

Representación, revitalización sindical y subjetivación política. Distinciones y vinculaciones.

Falvo, Marina Valeria.

Cita:

Falvo, Marina Valeria (2016). *Representación, revitalización sindical y subjetivación política. Distinciones y vinculaciones. II Congreso de la Asociación Argentina de Sociología. Asociación Argentina de Sociología, Villa María.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-046/103>

Representación, revitalización sindical y subjetivación política. Distinciones y vinculaciones. Falvo, Marina Valeria (Conicet-Unc)

Tres conceptos reconocidos en el mundo del trabajo están en la mesa de debate en la Argentina contemporánea. La idea de la representación, con sus componentes de legalidad y de legitimación, presenta una constante tensión entre la autonomización de las cúpulas y la homogeneización de los intereses. De aquí que en ciertos contextos, la representación comience a ser un problema y hasta se hable de su crisis.

El concepto de revitalización sindical, que se ha vuelto polisémico en cierto modo, al intentar dar cuenta de una serie de acontecimientos que claramente marcan una transformación respecto de la última década neoliberal al menos en términos de visibilización de la acción de los sindicatos y de los trabajadores, pero que varían en su peso, amplitud, composición (participación), formato y efectos.

Finalmente, lo que se intenta aquí es valorar los conceptos anteriores a partir de la potencialidad o efectivización de un proceso de subjetivación política de los trabajadores, con especial énfasis la conflictividad laboral y las prácticas político-sindicales.

La propuesta es realizar un análisis conceptual para luego mostrar su anclaje en aspectos particulares del activismo sindical. Este trabajo está orientado desde una perspectiva crítica.

Palabras Clave: - Representacion - Revitalizacion Sindical - Subjetivación Política

Contextualización

Los siguientes fenómenos constituyen el marco témporo-espacial de referencia sobre el que se discutirán los conceptos de representación sindical y revitalización sindical.

En la década de los '90, la ejecución de políticas neoliberales por parte de los gobiernos en Argentina genera un drástico achicamiento del Estado que provoca el cierre de empresas nacionales antes protegidas, la privatización de empresas públicas y la modificación de la legislación laboral para reducir los costos salariales, flexibilizando las condiciones de trabajo y contratación.

La conflictividad de 2001-2002, ligada a la defensa del trabajo y la subsistencia, en reacción ante la crisis, protagonizada por trabajadores informales y desocupados, se desplaza a partir de 2003 hacia una revitalización de la lucha obrera conducida por trabajadores formales cuyos salarios superan la media y cuyas reivindicaciones retoman la ofensiva (Etchemendy y Collier, 2008)

Recién a partir de 2003 los indicadores económicos comienzan a mejorar en el país, aunque gran parte de los efectos de las reformas del Estado y de las leyes de Emergencia Económica continúan.

Leyes laborales que minaron otrora conquistas de los trabajadores, altas tasas de desempleo y precariedad laboral, etc, hacen a un contexto claramente hostil para los sindicatos.

El contexto laboral argentino a partir de 2003 -y al menos hasta 2011- da cuenta de una paulatina recuperación del empleo y del salario; vuelven las negociaciones colectivas para los trabajadores formales, fundamentalmente de la industria, el transporte y los trabajadores estatales. Sin embargo, los altos índices de informalidad se mantienen y crece la fragmentación laboral como consecuencia de la legislación preexistente y el diferente poder de negociación de los sectores. Hasta 2008, las reivindicaciones de los trabajadores pasan a la ofensiva (no ya evitando perder lo conquistado, como en los '90).

La diversificación de las condiciones de trabajo y de contratación que hoy son posibles por efecto de los procesos de reforma (achicamiento) del Estado, y en particular de sus efectos en la legislación laboral implementadas en los gobiernos de corte neoliberal en Latinoamérica desafían a los estudios sobre el trabajo a pensar otras categorías para comprender la fragmentación actual.

A partir de 2011 las relaciones entre algunos sindicatos y el Estado comienzan a resquebrajarse, se producen nuevos realineamientos, aunque sin perder la continuidad de las negociaciones colectivas. Entra nuevamente en disputa la injerencia del Estado en las fuentes de financiamiento de los sindicatos.

En el período descrito se producen reacomodamientos complejos y heterogéneos en el orden de las relaciones entre gremios, patronales y Estado, disputas y dispersión intergremiales, controversias sobre ámbitos de representación y modalidades diversas de gestionar la dinámica al interior de los propios sindicatos entre base, delegados y conducción.

Representación sindical

En la representación el trabajador integra “un grupo laboral que, susceptible de devenir en un *colectivo*, se encuentra en situación de delegar facultades en un otro que enmarca la relación colectiva, para el logro de ciertos objetivos que deben hacerse oír dentro de una estructura más general de reglas e instituciones” (Drolas, 2003:7).

La representación sindical ha sido la respuesta más contundente a la pregunta por el modo en que los trabajadores pueden visibilizar su situación, y defender sus intereses colectivos frente a terceros. Es decir, para constituirse en actor social.

En una primera instancia hablamos de trabajadores que comparten ciertos intereses particulares (de clase, situación laboral, condiciones de trabajo...). De esta manera constituyen sólo un grupo serial (categoría/sujetos atomizados/colectivo potencial). Ahora bien, en pos de actuar en relación a esos intereses, se constituyen en colectivo destituyéndose como individualidades. El colectivo constituye

una nueva entidad, y por lo tanto, ante los otros, es/tiene una voz. Esta voz, es dicha por alguien, que siendo parte del colectivo, se convierte en su portavoz (Bourdieu, 1993). Este portavoz da entidad al grupo al “decir” de este (lo hace presente, lo sustituye, lo encarna) y de sus intereses. Si bien este individuo por lo general comparte intereses específicos con los del colectivo, en el acto de representación los transmite, los transforma y viabiliza posicionándolos en el entramado social mayor (Laclau, 1993).

Constituida la identidad del colectivo se abre otro ámbito: el de la *organización*; el sindicato, que *contiene* la institución de la representación. Para Offe (Diana Menéndez, 2009) el sindicato es un organizador secundario, la única instancia que tiene el trabajador para accionar colectivamente y defender sus intereses, que son múltiples, y hasta contradictorios.

Por la representación, el encuadre de la relación capital-trabajo se modifica, porque ésta, cristalizada en el sindicato, asume la mediación de la relación laboral.

Cuando el portavoz se convierte en aparato –el encargado de hablar y accionar en nombre del colectivo- se va constituyendo una organización. La organización (sindicato) va concentrando la palabra y el poder. Se convierte en entidad; se separa del colectivo.

En términos de Bourdieu (1993) en esta instancia hablamos de la dotación de permanencia y permanentes al grupo constituido. Se produce el efecto buró u oficina como primer modo de organización burocrática, con plena potestad de acción y de sustitución del colectivo; y por otra parte, ese órgano ya constituido remite un mandato (mandata) a un individuo plenipotenciario. Los permanentes (funcionarios del aparato), dotados de facultades y de permanencia (en el aparato u organización), pueden “mandar” determinado comportamiento a quienes aportaron la identidad inicial como colectivo.

Asumida esta existencia por otros, podemos recurrir ya a la definición de *representación* que toma Drolas (2003). Es un reconocimiento externo, una legitimidad institucional que convierte al sindicato en sujeto de derecho colectivo, lo cual tiene un significado explícito según la finalidad de la institución. En el sindicato, la representación aparece como algo dado históricamente, ya que es una potestad que se adquiere automáticamente a partir de que la autoridad competente (el Estado) asigna personería gremial a un sindicato, y por tanto lo faculta a representar colectivamente a los trabajadores en los lugares de trabajo, a firmar y analizar los convenios laborales (CCT), accionar mecanismos de composición de conflictos, a monopolizar el derecho de huelga. El mismo Estado asegura su ámbito de representación y resuelve problemas de superposición. Por tanto, el otorgamiento de la personería gremial implica el reconocimiento de ese sindicato por parte del Estado, y consecuentemente por parte del empleador como interlocutor en la negociación (ibídem).

A partir de este reconocimiento, las acciones del individuo trabajador no son reconocidas sino a través del sindicato; es decir, queda “sujeto” (sujetado) a éste, que debe desarrollar acciones colectivas según el marco legal establecido. Así, la representación y la consecuente modificación de la relación laboral entre empresa y trabajador se toman como algo dado, automático, como una relación establecida que aporta legitimidad institucional y consecuente reconocimiento y acatamiento del grupo representado. Se objetiviza la realidad construida (en términos abstractos) por algunos y recibida (en lo concreto y cotidiano) por otros.

Una nueva instancia se abre: el de la búsqueda de que los representados adopten las pautas de la relación laboral establecidas y las reproduzcan; la construcción de una **relación de representatividad**.

En el sindicato, surgen en esta dinámica dos tipos de tensiones. Una en torno a la **participación**, y que se corresponde con el segundo efecto que identifica Bourdieu (1993), el “Efecto Buró” ya descrito. La tensión es entre la lógica de la representación y la lógica de la organización, y está en la relación entre la organización y las bases representadas. El poder se concentra en la organización y va desarrollando cierta ideología: los participantes (representados) en lo cotidiano van disminuyendo su participación porque para muchas actividades y decisiones se ha designado un representante; sin embargo, éste reclama la participación del mandante.

La otra tensión es identificada por Laclau (1993), en torno a lo que llamaremos **contenido y agregación de demandas**. En la relación que va *desde los representados hacia el representante*, las demandas originales avanzan en una cadena de equivalencias que van condensándose en significantes. Cuanto mayor es la cadena, más distancia de la demanda original. Pero este significativo -tendencialmente vacío- no puede alejarse totalmente, autonomizarse, porque destruye al colectivo cuando deja de ser representativo de éste. Es más, la autonomización de demandas no permite el momento totalizador de la representación porque prima la lógica de la diferenciación. En la relación que va *desde el representante hacia los representados*, el primero estructura y articula, homogeneiza.

El núcleo de ambas tensiones es la idea de *representatividad* del sindicato para los trabajadores. Drolas (2003) refiere a la representatividad como la estructuración cambiante de una identidad sindical que otorga legitimidad interna al sindicato y sus mediaciones. Ante un grupo social heterogéneo, la representatividad se instituye como la capacidad para jerarquizar, homogeneizar y expresar legítimamente las demandas emergentes. En palabras de la autora, es “la forma en que se manifiestan los mecanismos de “absorción” y homogeneización de intereses y/o proyectos en juego por parte de los representantes y que hacen posible esa colectividad” (ibid pag 7). No obstante, ella

no argumenta respecto al contenido de la representación, es decir, el grado de apertura -o el límite- de lo que puede homogeneizarse, como sí vimos que lo problematiza Laclau.

Al respecto, Diana Menéndez (2009) se pregunta por la existencia de un fundamento objetivo para la constitución de una homogeneización de la heterogeneidad propia de los seres humanos, lo que en términos de Laclau sería analizar si toda reivindicación puede constituir una cadena de equivalencias, que responda de manera afirmativa.

Potenciales fisuras de la representación

Luego del análisis del proceso por el cual se instaura y se mantiene una institución-relación de representación, corresponde dar cuenta de aspectos no menores que ponen en tensión alguna de las instancias, o la naturaleza misma de ésta.

1- Metonimia y mala fe: Es el propio Bourdieu quien plantea la primera tensión que desarrollaremos. Si el representado confiere poder al representante ¿cómo es que este último puede ejercer poder sobre el primero? ¿por qué el representante aparece –contrariamente a lo que se vino detallando- en la “causa” de su propio poder?

Veamos. El grupo representado no existiría plenamente si no estuviese encarnado en el representante. A su vez, el representante no existiría si el grupo no hubiese delegado su poder en él. Esta trampa circular ha sido ocultada. Es un fetiche político oculto.

“Los fetiches políticos son gentes, cosas, seres, quienes parecen no deber sino a ellos mismos una existencia que los agentes sociales les han dado; los mandatos adoran su propia criatura. La idolatría política reside precisamente en el hecho que el valor que está en el personaje político, este producto de la cabeza del hombre, aparece como una misteriosa propiedad objetiva de la persona, un encanto, un carisma; el ministerium aparece como mysterium” (Bourdieu, 1993:2).

La relación de metonimia se genera cuando “el mandatario (...) es una parte del grupo que puede funcionar como signo en el lugar de la totalidad del grupo. (...) Pero además, es un signo que habla, quien, como portavoz, puede decir lo que es, lo que hace, lo que representa, lo que se representa representar” (Bourdieu, 1993:3). He aquí que -nos dice el autor- la misma delegación lleva implícita la posibilidad de desviación, en tanto los mandantes suelen dejar a criterio del mandatario las cuestiones por las cuales éste debe contestar como voz del colectivo.

En tanto, la representación lleva inscrita potencialmente una usurpación, la de las voces de los representados por parte del representante. Ahora bien, ¿de qué modos puede “activarse”?

Este portavoz puede hacer mal uso de su poder cuando moviliza a los representados para demostrar su propia representatividad, porque es ese poder el que le permite “manifestar” a los manifestantes. También si, usando su reconocimiento público, “habla” por “una base que no existe o que tiene una

voluntad distinta de la que éste menciona” (Bourdieu, 1993:4). Si no logran desmentirlo, se pone en acto el estado potencial de la delegación cual es la usurpación.

Adicionalmente, esta usurpación requiere de estrategias universales para la autoconsagración del mandatario: la modestia, su necesidad y la abnegación impersonal.

La modestia sirve para que el uso de las propiedades de su posición sea disimulado bajo la figura de la donación: “darse” al grupo, afirmar no existir sino por el grupo; por tanto, es ejercicio del poder simbólico que supone reconocimiento del mandatario y desconocimiento de la violencia que se ejerce a través de este poder. La necesidad de su existencia; el mandatario aparece como intérprete necesario, produciendo la dificultad que sólo él puede resolver, y por tanto sacralizándose. La abnegación impersonal requiere la autoasignación de tareas sagradas, lo que implica sacrificarse por su tarea. Así, el mandatario actuando como mentira de sí mismo, deviene la medida de las cosas, toma por voluntad del colectivo lo que es voluntad propia y marca un límite entre sí (sagrado) y los otros (profano).

Efecto de oráculo, paradoja de la monopolización de la verdad colectiva, es otro modo de usurpación, que se ve más claramente en las asambleas, cuando los representantes no manifiestan sus opiniones como propias sino que las presentan como del colectivo al que están sometiendo la decisión “Nosotros pensamos...”

Así, la representación, bajo la forma de una persona ficticia, aparece como “un cuerpo místico encarnado en un cuerpo social, él mismo trascendiendo a los cuerpos biológicos que le componen” (Bourdieu, 1993:4)

Ahora bien, ¿qué vuelve legítima estas imposturas del mandatario? La impostura legítima se logra - no cuando hay mala fe de un usurpador consciente y organizado, sino lo contrario- cuando el mandatario cree que efectivamente representa al colectivo, cuando sus intereses y los de los mandantes coinciden en gran medida (coincidencia estructural de intereses específicos en campos diferentes). Cuando no hay tal homología, es decir, cuando los intereses del aparato y de los representados no coinciden, el efecto de metonimia permite universalizar los intereses particulares del aparato, atribuyéndoselos a los mandantes.

2- Apertura y límites de la intervención hegemónica. Para Laclau (1993), el espacio de la política es la intervención hegemónica misma, encargada de homogeneizar la multiplicidad de intereses. Ahora bien ¿Cuánto puede homogeneizarse? ¿Cuánto pueden alargarse las cadenas de significantes para contemplar la diversidad del colectivo de actores (trabajadores)? ¿Qué queda fuera y qué posibilidades tiene lo que queda fuera para convertirse en otra intervención que logre disputar la hegemonía?

3- Finalmente, incorporamos una distinción que realiza Marx al pensar el materialismo. Marx busca “Restablecer la relación del "sujeto" con el "objeto" (y, por lo tanto, establecer una clara distinción entre "objetivación" —es decir, la traducción en un objeto de la práctica subjetiva— y "reificación"—que es la cristalización de ese objeto en una dimensión ajena y hostil para el sujeto)...” (Mezzadra, 2014:39). A los fines de nuestra argumentación, la advertencia de no tomar reificación por objetivación significa pensar claramente que las prácticas de construcción de subjetividad de los trabajadores, traducidas en el objeto “representación sindical” encuentran su límite cuando las mismas se vuelven hostiles a los propios trabajadores que la crearon; esto es, cuando son reificadas por los mandatarios y el aparato —u otro agente- de manera que afectan los intereses de los trabajadores cuya voluntad es su origen.

No obstante, la identificación de esta diferencia requiere que se deleve el fetichismo político del que nos hablara Bourdieu. Y la transformación de esa realidad que sobrepasó el límite de sus objetivos fundantes en una manera perjudicial para sus destinatarios es aún una tarea más dificultosa si acaso posible.

Una medida de la visibilización de estas fisuras es analizada conceptualmente y medida bajo el concepto de crisis o problemas de representación. Pero antes de insertarnos en ese debate, consideramos pertinente analizar el concepto de revitalización sindical, fenómeno que intuitivamente podríamos pensar que se opone a la idea de crisis de la representación sindical. Sin embargo, las investigaciones desarrolladas para describir el papel de los sindicatos y de los trabajadores en la Argentina actual nos da un marco para profundizar en la dinámica social, política y económica en la que se inscribe el mundo del trabajo.

Revitalización Sindical

Analizada ya la lógica representacional y sus riesgos potenciales, profundizaremos en el uso del concepto de revitalización sindical para el caso argentino, pensando en cómo construyen poder los sindicatos, a quiénes representan, quiénes quedan fuera y por qué motivos, y qué transformaciones y se suceden en su interior y en el vínculo con otros actores.

En la actualidad, diversas corrientes de las ciencias sociales observan la intensificación del protagonismo social de los trabajadores como “revitalización sindical”, concepto que ha servido para dar cuenta de variados fenómenos, a partir de diferentes ejes, que en resumidas cuentas refieren a la intensificación del protagonismo social de los trabajadores.

Este concepto surge en los países anglosajones, pretendiendo observar la recuperación sindical y huelguística desde hace unos años, orientado a las maneras en que los sindicatos podrían recobrar su

fuerza frente a los cambios regresivos de los años 80 y 90, con el neoliberalismo y el proceso de desindustrialización en estos países, interesados en las estrategias sindicales para enfrentar la declinación organizativa de los años 1970 a 1990. (Santella (2013). Las estrategias adoptadas por estos sindicatos serían “la afiliación de nuevos miembros; el impulso de estructuras sindicales horizontales; la realización de manifestaciones populares y la construcción de coaliciones con otras organizaciones de la sociedad civil, procurando representarse ante la sociedad como organizaciones que trascienden los intereses particulares” (Senén González y Haidar, citado por Santella, 2013:93). Estos antecedentes habilitan para pensar tanto las estrategias –o políticas de organización- de los sindicatos como el contexto en el que actúan; o ambos a la vez, para el caso argentino.

En esta línea, Senén González y Del Bono (2013) intentan demostrar que entre 2003 y 2010 “el cambio de las instituciones laborales argentinas en el escenario de la post-convertibilidad estaría conllevando una rearticulación novedosa en el plano de las relaciones laborales y auspiciando un proceso de resurgimiento y fortalecimiento de la acción sindical” (2013:9). Piensan al sindicalismo de lo que va de este siglo como sobreviviente al neoliberalismo –sobre todo a la precarización y flexibilización laboral- y adaptados a la nueva coyuntura como actores decisivos (y estratégicos), ayudados por el contexto de crecimiento económico y el restablecimiento de las negociaciones colectivas, cuya contracara es el aumento de la conflictividad laboral (como estrategia de presión hacia el capital y como manifestación de las disputas inter e intra sindicales). Es decir, las autoras despliegan 3 niveles de análisis: coyuntura política y económica, y sectores productivos; negociación colectiva; conflictividad laboral¹. Al cruzar los dos últimos niveles con las estrategias sindicales en distintos casos en Argentina entre 2002 y 2010, crean un modelo de análisis que define tres modos de revitalización sindical: ascendente (en los sindicatos disidentes a la conducción nacional, en espacios locales, lugares de trabajo y comisiones internas en las plantas, y supera a las estructuras gremiales tradicionales), descendente (revitalización al interior de la estructura tradicional del sindicato, en aquellos más corporativos, nacionales; desde la cúpula hacia las bases) y periférica (en los márgenes de la estructura sindical tradicional, en sectores y actividades que sufrieron la flexibilización y subcontratación laboral, el deterioro de los sistemas de garantías laborales y el detrimento de las condiciones de trabajo). El interrogante de fondo es hasta qué punto podrían conformarse paulatinamente nuevas prácticas sindicales, de organización y de representación de los trabajadores. Del Bono y Bulloni (2013), en un estudio de caso, adhieren a una conceptualización más amplia de “revitalización sindical”, en búsqueda de incluir la diversidad de fenómenos observables en nuestro

¹Para analizar la negociación colectiva, los estudios de referencia identifican las dimensiones: densidad sindical (tasas de afiliación), cobertura (del total de trabajadores), centralización (de las organizaciones sindicales) y coordinación de la negociación colectiva. También buscan identificar relaciones de causalidad entre los indicadores de la estructura de la negociación colectiva y los correspondientes a los resultados económicos. Alrededor de estos argumentos debaten Senén González y Del Bono, Santella, y Etchemendy y Collier (op cit.) en los trabajos aquí expuestos.

país. A las estrategias detectadas por los anglosajones agregan: fortalecimiento de la representación en los lugares de trabajo; reestructuración de la organización sindical en pos de su fortalecimiento, de su horizontalidad y de la conquista de mayor peso político²; sostenimiento de canales de negociación con los empleadores, estableciendo relaciones de cooperación, para superar las situaciones clásicas de antagonismo; despliegue de acciones políticas orientadas a mejorar la relación de fuerza de los sindicatos de cara a la negociación de leyes laborales y de regulación del mercado de trabajo; fortalecimiento de una red de vínculos internacionales para intercambiar información comparada entre países y regiones con el objetivo de mejorar el poder de negociación a escala global (2013:127). La selección de ciertas estrategias dependería de los recursos disponibles y de la fortaleza de la posición institucional del sindicato. Las autoras denominan entonces *revitalización y/o renovación* a la y como *reactivación* cuando sólo se actualicen viejas estrategias. A partir de este análisis concluyen que “En términos amplios, el caso del sindicalismo hegemónico en Argentina sería el de un resurgimiento sindical sin revitalización, donde la preservación y/o recuperación de ciertos recursos institucionales permitieron que la reactivación de viejas prácticas bastasen para fortalecer el accionar sindical, relegando a un segundo plano a la implementación de otro tipo de estrategias más innovadoras orientadas a la democratización de las estructuras sindicales”. (2013:128)

Etchemendy y Collier (2008) utilizan el mismo esquema anglosajón, pero retoman la noción de corporativismo³ al describir la dinámica de la negociación colectiva.

Analizan este resurgimiento de los sindicatos (2003-2007) por aumento de su capacidad de confrontación, negociaciones colectivas neocorporativistas bastante centralizadas y aumento de los salarios reales para algunos sectores dentro de los trabajadores formales. Esto, como resultado de factores de largo plazo -preservación de poder organizacional por acuerdos institucionales en el período de reformas neoliberales y mantenimiento de capacidad de organización y movilización de sindical de ciertos sectores productivos- y de corto plazo -un gobierno favorable a los intereses sindicales por necesidad de construcción de coaliciones de gobierno y cambios favorables en el mercado de trabajo por crecimiento económico-.

² Esta estrategia estaba contemplada pero de manera más restringida, por tanto no es agregado sino ampliación y profundización.

³ La forma más tradicional de analizar las transformaciones, avances y retrocesos en la construcción del poder de los sindicatos es los consecuentes resultados de sus vinculaciones con el capital y con el Estado ha sido la noción de corporativismo³, y su relectura como neocorporativismo para el contexto latinoamericano. (Sin embargo, no son estos los conceptos más utilizados en la actualidad para dar cuenta de los fenómenos mencionados en Argentina post-convertibilidad). Hay dos ejes que dan forma a las diferencias su definición: una, a), vinculada a la amplitud de los fenómenos que abarca; la otra, b), por las asimetrías de poder y de resultados entre los actores corporativos.

a) Respecto a su amplitud, un cuadro integrado de los distintos aspectos daría cuenta del Neocorporativismo como tres movimientos: (1) entre las propias asociaciones teniendo como referencia la representación que se adjudican con sus agremiados (Schmitter); (2) de las asociaciones para influenciar la política del Estado (Lehmbruch); (3) del Estado para influenciar la vida de las asociaciones y de la sociedad civil (Lehmbruch). b) Las asimetrías entre los grupos que participan de los acuerdos, y el rol del Estado en ocultar el antagonismo entre trabajo y capital mediante negociaciones (Panitch).

Observan la revitalización sindical en la reanudación de las huelgas (conflictividad laboral⁴) y las negociaciones colectivas. Las negociaciones colectivas aumentaron notablemente, tuvieron un amplio nivel de cobertura en el sector formal, y en el período 2002-2006 la tendencia fue hacia un mayor nivel de agregación puesto que los sindicatos sectoriales negocian crecientemente con las cámaras empresarias.

Esto, para los autores, redundó en un nuevo patrón de negociaciones tripartitas que denominan *Neocorporativismo segmentado*; una “modalidad de negociaciones a nivel de cúpulas en las cuales sindicatos de carácter monopólico, asociaciones empresarias y el gobierno pactan un salario mínimo general y salarios sectoriales acordes a las metas de inflación, que se aplican sólo a una minoría sustancial de la fuerza de trabajo. La lógica del neocorporativismo segmentado ha restablecido a los líderes sindicales como interlocutores cruciales del gobierno y las asociaciones empresarias en negociaciones salariales a nivel de cúpulas, ha incrementado la capacidad de movilización y las prerrogativas institucionales de los sindicatos y ha ayudado a grandes porciones de los trabajadores del sector formal a recomponer su nivel de salarios. Por otro lado, al neocorporativismo segmentado le falta el componente de política social que ha sido el sello de fábrica del neocorporativismo europeo, componente que redujo históricamente las desigualdades *al interior* de la clase obrera, tanto a través del Estado de bienestar como de la reducción de la dispersión salarial. Los sindicatos argentinos propician *cierto nivel* de igualdad en tanto ayudan a los trabajadores formales a cosechar los beneficios del reciente crecimiento económico, pero esos beneficios permanecen confinados principalmente a esos trabajadores registrados, fortaleciendo la brecha entre quienes están afuera y dentro del sector formal del mercado de trabajo. (Etchemendy y Collier, 2008:149)

Los autores afirman que esta modalidad se sostiene si los acuerdos que logran los sindicatos nacionales son acatados por las bases, y si se evita el pluralismo sectorial o de sindicatos por empresa (es decir, si se conserva cierto grado de centralización de los acuerdos). Además, que las concesiones realizadas en los '90 aseguraron factores institucionales (recursos) que permitieron jugar este papel. Sin embargo, no han logrado insertarse de modo central en el peronismo como candidatos a cargos expectables. La preservación del poder asociacional de los sindicatos permitiría, para los autores, tanto discutir por los beneficios cuanto ayudar a contener la inflación e incluir al sector informal a disminuir su desigualdad.

⁴ Toman la definición de conflicto laboral del CISI. El *conflicto liderado por los sindicatos* o *conflicto laboral* supone: 1) huelgas, 2) manifestaciones callejeras de los sindicatos, 3) declaraciones formales de «alerta» de los sindicatos, 4) toma de los lugares de trabajo, 5) corte de ruta o calles liderado por los sindicatos, o asamblea en el lugar de trabajo, y 6) otras formas de protesta tales como el impedimento del acceso a la fábrica o el encadenamiento de los trabajadores a las instalaciones. En tanto, el *conflicto social no liderado por los sindicatos* supone manifestaciones callejeras o disruptivas por parte de cualquier grupo, sea una organización de desempleados, una asociación barrial, un partido o grupo político, una organización estudiantil, etcétera.

Algunos autores incorporan algunas de las categorías anglosajonas para el análisis de la revitalización pero suman otras dimensiones.

Santella (2013), por su parte, asume las múltiples dificultades que ha generado la búsqueda de adaptar la idea de revitalización sindical al caso argentino, en particular porque los grandes sindicatos han tratado de preservar sus organizaciones, más que adaptarlas. Propone entonces enmarcar el aumento de la conflictividad laboral en ciclos de movilización de largo plazo e intentar explicar sus discontinuidades y saltos. El largo plazo refiere a las ondas largas de la economía capitalista que identifica Kondratieff, y que tendrían cierta regularidad temporal. Los giros económicos, según Kelly “se asocian con los momentos de agitación principal en las relaciones laborales, y estos pueden discernirse a través de los patrones de afiliación y densidad sindical, actividad huelguística, unificaciones sindicales, cobertura de la negociación colectiva y una variedad de otros cambios institucionales.” (Santella, 2003:94), y se relacionan con cambios profundos en las relaciones laborales y en la estructura sindical. Pese a las dificultades para la determinación de temporalidades y de los indicadores relevantes para el análisis, coincide con Munk en que las transformaciones estructurales modifican tanto a la clase trabajadora como a los sistemas económicos y políticos, no sólo en la cantidad de huelgas, sino en “los sujetos de estas mismas acciones colectivas y las relaciones sociales en las que se constituyen” (op. cit. Pág 95). Remite, además, a la necesidad de identificar conjuntamente períodos de corto plazo.

Atzeni y Ghigliani (2008) sostienen que el sindicalismo no trasciende el papel clásico de contribuir al automovimiento del capital y la legitimación del Estado. Afirman que “el resurgimiento sindical no implica una modificación democrática de las estructuras sindicales movilizadoras (...) la revitalización parece asociarse fundamentalmente con las prácticas tradicionales”. Destacan para el análisis:

-Que se debe considerar la importancia de los trabajadores y sindicatos como actores en la arena política.

-Que los ascensos y descensos del movimiento obrero en el mundo son causa y efecto de la relocalización geográfica del capital y de los cambios en los modelos y tipos de producción, y por tanto, corresponde analizar la conflictividad laboral actual en Argentina en ese contexto sociopolítico e histórico mayor: la reestructuración que comenzó en los 70 y atravesó los '90 fue causa y efecto de luchas laborales previas, y readaptado y reformulado como resultado de las reacciones de la clase trabajadora como un todo.

- La importancia de la reunificación de la CGT en 2004 como indicador de recuperación de los sindicatos (además de la negociación colectiva y los conflictos laborales).

-Que la tolerancia a la protesta del gobierno kirchnerista fue alta hasta mediados de 2005. Desde ese momento, la represión y la criminalización de las protestas de trabajadores, tanto frente a sus empleadores como frente a las burocracias sindicales, o ambas, se volvieron cotidianas. Esas políticas formaron parte del proyecto hegemónico a través del cual el gobierno inicialmente buscó desactivar la movilización de los piqueteros obtener apoyo de las organizaciones populares y restablecer gradualmente algunos canales institucionales para el intercambio político con una parte del movimiento obrero.

-Lo que subyace bajo el crecimiento de los sindicatos son las prácticas tradicionales. Hoy en día en Argentina, hay señales concretas de recuperación sindical pero muy pocas de renovación. Los sindicatos y las viejas prácticas de seccionalismo, que son en parte un producto del crecimiento económico, y en parte producto de las políticas gubernamentales, siguen dominando el escenario. Sin embargo, también es cierto que la combinación de factores económicos y políticos ha abierto un espacio nuevo y real para el surgimiento de conflictos laborales y la movilización de los trabajadores fuera de la hegemonía del liderazgo tradicional.

-Que pese a que la densidad (afiliación) es relativamente alta, cada vez hay más trabajadores por fuera de las organizaciones sindicales. Es más, las tasas de afiliación no dicen nada respecto a por qué o cómo los sindicatos mantuvieron su posición relativa, ni sobre la actual debilidad de las estructuras en los lugares de trabajo.

-En términos de conflictividad, las comisiones internas, que han liderado las acciones colectivas en las industrias basadas en la movilización de los trabajadores a través de mecanismos de toma de decisiones desde las bases, se han incrementado.

-Varios sindicatos han hecho campaña para la inclusión de los trabajadores subcontractados en los términos y condiciones con los trabajadores de núcleo iguales. Algunas con acciones de solidaridad y huelgas.

- La perspectiva para la renovación sindical a largo plazo parece depender de la multiplicación de los experimentos en la democracia de base y la formación de coaliciones, en lugar de en la replicación de las viejas prácticas sindicales que tienen prevaecido hasta ahora.

Profundizando en las nuevas prácticas desde las bases, y señalando la diferencia entre las lógicas de la negociación colectiva y la conflictividad laboral, para Lenguita “el aumento de la conflictividad laboral y el mayor número de negociaciones colectivas no son la expresión de un mismo recorrido en la consolidación del sindicalismo, ya que dan cuenta de procesos divergentes en la orientación interna de los gremios” (2011:138). La autora observa el fenómeno de la revitalización sindical en la disputa intrasindical en el “lugar de trabajo”, donde señala la impronta de un sindicalismo de nuevo

cuño: el (re)surgimiento del sindicalismo de base, que entra en conflicto con conducciones burocratizadas y reivindica un estilo de activismo ligado a la autonomía y a la horizontalidad, protagonizado fundamentalmente por jóvenes que no han recibido de otras generaciones los relatos de experiencias previas de lucha, sino por sus trayectorias en organizaciones sociales y partidos de izquierda. Sus luchas comienzan en la clandestinidad para sortear la vulnerabilidad de la precarización laboral y la visión de los demás trabajadores y de las conducciones gremiales como amenaza; los primeros a sus puestos de trabajo y los segundos a su hegemonía.

Se busca “las etapas en la lucha de estas estructuras de representación, para hacer frente a la renovación sindical y dar lugar a una situación que es interpretada por las cúpulas como una amenaza a su poder institucional.” (Lenguita, 2011:138) en el marco de una política antisindical sobre todo en las grandes empresas, que se inicia con la purga de activistas en los '90, la posterior amenaza de despidos para controlar a los trabajadores, y finalmente la incorporación de jóvenes sin experiencia laboral ni gremial, que aceptaron la precariedad de la contratación y los bajos salarios.

Respecto a estos procesos, afirma, son sinuosos e involucran enfrentamientos físicos y jurídicos. El activismo de base, debe asumir nuevas funciones y responsabilidades ejercían las cúpulas sin las herramientas legales que éstas poseen. Se pregunta sobre los límites de la autonomía política en el comportamiento de las bases sindicales y en su potencialidad para desarrollar una tradición fuerte y una institucionalización de la práctica sindical dentro del gremialismo argentino. Las expectativas y desconfianzas de otros actores son parte también de la constitución de esas prácticas.

Los trabajos de Varela (2010) enfatizan la mayor fragmentación por desigualdad en el poder de negociación de los sectores que pueden participar en los convenios colectivos y los que no, y (2015) profundizan en los conflictos en los lugares de trabajo, pero vinculados a los territorios y las generaciones de trabajadores.

Finalmente, hay quienes sostienen la complejidad del proceso y dan un paso más, preguntándose por la potencialidad de este fenómeno para la constitución de una identidad de clase. Collado y Roitman (2014) desarrollan un modelo analítico con dos ejes complementarios que permiten determinar lo que está en disputa y quienes ganan/pierden en el juego actual de la dinámica sindical. Uno alude a los modos de ampliación de la participación (entre verticalismo y horizontalidad al interior de la organización) y el otro a las formas que adoptan las alianzas (solidaridad de clase: entre corporativismo - representación de los intereses como sector económico o de actividad al que pertenece la fuerza de trabajo- y 'alianzas ampliadas', que trasciende los intereses particulares para adoptar un programa que involucre no sólo consideraciones de demandas de otros grupos subalternos sino que las adopte como propias.

El *conflicto* es el emergente y motor reconfigurador de las prácticas sindicales cotidianas, habituales: qué se demanda, cómo se demanda, quién y contra quién, con quién articulan los sujetos. “podemos pensar el conflicto como una articulación de redes de relaciones que confluyen conformando un escenario en donde se desenvuelven procesos que en su derrotero, modifican el terreno y refuerzan o debilitan la disposición a actuar como clase de un colectivo” (2014:157). Asimismo, el objetivo del trabajo de las autoras es actuar, a modo de intelectual orgánico, colaborando “como colectivo a encontrar formas de construcción de la clase”

En síntesis, ante la noción de revitalización sindical, nos encontramos con un abordaje que proviene de otros contextos (países anglosajones) y que ha sufrido adaptaciones para hacer sus aportes al caso argentino postconvertibilidad. Con distinto énfasis y profundización, los diferentes autores analizan niveles macro (contexto económico y político y sectorial), meso (negociación colectiva) y micro (conflictividad laboral) donde se produciría la revitalización; otros intentan incorporar historicidad, pensando en ciclos o en combinaciones de temporalidades de ocurrencia de fenómenos explicativos; otros advierten de la diversidad de actores sindicales (conducciones, bases), espacios (corporativos, lugares de trabajo, calles) y estrategias (novedosas y tradicionales) que abarca la revitalización.

Pese a las discrepancias descritas, resulta pertinente tener en el horizonte la noción de “revitalización sindical”, ya sea entendida más generalmente como el aumento de la protesta, la cantidad de convenios legalizados, la creciente diferenciación de condiciones entre categorías de asalariados, la centralidad del espacio de trabajo, o incluyendo la discusión sobre la democratización de las estructuras de movilización sindical, y en relación con las estructuras sindicales. De fondo, la discusión versa sobre la conformación del trabajador como sujeto político.

Crisis de Representación

Como se mencionó, desde 2003 la reactivación de las negociaciones colectivas promueve mejoras parciales de los sectores con mayor poder estructural, acentuado las disparidades en las condiciones de contratación y de trabajo propias de la fragmentación de la dinámica del capital. Se acentúa así la brecha en primer lugar entre trabajadores formales y no formales, en segundo entre convencionados y no convencionados, por último dentro del propio universo de trabajadores formalizados (Varela 2010).

Precisamente en 2003, Ana Drolas piensa en la organización sindical. Se permite poner en discusión la idea de su crisis de representación, pensando en las condiciones particulares que suceden en el contexto social y que pueden estar afectando su dinámica. Analíticamente, se hace difícil separar este contexto para poder afirmar fundamentadamente que los sindicatos están en crisis, por la falta de

referentes empíricos de ello⁵. Para pensar la existencia de crisis de representación, la autora se refiere a la tensión o falta de articulación entre esa representación automática (cristalizada en la legalidad del sindicato como representante de un colectivo de trabajadores) y su manifestación cotidiana como *representatividad*.

La representatividad, en ese contexto, se vería afectada por dos crisis: la de solidaridad y la de agregación de intereses. Frente a estas, plantea que los sindicatos deben readaptarse para superarlas. Si bien hay tensiones, no habría en el período analizado una crisis terminal del sindicato ni de sus lógicas representacionales porque mientras haya sujetos reales a ser representados mantiene una razón de ser orgánica, y por la capacidad demostrada históricamente para relegitimar la relación dada de la representación.

La relegitimación podría venir a partir de dos estrategias: una, que toma de Murillo (1997), pasaría por asegurar un sistema de “incentivos selectivos” “a través del gerenciamiento y la provisión de servicios en base a “recursos de mercado” (fondos de pensión, cooperativas de crédito y de seguros, pequeñas empresas del ramo)” (Drolas, 2003:13), lo que implicaría recrear una “representatividad presunta” que vea a los afiliados como clientes mediante una racionalidad instrumental individual, contraria a la naturaleza misma del sindicato; la otra por “vigoriza(r) la figura del delegado sindical como engranaje de la articulación entre representación y representatividad”, por su cercanía con las situaciones, como mediador entre las (cambiantes) interpretaciones del grupo de trabajadores y la homogeneización de estas por el sindicato.

La priorización dependerá de la respuesta a la pregunta por los fundamentos de la necesidad de organizar y liderar la representación: priorizar la urgencia por la supervivencia (mediante una lógica gerencial), o la incidencia política y social en la realidad basada en un supuesto solidario de implicancias colectivas.

Otro trabajo (Prieto, 2015) analiza las Centrales Sindicales, donde medidas como las de la CGT Azopardo⁶ afectan a las actividades cotidianas de todo el país por el tipo de actividades que nuclea esta Central sindical, no obstante reclaman por una demanda de los sectores más favorecidos: trabajadores formales, con convenios colectivos de trabajo, con salarios superiores a la media. Precisamente estas condiciones de privilegio son las que dificultan su representatividad “social”,

⁵ Transcurridos 12 años de ese momento, la economía y las políticas laborales han experimentado cambios, lo que brinda nuevos elementos para el análisis.

⁶ Prieto (2015) hace un análisis de la representatividad de las demandas sindicales. El disparador es el paro del 31 de Marzo de 2015, convocado por la CGT Azopardo que dirige Hugo Moyano. La protesta es fundamentalmente contra el impuesto a las ganancias, en reclamo de un aumento del mínimo no imponible para que el descuento afecte a menos trabajadores. Allí, la autora argumenta sobre la escasa representatividad del reclamo en términos del porcentaje de trabajadores afectados, y de las condiciones de trabajo y contratación de los mismos. Un 14% de la población asalariada, con salarios mejores que los del resto de los trabajadores.

cuando un alto porcentaje de los trabajadores están en condiciones de informalidad, precariedad laboral y salarios por debajo de la canasta familiar; además del número de desocupados.

Sin embargo, por un lado, estos sectores siguen teniendo un alto nivel de activismo, y por otro, el acatamiento de las medidas sigue siendo muy amplio al interior del grupo de trabajadores que nuclea. En síntesis, en el caso que analiza Prieto, las acciones colectivas de este sector son poco representativas de la realidad de los trabajadores argentinos en términos del número de afectados, pero no implicarían necesariamente crisis de representación de la Central o de los sindicatos que la integran.

Los datos concretos disponibles sobre problemas de representación⁷ pueden encontrarse en una serie de Observatorios⁸ distribuidos en distintas partes del país que relevan la conflictividad laboral⁹. La debilidad de estas fuentes es que sólo captan la porción de la realidad que los medios quieren mostrar (y las razones de recursos en sentido amplio que juegan en contra de la visibilidad de quienes se oponen a las cúpulas sindicales); la fortaleza es que sí buscan relevar la conflictividad laboral más allá de las huelgas (aunque también las incluyen).

Estos organismos hacen relevamientos generales sobre la conflictividad, de la cual los problemas de representación son un dato entre tantos. Al momento no se ha argumentado respecto a si estos “problemas de representación” hablan ya de una crisis o no.

Ahora bien ¿Qué porción de la conflictividad dicen estos últimos estar expresándose contra las conducciones sindicales? Los datos disponibles no dan cuenta del antagonista en el conflicto; es decir, si ante un problema de representación se manifiestan contra el Estado (como empleador o como mediador) o la conducción sindical¹⁰. Los resultados que presento son de 2012, y los problemas de representación son del 18% en Buenos Aires, del 2% en Mendoza y del 6% en Córdoba. El relevamiento del ODS-CTA para todo el país da cuenta de un 12%. La siguiente tabla muestra la distribución de las demandas.

Tabla 1: Distribución porcentual según tipo de demanda, por provincias y nacional. Año 2012.

⁷ Existen organismos cuyas definiciones de “conflicto laboral” se restringen a aquellos conflictos expresados en paros, como el del Ministerio de Trabajo de la Nación, dejando por fuera un amplio espectro de formatos de protesta de los trabajadores; sobre todo aquellas que no son organizadas por las conducciones sindicales, lo que deja fuera de registro las manifestaciones de conflicto por representación.

⁸ Observatorio del Derecho Social de la CTA (nacional), Observatorio de la Conflictividad de Mendoza y Observatorio de Conflictividad Laboral de Córdoba, -ordenados según su antigüedad- son los primeros en presentar datos de manera conjunta. No obstante, conforman una Red de Observatorios que incluye a más organizaciones de más reciente creación y/o incorporación: SISMOS- Seminario de Investigación Sobre el Movimiento de la Sociedad, Observatorio del Instituto de Investigaciones Socioeconómicas de San Juan, entre otros.

⁹ Se diferencian entre sí por la cantidad de fuentes que relevan y la cobertura del análisis; tienen en común que sus fuentes son los medios gráficos (diarios) y que realizan informes conjuntos sobre algunas de sus variables de análisis.

¹⁰ Dentro de problemas de representación puede encontrarse, por ejemplo, la lucha de algún sindicato por el reconocimiento de su personería.

Tipo de demandas	Buenos Aires	Mendoza	Córdoba	Nacional
Salariales	25	68	25	27
Medida de crisis	24	8	28	21
Condiciones de trabajo no salariales	19	8	17	24
Problemas de representación	18	2	6	12
Solidaridad	2	0	3	1
Derogar/cumplimiento de ley	2	1	14	3
Por fuentes de trabajo	2	4	2	3
Defensa de bienes públicos	2	2	3	2
Otros	5	6	2	6
Total	100	100	100	100

Fuente: Observatorios ODS-CTA, Córdoba y Mendoza.

Para el caso particular de la provincia de Córdoba, hay datos de 2013 que nos muestran que un 7,2% de las demandas totales corresponde a problemas de representación. Al interior de los sectores encuentra a los Estatales (el sector más movilizad) con un 4,4% y a los trabajadores Privados con un 9,8% de demandas por problemas de representación. Cabe aclarar que estos porcentajes contemplan solamente la demanda principal en cada protesta. Si sumamos los problemas de representación cuando son demandas que acompañan a otra más central, los porcentajes se incrementarían (sube un 0,2% en Estatales un 1,8% más en Privados). Vemos finalmente, que en esta provincia, los problemas de representación crecieron un 1,2% de 2012 a 2013. Será necesario atender a la evolución de la conflictividad en los años siguientes para ver si es una tendencia o sólo un crecimiento coyuntural.

Si ponemos en diálogo la idea de representación-representatividad de Drolas (2003) con las definiciones de los Observatorios, los “problemas de representación” para estos últimos estarían incluyendo tanto representación como representatividad. Pongamos un ejemplo: los trabajadores estatales de la salud de Córdoba reclaman por reconocimiento gremial por parte del Estado provincial, lo que entra en el ámbito de la “representación”. Asimismo, ATE y otras agrupaciones sindicales del sector sin personería, se manifiestan en contra del SEP (sindicato que ha nucleado tradicionalmente a los empleados públicos provinciales) por cerrar negociaciones con la provincia sin la anuencia de los trabajadores (como individuos o representados por ATE); aquí entramos en el

campo de la representatividad. Por su parte, el Secretario General del SEP hace declaraciones públicas para oponerse al reconocimiento de ATE (representación y representatividad).

En síntesis, se están registrando problemas respecto a la relación de representación-representatividad sindical, dando cuenta de una conflictividad abierta incipiente; esto es, hay manifestaciones públicas de trabajadores que tienen algo que decir respecto a la representación. Con la información disponible y el tiempo transcurrido no podemos decir que se trate de una crisis.

Conclusiones

Vakaloulis (2000), en su intento de incentivar la disposición a la acción y las proyecciones de los movimientos sociales –incluidos los movimientos obreros- busca superar la impermeabilidad de los ámbitos de acción colectiva dando cuenta de la interpenetración de las dinámicas, en el marco de la actual acumulación flexible, y como oposición a los planteos del fin del trabajo en la posmodernidad. “Las movilizaciones laborales tienden a ligarse con los grandes temas de la sociedad en función de una doble evolución. Por un lado, (...) la actividad productiva significa para el trabajador poder obtener en ésta sus móviles vitales, los valores y capacidades subjetivas que obtiene de todos los ámbitos de la vida donde está implicada la existencia. Por otra parte la esfera del trabajo se extiende más allá de las fronteras de la empresa en el sentido estricto del término. La irrupción societal en el trabajo asalariado (proceso de individualización, balance de las competencias, exigencia de calidad, etc.) y la impregnación fuera del trabajo por el proceso de valorización del capital constituyen dos aspectos complementarios de una ‘centralidad’ del trabajo al menos paradójal.” (Vakaloulis, 2000:162)

El conflicto social abarca un conjunto de relaciones transformadas por las políticas liberales que trascienden la esfera laboral. Pero el conflicto laboral en torno al trabajo asalariado es uno de los polos con una trama de confrontaciones recurrentes (Vakaloulis, 2000).

¿Por qué incluimos este planteo? Porque intentamos problematizar, por un lado, el lugar del sindicato como mediación de la voz de los trabajadores mismos que instauraron esa representación. ¿Qué “sentido común” intenta homogeneizar el sindicato? ¿Qué discurso sale desde el sindicato al trabajador y del trabajador a la vida social? Y a la inversa ¿qué llega desde la vida social al trabajo y de qué maneras el sindicato lo procesa? ¿qué sucede cuando fallan el momento de la homogeneización de intereses? ¿y cuando es efectivo y se cristaliza en la subjetividad del trabajador? Nuevamente entonces ¿qué poder tienen hoy los sindicatos para constituirse en una *organización normativa social*?

Por otro, el disciplinamiento y control fabril produce efectos en la subjetividad del trabajador. Un trabajador que es un integrante de la sociedad y que de esa sociedad traslada pautas a la fábrica. ¿Cuánto limitan estos procesos la subjetivación política de los trabajadores?

Finalmente, el recorrido por los estudios sobre la revitalización sindical habla de dos tendencias contrapuestas en cuanto a la acción de los trabajadores, tanto en qué facciones las protagonizan y qué espacios de poder tienen dentro del sindicato, como sus vínculos con el Estado (en sus 3 niveles) y los partidos políticos, cómo construyen poder y consensos (incluidos sus métodos de toma de decisiones y el uso del poder conferido –los “efectos” bourdianos-), qué reclaman (qué heterogeneidades logran homogeneizar) y cómo lo hacen (formas de expresión, negociación y protesta), qué riesgos corren y con qué respaldo cuentan (apoyos de compañeros, del aparato y legales). Si hablamos de tendencias contrapuestas y desiguales, hablamos de ciertas fisuras en la representación, las cuales ya están en debate y en informes con datos estadísticos incipientes.

Bibliografía

AZTENI M Y GHIGLIANI P. (2008) “*Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina*” <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf>

BOURDIEU P. (1993). “La delegación y el fetichismo político”. En: **Cosas Dichas**. Barcelona. Gedisa Editorial.

COLLADO, Patricia y ROITMAN, Susana (2014). “Más allá de la revitalización sindical: la subjetivación política de los trabajadores”. En: MONTES CATÓ J. y DELFINI M. *Recomposición del capital y respuestas sindicales en Argentina, ¿Hacia nuevas relaciones laborales?* UNGS (pp 147-180).

DIANA MENÉNDEZ N. (2009). “Aproximaciones teóricas en torno a la representación sindical”. En: *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 15, No. 2. Págs 32-5. Universidad del Zulia (LUZ)

DROLAS A. (2003) "Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el sindicato", 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, agosto.

ETCHEMENDY S y COLLIER R. (2008) “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)” En: *POSTData N° 13*, Agosto, págs. 145-192.

LACLAU E. (1993) “Poder y representación”. Artículo publicado originalmente en *Politics, Theory and Contemporary Culture*, editado por Mark Poster, Nueva York, Columbia University Press.

LENGUITA P. (2011) “Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino”. En: *Revista Nueva Sociedad*, No 232, marzo-abril.

MEDINA NÚÑEZ I. (1995) “Reseña de ‘El nuevo Corporativismo’ de Philippe C. Schmitter”, Ocampo Alcántar (comp). Espiral, vol. I, núm. 2, enero- abril, pp. 193-209, Universidad de Guadalajara Guadalajara, México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13810209>

MURILLO V. (2013). “Cambios y continuidades del Sindicalismo en Democracia”. En: *Revista SAAP*, Vol 7, N° 2, Noviembre. pp 339-348.

Observatorio de la Conflictividad de Mendoza, Observatorio de la Conflictividad de Córdoba y Observatorio del Derecho Social de la CTA, (2014). “Conflictos en torno al trabajo. Un análisis comparativo de Mendoza, Córdoba y Buenos Aires, año 2012”. En MONTES CATÓ J. y DELFINI M. *Recomposición del capital y respuestas sindicales en Argentina, ¿Hacia nuevas relaciones laborales?* UNGS (pp 181-215).

OCAMPO ALCÁNTAR, Rigoberto (comp), (1992). La teoría neocorporatista. Ensayos de Philippe C. Schmitter. Edición de la Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jal.

PRIETO S. (2015). “Todos Pretorianos”, marzo. <http://artepolitica.com/articulos/todos-pretorianos/> , Buenos Aires.

SANTELLA A. (2013) Capítulo 3: *¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz*. En: Senén González, C. y Del Bono, A. “La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales”. Prometeo. San Justo. Universidad Nacional de La Matanza.

VAKALOULIS M. (2000). “Antagonismo Social y Acción Colectiva” En: *Observatorio Social de América Latina*, N°2, Septiembre 2000. Colección OSAL/CLACSO, Buenos Aires. <http://www.hechohistorico.com.ar/Trabajos/Osal/osal/osal2/org/debates.pdf> (pp 157-164).

VARELA P. (2010) “Entre la fragmentación de los trabajadores y los negocios propios (o sobre qué se sostiene la actual burocracia sindical)”, En: *Nuevo Topo, Revista de Historia y pensamiento crítico*, Buenos Aires, N° 7, Set-Oct, p. 75-91.

VARELA P. (2015) “La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014”. Imago Mundi, Buenos Aires.