productivo, en donde, las condiciones de contratación precarias, las diferencias salariales, y los estilos de dirección y mecanismos de disciplinamiento del GCBA hablan claramente de estos sucesos dentro del BAP. Si bien es evidente que el rumbo económico del país cambió, del 2003 para adelante, las condiciones del consumo productivo tienen una particular similitud y relación de continuidad con respecto a los años 90, por los claros resabios neoliberales de las prácticas de la gestión Macrista. También es importante destacar que como desarrollamos a lo largo del trabajo las practicas disciplinarias que se aplicaron a nivel nación desde los años 70, se profundizaron en los 90 y que en gran parte continúan en la actualidad, han modificado el entrenamiento social, socavando la cohesión social de la masa trabajadora como clase. En función a este panorama los actores han actuado y han desplegado sus estrategias. No se puede hacer un análisis de la conflictividad laboral en cualquier ámbito sin tener presentes la consecuencias de la política-económica desplegada en las últimas tres décadas, especialmente en la clase trabajadora.

Las estrategias de disciplinamiento tienen, en principio, el objetivo de poder producir la valorización del capital, generando a partir de estos mecanismos, una forma de conducta determinada. Esta es una estrategia que tiene una impronta particular y un objetivo específico,



el de estructurar las formas de conducta de los trabajadores y el de interferir en sus subjetividades moldeando sus conductas. El reclamo y la organización de los trabajadores son combatidos a partir de despidos, impugnaciones, controles, precarización, etc. La patronal despliega una estrategia armada en todas las dimensiones, por fuera y por dentro del programa, a nivel micro y macro. Esta es pensada, planeada y finalmente ejecutada. Va desde tener un órgano de disciplinamiento externo como es el Ministerio de Modernización, que hace auditorias de personal en el programa, y que no solo gestiona y controla administrativamente al personal, sino que hasta impugna y persigue a los delegados sindicales democráticamente elegidos. Como ya lo explicamos, esta estrategia se despliega en una dimensión tanto subjetiva como objetiva, y que no solo está destinada a corregir ortopédicamente determinadas conductas, consideradas como negativas, sino más bien a evitar que las mismas se repitan.

Creemos que hicimos bien, antes de introducirnos en nuestro objeto de estudio particular, en delimitar la importancia de los mecanismos de disciplinamiento del estado, explorarlos y analizarlos en profundidad, ya que se constituyen como factores de carácter tanto previos como también inherentes al conflicto, En la investigación de este caso y tomando este conflicto como una muestra, pudimos afirmar que la misma siguió (hasta el momento) la tendencia general de la descentralización del conflicto en el ámbito público, con el accionar autónomo de las bases, en donde el conflicto fue protagonizado por un grupo de trabajadores y no por las cúpulas sindicales (punto 7.1).

A partir de los últimos apartados en donde analizamos el conflicto, pudimos dar cuenta de que el mismo no podía ser desentrañado, ni comprendido, a partir de la relación “simplemente” conflicto capital-trabajo sino que más bien era necesario entender que el mismo se desenvolvía a partir de distintos factores, que incluían los conflictos intra e intersindicales, las disputas de poder y de representación de los trabajadores dentro de los sindicatos y en relación a otros. El enrolamiento en ATE fue una estrategia del grupo de trabajadores, más que nada, no por su afinidad en cuanto a su estrategia gremial, sino más bien por una decisión forzada basada en la falta de representación que demostraba SUTECBA. Por el otro lado, haciendo una lectura profunda acerca del accionar de SUTECBA, entendemos que la actitud de este sindicato, es una cara más de su propia estrategia. Es producto de los recursos de poder que dispone en un momento dado, de su capacidad de maniobra, de posiciones futuras que pretende alcanzar y lazos que intenta mantener. No podemos afirmar cual es la raíz precisa y real de esta estrategia (y tampoco fue el objetivo de este trabajo) pero lo que si podemos afirmar es que la misma afectó directa e indirectamente a los trabajadores en el conflicto y que fue una directiva

específica de la cúpula de SUTECBA con un cariz netamente burocrático y orientado a sus propios intereses económicos. También es innegable, a partir de los amenazantes sucesos relatados por el delegado de ATE, que el objetivo de SUTECBA fue el de evitar, por el medio que sea, que un sindicato le quitara su espacio, ellos vieron en ATE una amenaza en su representatividad sindical, y este factor pudo producir una afectación directa a sus propios intereses (si ATE lograba introducirse en el BAP y alcanzaba aumentar su representatividad).

La cuestión es profundamente política y nos muestra que los duros y graves conflictos intersindicales, afectan directamente a la capacidad de la clase trabajadora, para unificar fuerzas en pos de defender sus propios derechos. Por el otro lado, ATE también está muy lejos de representar fielmente los reclamos de los trabajadores del BAP, si bien este sindicato se constituía como el único que podía llegar a cuadrar con las necesidades de las bases, también dejó mucho que desear su iniciativa e intención de “hacer suyo el conflicto”. La cúpula de ATE, a partir de conflictos intrasindicales (disputa entre kirckneristas y anti kirchneristas) no tuvo un rol protagónico en el conflicto, la pregunta que surge ahora es, ¿no pudo hacer suyo el conflicto, o no quiso? Ante esta situación, es fundamental seguir recalcando el rol de las bases y el factor de la solidaridad como elemento constitutivo y definitorio en el desarrollo del conflicto y que el mismo tome carácter público y relevante, a tal punto que las medidas de disciplinamiento tomadas por la gestión (despidos e impugnaciones) fueran puestas en cuestión, sean reconsideradas y que los mismo despedidos fueran reincorporados. Con esto queremos responder una de nuestras inquietudes iniciales acerca de si: “el accionar de los trabajadores tuvo consecuencias positivas o no”.

La respuesta a esta pregunta tiene dos posibles lecturas: la primera es que las reivindicaciones materiales a las cuales el colectivo de trabajadores aspiró durante el conflicto, hasta el momento, no pudieron ser conquistadas, y que el resultado de todo el conflicto fue la reubicación de los trabajadores en otros sectores del estado, verificándose así un desenlace a favor de la patronal. Por otra parte, la segunda lectura, presenta un carácter más positivo del desenlace (para los trabajadores), en donde no solo se tienen en cuenta las condiciones materiales, sino el grado de conciencia, solidaridad y participación de los trabajadores en el conflicto, tomando la iniciativa para defender sus propios derechos, comprendiendo que la defensa de sus intereses no se gana a partir de elegir un encuadramiento dentro de un sindicato, sin la representatividad y la participación de los mismos trabajadores. Esta lucha, aunque siga inconclusa, sienta un precedente y logra crear una conciencia a favor de la participación dentro del BAP y de otros programas, que pueden tomar esta experiencia como

ejemplo de que con la resistencia y la organización autónoma, se puede puede concientizar y suscitar logros.

Si por un lado vimos que las estrategias, los mecanismos de dominación y disciplinamiento de la patronal son finamente planeados, estructurados y ejecutados. Por el otro lado, los trabajadores, también tienen sus estrategias, pero estas se despliegan en función del accionar de la patronal, no vemos, por decirlo de alguna manera, un “plan de lucha” en función a sus reivindicaciones y pensado para querer imponer una ofensiva cada vez mayor contra el avance del capital, sino más bien una resistencia como respuesta a los acontecimientos en determinado momento, con un carácter netamente “reactivo”, esto contrasta totalmente con la estrategia del capital de carácter más “proactiva” y en función de un objetivo específico. Es aquí donde vemos las relaciones desiguales que son las bases del sistema de dominación capitalista, entre los dueños de los medios de producción y los desposeídos. Y como las condiciones de la economía, el carácter del sistema productivo, etc. están estructurados en función de los objetivos de la patronal.

Lo que nos deja este trabajo es comprender que, los trabajadores lejos de revelarse contra el sistema dominante, lo legitiman a través de sus acciones y prácticas diarias, y que el factor que contribuye fundamentalmente para que esto suceda, son los mecanismos de dominación, disciplina y control que ejerce la patronal, en su condición de clase dominante, sobre la clase trabajadora. Que también existe una profunda relación entre estos mecanismos de disciplinamiento con respecto al modelo de acumulación, y que evidentemente los mismos producen la naturalización misma de la dominación y su no cuestionamiento. Se pudo observar como los conflictos, tanto intra como intersindicales, muchas veces contribuyen también a posibilitar que los objetivos de la patronal se cumplan de manera más eficientes, ya que, cuando los trabajadores deberían unirse para poder contrarrestar el avance de la patronal, es cuando surgen sus disputas y conflictos, para no perder sus espacios ganados y que los mismos terminan indirectamente afectando a su capacidad reivindicativa. Que estos conflictos muchas veces pueden convertirse en disputas feroces que lleguen a puntos escalofriantes, y que evidentemente los mecanismos de disciplinamiento no solo son una estrategia/elemento propio de la patronal, sino que los mismos actores sindicales pueden ejercer medidas de disciplinamiento sobre el colectivo de trabajadores, con el objetivo de eficientizar sus estrategias.

La condición misma del conflicto no se comprende si no se entiende el grado de precarización laboral existente. Si estos niveles de precarización no hubieran sido tan elevados, si SUTECBA

hubiera tomado de cierta forma algún tipo de iniciativa para hacer lugar a los reclamos de los trabajadores precarizados, evidentemente este conflicto se habría manifestado de forma totalmente distinta (pero no queremos caer, ni cometer algún tipo de error de futurismo). Esta situación, lo que al final de esta investigación propusimos como el concepto de la “percepción del **desarraigo**”, en este caso particular, los trabajadores percibieron, tanto una condición de desarraigo con relación a su inserción laboral, la cual como marcamos durante toda la investigación tiene profundamente un cariz estructural, como también un desarraigo en relación a la posibilidad de representación por parte de SUTECBA, el cual hacía caso omiso a sus reivindicaciones. Este trabajo nos muestra que las avasallantes condiciones de precariedad, y el mantenimiento de las mismas, la persecución excesiva del estado y sus mecanismos de disciplinamiento, no siempre pueden lograr ser del todo efectivos y que los mismos también pueden entrar en crisis y pueden ser combatidos por los trabajadores los cuales los perciben y buscan defender sus derechos, como en este caso particular, organizándose autónomamente por fuera del encuadramiento sindical tradicional.

Evidentemente, ante la totalidad de las condiciones experimentadas, se pudo ver claramente como los trabajadores intentaron lograr reconfigurar su propia condición, sorteando los mecanismos de disciplinamiento, para poder defender sus intereses. Ahora bien, también advertimos que los mecanismos de disciplinamiento que se desarrollaron a nivel micro y macro han “penetrado” sobre la subjetividad del colectivo. Si vemos el motor del mismo y las reivindicaciones discutidas (en ese caso por ATE) vemos que el conflicto no va más allá de la periferia del reclamo contra la precariedad. No se pelea para pasar a planta permanente, para percibir salarios que estén por encima de la inflación, para poder participar de en los sistema productivo (típico y claro plan de lucha de carácter ofensivo y proactivo), el reclamo es puramente defensivo, al igual que en los noventa y en medio de la crisis del 2003. “Los trabajadores de ATE no pudieron ir por todo” ni siquiera lo intentaron, ni se lo cuestionaron, lo cual no nos sorprende por los grandes problemas estructurales que tienen nuestra economía, pero tampoco lo podíamos dejar de mencionar. Si bien el conflicto no terminó y se puede observar que el mismo no fue tan positivo como los trabajadores hubieran pensado/querido al inicio de esta lucha, ahora el conflicto pasó a un período en el cual se encuentra institucionalizado. Si bien los despidos se pudieron rever, aunque los delegados no recuperaron sus puestos de trabajo, ya que no pueden ingresar a realizar el cumplimiento de tareas en el BAP. Pero al menos si pueden cobrar su sueldo, algunos también fueron reubicados en otros ministerios. Las medidas disciplinarias fueron cuestionadas y el conflicto ahora está en manos del Ministerio de Trabajo, pero todo esto parece continuar.

## Bibliografía

**Battistini, O.** (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*, VIII (2), 120-142. Recuperado el 18 de marzo de 2012, del sitio Web de la Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.

**Braverman, H.** (1980) Trabajo y Capital monopolista, Editorial Nuestro Tiempo, Mexico

**Briner, M. A, Schorr, M** (2002) Principales características e impactos de la “Extranjerización” reciente de la economía Argentina. Un análisis del desempeño de las grandes empresas transnacionales durante la década de los 90. Pág. 37-68 *Revista Realidad Económica*, Nro. 189.

**Calvo Ortega** (2001): “la organización del trabajo después del fordismo. Estrategias empresariales y procesos de subjetivación”, en Fernandez Steiko, A. y Lacalle, D.(editores) Sobre la democracia económica. La democracia en la empresa, El Viejo Topo, España

**Campos, L** (2012), “la negociación colectiva en la posconvertibilidad: recuperación histórica y acumulación de tensiones”, *revista Digital de Economía Política*, N°3.

**Castillo Mendoza, C.** (1991):”Estudio introductorio”, en Gaudemar, J.P., El orden y la producción. Nacimiento de la disciplina de fábrica, Ed. Trotta, España. (pag. 9-32)

**DROLAS, A.** (2004), “Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación”, Battistini, o.(Coord.) El trabajo frente a su espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores, Ed. Prometeo, Buenos Aires.

**Delfini M.** (2010), “Prácticas y estrategias empresarias para la reproducción de la dominación en los espacios de trabajo. Formas de control obrero en el sector automotriz”, En revista Trabajo y Sociedad.

**Duval, N.** Los sindicatos clasistas: SitraC (1970-1971) Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1988.

**Dithurbide Yanguas, g.** (1999): Problemas en el análisis del conflicto laboral”, castillo Mendoza (coord.). Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico, Ed. Pirámide, Madrid.

**Hyman, R.** (1981 (1975)) Relaciones Industriales. Una introducción marxista (cap. 1 y cap. 7 Conflicto y Pacto: la dialéctica de las relaciones industriales), H. Blume Ediciones.

**Hyman, R.** (1996). "Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera", en Revista Latinoamericana de estudios del trabajo, año 2, N°4

**Kahn-Freund**, 1987

**Lenguita, P, Montes Cató, J y Varela, P.** (2010) "Trabajo y política en Argentina: la potencialidad de la acción gremial en el lugar de trabajo" Revista Estudios Políticos Vol. 2, Brasil

**Murrillo, v** (1997), "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem", Desarrollo Económico, Vol 37, N° 47, pp.419-446

**Foucault, M** (1975): "Vigilar y castigar": nacimiento de la prisión. III disciplina, cap. 6 "los medios del buen encauzamiento". pág. 199. 2da ed. Siglo XXI editores Argentina, 2008.

**Montes Cató, J.S.** (2006): "Capítulo IV Formas de dominación y disciplina", en "Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas de telecomunicaciones", Tesis doctoral defendida en Junio 2006, en doctorado de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, UBA

**Edwards,P.K. y Scullion, H.** (1987 cap.1 introducción, pag:29) "la organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica, introducción (pág. 17-41) y conclusión (341-383) Ed. Centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

**ODS** (20011), Conflictividad Laboral. Informe Anual 20011, Observatorio del Derecho Social, CTA, Buenos Aires.

**Palomino, H** (2008), "la instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación", en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo(RELET), año 13, N°19 pp. 121-144.

**Sartre, J P** (1946) *La náusea: pág. 104. Biblioteca clásica y contemporánea. Editorial Losada S. A.*

**Shorter, E y Tilly, C.** (1985´. 1974). Conclusión (pp. 475-496). En las Huelgas en Francia 1830-1968. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

**Ventrici, P** (2011), "Sindicalismo de liberación, organizaciones de base y democratización interna. Un repaso de su incidencia en la historia Argentina reciente" Revista ORG & DEMO, Brasil.

<http://lafabricaportena.com/politica/el-vaciamiento-del-programa-buenos-aires-presente/#.UZ1SediK1tB>

<http://mareapopular.org/revista/numero-1/buenos-aires-precarizada/>

<http://juntainternaestadistica.blogspot.com.ar/>

<http://atedesdeabajo.wordpress.com/2013/05/>

[http://www.radiosemilla.com.ar/contenidos/index.php?option=com\\_content&view=article&id=191%3Aprecarizacos-del-bap&catid=67%3Ab&Itemid=90](http://www.radiosemilla.com.ar/contenidos/index.php?option=com_content&view=article&id=191%3Aprecarizacos-del-bap&catid=67%3Ab&Itemid=90)

<http://www.telam.com.ar/notas/201301/3183-trabajadores-del-programa-bap-denuncian-persecucion-gremial.html>

<http://partido-co.blogspot.com.ar/2013/04/ciudad-de-buenos-aires-la-lucha-del-bap.html#.UaKTZtiK1tA>

<http://www.telam.com.ar/notas/201301/3183-trabajadores-del-programa-bap-denuncian-persecucion-gremial.html>

ODS

[http://obderechosocial.org.ar/docs/inf\\_trim\\_coy\\_i\\_2013.pdf](http://obderechosocial.org.ar/docs/inf_trim_coy_i_2013.pdf)

SUTECBA:

<http://www.sutecba.org.ar/home.html>

ATE:

<http://www.ateargentina.org.ar/>

Ministerio de Modernización:

<http://www.buenosaires.gob.ar/modernizacion>

## **Anexos:**

Entrevista delegado de ATE:

Minuto 12´

Entrevistadores: En estas 7 movilizaciones estratégicas que hicieron para la reincorporación de los trabajadores ¿en ninguna de las 7 tuvieron participación de SUTECBA?

Guido ATE: No, no, no.

Entrevistadores: ¿Nunca se solidarizaron con las medidas que ustedes estaban tomando?

Guido ATE: No, no, no... digamos ...SUTECBA lo que tuvo en este tiempo y lo que continua teniendo es una política constante de hostigamiento y persecución hacia los trabajadores que se manifiesta en varios planos, en lo diario y en lo concreto que es... que son amenazas, que son patoteadas, que son aprietes a compañeras, no a compañeros pero si a compañeras y con el episodio concreto que hubo 2 días antes de una movilización muy importante que nosotros teníamos al obelisco, que fue, la madrugada un grupo de personas, en dos camionetas ingresaron armadas y amenazaron a compañeras diciéndoles que no movilicen, diciendo ¿quién había metido a ATE en el BAP? Que no querían esto. Rompiendo vidrios, rompiendo puertas, amenazándola en una situación muy fea. Tuvo que intervenir la policía...tuvieron que atrincherarse.

Entrevistadores: ¿está hecha la denuncia por esto?

Guido ATE: El gobierno de la ciudad se negó a hacer la denuncia penal respecto a esto, digamos... parece que cualquier persona que tiene un episodio así en su casa o en su lugar de trabajo hace la denuncia.

Entrevistadores: ¿Las personas, las mujeres que fueron agredidas no fueron a la comisaria a denunciar esto?

Guido ATE: Las personas que fueron agredidas, un grupo importante se abrió... realmente decían que era una situación muy fea y otros quedamos con la denuncia en la defensoría... hay una presentación y en la legislatura de la ciudad de buenos aires hay un pedido de informes también realizado a la ministra de desarrollo social concretamente (...) lo que nosotros exigimos es que la denuncia penal la tienen que hacer los representantes del gobierno de la ciudad... y eso fue una negativa constante desde que sucedió el hecho hasta hoy. No lo desconocen pero no realizan la denuncia porque, se da algo muy paradójico en la ciudad, porque tienen una complicidad total entre el gremio, entre SUTECBA y el gobierno de la ciudad, digamos, eso se da en todos los planos no solamente en el BAP...



## **Análisis de la legislación laboral en la administración de la Ciudad de Buenos Aires**

Una de las leyes que regula las relaciones laborales en el ámbito de CABA es la número 471 sancionada en el año 2000. Analizando la misma encontramos aspecto que no concuerdan con la situación problemática que advertimos en el caso de estudio y otros que enmarcan las mismas, por lo que creemos que es fundamental hacer un análisis detallado de aspectos que nos permitan visibilizar y encuadrar mejor las relaciones laborales en el caso de estudio. Los aspectos de análisis son los siguientes:

1. El artículo 2 inciso C, establece que las relaciones de empleo serán de igual trato y no discriminación.

En dicho caso de estudio programa trabajan alrededor 20% bajo una modalidad contractual precaria: "locación de servicios", el resto permanecen a la planta permanente. El mismo artículo en el inciso I, establece que en régimen remunerativo que incentive mayor productividad evidenciado una practica flexibilizadoras que aunque no lo establezca específicamente avala a que parte de la remuneración sea de carácter variable. El inciso continúa haciendo mención a la concentración de tareas a los trabajadores, aquí evidenciamos rasgos de polivalencia y polifuncionalidad característicos de décadas pasadas.

2. El artículo 9, inciso E, entre los derechos generales nombra: *una retribución justa conformada por distintos componentes que tengan relación con el nivel escalafonario alcanzado, la función efectivamente desempeñada y la productividad evidenciada en el cumplimiento del trabajo.* Complementariamente el artículo 15 establece: *El régimen remuneratorio debe incentivar la mayor productividad y contracción a las tareas de los trabajadores de la Ciudad y puede estar conformado por distintos componentes que tengan relación con el nivel escalafonario alcanzado, la función efectivamente desempeñada, y la productividad evidenciada en el cumplimiento del trabajo, acreditada a través de las respectivas evaluaciones anuales*

No obstante, a pesar del nuevo contexto, prevalecen en el sector prácticas que indican una continuidad del modelo anterior. Tratando de encontrar el impacto del nuevo régimen de empleo, de las complementariedades institucionales y las consecuente realineamiento de las estrategias de los actores colectivos explicadas por H. Palomino (2008), si bien la tendencia de crecimiento de la informalidad general se vio disminuida, la precariedad sigue existiendo, sobretodo en el empleo público. Esto es así porque las formas de precarización del trabajo no solo tienen que ver con la completa informalidad y el trabajo no registrado sino que también los subcontratos son una forma de bajar los costos laborales y evadir cargas sociales. La falta de negociación de aspectos fuera de lo remunerativo hace dudar de la capacidad que de los sindicatos de negociar aspectos relevantes tales como los referidos a las condiciones laborales, actualizaciones de categorías, descripción de tareas, jornada de trabajo, etc. y su carácter de actor social fuerte en las relaciones de trabajo, por lo que la continuidad de aspectos flexibilizantes de los 90 se ven reflejados en los CCT y en la legislación vigente de nuestra actividad

3. Artículo 39 establece que: *El régimen de contrataciones de trabajadores por tiempo determinado comprende exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o eventual, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente. En ningún caso dicha transitoriedad podrá exceder los cuatro (4) años.*

El caso de estudio en particular muestra que los trabajadores que están bajo esta modalidad no responden a lo reglado en la ley, sino que hay un uso abusivo que establece una relación laboral encubierta.

4. En correlato con la Ley N° 24.185, el artículo 73 de la ley analizada habilita la “pluralidad sindical” en el sector público de forma implícita al legislar los casos en que no representación sindical: *Cuando no hubiese acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, la autoridad de aplicación procederá a definir, de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. A tal fin debe tomar en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda*
5. Respecto al nivel negociación colectiva encontramos la institucionalización de prácticas descentralizadas de la negociación. El artículo 77 regla: *La negociación podrá celebrarse en un ámbito general o en niveles sectoriales articulados al mismo. (...) En el caso de negociaciones en los ámbitos sectoriales, intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas que incluyan a ese sector en su ámbito de actuación.* Aspecto tomado del la ley de convenciones colectivas de trabajo para la Administración Pública Nacional.
6. Sin embargo el 79 enumera los aspectos a tratar en materia de **negociación a nivel general**, es decir dejando de lado la negociación sectorial, enumera once incisos los que creemos que no son taxativos, entre ellos se encuentran: condiciones de trabajo, derecho a la información, capacitación, representación sindical, etc.

La Constitución de la Ciudad de Buenos Aires en el artículo 43 establece: *Garantizar un régimen de empleo público que asegure la estabilidad y capacitación de sus agentes, basado en la idoneidad funcional. Se reconocen y organizan las carreras por especialidad a las que se ingresa y en las que se promociona por concurso público abierto. (...)El tratamiento y la interpretación de las leyes laborales debe efectuarse conforme a los principios del derecho del trabajo.* La garantía constitucional enunciada es otra norma que se viola en marco del conflicto analizada.

