

# SINDICALISMO Y RELACIONES DE INTERCAMBIO EN LOS OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN

RAFAEL FARACE<sup>1\*</sup>

## RESUMEN

La notable ausencia de abordajes etnográficos en los numerosos estudios sobre los sindicatos y el sindicalismo durante la post convertibilidad ha redundado en una gran limitación a la hora de aprehender las prácticas gremiales desplegadas por los trabajadores. Este artículo constituye un intento por resaltar la importancia de la etnografía para el estudio de los sindicatos en términos de relaciones de intercambio. Por este motivo se analizan las prácticas y estrategias sindicales de los trabajadores de la construcción miembros de la seccional platense de la UOCRA, concluyendo que el giro experimentado por éste sindicato a partir de la crisis social y económica de 1997-2002 permitió organizar y fortalecer las estrategias de reproducción social de los trabajadores del sector.

**Palabras Claves:** Sindicalismo, relaciones de intercambio, revitalización sindical, trabajadores de la construcción.

## ABSTRACT

---

[1]\* Licenciado en Sociología (UNLP) y Maestrando en Antropología Social (UBA). [rfarace@gmail.com](mailto:rfarace@gmail.com)

The notable lack an ethnographic approach in the numerous studies about unions and unionism during the post convertibility in Argentina, has result in a great limitation at the moment to apprehend the union practice developed by workers. This paper is an attempt to emphasize the ethnography importance for the unions studies in terms of exchange relationships. For this reason has analyzed the union practice and strategy carried out by construction workers members of the UOCRA La Plata, to conclude that the turn in union strategy since social and economic crisis in 1997-2002 allowed organize and strengthen the reproduction strategy of sector workers.

**Keywords:** Unionism, exchange relationships, union renewal, construction workers.

## INTRODUCCIÓN

El renovado protagonismo de las organizaciones sindicales durante la última década en Argentina, fue acompañado por la actualización del debate sobre las características del sindicalismo en la post convertibilidad. El aumento del conflicto laboral, la recuperación de la tasa de afiliación y el crecimiento de las negociaciones colectivas de trabajo, ha sido interpretado de maneras divergentes que pueden sintetizarse en los conceptos de de “resurgimiento” y “revitalización” que muchos autores retoman de estudios ingleses y norteamericanos (Senén González y Haidar, 2009). El primero de estos implicaría un fortalecimiento de las características tradicionales del sindicalismo argentino: alta tasa de afiliación, pero que excluye a los trabajadores no registrados; alta conflictividad, pero generalmente impulsadas por líderes y prácticas tradicionales; elevada cantidad de negociaciones colectivas, pero limitadas generalmente a ajustes salariales que mantienen los Convenios Colectivos de Trabajo y relegan la participación de los delegados (Atzeni y Ghigliani, 2008). En cambio, una “revitalización sindical” se caracterizaría por nuevas estrategias organizativas y el desarrollo de relaciones con otros sectores y organizaciones de la sociedad. Ejemplo de ello serían la afiliación de nuevos miembros, el desarrollo de estructuras decisionales más horizontales, una mayor tendencia a la movilización, la asociación con distintos sectores de la sociedad civil, el sostenimiento de demandas que trascienden los intereses particulares del sector (Senén González y Medwind, 2007; Collado, 2010).

La hipótesis sobre la revitalización sindical en la post convertibilidad ha alcanzado gran difusión en los trabajos académicos, donde se comenzaron a establecer distinciones que enfatizan la “revitalización desde las bases” (Lenguita, 2011) o los aspectos políticos de este fenómeno (Natalucci, 2013). En este sentido, Senén González y Del Bono (2013) propusieron una tipología que intenta dar cuenta de la reactivación sindical tanto a nivel de las “bases” como en las transformaciones impulsadas desde las “cúpulas” gremiales: la revitalización sindical *descendente*, realizada “de arriba hacia abajo” (Camioneros, SMATA, Luz y Fuerza); la *ascendente* donde los protagonistas son los sindicatos locales, los lugares de trabajo y las comisiones internas en las plantas (trabajadores del neumático y del subte); y la *periférica* registrada en los márgenes de la estructura sindical tradicional (call centers, shoppings y prensa escrita) y en sectores fuertemente afectados por las estrategias de flexibilización y de subcontratación laboral donde las posibilidades para la organización gremial son limitadas.

Si bien en estos debates hay referencias a los cambios y continuidades en las prácticas gremiales durante la post convertibilidad, estas suelen ser relegadas respecto a otros indicadores tales como la negociación colectiva, la conflictividad y las tasas de afiliación (Senén González y Den Bono, 2013). La falta de una perspectiva y un trabajo de campo etnográfico<sup>2</sup> limitan de sobremanera el análisis de las

[2] Cabe aclarar que una importante cantidad de investigaciones han planteado problemáticas antropológicas en estudios sobre la clase obrera, dando lugar a una rama disciplinar, la antropología del trabajo, en la que se encuentran textos clásicos como los de Hoggart (2013), Weil (2010), Nash (2008), Leite Lopes (2011), y también importantes producciones recientes en nuestro país como las de Vargas (2005) y Palermo (2012). También se han realizado importantes estudios antropológicos sobre la organización gremial de los trabajadores, (Grimberg, 1997; Fernández Álvarez, 2012; Soul, 2011; Vogelmann, 2013) pero muy pocos son los que han basado sus análisis en un trabajo de campo etnográfico que permita recuperar la experiencia vivida de los sujetos en el marco

prácticas sindicales. Son escasos este tipo de estudios sobre organizaciones gremiales de nuestro país, entre los que pueden destacarse los de Sian Lazar (2013) realizados junto a trabajadores estatales y los de Sandra Wolanski (2014) que examinan la organización de los trabajadores telefónicos en Buenos Aires. Sin embargo, las preocupaciones teóricas de estas autoras están más centradas en los debates en la antropología política que en las polémicas sobre el sindicalismo argentino contemporáneo.

En este sentido, el presente artículo pretende colaborar a partir del trabajo de campo etnográfico<sup>3</sup> en los debates recientes sobre el sindicalismo en Argentina a partir del análisis de algunas iniciativas promovidas por la actual conducción de la UOCRA La Plata, mostrando cómo éstas organizan las posiciones y disposiciones de los trabajadores y de qué manera se relacionan con las estrategias de reproducción social de los trabajadores del sector. Así se podrán presentar algunas hipótesis sobre la legitimidad y el conflicto en el vínculo entre dirigencia sindical y obreros constructores y dar cuenta de la importancia de una perspectiva etnográfica para la comprensión de las organizaciones sindicales al presentar algunos elementos descuidados en los debates reseñados.

### GIRO Y CONSOLIDACIÓN DE NUEVAS ESTRATEGIAS GREMIALES EN LA UOCRA LA PLATA

Hacia fines de los 90 el sindicalismo argentino se encontraba ante una fuerte crisis de representación y la economía comenzaba un ciclo decreciente que daría lugar a una prolongada recesión entre 1998 y 2002. En ese contexto un sector de la conducción de la UOCRA La Plata (seccional que también reúne a los obreros constructores de los vecinos partidos de Berisso y Ensenada) comienza a impulsar un giro en la estrategia gremial de manera de dar contención social al creciente porcentaje de trabajadores desocupados del sector y recuperar el lugar perdido por el sindicalismo a lo largo de esa década a través del reclamo de obras públicas a los gobiernos y beneficios laborales a las empresas. Luego de un desplazamiento interno, Juan Pablo “Pata” Medina accede a la secretaría general del sindicato en 1997 y comienza a promover una mayor confrontación con las empresas de manera de evitar despidos y asegurar trabajo a los obreros de la región a la vez que organiza actividades sociales en los barrios pobres de la zona. Sin embargo, esta experiencia fue obstaculizada por una ofensiva patronal desplegada con el apoyo del gobierno nacional que, en medio de fuertes confrontaciones internas y la pérdida de apoyo de la conducción nacional de la UOCRA, determinó el encarcelamiento de Medina en 2001 y la intervención de la seccional hasta 2004.

Luego de muchas postergaciones, ese año se realizaron las elecciones normalizadoras donde Medina logró recuperar el sindicato con una conducción más homogénea y con un liderazgo fortalecido. El fuerte desgaste en las relaciones con el Estado, el Partido Justicialista, las patronales y la conducción nacional de la UOCRA debilitaron la posición institucional de la dirección local que debió afianzarse recurriendo a una creciente movilización de sus miembros.

A partir del crecimiento sostenido, la construcción durante la post convertibilidad<sup>4</sup> se vio favorecida tanto en la capacidad de negociación del sindicato con las patronales y el Estado, como en la consolidación de las estrategias interrumpidas por la intervención, alcanzando en muchos casos un reconocimiento institucional consagrado en acuerdos de “Paz Social y Laboral” firmados entre el sindicato, el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires y la parte empresarial. Entre los beneficios allí concedidos a los trabajadores se destacan: la incorporación del 70 por ciento del personal a través de la

---

de sus múltiples determinaciones. En este sentido, una investigación pionera en el abordaje etnográfico de una organización gremial en nuestro país es la realizada por Roldán (1978) en el sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba a principios de la década de 1970.

[3] Este trabajo de campo se basó en la realización de observaciones participantes, entrevistas en profundidad y grupos de discusión entre el segundo semestre de 2011 y fines de 2012, aunque también se recurrió al análisis de distintas fuentes documentales, tanto gráficas (periódicos, páginas web, acuerdos y convenios con distintas empresas e instituciones estatales, normativas, afiches, volantes, etc.) como audiovisuales (videos, música, anuncios publicitarios, etc.).

[4] Entre 2002 y 2012 la industria de la construcción creció un 202%. En el mismo período, el empleo en el sector creció un 84,5% y se redujo un 25% el trabajo no registrado.

bolsa de trabajo; salarios superiores a otras zonas<sup>5</sup>; beneficios económicos no remunerativos (adicionales por finalización de obra y presentismo, horas extras, viáticos); espacios de descanso y recreación en la obra (salas de juego, habitaciones con disponibilidad de agua fría y caliente); desayuno, almuerzo y merienda en el trabajo; control mixto de la seguridad e higiene (con técnicos de la empresa y el sindicato), entre otros.

La ampliación de la bolsa de trabajo sindical<sup>6</sup> fue una de las estrategias centrales que desplegó la nueva conducción desde fines de la década del 90 y de hecho se convirtió en el principal eje del conflicto con las patronales y un mecanismo central para la obtención de empleo y para el ingreso de los obreros constructores al sindicato<sup>7</sup>. Si bien esta se encuentra consagrada como un derecho en muchas empresas de la zona que han acordado la incorporación del 70 por ciento de los trabajadores a través de la UOCRA, su demanda es un permanente motivo de tomas de obradores, piquetes y movilizaciones debido a la ambigüedad del acuerdo existente, la incorporación de nuevas empresas en la zona y los intentos del sindicato por ampliar la bolsa a sectores encuadrados en otros convenios colectivos<sup>8</sup>.

Otra estrategia que surge en el contexto de crisis social de fines de los 90 y fue convirtiéndose en definitoria de la dinámica sindical es el “trabajo social”<sup>9</sup>, el cual se conforma por distintas actividades cotidianas por las cuales la organización gremial colabora con los pobladores de barrios, villas y asentamientos de la región para que estos alcancen demandas que pueden ser habitacionales, alimenticia, de infraestructura, entre otras. Con estos objetivos la UOCRA promueve el trabajo voluntario de sus miembros, participa de movilizaciones por reclamos vecinales, organiza donaciones y actividades creativas para habitantes de la zona sin distinción de su pertenencia gremial.

En los apartados siguientes indagaremos estas dos iniciativas a partir del trabajo de campo etnográfico, para proponer luego su análisis desde las categorías de reciprocidad y estrategias de reproducción social.

## EL INGRESO AL TRABAJO A TRAVÉS DE LA BOLSA SINDICAL

[5] Por ejemplo, mientras que para septiembre de 2013 UOCRA Nacional acordaba para la zona A, a la que corresponde La Plata, un salario de 36,41\$ por hora para un Oficial especializado, la UOCRA La Plata acordaba para la misma categoría y en la misma fecha un salario 46,71\$ por hora.

[6] La bolsa de trabajo es una forma de control del mercado laboral por parte de los sindicatos que se remonta a los orígenes del movimiento obrero (Engels, [1845] 1974). Consiste en un registro de trabajadores, con sus respectivas especialidades y categorías, y de puestos laborales vacantes en empresas del sector, la cual se encuentra organizada por el sindicato a fin de mediar la contratación de obreros. Si bien las reformas neoliberales han limitado su alcance, hoy día sigue siendo relevante en distintos sectores económicos de Argentina, tales como los trabajadores rurales (Bendini, Steimbregger y Trpin, 2011), telefónicos (Wolanski, 2014), estatales (Farace, 2008). Según sean los Convenios Colectivos, existen distintos derechos y deberes de las partes, tales como proporción de trabajadores obligatoriamente contratados por este medio, los plazos para informar y cubrir las vacantes, entre otros. Sin embargo, el funcionamiento efectivo de la bolsa de trabajo depende de las relaciones de fuerza y acuerdos informales entre los agentes involucrados.

[7] De hecho su eliminación fue uno de los primeros anuncios realizados por el interventor de la UOCRA La Plata, César Trujillo al reunirse con miembros de la Asociación de Comerciantes e Industriales de Materiales de la Construcción: “La bolsa de trabajo de la UOCRA no va a existir más; sólo vamos a utilizarla como banco de datos para saber qué gente del gremio está capacitada para trabajar”. Diario El Día, 28 de Noviembre de 2001. Las marchas y contramarchas que atravesaron la seccional platense de la UOCRA desde fines de los 90 fueron analizadas en la ponencia “Para una historia reciente de la UOCRA La Plata (1996-2012)” (Farace, 2014).

[8] El Convenio Colectivo de Trabajo del sector establece que los empleadores deben contratar trabajadores por medio de la bolsa de trabajo de la UOCRA, pero no establece en qué proporción. En cambio, una ordenanza municipal aprobada en La Plata durante 1997 determinó que el 70 por ciento de obreros constructores que trabajen en el partido de La Plata deben tener su domicilio en la zona. De estas dos normativas, el sindicato interpreta que al menos el 70 por ciento de los trabajadores constructores de la región deben ingresar por medio del sindicato.

[9] El concepto de “trabajo social” es una categoría nativa, razón por la cual aparecerá entre comillas. Más adelante se analizarán algunas de sus significaciones en el marco de las prácticas y relaciones que se construyen a su alrededor.

Como señalamos anteriormente, el ingreso al trabajo a través de la bolsa sindical se ha ido convirtiendo en una experiencia muy extendida entre los obreros de la construcción de La Plata, Berisso y Ensenada. Sin embargo, es importante destacar que su presencia no es homogénea en los distintos submercados que componen la industria de la construcción (Vitelli, 1976), sino que adquiere mayor relevancia en aquellos donde predominan las grandes empresas constructoras de edificios, obra pública y ligadas a la instalación y mantenimiento de instalaciones industriales, donde se verifica un uso intensivo en equipos, conocimientos especializados y trabajadores muy calificados<sup>10</sup>. La intención aquí es dar cuenta de su importancia para la conformación de algunos principios de percepción y de disposiciones a la acción entre los obreros constructores, que darán continuidad a algunas prácticas enraizadas en su experiencia cotidiana y fortalecerán las posiciones de la conducción gremial.

### *Trayectorias de ingreso y posiciones marcadas*

Al salir de la sede de la UOCRA La Plata junto a “El Pelado”<sup>11</sup>, un trabajador que se encontraba en la vereda del edificio lo reconoció como “veedor”<sup>12</sup> y se acercó para reclamarle que había estado dos meses para conseguir el carnet de afiliado y que llevaba otros dos meses yendo a las asambleas sin conseguir trabajo. También se quejaba por que se enteró tardíamente de una asamblea extraordinaria en la cual habían convocado a electricistas, que era su oficio, y que hasta entonces no habían vuelto a llamar obreros de esta especialidad. Ante esta situación, “El Pelado” me mira y me dice “Prestá atención pibe” y comienza a explicarle.

Todos los viernes está la asamblea de desocupados que es donde se distribuyen los trabajos disponibles. Hay un listado que se respeta y cuando ese listado se termina empiezan a llamar por los presentes que están ahí. Obviamente, si no te conocen no te van a llamar. Vos tenés que ir y sacar número para hablar con “El Colo”<sup>13</sup>. Tenés que ir temprano porque por ahí llegás y ya no hay números. De última, hablás ahí al que los reparte y le decís que te haga el favor y te guarde uno para el otro día. Pero sin número no podés hablar. Y entonces te presentás, les comentás de tu situación personal, de tu familia y tu laburo, y entonces te conocen y cuando haya algo para vos te lo van a dar. Obviamente que el que más lo necesita va a tener prioridad. Por ejemplo, si él es electricista [me señala] y están los dos en la asamblea y yo sé que a él se le quemó la casa, le vamos a dar el trabajo a él<sup>14</sup>.

En estas instrucciones ya aparece la importancia de establecer y alimentar relaciones personales para la obtención de un puesto de trabajo a través del sindicato e ingresar a la UOCRA. Pero incluso antes de ello las redes familiares y de vecindad fueron destacadas por los entrevistados como fundamentales para conocer la existencia de esta posibilidad laboral o dar consejos sobre cómo conseguir un trabajo a través de la bolsa sindical. Un vecino, un compañero de la escuela, el padre de un amigo, el mecánico del barrio, son todas personas que fueron nombradas en los relatos como determinantes en algún momento de este proceso de incorporación a la bolsa de trabajo.

[10] Algunos ejemplos son las obras del Estadio Único Ciudad de La Plata, la central termoeléctrica Ensenada de Barragán, el Puerto de La Plata, la autopista Buenos Aires-La Plata, las actividades ligadas a grandes industrias como Siderar e YPF, entre otros.

[11] Notas de campo: Visita a la UOCRA del 26 de Agosto de 2011.

[12] Los “veedores” son trabajadores seleccionados por la conducción gremial para ejercer una fiscalización del desempeño de las empresas y los delegados, que cumplen también roles de representación sindical en las obras menores donde no hay delegados, y se distribuyen por zonas de actuación que dividen los municipios donde interviene la regional La Plata de la UOCRA.

[13] Rubén “Colorado” Roldán era entonces Secretario Adjunto del sindicato. Luego de las elecciones de 2012 fue reemplazado por el Cristian “Puli” Medina, hijo del Secretario General, y pasó a ocupar el cargo de Secretario de Organización.

[14] Palabras de “El Pelado” extraídas de Notas de campo: Visita a la UOCRA del 26 de Agosto de 2011.

Las conversaciones establecidas con el Secretario Adjunto, fueron definidas por dos trabajadores jóvenes entrevistados como “llorarle la carta al Colo”. Uno de ellos, “El Polaco”, me relató su experiencia para poder tener este encuentro:

Al principio vos vas y tenés que estar mucho tiempo ahí [en la sede del sindicato]. Te tenés que hacer visible, digamos, tenés que figurar. Vos vas y te quedás. El sindicato abre a las 6 de la mañana y cierra a las 10 de la noche, y bueno, vos tenés que ir a las 6 de la mañana antes de que abra (...) Vos le tenés que ir a llorar la carta, dicen los pibes. Vos le llorás la carta y ellos te dan trabajo o te dan plata, digamos. (...) Entonces voy y voy todos los días, le empiezo a decir... y bueno, yo tenía que pagar el alquiler de mi casa, no tenía con qué pagarlo, y le dije al chabón “Mirá Colo, yo no consigo nada, mi mamá no tiene trabajo, es una mujer grande, está enferma”, mentira, no estaba enferma mi vieja, pero... “está enferma y yo necesito laburar loco”, le digo. “A mi me da vergüenza”, le digo, “me da vergüenza tener que venir a pedir trabajo así pero... yo sé que hay un montón de compañeros que también tienen un montón de problemas pero yo también tengo que salir a laburar”, le digo, “tengo que pagar el alquiler porque sino me voy a la calle”, le digo. Y el chabón me dice, “Quedate tranquilo. Lo demás, problema de ellos”, me dijo el tipo. Así me dijo, entendés [Risas]. Me dice, “Bueno, vení mañana”, me dice. Me hizo ir al otro día. Lo mismo, el mismo chamuyo, le dije todo lo mismo, “Vení mañana”. Al tercer día saca un... “Bueno, listo. Vos, la semana... Esta semana te estamos llamando, pegate una vuelta y te vas a hacer los estudios, todo, y ya entrás a trabajar”, me dice el chabón.<sup>15</sup>

Puede verse así que la primera relación establecida por los trabajadores con el sindicato no es en el marco de las relaciones de producción sino en el ámbito mercantil, donde la organización gremial aparece como ordenadora de un segmento del mercado laboral. De esta manera, si bien la fuerza de trabajo se convierte en mercancía cuando los obreros que la poseen la ofrecen en el mercado, esta no es vendida por ellos individualmente como sostienen los supuestos clásicos<sup>16</sup>: es el sindicato quien la administra a través de la bolsa de trabajo. La UOCRA aparece desde el primer momento con un fuerte poder de presión sobre el mercado de trabajo que le permite negociar mejores condiciones contractuales y le otorga el derecho de evaluar a los trabajadores según criterios propios y de distribuir sus recursos a partir de esos principios distintos a los del mercado: el nivel de carencia y necesidad es uno de ellos, la participación y lealtad sindical es otro.

#### *“Trabajar en la UOCRA” y otras estrategias de reproducción social*

Los entrevistados relatan sobre un período de entre 2 y 5 meses de presencia periódica y prolongada en la sede gremial que nos indica la disponibilidad de tiempo por parte de los trabajadores y su disposición para invertirlo en esta búsqueda laboral. En esas estancias que se extienden por todo el día los obreros se conocen y se encuentran compartiendo actividades de distinto tipo dentro y fuera del edificio de la UOCRA: toman mate o tereré, miran televisión, juegan a las cartas, almuerzan, toman vino o cerveza. Así establecen redes de sociabilidad que permiten dar un curso fluido a información sobre la UOCRA y establecer fuertes vínculos entre los trabajadores.

Ese tiempo libre se explica por el hecho de que el grueso de los obreros del sector atraviesan períodos regulares de desocupación debido al carácter temporal del trabajo en la construcción. Esta inestabilidad laboral motiva una multiplicidad de estrategias de reproducción social, las cuales también son generalmente de carácter transitorio y/o permiten amplias libertades para el movimiento de los

[15] Entrevista a “El Polaco”, trabajador joven de la construcción. Noviembre de 2012.

[16] Van der Linden (2008) ha criticado la tesis marxista según la cual sólo hay una manera capitalista para la mercantización de la fuerza de trabajo, aquella en que el trabajador *doblemente libre* vende su habilidad en el mercado y se convierte en obrero asalariado. Complejizando esta aseveración desde una perspectiva marxista, el autor distingue variadas formas en que la fuerza de trabajo se convierte en mercancía según si el trabajador es poseedor o no de esa capacidad transformadora y, a la vez, si éste vende o no la fuerza de trabajo.

trabajadores. Los entrevistados relataron la obtención de planes sociales a través de referentes políticos barriales (Plan Trabajar, cooperativas del Plan Argentina Trabaja), la realización de “changas” (desde seguridad privada a mantenimiento de jardines o cuida coches), el empleo en actividades relativamente estables pero con una fuerte precariedad contractual (choferes de taxis y remises, empleado en lavaderos, etc.), el trabajo independiente o en pequeñas empresas de construcción (ambos casos ajenos a la esfera de intervención del sindicato). En este marco, “trabajar en la UOCRA” es otra de estas estrategias de reproducción social desplegadas por los trabajadores.

Por otra parte, si los obreros están inclinados a aceptar las prolongadas esperas en la sede gremial se debe a que los mayores ingresos y las mejores condiciones de empleo que garantiza el trabajo obtenido a través de la bolsa sindical hace que éste sea valorado por sobre las otras opciones a pesar de que no es suficiente para garantizar sus ingresos regulares. Todos los trabajadores entrevistados reconocen la importancia del sindicato no sólo para la obtención de trabajo, sino para alcanzar un “trabajo digno”. Este concepto es utilizado frecuentemente por los dirigentes y activistas sindicales, tanto en discursos públicos como en las entrevistas, distinguiendo el trabajo en la UOCRA de otros empleos y enfatizando el rol del sindicato en la consecución de “Justicia Social”. Pero también es incorporado por muchos obreros que contrastan sus experiencias de trabajo con los derechos laborales y los beneficios económicos y gremiales garantizados a través de la actividad sindical.

Debido a la temporalidad del trabajo en la construcción, la incorporación al sindicato no es suficiente para romper con el tipo de relaciones con el Estado y el mercado de trabajo que según Merklen (2005) son características de las clases populares. Este autor sostiene que los vínculos que establecen los pobres urbanos con el Estado y las instituciones públicas se basan en la distribución de ayuda social, mientras que su integración al mercado laboral se realiza por mecanismos externos a las relaciones salariales clásicas. De la misma manera puede verse que los obreros constructores continúan estas dinámicas no sólo como parte de sus estrategias de reproducción social sino que este tipo de vínculos impactan en la organización gremial a través de las lógicas prácticas de acumulación de capital social.

*Saludos: gestualidad y acumulación de capital social*

Alcanzar cierta regularidad en el trabajo de la construcción renovando contratos laborales a través de la UOCRA depende de factores como la situación económica, el tiempo de realización de las obras, el éxito del sindicato en sus reclamos y, especialmente, de la dedicación al activismo sindical por parte de los trabajadores y el reconocimiento que estos logren por parte de los referentes gremiales. Por ello la acumulación de capital social (Bourdieu, 2001) es fundamental tanto para la obtención del primer trabajo y el ingreso al sindicato como para alcanzar cierta estabilidad laboral, conformándose en su disputa algunos dispositivos reguladores de la acción que definen las actividades en el espacio social. Al respecto, el relato de “El Polaco” es ilustrativo de las prácticas desplegadas por los trabajadores para “sumar puntos” y aumentar las posibilidades de obtener un puesto laboral.

Vos estabas ahí en el gremio y estabas haciendo tiempo, porque es estar haciendo tiempo, no es que vos vas ahí y hacés algo productivo, vos estás ahí, digamos, estás 15 horas, 10... (...) Y ellos entran acá y se meten derecho, entonces en el camino este que entran acá y se meten derecho te los tenés que cruzar y saludarlos porque ya sumás un punto, digamos, ya te vieron los chabones, no es lo mismo que si vas el primer día y no te ve nadie. Si vos vas y ya le diste la mano, los demás que están ahí esperando para salir a trabajar a la bolsa de trabajo también te vieron, es otra cosa.

El saludo aparece así como una estrategia para alcanzar cierta visualización y reconocimiento que permite acumular un capital social fundamental para ascender en el sistema de posiciones estructuradas. Esto mismo pude visualizar en mi primera visita a una asamblea de la UOCRA<sup>17</sup>. Antes del inicio formal de la actividad, pero varias horas después de comenzar la concentración de trabajadores sobre la ave-

[17] Notas de campo: Asamblea del día 2/12/2011.

nida donde se sitúa la sede gremial, una camioneta con vidrios polarizados intentaba atravesar la calle que se encontraba cortada. La gente se empezó a acercarse a ese sector de la calle, dificultando aún más el paso del vehículo, razón por la que pensé se avecinaba un momento conflictivo con algún conductor. Pero la sorpresa fue que cuando la camioneta detuvo su marcha, de su interior se bajó Juan Medina y los trabajadores se amontonaban para saludarlo, compitiendo por estar más cerca de su referente sindical. Lo acompañaban enlenteciendo su paso hacia la puerta del sindicato, mientras éste les daba la mano, una palmada en la espalda o un beso.

Con este gesto los trabajadores están luchando por el reconocimiento de las personas que están en condiciones de determinar quiénes son parte y quiénes no de esa red social que permite no sólo resolver problemas concretos sino también, como se verá luego, otorgar sentido a una gran cantidad de prácticas colectivas cotidianas. Pero, por otra parte, el saludo da cuenta de las diferentes posiciones ocupadas en el espacio social y acrecienta la distribución desigual de poder entre los trabajadores y los dirigentes gremiales. Por ello las disposiciones a la acción incorporadas en el proceso de ingreso al trabajo por medio de la bolsa laboral, tienen este doble carácter de actualización de la red social que constituye el sindicato y de reproducción de las relaciones de poder que lo atraviesan.

## EL “TRABAJO SOCIAL” DE LA UOCRA

Como se señaló antes, el “trabajo social” es otra estrategia surgida durante la crisis social de fines de los 90 que fue convirtiéndose en un elemento central de la dinámica sindical. Esta permite a la UOCRA trascender el mercado y el espacio laboral como ámbitos únicos para el reclutamiento gremial, transformando al territorio en una instancia propicia para ampliar la base social del sindicato. Al igual que la bolsa de trabajo, esta estrategia permitió fortalecer la conducción de la UOCRA, aumentando su poder social y la capacidad de presionar sobre el Estado y las patronales a través de distintas acciones de protesta. En este apartado, se mostrarán los distintos tipos de “trabajo social” desarrollados por el sindicato y algunos sentidos que otorgan los trabajadores a esta actividad.

### *Distintas formas de “trabajo social”*

Al hablar de “trabajo social” los miembros de la UOCRA se refieren a una variedad de actividades desarrolladas por el sindicato con el objetivo de “ayudar” tanto a los obreros constructores como a sectores populares de la región. Por un lado, pueden distinguirse aquellas orientadas a ayudar a personas con problemas particulares, las cuales incluyen generalmente “ayudas” monetarias que son distribuidas de la misma manera que los puestos de trabajo de la bolsa sindical o canalizadas a través de los delegados en las obras. En estos casos el trato personal, el reconocimiento y la evaluación de la necesidad y la lealtad del trabajador al sindicato son elementos fundamentales para determinar si esa ayuda es merecida o no por quien la solicita. Esto contrasta con aquellas ayudas sociales dirigidas al colectivo de trabajadores de la construcción, las cuales tienen un funcionamiento más despersonalizado y no requieren de una acumulación previa de capital social para acceder a esos beneficios.

Desde finales de los 90 funciona en las cercanías de la sede gremial un comedor sindical que está dirigido especialmente a los trabajadores desocupados que pasan jornadas completas en el sindicato a la espera de una entrevista con algún miembro de la dirección o una vacante laboral. También en esos años comenzó a conformarse un fondo de desempleo a través de aportes regulares de los trabajadores ocupados que se suman a la cuota sindical descontada automáticamente del salario y son recolectados en la obra por delegados y “veedores”, los cuales serían luego utilizados en gastos del comedor y distribuidos entre trabajadores desocupados. Por otra parte, al finalizar las asambleas semanales en la que se distribuyen parte de los puestos de la bolsa de trabajo se retribuye la asistencia con un pequeño aporte monetario con el objetivo de costear los gastos de traslado de los trabajadores desde sus casas a la sede sindical. También a fin de año suelen distribuirse en las asambleas bolsones con comida y bebida para las cenas de Navidad y Año Nuevo.



A su vez se pueden distinguir otras iniciativas de “ayuda social” que trascienden a los miembros de la organización gremial, a veces incluyendo en su interior sectores sociales particulares y otras estableciendo relaciones con otros colectivos. En cuanto a lo primero, existe una política por parte de la UOCRA por incluir laboralmente a sectores sociales muchas veces marginados del mercado de trabajo, en particular a personas con antecedentes delictivos, con problemas de adicciones y con enfermedades con una fuerte estigmatización social como el SIDA.

Otro de los tipos de “trabajo social” que realiza el sindicato son las donaciones a distintas organizaciones e instituciones como escuelas públicas, instituto de danzas, iglesias católicas y evangelistas, entre otras, pero aquí importa destacar el activismo en villas y asentamientos desarrollado en varias zonas del Gran La Plata, particularmente en el municipio de Ensenada. Las actividades llevadas a cabo allí van desde la distribución de alimentos y juguetes en fechas festivas (como el día del niño y navidad) hasta la construcción de viviendas y el acompañamiento de los vecinos en demandas al gobierno municipal y provincial. Un ejemplo de ello son las tareas de reconstrucción de un barrio afectado por un gran temporal en el mes de enero de 2010:

Cuando me levanto a la mañana me vengo temprano, tipo 7 de la mañana, ni bien llegamos dicen “Pelado hay que ir para Ensenada que se voló el barrio Asentamiento”, un barrio donde se habían asentado un montón de gente y el municipio los quiso sacar y nosotros les dimos el apoyo a esa gente, que se quede. Entonces, desde la fuerza los apuntalábamos. “Acá si van a venir van a tener que venir con la policía, sino de acá no se va a mover...”. (...) Llegamos nosotros a la mañana, nos queríamos matar... Vos veías eso y... Bueno, a laburar. Entramos a ver, a ayudar a levantar una casilla, otro a juntar 4 chapas, a tratar de armar aunque sea de lo que quedó una pieza, viste, y ver qué carajo íbamos a hacer.<sup>18</sup>

En esta ocasión el sindicato logró movilizar recursos con más eficacia que el municipio de Ensenada, organizando rápidamente cuadrillas de obreros, obteniendo materiales de construcción, máquinas, herramientas y containers para utilizar como refugios. Los bienes materiales fueron obtenidos por medio de aportes y préstamos solicitados a empresas del sector, y a través de movilizaciones y petitorios presentados al gobierno provincial hasta que el Estado garantizó recursos para que la UOCRA construya aproximadamente 20 viviendas de material en los terrenos del asentamiento para las familias afectadas.

### *Significaciones del “trabajo social”*

Esta actividad social realizada por la UOCRA es interpretada por los activistas sindicales a través del principio de “Justicia Social” pregonado por el peronismo, ejerciendo sobre este concepto una importante reformulación de sus sentidos. Mientras que desde el peronismo la noción de Justicia Social siempre tuvo un contenido fuertemente político en tanto que se relacionaba con la labor del Estado como organizador de las relaciones entre el capital y el trabajo y la promoción de derechos sociales, su utilización por parte de los miembros del sindicato hace referencia a una responsabilidad del sindicato o los dirigentes gremiales ante la inacción de los gobiernos y los empresarios. En estos términos se refirió Lucho a una de sus tareas como delegado:

Nosotros estamos para controlar las actitudes de las empresas. Porque las empresas, ellos vienen a ganar plata, no vienen acá a hacer la contención social que por ahí la hace el sindicato... Porque lo asumimos, es una cuestión de Justicia Social, como decía Perón.<sup>19</sup>

Aquí aparece la noción de “contención social” como una tarea del sindicato vinculada a la consecución de Justicia Social, lo cual también da cuenta de la fuerte reformulación del concepto peronista. En

[18] Entrevista a “El Pelado”, “veedor” de la UOCRA. Septiembre de 2011.

[19] Entrevista a Lucho, delegado de obra Termoeléctrica Ensenada. Noviembre de 2011.

términos más generales se refirió Juan Pablo Medina en una entrevista periodística realizada durante el festejo del día del niño en 2012:

Muy importante el día de hoy, yo creo que se lo merecen, no sólo los trabajadores constructores que tienen hijos sino también de los barrios más marginados y carenciados que tenemos acá en la región. Esta es la realidad que nosotros hacemos, esto es un trabajo social donde les damos y les repartimos buenos juguetes a todos los chiquitos, no les preguntamos a los papás de qué color político son, ni de dónde vienen, si son paraguayos, tucumanos, bolivianos o lo que sean, nosotros no les preguntamos. Sabemos que hay una responsabilidad de nosotros los dirigentes gremiales que tenemos que trabajar en lo gremial y en lo social. (...) Nosotros lo hacemos todos los años, hacemos un trabajo social, porque nos nace desde adentro, nos nace del corazón, porque creo que uno cuando viene de la cuna sufriendo, uno sabe que cuando ya llega a adulto, a grande y tiene la oportunidad de tener un cargo que le brindan los trabajadores, yo creo que ese cargo no hay que desperdiciarlo.<sup>20</sup>

La afirmación de que todos se lo merecen, sin distinción política o de nacionalidad, nos indica que hay una percepción de derechos postergados más allá del ámbito laboral por los cuales el sindicato debe velar a pesar de que generalmente no esté concebido como una tarea primordial de las organizaciones gremiales. Activistas y dirigentes de la UOCRA toman esta tarea porque “nace del corazón”, porque “vienen de la cuna sufriendo” y tiene que aprovechar la “posibilidad” de ayudar desde el sindicato a los trabajadores pobres y sus familias. En estas palabras se encuentra tanto el énfasis puesto en marcar que ellos también pasaron por una situación de carencia económica, lo cual los hace más cercano a los trabajadores, como el reconocimiento de que superaron esa circunstancia. El deber de realizar paralelamente un trabajo en “lo social” y “lo gremial”, lo cual fue reiterado por los activistas entrevistados, es un precepto ético que, como se verá luego, permite organizar la percepción de la actividad sindical.

Estos sentidos otorgados al “trabajo social” por parte de los activistas podrían sintetizarse en la idea de “ayudar a los que lo necesitan”, la cual es vinculada al concepto de Justicia Social redefinido por ellos mismos. Sin embargo, la percepción que tienen otros trabajadores sin ese compromiso militante con el sindicato presenta un matiz que resulta relevante.

Había un viejo que una vuelta nos dijo, “Nosotros somos como un ejército en retirada, pibe”, me dice... (...) “Porque nosotros ahora retrocedemos, no estamos yendo para...” dice, “Yo antes cuando trabajaba, sí”, dice “cobrábamos un sueldo, tenías la pensión, subsidios, te ibas a Mar del Plata de vacaciones. Ahora no tenés todo eso”, dice, pero... “Somos como un ejército en retirada”, me vuelve a repetir, “estamos de vuelta”, me dice, “como que vamos retrocediendo pero a la vez nos vamos poniendo fuertes, digamos, van cayendo pibes nuevos como vos... y vamos consiguiendo estos trabajos” (...) El ejército en retirada qué hace, digamos, el compañero herido se lo lleva, deja el muerto, pero el herido se lo lleva. Y acá es lo mismo, vos andás golpeado, digamos, de la vida... no tenés casa, no tenés laburo, ellos te llevan... “Bueno, vení, vení al sindicato, vení con nosotros que te vamos a dar una mano”<sup>21</sup>

La imagen de un ejército en retirada es muy elocuente de parte de un obrero de edad avanzada que, como otros que he entrevistado, comenzó a trabajar en la construcción luego de haber pasado por empleos más estables en establecimientos industriales como la refinería YPF, Fabricaciones Militares, Propulsora Siderúrgica. Sin embargo, la recuperación realizada por el trabajador joven de las palabras del otro mayor es distinta, puesto que su experiencia laboral a través del sindicato es la contraria. Como dijo el entrevistado en aquella oportunidad “No podía conseguir laburo, no había, en La Plata no había laburo, y fui ahí y conseguí laburo (...) Era la primera vez que tenía obra social, que tenía un trabajo que

[20] Entrevista a Juan Pablo Medina realizada por Radio Cadena UOCRA el día 19 de Agosto de 2012.

[21] Entrevista a “El Polaco”, trabajador joven de la construcción. Noviembre de 2012.

me pagaban más o menos bien”<sup>22</sup>. Pero lo que interesa destacar de este relato es la diferente concepción sobre el “trabajo social” realizado por el sindicato, donde se enfatiza la ayuda entre compañeros sin recurrir a referencias político-ideológicas como en los casos anteriores. Mientras que en los activistas o dirigentes el significado del “trabajo social” aparece más relacionado como una ayuda a otro, “a los que lo necesitan”, aquí el sentido es más horizontal: “nos vamos cuidando entre nosotros”. En el apartado siguiente se muestra cómo estas actividades son interpretadas a través del principio de solidaridad, a la vez que articulan un conjunto de relaciones de reciprocidad que fortalecen los lazos entre los trabajadores y reproducen la distribución desigual de poder al interior de la estructura sindical.

## ESTRATEGIAS SINDICALES Y REDES DE INTERCAMBIO

Hasta aquí se analizaron dos estrategias desplegadas por la UOCRA La Plata examinando cómo estas interpelan, reproducen y crean esquemas generadores y organizadores de la acción y la percepción. Pero las relaciones establecidas entre los trabajadores y la conducción sindical a través de la bolsa de trabajo y el “trabajo social” se pueden entender mejor como parte de una red de intercambios recíprocos que contribuye al mantenimiento de la desigual distribución de poder al interior del espacio social.

Al respecto Bourdieu (2010) ha sostenido que se debe restituir la capacidad de acción de los agentes oscurecida por la visión estructuralista que reduce el intercambio a leyes mecánicas regidas por el principio inconsciente de la obligación de dar, devolver y recibir. Contra esa concepción normativa de las prácticas, este autor introduce el principio de incertidumbre: la respuesta a un don no está determinada por la regla explicitada por los agentes o “descubierta” por el académico, sino que se explica por la lógica práctica de la acción fundada en el *habitus*. De manera que para dar cuenta de la existencia de una red de intercambios recíprocos, además de demostrar la existencia de don y contra-don, se deberán rastrear algunos principios productores de esta experiencia.

### *Principios éticos de acción y percepción*

La mayoría de los trabajadores se incorporan a la UOCRA en busca de “ayuda” en un contexto de necesidad económica y luego de un proceso marcado por la acumulación de capital social, en un período más o menos prolongado, obtienen como respuesta el favor solicitado u otro similar. Ocurre lo mismo si el favor es otorgado sin que sea solicitado por quien lo recibe, como sucede muchas veces con las donaciones y actividades sociales que realiza la UOCRA en barrios pobres de la región. Estos dones no tienen una respuesta necesaria, pero para que inauguren un vínculo perdurable los trabajadores deben demostrar la intención de restituir el favor otorgado. Como en estos casos los favorecidos se encuentran incapacitados de realizar una contraprestación equivalente, es decir, no pueden retribuir el favor con ningún tipo de ayuda similar, estas estrategias sindicales fundan una relación de intercambio desigual entre la dirigencia y los trabajadores. Los obreros tienden a retribuir el don con una actitud de gratitud que no implica un hecho o contra-don específico, pero sí una predisposición a la acción que se ejerce sin necesidad de que se lo demande. El principio fundamental que articula esta predisposición es el de la “solidaridad”.

La “solidaridad” es un precepto ético compartido por trabajadores y dirigentes sindicales, que en este contexto adquiere significados concretos. “Ser solidario” implica estar dispuesto a realizar trabajos voluntarios en asentamientos y villas, informar de la existencia de vacantes en las obras, participar en huelgas y movilizaciones, colaborar con el sostenimiento financiero del comedor y el fondo de desempleo. Un ejemplo que da cuenta del valor de la solidaridad entre los “compañeros” es también el trabajo en la organización de eventos masivos, aún cuando se ponga en riesgo voluntariamente una fuente laboral:

[22] Entrevista a “El Polaco”, trabajador joven de la construcción. Noviembre de 2012.

Sí, me acuerdo de la del día del niño. Armamos un escenario... Había un pibe con una historia, está buena la historia, porque el pibe lo hizo de corazón... Él era... trabajaba en una empresa de andamios el chabón, entonces le cuenta a los de la empresa de andamios que él es de, que él estaba en la UOCRA y que iban a hacer el acto del día del niño y entonces necesitaban un escenario, viste, y como la empresa es de andamios, como... con lo que armás el andamio armás el escenario, y que si no le prestaban un par de cosas. Y la empresa le prestó, no sé cómo los convenció a los chabones de la empresa... Entonces, era en Ensenada y... bueno, empezaron a armar y se dieron cuenta que les quedaba desparejo, entonces agarraron una moladora y lo cortaron, empezaron a cortar los caños y le cortaron a la empresa los andamios, los materiales de trabajo. Al chabón lo echaron de la empresa, todo, el sindicato lo cagó a pedo al pibe. Pero claro, el pibe dice "Yo quería que los pibes de Ensenada, los hijos de los compañeros, vean a Piñón Fijo"<sup>23</sup>, y había que poner un escenario y no había en ese momento".<sup>24</sup>

Este relato da cuenta de cómo el principio de solidaridad permite a los trabajadores explicar tanto sus estrategias de acumulación de capital social como las iniciativas desplegadas por el sindicato, lo cual robustece el ocultamiento de la "verdad objetiva" del intercambio, esto es, de su carácter obligado e interesado<sup>25</sup>. La recurrencia del concepto de solidaridad en las representaciones oficiales sobre las prácticas sindicales da cuenta del esfuerzo por instituir los principios de visión y división del mundo, definiendo los límites de lo pensable y contribuyendo al mantenimiento del orden social del que la conducción gremial obtiene poder. Sin embargo, como puede verse en el relato, esto no elimina las iniciativas independientes: el valor de la solidaridad encuentra un límite al malograr las herramientas de trabajo y obstaculizar las labores de la empresa, razón por la cual el obrero es expulsado por la patronal y postergado en las listas de la bolsa de trabajo. De la misma manera que el reconocimiento favorece la acumulación de capital social, la sanción tiene el efecto contrario y genera un movimiento descendente en la escala de posiciones al interior de la red de intercambios.

Pero la solidaridad no es el único principio organizador de la acción, sino que hay otros que también se encuentran en el plano de lo ético que se traducen en reconocimiento y acumulación de capital social. Todos los trabajadores entrevistados hicieron referencia a expulsiones por distintos problemas de conducta en la obra: ingresar y vender bebidas alcohólicas o drogas, concurrir en estado de ebriedad, enfrentamientos de puño y armas, mal uso o robo de herramientas, faltar sin aviso. Todas estas actitudes son proclives a ser sancionadas, más en unos contextos que en otros, convirtiendo al sindicato en una especie de guía moral que a través de premios y castigos promueve los preceptos comúnmente aceptados sobre "el buen trabajador". Estos valores pueden verse en las siguientes reflexiones de un delegado:

Nosotros, yo lo veo, viste, hay mucha juventud que no toma conciencia del trabajo, eh... no tiene, como le decía la otra vuelta a un compañero, no tiene la conciencia laboral del trabajador, sabe que el trabajador tiene que venir, cumplir e irse a su casa, y a muchos les da lo mismo si faltan, si no vienen... (...) Como dice el Pata, el trabajo dignifica, el trabajo a vos te hace digno, de ser un buen ciudadano, de poder tener tus cuentas al día, de poder programar tu futuro, de una casa, un móvil, casarte, tener hijos, no sé... Lo que vos quieras, una planificación de vida te lo hace el trabajo. Si no tenés... no tenés trabajo, sos

[23] Piñón Fijo es el nombre de un payaso que alcanzó gran presencia mediática en los últimos años realizando programas televisivos para niños. Su participación en la actividad por el día del niño es un ejemplo de los "famosos" contratados para los espectáculos que organiza la UOCRA en sus fiestas. Otra muestra de ello es el acto realizado en diciembre de 2012 que cerró la campaña para las elecciones gremiales, el cual contó con la actuación del grupo folklórico Los Tekis y la presentación del conductor televisivo Mariano Iúdica.

[24] Entrevista a "El Polaco", trabajador joven de la construcción. Noviembre de 2012.

[25] Este ocultamiento es fundamental para que no se produzca un desencantamiento del vínculo y es realizado principalmente, según Bourdieu (2010), por medio de la acción del tiempo: el contra-don debe ser diferente y diferido para que el intercambio no aparezca como un mecánico *toma y daca*, puesto que retribuir lo mismo y de forma inmediata tiende a ser percibido como un rechazo o una simple transacción económica.

alguien pero te falta algo en la vida, te falta dignidad, que es el trabajo. El trabajo te dignifica, te da dignidad de trabajador, viste. (...) [Pero] tenés trabajadores que quieren ser más vivos que el sindicato, más vivos que la empresa y más vivos que los propios trabajadores. Entonces ahí vos tenés que disciplinarlos y corregirlos y si no se corrigen...<sup>26</sup>

En estos comentarios aparecen una serie de valores ligados a la disciplina laboral, la perspectiva de ascenso económico en términos individuales y el deber de “corregir” a los trabajadores que no cumplan con estos preceptos. Estos principios que organizan la percepción sobre el mundo social son generadores del reconocimiento y la sanción que constituyen elementos fundamentales para la distribución y la acumulación de capital social y, por lo tanto, para la determinación de las posiciones al interior de las redes de intercambio.

### *Posiciones y redes de intercambio*

Al ser el sindicato el único con capacidad de obtener o distribuir “ayuda”, aunque lo haga siempre por medio de trabajadores y activistas concretos, estas redes sitúan al sindicato en un rol de “solucionador de problemas” (Auyero, 2004). Esto significa que trabajadores y pobres urbanos pueden recurrir a la organización gremial en busca de una amplia gama de beneficios que pueden dar lugar a una relación perdurable en base a intercambios recíprocos. A su vez, la UOCRA monopoliza también la distribución de capital social que determina el ingreso y las posiciones en la red de intercambios, permitiendo que los principios éticos y las prácticas solidarias realizadas a través del activismo impriman su lógica de ascenso:

Vas entrando, tenés la posibilidad... La posibilidad, el empujón que te lleva a ser de la banda, digamos, de la banda del sindicato, digamos. Eso te va llevando sólo. Después está el otro que dice “Mirá loco yo hasta acá llegué, yo la verdad es que quiero laburar no más. Voy a la asamblea, quiero sacar laburo y nada más, después tengo mi vida. Mi vida no es todo el día el sindicato, pero voy bastante seguido, digamos, estoy”. Vos elegís, pero también el ingreso vos lo tenés que hacer sí o sí. Vos tenés que ir todos los días, vos tenés que ir a todas las movilizaciones, vos tenés que levantarte, tenés que ir a hablar con el Colorado, tenés que ir a... tenés que intentar hablar con el Pata, tenés que pasar todas esas pruebas, digamos, tenés que hacer todo eso, digamos (...) Primero salen a trabajar los de la banda, después salen a trabajar los del gremio...<sup>27</sup>

Esta distinción entre los trabajadores de “la banda” y los “del gremio” está indicando que los distintos grados de compromiso que pueden alcanzarse en este juego de dones y contra-dones, conseguirían realizar una diferencia sustantiva por la cual se obtienen derechos y deberes diferenciados, según se trate de activistas o del resto de los trabajadores miembros del sindicato. Por otra parte, además de imprimir una lógica de ascenso, el monopolio que ejerce el sindicato en la distribución de capital social determina el ingreso y la permanencia en estas relaciones de reciprocidad. De la misma manera que el reconocimiento promueve esta acumulación, la sanción resta el capital acumulado hasta el punto de excluir a trabajadores de la red de intercambios, como sucede en el caso de la disidencia sindical. La manifestación de diferentes criterios gremiales o la realización de reclamos en forma independiente, sin consulta a la conducción gremial, entran en conflicto con las representaciones oficiales de la distribución de roles y es interpretado como un riesgo para el mantenimiento del sindicato como “solucionador de problemas” y distribuidor de “ayuda”.

Por ahí lo llamaba Bordigoni de SIDERAR, “Mirá Juan...” o “Medina, mire, acá tengo un quilombo, acá me pararon todo y yo no sé...” ¿Y cómo puede ser que un delegado no sepa... al hilo conductor, que es el principal del gremio, que maneja el gremio, no esté enterado que vos le estás parando una obra entera? Porque los convenios y los acuerdos y todas las

[26] Entrevista a Lucho, delegado de obra Termoeléctrica Ensenada. Noviembre de 2011.

[27] Entrevista a “El Polaco”, trabajador joven de la construcción. Noviembre de 2012.

negociaciones para meter 1000 personas, acordar la comida, acordar todo, eso lo consigue la... en mesa de negociación, el secretario general con los medios de comisión, qué se yo, y las empresas y las cámaras. Ellos acuerdan todo lo que se consigue, con el apoyo de las bases. Ahora si la base sola se corta, empieza a hacer quilombo y vos ni te entarás...<sup>28</sup>

Como dice “El Pelado”, si la base se corta sola pone en tensión los acuerdos entre la conducción gremial y las empresas, poniendo en riesgo los beneficios que el sindicato obtiene y distribuye. Lo mismo sucede en el caso de las faltas individuales cometidas en el trabajo o con la empresa, como señalábamos en el caso de la instalación de un escenario y algunos problemas de conducta en la obra. Pero en el caso de la disidencia la sanción puede ser la máxima: la expropiación del capital social acumulado y la exclusión de la red de intercambio. La imposibilidad de obtener trabajo a través de la bolsa sindical determina que los trabajadores se encuentren virtualmente incapacitados de conseguir empleo en las obras donde hay intervención sindical, quedando por ello desafiados de la UOCRA e incapacitados de dar la disputa gremial.

De manera que los principios éticos pueden analizarse como generadores de posiciones y disposiciones que, a la vez que constituyen una manera de ser parte de la organización gremial, actualizan en su dinámica práctica la desigualdad de poder entre la base y la dirigencia sindical. Los trabajadores manifiestan a través de ellos y sus prácticas un apoyo explícito a la conducción gremial, a la vez que participan de una red de intercambios que distribuye beneficios y sentidos que producen un efecto disciplinador y permiten al sindicato y las empresas eludir ciertos conflictos recurrentes que, sin embargo, no elimina las tensiones al interior del sindicato y en su relación con las empresas.

## A MODO DE CIERRE

Interesa aquí establecer algunos contrapuntos con los debates reseñados sobre el sindicalismo en la Argentina reciente a partir del caso analizado y el abordaje teórico-metodológico utilizado. En primer lugar, la fuerte predisposición a la acción directa, la consolidación de un entramado institucional para la negociación colectiva, el fortalecimiento de la bolsa de trabajo y el desarrollo de un “trabajo social”, determinaron una expansión de la presencia de la organización gremial entre los trabajadores de la región. A la vez, esta expansión les permitió establecer vínculos con otros sectores de la sociedad civil, particularmente con vecinos de barrios pobres de la región, estableciendo demandas que trascienden a los obreros constructores. Siguiendo a Senén González y Haidar (2009), en tanto que estos procesos son la expresión de un nuevo liderazgo y de nuevas estrategias gremiales, podrían ser analizados en términos de “revitalización sindical”. Sin embargo, deben hacerse al respecto algunas salvedades.

La primera de ellas es de carácter cronológico. Mientras la mayor parte de la literatura destaca un quiebre favorable a la revitalización sindical a partir de la devaluación debido al crecimiento económico, recuperación del empleo y el cambio de las instituciones laborales argentinas, el giro estratégico experimentado por la UOCRA La Plata se inició a fines de los 90 en un contexto de lucha contra las consecuencias de las políticas neoliberales. Si bien la consolidación de este proceso se verifica durante la post convertibilidad, debe destacarse que es la experiencia previa de enfrentamiento con las patronales y el estado la que imprimió un carácter confrontativo a la actividad gremial de esta seccional, que permanece a pesar de la institucionalización de las negociaciones colectivas.

Por otra parte, el abordaje etnográfico nos permite poner en tensión la tipología sobre los distintos casos de “revitalización sindical” (Senén González y Del Bono, 2013). Los tipos “ascendentes” y “descendentes”, asociados a movimientos originados “desde abajo” o “desde arriba” que transforman las prácticas y estrategias gremiales, oponen en términos dicotómicos las construcciones sindicales dirigidas por la iniciativa de las “bases” de aquellas determinada por las “cúpulas” gremiales. Siguiendo otro camino teórico-metodológico, en éste artículo se intentó dar cuenta en forma paralela de la fuerte desigualdad en la distribución de poder al interior de la organización gremial, y la fuerte ligazón exis-

Fecha de recepción: 29/08/14, Fecha de aceptación: 19/10/14  
[28] Entrevista a “El Pelado”, veedor de la UOCRA. Septiembre de 2011.

tente entre los polos de esa relación, recurriendo a la noción de reciprocidad y tratando de dar cuenta de la organización de las estrategias de reproducción social de los obreros constructores a través del sindicato.

En el caso analizado, puede verse que el fortalecimiento de las estrategias de reproducción social de los trabajadores a través del sindicato y el intercambio desigual que une trabajadores y dirigentes gremiales son procesos fundamentales que constituyen la organización gremial y rechazan la conceptualización estanca que distingue las “bases” de las “cúpulas”. Sin embargo, ello no quita el hecho de que la actualización de las posiciones y la distribución del poder está atravesada por conflictos: la adecuación del *habitus* laboral del trabajador precario al industrial no es inmediata ni está determinada; los principios de organicidad y verticalidad propios de las organizaciones gremiales muchas veces no se corresponden que la práctica de asociación y acción directa de algunos trabajadores. Es en estos casos cuando la desigualdad se expresa con claridad en forma de sanción y represión. Es también aquí cuando la regularidad de los intercambios recíprocos aparece ajena a la regla, cuando se expresa la capacidad creadora de los sujetos, cuando se asoman las potencialidades del cambio.

## BIBLIOGRAFÍA CITADA

ATZENI, Maurizio y GHIGLIANI, Pablo (2008) *Nature and limits of the trade unions' mobilisations in contemporary Argentina*, Labour Again Publications, Amsterdam, IIDG.

AUYERO, Javier (2004) *Clientelismo político. Las caras ocultas*. Capital Intelectual, Colección Claves para todos, Buenos Aires.

BENDINI, Mónica, STEIMBREGER, Norma y TRPIN, Verónica (2011) *Trabajadores agrarios estacionales migrantes: características y funciones de la intermediación laboral en los mercados de trabajo agrario temporario*, Buenos Aires, Serie Estudios e investigaciones Número 31, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación.

BOURDIEU, Pierre (2001) “Las formas del capital. Capital económico, capital cultural y capital social”, en *Poder, derecho y clases sociales*, Bilbao, Editorial Desclée de Brouwer. pp. 131-164.

BOURDIEU, Pierre (2010) *El sentido práctico*, Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores.

COLLADO, Patricia Alejandra (2010) “De la crisis a la refundación sindical. El caso de la Asociación Trabajadores del Estado-ATE en la provincia de Mendoza, Argentina”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2º Época, Número 23-24. pp. 171-194.

ENGELS, Federico (1974) *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, Editorial Esencias, Buenos Aires.

FARACE, Rafael (2008) “La estructuración del espacio laboral en la administración pública”, en CD de V Jornadas de Sociología – I Encuentro de Metodología de las Ciencias Sociales. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación – Universidad Nacional de La Plata.

FARACE, Rafael (2014) “Para una historia reciente de la UOCRA La Plata (1996-2012)”, en Actas de VII Jornadas de Trabajo sobre Historia Reciente, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación – Universidad Nacional de La Plata.

FERMÁNDEZ ÁLVAREZ, María Inés (2012) ““Luchar” por trabajo, trabajar “luchando”: prácticas cotidianas de organización y demanda en una empresa recuperada de Buenos Aires”, en *Papeles de Trabajo*, Número 23, pp. 11-26.

GRIMBERG, Mabel (1997) *Demanda, negociación y salud. Antropología Social de las representaciones y prácticas de trabajadores gráficos, 1984-1990*, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires.

GUITIÉRREZ, Alicia (2007) *Pobre, como siempre... Estrategias de reproducción social en la pobreza*, Córdoba, Ferreyra Editor.

HOGGART, Richard (2013) *La cultura obrera en la sociedad de masas*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores.

LAZAR, Sian (2013) "Citizenship, political agency and technologies of the self in Argentinean trade unions", en *Critique of Anthropology* Volumen 33, Número 1. pp.110-128.

LENGUITA, Paula (2011) "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino", en *Revista Nueva Sociedad*, Número 232. pp. 137-149.

LEITE LOPES, José Sergio (2011) *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*, Buenos Aires, Editorial Antropofagia.

MERKLEN, Denis (2005) *Pobres ciudadanos. Las clases populares en la era democrática (Argentina, 1983-2003)*, Buenos Aires, Editorial Gorla.

NASH, June (2008) *Comemos a las minas y las minas nos comen a nosotros*, Buenos Aires, Editorial Antropofagia.

NATALUCCI, Ana (2013) *Revitalización sindical y sindicalismo peronista: encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012)*, *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, Número 26; Disponible en <http://alhim.revues.org/4745> (28/09/2014)

PALERMO, Hernán (2012) *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso del YPF*, Buenos Aires, Editorial Antropofagia.

ROLDÁN, Martha (1978) *Sindicatos y protesta social en la Argentina (1969-1974. Un estudio de caso: el Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba)*, Amsterdam, Centrum voor Studie en Documentatie van Latinjns Amerika.

SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia y DEL BONO, Andrea (2013) "Introducción", en Senén González, Cecilia y Del Bono, Andrea (Coordinadoras), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*, Buenos Aires, Prometeo Libros, pp. 7-25.

SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia y HAIDAR, Julieta (2009) "Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2º Época, Número 22. pp. 5-31.

SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia y MEDWID, Bárbara (2007) "Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina post-devaluación: el caso del sector aceitero", en Fernández, Arturo (Compilador) *Estado, sindicatos y relaciones laborales en perspectiva comparada*. Buenos Aires, Prometeo Libros, pp. 207-233.

SOUL, María Julia (2011) "La estructuración de una estrategia gremial dominante en SOMISA (1960-1976). Los procesos sindicales y las relaciones de hegemonía/subalternidad", en Dicósimo, Daniel y Simonassi, Silvia (Compiladores) *Trabajadores y empresarios en la Argentina del siglo XX: indagaciones desde la historia social*, Rosario, Prohistoria ediciones, pp. 35-48.

VAN DER LINDEN, Marcel (2008) "Globalizando el concepto de clase obrera" en *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, Número 1, pp. 103-113.

Fecha de recepción: 29/08/14. Fecha de aceptación: 19/10/14



VARGAS, Patricia (2005) *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción*, Buenos Aires, Editorial Antropofagia.

VITELLI, Guillermo (1976) *Competencia, Oligopolio y Cambio Tecnológico en la Industria de la Construcción. El caso Argentino*, Buenos Aires, BID-CEPAL.

VOGELMANN, Verónica (2013) “Los trabajadores de la carne del Gran Rosario. Organización gremial y conflictividad laboral 1969-1976”, en *Historia Regional*, Sección Historia, Año XXVI, Número 31, pp. 115-138.

WEIL, Simone (2010) *La condición obrera*, Buenos Aires, El cuenco de plata.

WOLSANSKI, Sandra (2014) *Organizar la Juventud. Un estudio etnográfico comparativo sobre experiencias juveniles de organización gremial*. Informe final de beca. Concurso CLACSO-ASDI. Juventudes y Movimientos Juveniles en Latinoamérica y el Caribe. Disponible en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D9713.dir/informefinal-WolanskiSandra.pdf> (05/12/2014)