

LO INSTITUCIONAL COMO TOTALIDAD: FORMAS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL TRADICIONAL

Nicolás Diana Menéndez

Instituto de Altos Estudios Sociales;
Universidad Nacional de General San Martín/
Consejo Nacional de Investigaciones
Científicas y Técnicas (Argentina)

Resumen

En los últimos años la Argentina ha vivido un proceso ostensible de revitalización sindical que ha recolocado a las organizaciones de trabajadores en el centro de la escena social, económica y política. En este trabajo analizamos las lógicas de representación, acción y legitimación de un sindicato particular perteneciente al ámbito estatal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuya impronta destacada es la gravitación de la institucionalidad como forma excluyente de representación.

El estudio se fundamenta en un análisis eminentemente cualitativo a partir de entrevistas en profundidad realizadas entre 2012 y 2013 a miembros activos de todos los niveles de la organización sindical Sutecba.

Palabras clave: sindicalismo, institucionalidad, burocracia, representación.

Artículo recibido: 21/07/15; **evaluado:** entre 21/07/15 y 10/09/15; **aceptado:** 20/09/15.

Introducción

Resulta notable la nueva centralidad que han adquirido política, económica y socialmente los sindicatos en la Argentina a partir del ciclo iniciado en 2003, luego de una menor presencia social durante la década anterior. Esta revitalización (Senen González y Haidar, 2009; Lenguita, 2010) tiene su correlato en la gran cantidad de trabajos académicos que vienen realizándose en la Argentina donde podemos encontrar una enorme presencia de estudios que abordan distintas ramas de actividad y sindicatos: comercio (Abal Medina, 2011a), telefónicos (Abal Medina, 2011b; Del Bono y Bulloni, 2010), metalúrgicos (Perelman y Vargas, 2013; Soul, 2012), transporte (Arias y Salgado, 2011; Arias y otros, 2015; Pontoni, 2015), textiles (Salgado, 2012), automotrices (Battistini, 2009), alimentación (Senen González y Medwin, 2007), cosmética (Anigstein y otras, 2011), trabajadores inmateriales (Miguez, 2009) e, incluso, trabajadores del Estado del ámbito

nacional (Duhalde, 2011; Armelino, 2015; Diana Menéndez, 2008, 2014) y provincial (Beliera, 2015, Adamini, 2014).

La gran proliferación de estudios ilumina distintos elementos de las prácticas de organización de los trabajadores. En este trabajo nos proponemos mirar hacia dentro de una organización sindical para observar y analizar sus lógicas de representación, legitimación y acción. Trataremos de inscribir la reflexión entre dos líneas de tensión: la primera sobre el rol del sindicato en la sociedad; y una segunda en torno a la relación entre la institucionalidad y la participación, entre burocracia y democracia, o dicho en otras palabras, la relación compleja entre la lógica de la representación y la de la administración. Haremos foco en un gremio estatal (Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires, SUTECBA) que, como toda organización, posee sus singularidades, pero que consideramos expresa también muchas de las características más significativas de la tradición sindical dominante en la Argentina desde la década de los 40.

El Sutecba es un sindicato que actúa únicamente en la órbita del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde coexiste con otros dos gremios de escala menor: la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y, marginalmente, la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), la cual es dominante en el ámbito del Estado Nacional.

La perspectiva de análisis desarrollada es eminentemente cualitativa, indagando el funcionamiento interno y las concepciones de los miembros activos del gremio en todos sus niveles. Por lo que, a los largo de 2012 y 2013, hemos llevado a cabo entrevistas en profundidad a integrantes del consejo directivo, dirigentes intermedios y delegados de base de Sutecba de varios organismos. Asimismo, realizamos observaciones participantes de reuniones de agrupaciones internas, en encuentros festivos del gremio y en cursos de formación política brindado para delegados. Complementariamente recabamos y analizamos varios documentos internos de la organización y de sus comunicaciones públicas.

El artículo se organiza de la siguiente manera: en el primer apartado describiremos brevemente las tradiciones sindicales fundamentales; en segundo lugar, describiremos la segunda línea de tensión mencionada, entre las lógicas de la administración y la representación; en el tercer apartado haremos un breve repaso histórico de Sutecba, para luego, en los tres apartados siguientes, abordar sus características principales. Finalmente, ensayaremos unas conclusiones.

Tradiciones gremiales

Desde mediados del siglo XIX los debates sobre el sindicalismo se centraron alrededor de la discusión del rol de estas organizaciones. En aquel entonces, las diferentes corrientes políticas

tomaban posiciones al respecto. Las vertientes anarquistas, comunistas, socialistas, sindicalistas (1), etc., nutrieron el debate argumentando ya sea por la acción sindical como única estrategia de la clase obrera, o simplemente como el aspecto económico de la lucha de clase. Partido político y sindicato se reparten de esta manera, la articulación de la solidaridad de clase por un lado, y la representación de los intereses inmediatos frente al capital por el otro.

La distinción entre la lucha política y la lucha económica, o dicho de otra manera, la “división del trabajo” entre partido político y sindicato, se remonta al marxismo clásico (Marx, Lenin), que sostenía la necesidad del partido revolucionario como única organización capaz de la revolución, desde esta corriente se señalan algunas características sindicales (estructurales) que limitarían el accionar sindical en una sociedad capitalista (Hyman, 1971; Anderson, 1970(2)).

Por otra parte, la postura del sindicato como mero representante de los intereses económicos de los trabajadores también fue sustentada desde corrientes moderadas “no izquierdistas” como sucede, por ejemplo, en Europa con muchos sindicatos ligados a corrientes religiosas, o la tradición laborista inglesa bien expresada en el clásico trabajo de Beatrice y Sidney Webb “La democracia Industrial” (2004). Desde este punto de vista, la estrategia económica no está vinculada a una concepción fraccionaria de los intereses del movimiento obrero, como era pensada por corrientes más radicales, sino que subyace la cosmovisión de la posible conciliación entre trabajo y capital, por lo que el accionar sindical debe limitarse a las reivindicaciones directas de las problemáticas de los trabajadores en sus lugares de trabajo, sin exceder ciertos límites que son atributos del capital.

Estas posturas signaron las estrategias sindicales, fundamentalmente en Europa donde la relación entre los sindicatos y partidos no está hegemonizada. De esta manera, gremios socialdemócratas y comunistas -entre otros- como existen en Francia e Italia se fueron dividiendo el trabajo económico y político, respectivamente, de defensa de los intereses de los trabajadores. En la Argentina en cambio, salvo excepciones, no puede hablarse de movimiento obrero sin remitir a un solo partido político hegemónico: el peronismo. Con quien los sindicatos desde mediados de la década de los cuarenta construyeron lazos estructurales que, como sostiene Bunel (1992), otorgaron al sindicalismo una impronta de acción básicamente política (fundamentalmente a nivel de las cúpulas (3)), en la medida en que se optó históricamente por dirigir las demandas directamente al Estado, en vez de accionar al nivel de la producción. Es decir, la acción sindical no se concibe fuera de su fusión con la acción política y de su integración al aparato del Estado.

Estos aspectos originarios del debate sindical continuaron marcando y signando la discusión tanto en términos teóricos como en términos de la práctica de las organizaciones sindicales. Preguntas tales como: ¿cuál es el rol del sindicalismo?, ¿cuáles son sus límites y sus alcances?, ¿qué reivindicaciones son legítimas?, ¿qué medios de lucha son legítimos?, ¿cuál es la relación entre

eficacia y democracia? vuelven al centro de la escena inscriptas en una línea de disputa histórica de experiencias sindicales heterodoxas y combativas por un lado, y ortodoxas y tradicionales por el otro. Así por ejemplo, los años finales de la década de los 60 y comienzos de los 70 conforman una época signada por las pujas intersindicales entre organizaciones burocratizadas y comisiones de base fuertemente opositoras (Jelin, 1978).

Estas disputas, si bien han variado a lo largo de un siglo, mantuvieron su estructura esencial y hoy se reproducen en el ámbito de la práctica y del discurso en los modelos sindicales expresados en el Estado, que a los efectos de este trabajo solo mencionaremos. Efectivamente, una de las diferencias centrales que explican la distancia insalvable entre Sutecba y la Asociación de Trabajadores del Estado (sindicato coexistente) obedece a los diferentes modos de concebir el rol sindical, y a partir de allí, la representación de los trabajadores y las relaciones laborales. En otros términos, la clásica discusión sobre lo que debe ser y hacer una organización sindical se encuentra diáfana y expresada en la disputa representacional de los sindicatos estatales del orden local, disputa que se reproduce con sus singularidades en el orden nacional entre ATE y UPCN.

Nos abocaremos entonces al análisis de una organización gremial que, si bien es tradicional, suma algunas características propias del campo particular en el que se inscribe, el del sector público. Este universo posee grandes singularidades respecto de las lógicas imperantes en el sector más convencional de la economía privada, que hemos analizado en otros trabajos (Diana Menéndez, 2009, 2014): el carácter de la relación de empleo público abre una discusión no saldada aún sobre los límites de la potestad del Estado empleador para negociar con los agentes públicos (trabajadores estatales y sus organizaciones) condiciones de trabajo y salarios. La diversidad y superposición de normativas que rigen el empleo público. La constricción en las posibilidades de negociación en la medida en que la administración pública está regida por un presupuesto anual aprobado por el parlamento a nivel nacional y por la legislatura a nivel local. La pluralidad y publicidad que adquiere el conflicto que se despliega en este ámbito en virtud por un lado de la participación de otros actores (además de empleador y trabajadores) como el público usuario o el público en cuanto comunidad, y la legitimidad específica que se arrogan determinados actores en la participación en tanto el conflicto ocurre en el ámbito de lo público. La dimensión política que asume lo laboral y sindical en el ámbito del Estado, de modo que impregna toda la práctica sindical. Finalmente, la mencionada coexistencia y competencia sindical, elemento que rompe con la norma legal “unicidad promocionada”, otorgada por el Estado en función de la potestad atribuida por la ley de Asociaciones Sindicales (23.551) que restringe la representación gremial y sus atributos al sindicato más representativo de cada rama de actividad (4). Este dato es

significativo en la medida en que el “otro” sindicato (ATE en este caso) aparece siempre como referencia negativa del cual distanciarse, generando, en ocasiones, una práctica por oposición.

Representación e institucionalidad

Los modelos de representación sindical incluyen entre sus variables centrales también formas de expresión de la relación democracia-burocracia sindical. O la tensión siempre latente y de angosta frontera entre la representación real de los intereses de las bases y los intereses propios de la organización en cuanto estructura. Institucionalidad y participación, constituyen un binomio determinante de las luchas políticas y de las sindicales en particular.

A partir de los análisis de Michels (1969) sobre la “ley de hierro de la oligarquía” aplicada, esta vez, al análisis sindical, se impuso la discusión basada en el binomio categorial burocratización-representación como dos formas alternativas de la estrategia sindical. Los cambios acaecidos en las sociedades capitalistas desarrolladas, fundamentalmente desde la segunda posguerra, impactaron en el movimiento sindical, quien, por aquellos años, tendió, como otras “organizaciones de interés” a pautar su acción por una lógica de tipo más calculista instrumental, a participar directamente en la arena institucional de la formulación de políticas públicas y a “despolitizarse” en el sentido de desvincularse de un proyecto político- ideológico de clase (Pereira Prates, 1990).

La racionalidad administrativa estaría ligada a la lógica de la implementación de los objetivos o el sistema operacional, mientras que la racionalidad representativa es la lógica de la formación de objetivos o el sistema de política deliberante. Ambas lógicas funcionan a través de distintos modos operandi que, en algún momento, entran en conflicto. El supuesto de esta mirada es que la rapidez necesaria en la toma de decisiones que implica llevar adelante la lógica administrativa se traduce en una concentración de poder en la cúspide de la jerarquía administrativa. La lógica de la representación tiene como característica inherente el contemplar las necesidades de todos los miembros de la organización, esto conduce a que el proceso de toma de decisiones sea más lento y esté diluido entre todos los afiliados (Proietti, 1990).

Evidentemente la dinámica de la negociación colectiva, y de la concertación social, conlleva un incremento de la concentración de poder en la dirigencia y contribuye a empujar el delicado equilibrio entre burocracia y democracia hacia el primer componente del binomio. No obstante, la tensión que se expresa en este “par categorial” no necesariamente deviene en priorización de intereses de la organización sobre intereses de las bases. En la lógica de la burocracia existe un

amplio espectro en el que se juega una mayor o menor distancia con los intereses de las bases, en este sentido, no son necesariamente antagónicos.

Por otro lado, Charles Sabel (1989), no da por sentados los altos niveles de burocratización y racionalidad de los actores sindicales. Para este autor, la propia dinámica interna de las organizaciones imposibilitaría –o al menos dificultaría– la posibilidad de burocratización al estilo michelsiano de la organización en virtud de la necesidad constante de la dirigencia de atender a las demandas de sus representados para convocar el suficiente poder para negociar al nivel del mercado político. En otras palabras, sin atender los reclamos de las bases, las dirigencias sindicales mal pueden negociar hacia el exterior, en virtud de un poder del que carecen –y que es el otorgado por los representados–.

Desde esta perspectiva, el dilema que afrontan las organizaciones sindicales, entre la lógica de la representación y la lógica de la burocratización, no se presentaría como tal, dado que la primera limitaría siempre a la segunda. Los dirigentes, en alguna medida, deben defender los intereses de sus bases para no correr el riesgo de que la organización se disuelva y perder ellos su posición privilegiada. El problema, entonces, estriba en cómo se definen los intereses de la base afiliada. Por supuesto que cuanto más estrechamente se definan esos intereses tanto menos se cuestiona el predominio de la racionalidad administrativa por sobre la de representación. La relación de “arriba para abajo” probablemente funcione sin cuestionamientos mayores cuando de reivindicaciones económicas se trate, pero esto no sería tan claro cuando se habla de los “intereses a largo plazo” de las bases.

Ahora bien, la institucionalidad sindical, adquirida en el marco del capitalismo, a mediados del siglo XIX en Europa y más de medio siglo después en la Argentina, constituye una conquista alcanzada luego de intensas luchas, que permiten desentrañar y poner a la luz algunas de las aristas más complejas de la desigual relación entre capital y trabajo, y de la ficción que, en última instancia, supone la compra de la mercancía fuerza de trabajo como una mercancía más, intercambiada por sujetos libres.

El reconocimiento de la desigualdad de poder forma parte de los supuestos fundamentales del derecho laboral individual y colectivo. Aunque pueda realizarse la salvedad destacada por Gramsci (1917-1922) al sostener que conforma una institución del capitalismo, que organiza a los trabajadores en cuanto asalariados y no en cuanto productores, el propio Gramsci acepta el enorme avance que esta institucionalidad “burguesa” reporta para los trabajadores en el marco del capitalismo.

Enrique Dussel (2006) señala a la representación como un proceso que posee varias etapas, y que puede conducirse por distintos derroteros según se deforme o no el mandato original. Este autor distingue entre la *potentia* y la *potestas*: la *potentia* corresponde al poder primero de la

comunidad que instituye la delegación del ejercicio del poder por representantes e instituciones (*potestas*), son los que mandan. Cuando ese ejercicio del poder es positivo funciona como un fortalecimiento de la *potentia*, a través del poder obediencial (aquellos que mandan obedeciendo). El camino inverso es el de la fetichización de la *potestas*, cuando la *potestas* delegada se afirma a sí misma como origen soberano sobre la *potentia*, es el caso del poder ejercido como dominación (aquellos que mandan mandando).

En el esquema de Dussel, la institucionalidad es un momento necesario del despliegue del poder de la comunidad, sin el cual se diluiría rápidamente en un caos. Pero esa institucionalidad (*potestas*) puede potenciar la *potentia* originaria que la invistió de poder, o puede tergiversarla, fetichizarla. De modo que la institucionalidad es una base fundamental de acumulación y estabilización de poder para los trabajadores, sin la cual su debilidad devendría mayúscula. Pero la institucionalidad puede ser parte de un conjunto más amplio que se sustente también en la participación o puede asimilarse al todo. Volveremos sobre este punto más adelante.

El Sindicato Único de Trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) cuenta, como sucede en gran parte de la administración pública, con la concurrencia de dos o más sindicatos. Si bien históricamente en el sector de la administración pública de la CABA existía un solo gremio, esta situación se modificó como resultado de los procesos de reforma del Estado durante la década de los noventa, cuando se transfirió a las órbitas locales las responsabilidades de la administración de la salud y la educación. Estas transferencias de un nivel estatal a otro incluían la garantía de permanencia en sus sindicatos de origen para los trabajadores “trasplantados”, lo que en términos prácticos supuso el ingreso , para el caso de la administración pública, de los dos sindicatos que poseen preeminencia en el ámbito nacional: ATE y UPCN.

De este modo, la histórica Unión de Obreros y Empleados Municipales, luego devenida Sutecba a raíz de la reforma constitucional de 1994 que consagró la autonomía de la Ciudad de Buenos Aires, cesó de ser el sindicato exclusivo de representación de trabajadores públicos de la Ciudad de Buenos Aires.

La organización originaria se llamó Unión de Obreros Municipales y fue creada el 8 de enero de 1916 por trabajadores, fundamentalmente manuales, pertenecientes primero al gremio de los carreros, papeleros y barrenderos municipales; al cual luego se asociaron trabajadores del frigorífico municipal y del mercado de hacienda (Di Tella, 2003). Con el tiempo se irían sumando

empleados de otros sectores de la comuna, y tomaría el nombre de UOEM con que fue conocida hasta 1994 cuando se convertiría en Sutecba.

En su génesis, esta organización estaba compuesta por gran cantidad de trabajadores extranjeros y “adventicios”, dadas las malas condiciones y magros salarios de la comuna. Este gremio, como buena parte de los gremios creados con anterioridad a la década de los 40, estaba ligado al partido socialista y contaba para 1928 solo con un 30% de afiliados de origen vernáculo y un 70% de trabajadores extranjeros (Di Tella, 2003). A diferencia de las organizaciones de origen anarquista, y pese a los vaivenes de “prescindencia política” que sostuvo la línea oficial del socialismo, la UOEM mantuvo un perfil negociador con el Estado del que se puede encontrar una fuerte línea de continuidad en las posturas actuales del Sutecba.

A lo largo de aquellas primeras décadas, se formaron y disolvieron algunos gremios y asociaciones, tales como la Asociación de Trabajadores de la Comuna (ATC) de orientación sindical y radical; la Federación de Obreros y Empleados Municipales (FOEM) y la Asociación Porteña de Trabajadores (APT); las cuales le disputaron la representación a la UOEM sin mayor éxito (Di Tella, 2003).

Una figura clave de sus orígenes fue el también diputado socialista Francisco Pérez Leirós, quien ocupó el rol de secretario general entre 1916 y 1944 hasta que fue intervenido por la gestión peronista en la Secretaría de Trabajo por su oposición al Gobierno. Luego del golpe de Estado de 1955, Pérez Leirós retomará hasta 1967 el mayor cargo de la unión. Con Pérez Leirós, se inicia otra tradición que tendrá continuidad hasta la actualidad: la eternización en los cargos dirigenciales.

Dirigentes y dirigidos

El dato recién señalado resulta significativo en función del tipo de liderazgo y de representación que este gremio ostenta, que nos permite comenzar a trazar un rasgo central de su fisonomía, es que en los casi cien años de historia del gremio (1916-2015) tuvo solamente seis secretarios generales, dos de los cuales, Patricio Datarmini y Amadeo Genta, se alternan en la dirección como titular y adjunto, ininterrumpidamente (salvo por la intervención de la dictadura entre 1976 y 1982) desde el año 1969. Es decir, que en el último medio siglo no ha habido rotación de secretarios generales, mientras que la comisión directiva está compuesta en su amplia mayoría por personas septuagenarias. Al respecto un referente intermedio de Sutecba nos relataba:

—Es complicado, lo que pasa que acá en el gremio, por ejemplo, vos tenés una generación, no sé si lo dijimos el otro día, que tenés bueno, te estamos hablando de

la santísima, de Amadeo (Genta) que tiene 75 años, Patricio (Datarmini) tiene lo mismo, Pistoletti que va a cumplir 70 este año, después están los que también tienen 74, 75, eh son los dirigentes más importantes.

—¿No hay como una fuerza desde abajo, una demanda fuerte de la generación de ustedes para renovar?

—No.

La perennidad de los dirigentes en los cargo obedece a muchas razones, una de cuales, sin dudas, es la falta pluralidad, pero no se agota en ella. La eternización es inmanente a la lógica representacional desplegada por este tipo de gremios, donde son muy valorados ciertos “dones” y *know-how* en torno al saber dirigencial.

Esto posee varias aristas que conviene ir tratando separadamente. ¿Cómo se construye la legitimidad de la forma representacional? ¿A qué valores se apela y cuáles valores se transmiten como implícitos en las prácticas cotidianas y como explícitos en el discurso público y en los cursos de formación y en las comunicaciones institucionales formales e informales? ¿Qué mirada se construye/devuelve desde las bases respecto del rol dirigencial?

Una primera aproximación la da un alto dirigente de Sutecba:

Para nosotros, te lo digo para los que tenemos formación peronista. Las organizaciones no valen por la cantidad de afiliados que tienen, sino por la capacidad de los dirigentes que la conducen. Es una de las máximas nuestras. Es fundamental porque en definitiva no existe proceso político, las organizaciones sindicales forman parte de la política al igual que las empresarias, de procesos políticos nacionales. No existe un proceso si no tiene dirigentes que encaren esos procesos y nosotros, creo que el peronismo nos dio a todos una lógica de unidad y fortaleza de las organizaciones que no se ve en otros lugares. A nosotros se nos cuestiona mucho esa lógica de organizaciones tan cerradas, tan compactas, tan verticales. Bueno la verdad eso es lo que te da fortaleza.

Una característica esgrimida como un valor por sindicatos como Sutecba es la verticalidad, como leíamos recién en las palabras de uno de sus dirigentes. El vértice de la pirámide concentra algunos atributos propios de la ubicación geopolítica en la institución, tales como la información, la perspectiva, la *expertise*; y atributos propios del liderazgo, tales como la sagacidad atribuida, la capacidad de negociación, mirada estratégica y, en definitiva, cierta sabiduría que consagra la enorme dificultad de reemplazar a los líderes en esos lugares claves.

Como mencionamos más arriba, Michels (1969) elaboró una teoría sobre una ley de hierro de las oligarquías, en ella sostiene que tras las reglas formales y la ideología democrática se forma

inevitablemente una burocracia, una oligarquía que detenta el poder dentro del movimiento obrero. La consecuencia inevitable de la concentración de poder en el vértice de la pirámide es la reducción de la influencia de los afiliados en la toma de decisiones, lo que redundará en una traición a los intereses de las bases. Las causas que Michels señala como principales en la producción de la ley de hierro de la oligarquía son: *técnica*, por el rol especial que tienen los dirigentes en estas organizaciones, desarrollan capacidades y conocimientos propios de su cargo que en determinadas circunstancias sirven como armas contra sectores que pretendan disputar el poder. *Organizacional*, el control que la dirigencia tiene sobre los medios propios de la organización les brinda mayor libertad de acción y de discrecionalidad de recursos para controlar oponentes y/u obtener apoyos. Y *Psicológicas*, el hecho de que los dirigentes desarrollen mayores habilidades en el campo de la política por un lado, y la “natural” apatía de las masas por el otro, se combinan en la tendencia que tienen las bases a delegar sus funciones en el “más experto” y a legitimar el ejercicio del poder que se hace en base a su representación. Este mecanismo es aprovechado por los líderes para “traicionar” los reales intereses de las bases.

Es interesante destacar, en este sentido, que lo que es elaborado en términos negativos como una teoría de la inevitabilidad de las burocracias por parte de Michels, que Hyman (1971) definió como parte de las “teorías pesimistas” del sindicalismo, es reivindicado por los referentes de la organización como valores positivos, en la medida en que constituyen, a su entender, factores claves del poder sindical.

En las palabras del dirigente recién citado se atribuye mayor potencia organizacional a la capacidad de los dirigentes que al tamaño de sus bases. Si bien es innegable la gravitación de los liderazgos en todo proceso colectivo, y la historia reciente de nuestro continente da cuenta, en ocasiones, de su condición de elemento insustituible en la lógica de los vertiginosos procesos políticos nacionales y regionales. Lejos está de ser igualmente gravitante el rol de los liderazgos en organizaciones sindicales que, en este caso, ni siquiera tienen carácter nacional.

No obstante, la caracterización del liderazgo como la principal fuerza de una organización, tal como la plantea el dirigente, nos conduce directamente a lo planteado por Dussel (2006:26) en términos de la fetichización del poder:

Marx nos muestra que el fetichismo en política tiene que ver con la absolutización de la voluntad del representante (así lo quiere, así lo ordeno; la voluntad [del gobernante] es el fundamento (la razón)), que deja de responder, de fundarse, de articularse a la voluntad general de la comunidad política que dice representar. La conexión de fundamentación de la *potestas* (el poder que debía ser ejercido delegadamente) se desconecta de la *potentia* (el poder del pueblo mismo), y por ello se absolutiza, pretende fundarse en sí mismo, auto-reflexiva o auto-referencialmente.

Si se atribuye al dirigente (eterno por otra parte) la máxima expresión del poder gremial, se está despojando simbólicamente al pueblo (a la base) de su *potestas*, el mandato es apropiado y resignificado como un sí-mismo de la dirigencia.

Ahora bien, en el paso de la *potentia* a la *potestas*, donde se produce una delegación, hay también, como sostiene Laclau (1993), un plus que otorga el representante, y culmina por completar, en ausencia, la voluntad del representado. ¿Qué es el liderazgo en definitiva? ¿Cuánto tiene de individual y cuánto de colectivo? ¿Se puede pensar en liderazgos por fuera de lo que es liderado? ¿Qué dota al liderazgo de su carácter movilizador y de su potencia? Se puede pensar en un liderazgo netamente institucional, es decir, al estilo weberiano de una dominación estrictamente racional-legal.

¿Hay las masas en disponibilidad a la espera de un líder carismático?, como supo interpretarse el peronismo. Desde nuestro punto de vista no se puede pensar un liderazgo sin pensar, a su vez, qué es lo que se lidera, y esta verdad de perogrullo encierra una dimensión un tanto menos obvia, líder y liderados se construyen mutuamente, se complementan y conforman una misma unidad que se actualiza con cada afirmación del liderazgo que recorre tanto caminos institucionales como caminos informales que apelan a pautas tradicionales como afectivas, o emocionales/carismáticas (Weber, 1996).

Veamos algunas de las características del tipo de vínculo que se forja y construye entre líder y liderados en una organización sindical, particularmente en la que estamos poniendo el foco, Sutecba. En un encuentro de formación política para delegados dado en 2013 en la sede central del gremio donde podían contarse gran cantidad de participantes, un referente del sindicato dio una charla sobre conducción política, en donde fue desplegando una serie de principios de carácter doctrinal en torno a la conducción y la organización sindical. A lo largo de toda la exposición se apeló sistemáticamente a citas de autoridad de Juan Domingo Perón como legitimador de los principios esgrimidos, explícitamente, como los valores a seguir por ese sindicato.

Debe ser estable la organización, nuestras organizaciones son piramidales, somos verticalistas, nosotros no somos transversales. Cuanto más amplia es la parte de debajo de nuestra pirámide, cuantos más trabajadores crean en nosotros, más estable va a ser esa organización. (Curso de formación política para delegados).

Estas palabras corresponden a un curso de formación de delegados y son expresadas como valores centrales de la construcción del tipo de representación que se pretende forjar. Forman parte de un discurso sistemático de la organización que puede verse reproducido en numerosas

instancias y por diversos interlocutores. De hecho, el tono de toda la presentación del curso de formación sigue el mismo tópico:

Acá la base le transmite a sus delegados, sus delegados le transmiten la inquietud a los dirigentes de encuadramiento y a los dirigentes de conducción, y los dirigentes de conducción se la transmiten al secretariado y al Secretario General. Y después, el Secretario General decide, y todos ejecutamos, y no se discute, muchachos. Discutimos en asamblea, pero cuando tomamos una decisión se hace lo que dijo la mayoría, lo que la mayoría le transmitió al que conduce, y lo que baja el que conduce. Ese es el esquema de conducción nuestro, no hay otro esquema de conducción nuestro. El que tenga otra visión de la conducción está en el lugar equivocado. (Curso de formación política para delegados)

El esquema propuesto es sencillo y clásico para una gran corriente sindical, el de la polea de transmisión de las bases hacia la cúpula en cuanto subida de información, y de la cúpula hacia las bases en la forma de ejecución de lineamientos volcados desde el vértice. Esquema que representa una absoluta despolitización (Abal Medina, 2011) de las relaciones sindicales y laborales en general.

Beatrice y Sidney Webb (2004), en el estudio ya mencionado, planteaban la limitación del accionar sindical a "la regulación deliberada de las condiciones de empleo, de modo que se salvaguarde a los productores manuales de los efectos perversos de la competencia industrial", y marcaban como la estructura deseable de las grandes organizaciones gremiales que fueran: coextensivas con su oficio, nacional en su alcance, centralizado en su administración y servido por una plantilla de expertos agentes sindicales. Esta mirada institucionalista no deja márgenes para la ampliación de espacios de representación e identidad y de creación de una realidad fuera de la prevista y presupuesta en las estrictas fronteras de lo instituido.

La distinción bourdesiana entre lo impensado, lo impensable y lo posible (5), se disuelve en la matriz de lo institucional y de la imposibilidad de disrupción. La estructura ideológica conservadora que se expresa en esta perspectiva amplifica su despliegue, explicitando sus alcances: *"el que tenga otra visión está en el lugar equivocado"*.

Lo institucional como totalidad del mundo posible, el límite de politicidad que este mirada establece no solo coarta la opción "utopista" de imaginar otras realidades posibles, sino que eleva también un enorme muro fronterizo a las prácticas gremiales cotidianas y más inmediatas que se puede encontrar en la cartografía compleja y fragmentaria del mundo laboral en general e, inclusive, en el más reducido (y regulado) universo del empleo público. Tal es la escena que se presenta con los trabajadores contratados en el Estado, instauradas en la década de los 90, pero con

perdurabilidad hasta la actualidad, que conforman un mosaico fragmentario de vinculaciones precarias, todas tendientes a desdibujar la relación laboral. Una dirigente del Sutecba nos relataba:

Por ahí algo que veo mal yo de ATE es que haga afiliar a los contratados cuando vos sabes que al contratado no lo vas poder defender ni ellos ni nosotros porque el contratado tiene un tiempo de permanencia y nosotros no podemos ir con un revolver al funcionario que lo contrato para que lo vuelva a recontratar y por lo general son puestos políticos así que vos podés si...lo tenés de compañero ir y tratar de que se le renueve el contrato, pero todos sabemos bien que eso es una potestad que tiene el funcionario de renovarlo o no, de todas maneras nosotros nos hacemos los tontos y es como si ese compañero se ganó el cariño de todos los demás y todos los compañeros lo quieren nosotros vamos a ir a defenderlo igual aunque no sea afiliado.

Este argumento “realista” y pragmático tiene muchas aristas simbólicas y materiales que reducen excesivamente la lógica de la constitución de identidades políticas. La política es constitutivamente una dinámica de transformación de lo dado, el conservadorismo total, lo estático es, justamente, el fin de lo político. Aquí la negación es múltiple, porque los trabajadores “están de paso”, y en ese sentido son negados como trabajadores. No son, dice la dirigente, nuestra potestad, señalando el punto donde el límite institucionalista alcanza su cenit, y el sindicato deviene su propia negación histórica y genética. Perdiendo, incluso, su carácter defensivo, porque acepta como dado una situación que, en buena medida, es relativamente novedosa. La negación política se expresa como *discurso amoroso*, la solidaridad que, en última instancia se activa, no está fundada en la apelación a la condición de igualdad de los trabajadores, sino a la conquista del “cariño de todos los compañeros”.

Cabe sin embargo aclarar que, en los últimos años, Sutecba negoció con el Gobierno de la ciudad la regularización de varios miles de trabajadores contratados. Estas negociaciones, como la casi totalidad, se gestionan al nivel de las máximas dirigencias. No aparecen como reivindicaciones parciales a lo largo de la topografía estatal, sino como parte de la macro negociación superestructural. En ese sentido, el relato recién presentado plantea esa postura al nivel de los espacios de trabajo. No hay aceptación de la realidad de esos trabajadores, quienes no pueden afiliarse a Sutecba hasta que no sean regularizados, sino una suerte de “negación hasta nuevo aviso”, hasta que formalmente pasen a ser empleados públicos y, por tanto, estén en condiciones de cotizar.

Verticalidad y secreto

Seguramente la imagen más precisa de una organización vertical y orgánica es la de un ejército, la línea trazada de arriba hacia abajo se presenta como una recta perpendicular al piso, sin asperezas ni resistencias (aunque para la física solo hay ausencia de resistencia en el vacío), donde, llegado el caso, se ejecuta sin preguntar por qué:

Porque es muy importante que lo comprendamos, porque a veces tenemos una situación tal que en alguna repartición queremos hacer una medida de fuerza, pero en ese mismo momento el sindicato está –en el buen sentido de la palabra- negociando un acuerdo colectivo, un aumento para todos los municipales. Entonces, el compañero que está en el terreno: “yo quiero hacer el paro, el gremio me está traicionando porque no me banca”, la verdad que no es así. Sino que esa acción táctica pone en peligro el desarrollo de una acción estratégica. Por eso es importante que conozcamos estas dos partes de la conducción. Porque si no, a veces, chocamos la calesita, y no entendemos por qué. **Entonces, si la conducción táctica (sic) te dice que esperes es porque algún motivo hay. Y no te lo va a decir, porque hay otro principio de la conducción que es el secreto. El secreto es secreto.** Entonces, no te lo van a decir; te lo van a decir cuando llegue el momento. Y si no te enojás, tenés dos trabajos: uno para arriba y otro para abajo. (Curso de formación para delegados).

Queremos destacar en este párrafo la fuerza de la idea de secreto, de acatar a ciegas, en la oscuridad absoluta colocando toda la agencialidad propia en manos de quien dirige, porque es el que sabe. Es una forma de negación de sí, no porque se diluya en un proceso colectivo que suma esa parcialidad en una entidad potenciada, sino como cesión total de una individualidad a otra que obra por ella. La representación como un absoluto, como sustitución, donde una voluntad reemplaza a la otra, sin el atributo del mandato. Lo que cede el mandante no es una orientación, una identidad que debe ser comple(men)tada, en términos de Laclau (6), sino una identidad que será rellenada en su totalidad, reemplazada, por ese mandatado, al menos en términos de su potencialidad de hacerlo.

En este mismo sentido, se vuelven problemáticos los conceptos de mandatario y mandante, porque nos encontramos en una ausencia de mandato que, en última instancia, será definido totalmente por el representante. Así, la *potestas* absorbe por completo a *potentia* y el proceso de fetichización se vuelve completo. La representación, por un momento, no necesita más de la entidad representada, de la *potentia* donde, en última instancia, radica todo poder (Dussel, 2006), la escisión completa de la base. Veamos lo que esta concepción significa en términos prácticos,

hasta qué punto se pierde la dimensión de la participación en el proceso de representación radical que expresa este gremio.

El 6 de agosto de 2012 el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires publicó en el Boletín Oficial la prohibición de realizar asambleas gremiales en horario de trabajo y exigió que cualquier reunión laboral sea solicitada, al menos, con 72 horas de antelación; medida que fue suspendida por la justicia porteña a las pocas semanas a pedido de ATE. La actitud de Sutecba fue publicar una solicitada. Cuando consulté por este tema a uno de los máximos dirigentes de la organización me respondió lo siguiente:

Fue rechazada, fue impugnada. Sacamos una solicitada y queda sin efecto... Tampoco nos perjudicaba. ¿Qué cosa, sí nos perjudicaba?, que un sector ajeno a la Comisión Paritaria Central avanzara restringiendo las libertades de la Organización Gremial y afectando o injuriando La Ley de Asociaciones Profesionales del artículo 1051. Nos afectaba la actitud, no la medida en sí.

La respuesta es elocuente, no les perjudicaba porque no realizan asambleas. Las lógicas de representación se presentan así como una modalidad en tensión con la participación, encausada y reducida a (y por) la institucionalidad. Volvemos nuevamente a Dussel cuando sostiene:

(...) para poder ejercer un poder auto-referente, fetichización de la *potestas*, es necesario antes y continuamente debilitar el poder político originario de la comunidad (la *potentia*). La *potestas* destruye la *potentia*. EL poder fetichizado es esencialmente anti-democrático, como veremos, porque se auto-fundamenta en su propia voluntad despótica (Dussel, 2006: 29).

Otra dirigente del gremio nos comenta como la profundización del proceso institucional vía el acceso al tan reclamado vehículo de la negociación colectiva, y la paritaria formal, en detrimento de las prácticas constitutivas y dadoras de vitalidad política y sindical. *“hoy ya no hay asambleas porque hoy están las paritarias en donde nuestros dirigentes tratan de conseguir mejoras para todos los trabajadores, pero no están en contacto directo...”*.

En la lógica organizacional, en el modelo de representación, la práctica asamblearia opera prácticamente asociada a la identidad del “otro” sindicato que funciona como opuesto de este modelo. En ese sentido, se atribuye la realización de asambleas a un tipo de práctica que estimula el decir más que el hacer, y una ritualización de la indecisión, como nos señala la misma dirigente:

Y esto no quiere decir, ni tiene nada que ver con el esquema de otros gremios que, los nombro, es por ejemplo ATE, que vive en estado de asamblea permanente; donde todos hablan, todos deciden, y nadie hace nada.

La eficacia aparece así como un valor supremo, no hay movimiento necesario si no es para alcanzar un resultado eficaz. El sometimiento a la eficacia funciona, incluso, legitimando las prácticas secretistas que mencionamos más arriba y que la asimilan a acciones castrenses. La factibilidad política, con el ejercicio de la racionalidad estratégica que supone, representa una esfera ineludible de la institucionalidad (Dussel, 2006), su negación sería justamente lo que “denuncia” como asambleísmo permanente, que nunca lograría superar la esfera instituyente de la *potentia* del pueblo y, en ese sentido, se agotaría en un presente perpetuo sin acumulación posible.

Las lógicas organizacionales constituyen modalidades de legitimación de sus prácticas y acciones. Los principios de acción en que se legitima un sindicato como Sutecha están asociados a la conquista de resultados, a la eficacia de la negociación siempre cuantificado en términos de la cantidad de recursos, fundamentalmente materiales (aunque también simbólicos, medidos en términos de poder de imposición) asociados a las condiciones generales de trabajo y, en ese sentido, estrictamente gremiales.

Los intereses

La definición de lo que podemos llamar los intereses de los trabajadores, constituidos en complejos procesos sociales, en los que también juegan un papel central la dinámica y las lógicas de representación de las organizaciones gremiales donde estos intereses terminan de definirse. En ese sentido, no se trata de cuantificar el grado en que las organizaciones sindicales y sus dirigencias habilitan u obstruyen los “genuinos” intereses de las bases, sino que ellas mismas son parte constituyente de los intereses colectivos de los trabajadores (Ghigliani y Belkin, 2010).

Esto supone que el tipo de intereses definidos no son necesariamente los mismos para todas las organizaciones, sino que buena parte del tipo y modo de intereses definidos serán propios de la forma institucional de cada gremio. La singularidad de las formas institucionales que venimos definiendo va dando su fisonomía al modo y el tipo de intereses a articular como demandas explícitas. Huelga decir que esta singularidad que mencionamos forma parte de un terreno común de intereses “objetivos” que están, incluso, formalmente estipulados en los convenios colectivos y paritarios. Pero lo que está en juego (o directamente limitado) es hasta donde esos intereses pueden ser amplificados, cuánto de lo no dado puede incorporarse al pliego de reivindicaciones.

La lógica institucional pura, absoluta, como hemos caracterizado la impronta representacional de Sutecba, acota ostensiblemente ese pliego. En primer lugar, está pre-definido como un espectro que se restringe a las demandas carácter gremial:

Y para mí el rol del sindicato es la defensa del trabajador y que también pueda trabajar en condiciones dignas porque también aunque este es el Gobierno de la Ciudad muchas veces los trabajadores no tienen los recursos materiales, por ahí tienen que trabajar sin arneses, por ahí, nosotros mismos trabajamos en la parte administrativa, en una oficina donde los cables no están bien puestos como corresponden, donde el tema de higiene de seguridad y todo eso tampoco se respeta, y en eso también el sindicato tiene que tratar de que se cumplan todas esas reglas.

En ese sentido se puede encontrar una actitud consecuente y coherente en el proceso completo de representación en el marco de un "circuito" que tiende a cerrarse sobre sí mismo. ¿Qué fue primero, una masa de trabajadores en la base más propensos a la delegación que a la participación o una dirigencia que construyó un poder estático en la base, que solo es movilizable como advertencia, como potencialidad, en la búsqueda de recursos de poder externos, es decir, tan independiente como sea posible de la motivación, la solidaridad y la disposición a actuar de sus miembros? (Offe, 1992). La complementariedad forma parte de la estructura de representación y de las formas que producen y reproducen bases delegativas y dirigencias perennes.

Como venimos desarrollando, la organización Sutecba apela permanentemente a la negociación y oferta de lo que Mancur Olson (1985) ha llamado incentivos selectivos, para explicar por qué los integrantes de organizaciones que distribuyen bienes públicos como los sindicatos, logran la afiliación y compromiso de trabajadores que, en función de su racionalidad individual deberían tender a aprovecharse de los beneficios colectivos sin asumir sus costos. Esta "lógica" estrictamente racional y utilitarista que otorga Olson al comportamiento humano no se corresponde con la realidad, pero el concepto de incentivos selectivos puede jugar un papel gravitante en su articulación con modalidades identitarias, afectivas y valorativas que se superponen con un tipo de cosmovisión en que se legitiman.

Como sostiene Offe (1992), no es dable pensar en un tipo de representación que no suponga algún grado de identidad colectiva y una razón legitimadora, que apele a argumentos de distinto carácter para dar razones de sí.

La modalidad de lógica complementaria mueve también a prácticas facilitadas por las propias estructuras de las relaciones laborales en Argentina. El tipo de gremio y dirigencia denominada estrictamente institucional saca ventaja de la pasividad de las bases y de su apatía frente a lo

gremial, ya que para reproducirse solo necesita mostrar una potencialidad que solo se pone en acto en situaciones extremas, pero que muestra resultados eficaces. Si pensamos, por ejemplo, en la última gestión gubernamental de la CABA que lleva dos gobiernos consecutivos de Mauricio Macri, nos encontramos con que Sutecba puso en acto a sus bases solamente una vez, al inicio del periodo en enero de 2008, en ocasión de la intervención de la administración de la obra social, por parte del Gobierno.

En aquella ocasión la reacción no se hizo esperar y fue contundente, alrededor de 30.000 personas se movilizaron, con aportes al caudal por parte de la CGT encabezada por Hugo Moyano. En esta situación, paradójicamente, se recurrió a la “disposición a actuar” para frenar una ofensiva contra un recurso institucional de carácter externo, es decir, que permite a la organización independizarse del poder de movilización.

Este gremio ha construido alrededor de la gran movilización de 2008 una suerte de hito fundacional en la relación con la gestión del Gobierno de Macri, y es mentada en todas las entrevistas por cada cuadro de la organización. La lógica inscripta es nuevamente la eficacia, llegado el caso (excepcional) el sindicato tiene la capacidad de moverse con contundencia, mostrando todo su poderío. Así, luego del intento del nuevo Gobierno de “marcarle la cancha”, el sindicato hizo ostentación de su capacidad de movilización (último recurso), lo que les permitió rápidamente, redefinir y clarificar el campo de relaciones de fuerzas. Desde entonces, han primado las buenas relaciones entre Sutecba y el Gobierno de Macri.

A modo de cierre

En los primeros apartados de este trabajo hemos ido definiendo dos líneas de tensión analíticas y políticas entre las que se despliega buena parte de las prácticas sindicales posibles. Por un lado, dos corrientes históricas del sindicalismo, aquellas orientadas a una transformación radical de la sociedad a partir de la contradicción estructurante entre capital y trabajo; y las corrientes tributarias de una perspectiva conciliadora y complementaria de la relación entre capital y trabajo, que otorgan al sindicalismo un rol mucho más acotado a los cauces institucionales que las sociedades capitalistas, con sus vaivenes, han ido constituyendo.

Una segunda línea de tensión de estrecha relación con la anterior estuvo asociada a la también clásica relación entre las lógicas de administración y las lógicas de representación, o más claramente aún, entre burocracia y democracia. Ambos extremos de un amplio espectro donde las prácticas sindicales se inscriben y mueven más cerca de uno u otro polo.

La descripción de estas dos líneas de tensión, conforman un mapa general en donde se pueden ubicar las distintas lógicas de acción y representación existentes en el universo gremial, y que nos permitieron ir delineando las características principales de un sindicato en particular que responde, en patrones generales, a la corriente dominante y tradicional del sindicalismo en Argentina.

En efecto, reponiendo las tradiciones sindicales dominantes en la historia nacional desde la década de los cuarenta del siglo pasado, podemos inscribir al Sutecba en la línea que algunos autores definen como sindicalismo populista (Jelin, 1978). Una organización cuyas características fundamentales son la fuerte impronta negociadora, la verticalidad, organicidad, escasa pluralidad, liderazgos largamente estabilizados, estrictamente gremial y de amplia distancia entre dirigentes y bases, fundamentalmente, en lo que hace a la toma de decisiones. De modo que el carácter institucional ocupa la totalidad de la representación, y la *potentia*, en términos de la voluntad de las bases sobre cuyo poder se edifica la institución sindical, es reemplazada en grado creciente por la fuerza de la *potestas*, que reduce todo su campo a la acción institucional, fetichizando en última instancia el mandato originario.

Notas

(1) En Argentina, a comienzos de la llamada cuestión obrera, tres fueron las corrientes ideológicas en las que abrevó el incipiente movimiento obrero: el anarquismo, el socialismo, y el sindicalismo revolucionario (Falcón, 1986; Suriano, 2000).

(2) Perry Anderson argumenta que los sindicatos son una parte esencial de la sociedad capitalista, "porque sintetizan la diferencia entre capital y trabajo que define esta sociedad", los sindicatos como parte inherente del sistema capitalista pueden negociar dentro del sistema, pero nunca transformarlo; en segundo término, el sindicato expresa un "mero reflejo institucionalizado de su entorno" que es la fábrica, mientras que el partido rompe con su entorno que es la sociedad, e intenta transformarla. Es decir, el partido pretende cambiar las estructuras sociales mientras el sindicato se ajusta a ellas. En tercer lugar, el arma esencial del sindicalismo: la huelga (simple ausencia) es por naturaleza limitada, ya que es, básicamente, un arma económica que no puede modificar un régimen social. También apunta este autor, que los sindicatos crean únicamente conciencia corporativa o de sector, mientras que un movimiento revolucionario debe incorporar muchos sectores; finalmente, la potencialidad de poder de los sindicatos no es universal, como sí sucede con el capital que -en cuanto dinero- puede ser un instrumento de poder universalmente transformable y efectivizarse de diferentes maneras.

(3) Esta visión, sin embargo, debe ser matizada, al menos durante largos períodos, los trabajadores forjaron un enorme poder al nivel de los lugares de trabajo, a partir de la figura de las comisiones internas que dotaron al movimiento obrero de una enorme fuerza capaz de parar y regular ritmos de producción que se expresó con mucha fuerza durante el primer período peronista y a lo largo del período de "la resistencia".

(4) Según la normativa Argentina, es potestad del Estado Nacional otorgar la personería gremial a los sindicatos inscriptos, lo que resulta una herramienta discrecional para los Gobiernos, ya que se le otorgaba al sindicato estimado "más representativo", generando un virtual monopolio legal al designar al sindicato con "personería gremial" como representante exclusivo de todos los trabajadores de una misma categoría profesional (Cordone, 1999). Si bien este principio se ha visto matizado en los últimos años, tanto por el surgimiento de sindicatos nuevos que le disputan a las organizaciones con personería gremial la representación formal de los trabajadores, como por un fallo de la Corte Suprema de Justicia en el

año 2008 que le otorga las mismas prerrogativas a los delegados pertenezcan o no a las organizaciones sindicales con personería; lo cierto es que en el sector público los trabajadores encuentran históricamente una variedad de ofertas sindicales para su representación, hecho asimismo validado por la Resolución 255/03 del Ministerio de Trabajo, al inicio del Gobierno de Néstor Kirchner.

(5) Bourdieu (2008) realiza una clasificación sobre los niveles de lucha obrera, un primer nivel constituido por lo no pensado de la lucha, cuestiones que no vienen a la mente o que no son “razonables”; un segundo nivel es el de lo impensable, aquello que no está legitimado y es improbable que sea cedido; y el último nivel está dado por lo que se puede reivindicar como objeto legítimo.

(6) La idea de representación como constitutiva de identidades políticas supone, siguiendo a Laclau (1993, 2005), un acto de sustitución que encierra un espacio de opacidad que le es inherente; así, respecto del representado, si este posee la necesidad de ser representado, es porque su identidad constituida en un lugar A, requiere de un acto de representación que debe constituirse en un lugar B, es decir, las decisiones que afectan la identidad de A se realizarán en otro lugar. En tal sentido, la identidad de A es incompleta, y la relación de representación deviene en complemento de esa identidad.

Bibliografía

- Abal Medina, P. (2012), “La correa despolitizadora del sindicalismo empresarial”, *Apuntes de investigación del CECYP*, n.º 20, pp. 63-90.
- Abal Medina, P. (2011), “La sublevación de la vincha”. En Abal Medina y Diana Menéndez (comps), *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires, Imago Mundi.
- Adamini, M. (2014), *Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario. Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012)*. Tesis Doctoral, UNLP, Mimeo.
- Anderson, P. (1970), “Las limitaciones y las posibilidades de la acción sindical”, *Cuadernos de Pasado y Presente*, n.º 44.
- Anigstein, C. y otras (2011), “Entre el malestar y la resistencia. Notas para pensar la organización sindical de base en la industria cosmética”. En Abal Medina y Diana Menéndez (comps), *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*, Buenos Aires, Imago Mundi.
- Arias, C. y P. Salgado (2011), “Revitalización sindical en la Argentina: el caso del Subte”, *Revista de Ciencias Sociales*, n.º 131-132. Universidad de Costa Rica.
- Arias, C. y otros (2015), *The Double Confrontation of Grassroots Unionism in Argentina: Union Democratization and Defense of Working Conditions*. Latinamerican Perspective, vol. 42, pp. 12-29, California.

- Armellino, M. (2015), "El proceso político de la reforma laboral en la administración pública argentina (1989-1999)", *Revista Trabajo y Sociedad*, n.º 24, Santiago del Estero, pp. 29-52.
- Battistini, O. (2009), "La lógica tradicional de representación sindical frente a los nuevos trabajadores y nuevas formas de trabajo. Continuidades y contradicciones". En, VV.AA., *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*, Buenos Aires, Prometeo libros.
- Beliera, A. (2015), *Entramado de politicidad en un ámbito de trabajo: la experiencia de los trabajadores del Hospital Provincial de Neuquén (2005-2013)*. Tesis de Maestría, UNLP. MIMEO.
- Bourdieu, P. (2008), *Cuestiones de Sociología*, Madrid, Akal.
- Bunel, J. (1992), *Pactos y agresiones*, Buenos Aires, FCE.
- Cordone, H. (1999), "Consideraciones acerca de la evolución de las relaciones laborales 1955-1983", en Fernández y Bisio (comps.), *Escenarios políticos de las relaciones laborales en la transición democrática argentina*, Argentina, Lumen Humanitas.
- Del Bono, A. y M. Bulloni (2010), *Redefinición de la dinámica sindical en el sector de telecomunicaciones. Estrategias frente a la subcontratación y la tercerización de la actividad*. Ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Ciencias Políticas, Buenos Aires.
- Diana Menéndez, N. (2014), "Lógicas de acción y relaciones de los sindicatos estatales con el Gobierno de Néstor Kirchner (2003-2007)", *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, año 18, n.º 30.
- Di Tella, T. (2003), *Perón y los sindicatos. El inicio de una relación conflictiva*, Buenos Aires, Ariel.
- Diana Menéndez, N. (2008), "La trama compleja de la acción sindical: los casos de ATE y UPCN", *Trabajo y Sociedad*, vol. IX, n.º 10, otoño, Santiago del Estero.
- Duhalde, S. (2011), *El procesamiento de los conflictos sindicales: la organización y las acciones gremiales de ATE-Garrahan, 2002-2008*. Ponencia presentada en el 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Dussel, E. (2006), *20 tesis de política*, México, Siglo XXI.
- Falcón, R. (1986), "Izquierdas, régimen político, cuestión étnica y cuestión social en Argentina 1890-1912", *Anuario de Humanidades y Artes*, UNR.
- Ghigliani, P. y A. Belkin (2010), "Burocracia sindical, aportes para una discusión en ciernes", *Nuevo Topo*, n.º 7, pp 103-115.
- Gramsci, A. (1917-1922), *Sindicatos y consejos*. Disponible en: <www.gramsci.org.ar>
- Hyman, R. (1971), *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, México, Era.

- Jelin, E. (1978), "Conflictos laborales en la Argentina 1973-1976" *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 40, n.º 2, La situación laboral en América Latina (Abril-Junio), pp. 421-463.
- Laclau, E. (2005), *La razón populista*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Laclau, E. (1993), "Poder y representación". En Mark Poster (ed.), *Politics, Theory and Contemporary Cultura*, New York, Columbia University Press.
- Michels, R. (1969), *Los partidos políticos*, Buenos Aires, Amorrortu editores.
- Miguez, P. (2009), "Los límites y desafíos de la representación sindical de los trabajadores inmateriales". En VV.AA., *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*, Buenos Aires, Prometeo libros.
- Offe, C. y H. Wiesenthal (1992), "Dos lógicas de la acción colectiva". En Claus Offe, *La gestión política*. Madrid, Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 47 a 112.
- Olson, M. (1985), "La lógica de la acción colectiva", en *Auge y decadencia de las naciones*, Barcelona, Editorial Ariel.
- Perelman L. y P. Vargas (2013), "Los propios y los de las compañías: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos", *Papeles de Trabajo*, Año 7, n.º 12, 2º semestre de 2013, pp. 84-101.
- Pereira Prates, O. (1990), "Sindicato: Organización e intereses en la sociedad capitalista avanzada", *Revista Justicia Social*, n.º 10.
- Pontoni, G. (2013), *Relaciones laborales en la Argentina. El caso de camioneros entre 1991 y 2011*. Tesis doctoral, Universidad Nacional de Mar de Plata. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/2015/1/pontoni_ga_2013.pdf>.
- Proietti, A. (1990), *Sindicatos: La lógica de administración y la lógica de representación. Análisis del caso del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba (1969/74)*, (su art.) en *Revista Justicia Social* N° 9/10, Bs. As.
- Sabel, C. (1989), "La política interna de los sindicatos". En Suzanne Berger (comp.), *La organización de los grupos de interés en Europa Occidental*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Salgado, P. (2012), "El trabajo en la industria de la indumentaria: una aproximación a partir del caso argentino", *Trabajo y Sociedad*, n.º 18, Santiago del Estero.
- Senén González, C. y J. Haidar (2009), "Los debates acerca de la revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2da época, n° 22.
- Soul, J. (2012), "Transformaciones en las estrategias sindicales en contextos de reconversión productiva. Un estudio de caso en la industria siderúrgica". En VV.AA. *El Mundo del Trabajo en América Latina*. Ed. CICCUS – CLACSO.

- Suriano, J. (2000), *“Introducción: una aproximación a la definición de la cuestión social en Argentina”*, en Suriano (comp.) *La cuestión social en Argentina 1870-1943*, Buenos Aires, La Colmena.
- Ventrici, P. (2009) *“Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires,”* Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, CEIL-PIETTE de CONICET y Universidad de Buenos Aires, Mimeo.
- Vocos, F. (2007) *Enfrentando la ofensiva empresaria: La construcción del anteproyecto de convenio colectivo por los trabajadores del subte*, en 8vo. Congreso de ASET, Buenos Aires.
- Webb, Be. y S. Webb. (2004), *La democracia industrial*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- Weber, M. (1996), *Economía y Sociedad*. México, FCE.