

1

Sindicato de Empleados de Comercio

Mar del Plata - Zona Atlántica

Una historia de unidad en la diversidad y en el cambio

Gerardo Portela



SINDICATO DE EMPLEADOS DE COMERCIO

MAR DEL PLATA - ZONA ATLÁNTICA

UNA HISTORIA DE UNIDAD EN
LA DIVERSIDAD Y EN EL CAMBIO

Gerardo Portela



Portela, Gerardo

Sindicato de empleados de comercio Mar del Plata-Zona Atlántica : una historia de unidad en la diversidad y el cambio / Gerardo Portela. - 1a ed. - Mar del Plata : EUDEM, 2021.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-8410-48-7

1. Sindicalismo. I. Título.

CDD 331.80982

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723 de Propiedad Intelectual.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio o método, sin autorización previa de los autores.

ISBN: 978-987-8410-48-7

Primera edición: noviembre 2021

© 2021, Gerardo Portela

© 2021, EUDEM

Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata

3 de Febrero 2538 / Mar del Plata / Argentina

Arte y Diagramación: Luciano Alem y Agustina Cosulich

Impreso en los talleres del Departamento de Servicios Gráficos de la UNMdP,

Formosa 3485, Mar del Plata.



Libro
Universitario
Argentino

Índice

Introducción	7
La sindicalización de los trabajadores de comercio en Argentina y en Mar del Plata	9
Estructura actual del sindicalismo mercantil	25
Nuevo mundo del trabajo	31
Nuevo sindicalismo. Unidad en la diversidad	35
Entrevistas	
Buenaventura González	39
Ramón Ismael	51
Pedro Mezzappelle	57
Pablo Slavin	69
Guillermo Bianchi	83
Normativa consultada	107
Apéndice fotográfico	109
Bibliografía	119

Introducción

Este trabajo interpela una diversidad de testimonios procedentes de distintos lugares de la acción gremial, creados por quienes de alguna manera participaron en la permanente transformación del Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata y Zona Atlántica (SECZA).

Ellas y ellos miran ese pasado y este presente desde diversas perspectivas, lo que las y los hace protagonistas en la creación, recreación y transformación de una memoria institucional dinámica y abierta.

Esa memoria contribuye en la construcción de la unidad gremial, objetivo central de las nuevas generaciones de dirigentes sindicales mercantiles. Es una unidad activa y transformadora, que busca dar respuestas a un conjunto heterogéneo de personas, inmersas en un mundo social y laboral singularmente cambiante.

En este escenario, el gremio mercantil actual interpreta que las organizaciones e instituciones representativas de las trabajadoras y los trabajadores actúan frente a nuevas demandas en un escenario vertiginoso. Y que esas nuevas realidades no siempre pueden comprenderse ni enfrentarse con las formas tradicionales de la acción gremial. Así, entonces, la memoria, entendida como un recurso vivo y transformador, puede brindar elementos para adecuarse a los tiempos.

Deviene urgente y fundamental actuar en la formación contemporánea de referentes sindicales de la ciudad y de la región. Ese es un principio fundamental del convenio firmado entre el SECZA y la

Universidad Nacional de Mar del Plata, que condujo a la creación de la *Universidad Popular* de los y las *Trabajadoras* de Mar del Plata y Zona Atlántica.

Este trabajo busca sumarse a ese impulso. Apela a una lectura reflexiva de la memoria institucional, que promueva discusiones que la trasciendan. Recupera voces tanto cercanas como disonantes, de distintos tiempos y de diversos roles sindicales, para sumarlos en ese proyecto de unidad en el cambio.

Pensar una memoria de un gremio es, en parte, interpelar activamente múltiples relatos sobre la acción sindical vivenciada en el pasado y, con ello, abordar con mejores recursos los grandes desafíos de su presente.

La sindicalización de los trabajadores de comercio en Argentina y en Mar del Plata

A fines del siglo XIX concluyó una etapa clave en el proceso de organización del Estado argentino y se consolidó un modelo económico basado en la exportación de carnes y cereales. Parte esencial de este modelo fue la adecuación, conflictiva y no lineal, de las condiciones demográficas favorables. Debe subrayarse el singular proceso de inmigración europea de carácter masivo, que mayormente tuvo como destino el mundo rural pampeano y los oficios urbanos. También, en parte por los movimientos internos y por las inversiones en servicios y productos de consumo urbano, se comenzaron a conformar las primeras fábricas en las principales ciudades.

Los primeros sindicatos se formaron, entonces, en las ciudades a partir de la organización de los trabajadores de las fábricas, curtiembres y talleres que comenzaban a nuclearse principalmente para satisfacer las necesidades de un mercado interno en crecimiento.

Las primeras organizaciones obreras de la Argentina surgieron como sociedades de socorros mutuos o mutuales. La primera fue la Sociedad Tipográfica Bonaerense, creada en 1857. Siguió la Unión Tipográfica Bonaerense, con una estructura sindical moderna, acorde a las tendencias que se consolidaban en el mundo laboral europeo.

En este mismo período, se fundan la Sociedad Obrera de Albañiles, la Unión Obrera de Sastres (1882) y La Fraternidad (1887), que agrupaba a conductores y foguistas ferroviarios. En estos años tampoco podía pensarse en un sindicato nacional ni en una estructura centralizada, a excepción del sindicato ferroviario de La Fraternidad, que buscó unificar la actividad gremial y mutual dentro de un esquema

organizativo que consolidara una sola entidad fuerte y permanente, con proyección nacional. En general, las agremiaciones iniciales surgieron motivadas por alguna protesta por las condiciones de trabajo o por los salarios, pero tendían a desaparecer tras la resolución, raramente a favor de los trabajadores, de los conflictos que motivaron su aparición.

En consonancia con las tendencias generales, la mayoría de los trabajadores que se reunían en torno a los sindicatos eran europeos, como lo era casi la mitad de la población, que habían traído de sus naciones de origen ideas y principios políticos que influyeron en su accionar gremial. Las líneas políticas más influyentes fueron el anarquismo y el socialismo.

En 1881 se crea la primera agremiación mercantil de la Argentina, denominada inicialmente Sociedad de Dependientes de Comercio de la Capital Federal, que nucleaba a los trabajadores de los comercios de la ciudad de Buenos Aires y desde la cual se delinearon las directrices de lo que luego sería la agremiación nacional. Además, desde allí surgieron sus principales referentes internos y los impulsores de muchas sedes regionales y provinciales.

La primera manifestación de los mercantiles ocurrió en septiembre de ese mismo año, en 1881, cuando se movilizaron para solicitar una ordenanza que estableciera el cierre de los comercios el día domingo. La Municipalidad de la ciudad de Buenos Aires decidió reimplementar, con una fuerte resistencia del Club Industrial, una ordenanza de 1857 que había sido derogada, instaurando, de esa forma, el descanso dominical. Este logro fue ponderado por los dirigentes mercantiles como el bautismo de fuego del sindicato, pues fue su primera manifestación masiva.

Ya para los últimos años de la década se establecieron los grandes establecimientos comerciales, en su mayoría de capitales extranjeros, cuya presencia se mantuvo hasta inicios de la década de los 90 del siglo pasado. Eran las famosas “grandes tiendas”: Gath y Chávez, Ferretería Francesa, Bazar Inglés, Ferretería Inglesa, etc. Albergaban al

típico trabajador de comercio de entonces, al que popularmente se lo denominaba “de cuello blanco”.

Por la transformación social del período y la consecuente complejización y diversificación de actividades relacionadas con el comercio, ya desde 1880 fueron multiplicándose los “Centros de Empleados de Comercio” o “Asociaciones de Obreros y Empleados de Comercio”. Estas diversas denominaciones sugerían la primacía de diferentes ideas y proyectos en torno a su constitución, además de dejar en evidencia la necesidad de un nucleamiento nacional que delimitara su campo de acción.

No obstante, estas condiciones e iniciativas no fueron suficientes para consolidar la unidad del movimiento de trabajadores y menos aún los nucleamientos nacionales por rama. Ya en los inicios del siglo XX fueron numerosos los intentos propuestos por diferentes referentes para organizar una central sindical, que representase a una vasta diversidad de gremios en forma común, con el fin de situarse de forma más ventajosa antes las desiguales negociaciones con el Estado y con los sectores empleadores.

Es así que en 1901 un grupo de sindicatos socialistas y anarquistas crearon la Federación Obrera Argentina (FOA). En 1903 los socialistas fundaron la Unión General de los Trabajadores (UGT), y en 1904 los anarquistas constituyeron la Federación Obrera Regional Argentina (FORA). En 1909, un segundo congreso de unificación tampoco logró el objetivo, pero, en este último, la UGT socialista se disolvió y se formó la Confederación Obrera Regional Argentina (CORA), con una clara defensa de la desvinculación de los sindicatos respecto las corrientes y partidos políticos.

En este escenario, varios gremios comenzaron procesos de unificación a nivel nacional. En 1902, se unieron sindicatos regionales para formar la Federación Nacional de Obreros Portuarios. El mismo camino siguió la Federación de Obreros Albañiles y la Federación de Obreros Agrícolas. El sector mercantil también se encaminó en este proceso de unidad al constituir, en 1903, la Federación de Dependientes de Comercio de la República Argentina. Ya la elección fede-

rativa por sobre la unionista visibiliza un perfil gremial aún vigente: la autonomía de gestión de las sedes locales y regionales, delegando en los encuentros nacionales la negociación de los salarios, y la negociación y construcción de reglamentos que sumen a la mejora de las condiciones de trabajo. Tal es así que desde este primer encuentro nacional, se delinearón y reclamaron posturas respecto al descanso dominical, la jornada de 8 horas, la no admisión en el trabajo de los menores de 14 años, la prohibición de alojar a los dependientes en los despachos de los centros de trabajo por ser “antihigiénicos e inmorales” y, por último, el reconocimiento patronal de la Federación. En 1907, los empleados de comercio impulsaron con gran fuerza desde la UGT la unidad del movimiento obrero que se concretó en el Congreso de la Unidad ese mismo año.

En los años siguientes, los trabajadores de comercio bregaron incansablemente por los derechos de los trabajadores constituyéndose en ejemplo para el movimiento obrero. Demostraron su capacidad para vincular la lucha sindical con las propuestas parlamentarias que a la postre se transformarían en las primeras leyes obreras de Argentina y el punto de partida para la creación del Derecho del Trabajo nacional.

Los trabajadores del sector comercio presentaron a través de su Federación un proyecto de ley al Congreso Nacional para fijar la jornada laboral de hasta 8 horas, reglamentar el trabajo de mujeres y niños, crear una caja de pensiones, delimitar la responsabilidad patronal por los accidentes de trabajo y garantizar el descanso dominical.

Estas federaciones nacionales buscaban superar la debilidad evidente que demostraba la acción dispersa en sindicatos locales. Esta modalidad era diferente a la de los sindicatos de oficio, ya que se proponía reunir a todos los trabajadores del mismo ramo, en lugar de representar a los trabajadores por el oficio que desempeñaban. Además, se incorporaron denominaciones tales como Afines o Anexos, que reflejan potenciales y futuras ampliaciones de la representatividad gremial.

Así entonces, una mayor dimensión, con perspectivas de ampliación a partir de la actividad, facilitaba la unidad de múltiples regiones

y localías gremiales, con sus particularidades laborales, ideológicas y hasta personales.

Un hecho significativo es que fue elegido diputado nacional, por primera vez en toda América, el candidato del Partido Socialista, Alfredo Palacios. Palacios impulsaría la sanción de leyes laborales que constituyen el inicio del derecho del trabajo argentino. La primera será la Ley 4661 de descanso dominical (1905). De esta forma, el trabajo mancomunado de diputados socialistas y radicales logró la sanción de una cantidad considerable de leyes laborales, entre ellas la Ley 9688 de Accidentes de Trabajo (1907) y la ley de prohibición de trabajo infantil (Romero, 2002).

Un tiempo después, los movimientos sindicales se separaron. La central que reunía a sindicalistas, socialistas y anarquistas (y, a partir de 1918, también comunistas), será conocida con el nombre de FORA del IX Congreso, y la central anarquista, como FORA del V Congreso.

A partir del gobierno radical de 1916, el Estado comenzó a actuar como árbitro en los conflictos laborales. La FORA del IX Congreso atenuó el rigor de sus huelgas y aumentó su actividad de negociación colectiva, aceptando el rol arbitral del Estado, a través del Departamento de Trabajo. Por otra parte, a partir de la elección de un gobierno más representativo de la población, los sindicatos comenzaron a reclamar también mayor participación en la esfera política. Desde entonces, el Estado trató de mediar entre las organizaciones obreras y el sector patronal. Sin embargo cuando el nivel de los reclamos afectaba demasiado los intereses de los empresarios, la represión policial reaparecía.

Es en este contexto que el 16 de diciembre de 1916 se fundó el gremio mercantil de la ciudad de Mar del Plata que, aunque pequeña y turística, impulsaba una creciente demanda de todo tipo de servicios, en particular, comerciales.

Gabito Banat fue el primer secretario general de esta sede. Inmigrante uruguayo, se radicó en la ciudad en el año 1910 y rápidamente

se abocó a las luchas mercantiles centradas en el reclamo por la reducción de horario y mejoramiento de las condiciones laborales.

Estos objetivos, como vimos, son recurrentes e históricos, trascendentes al espacio local y marcadamente diversos según las características del conglomerado urbano y las formas de consumo preponderantes. En Mar del Plata de principios del siglo XX, la presencia de un público singular impulsó la radicación de empresas de cierto renombre en Buenos Aires o de equivalentes a nivel local.

Este caso ilustra una tendencia preponderante en nuestro país. Muchas filiales de gremios mercantiles fuera de la Capital Federal surgieron y subsistieron no solo con las dificultades y hostilidades de aquellos años frente a los reclamos de los trabajadores, sino que apostaron, pero no siempre lograron conservar, una central nacional que pudiese unificar reclamos y fuerzas.

Recién en 1919 se institucionaliza la Federación de Empleados de Comercio de Capital Federal, base de la continuidad de la central nacional, en un contexto altamente represivo hacia estas protestas, cuya más elocuente marca en escenarios urbanos fue la denominada Semana Trágica acaecida en enero de ese año.

Durante los años treinta, mientras que a nivel nacional se forjaban las grandes agrupaciones gremiales, el movimiento sindical marplatense estaba organizado en dos centrales obreras: la Unión Obrera Local (UOL), dirigida por anarquistas, sindicalistas y socialistas, y el Sindicato Obrero de la Construcción (SOC), cuya dirigencia era mayoritariamente comunista.

Los sindicatos por rama de industria recién comenzarían a generalizarse en la década del 30, con la creación de la Confederación General del Trabajo (CGT). Fue un período de cambios en el proceso de formación sindical, en el que la orientación ideológica se manifestó con menor elocuencia o, por lo menos, con una mayor heterogeneidad y, dadas las características de esta organización, con una consecuente mayor debilidad. A través de un plenario, surgió la Confederación General del Trabajo (CGT), entre la Unión Sindical Argentina y la Confederación Obrera Argentina, declarada apartidaria y sin ideolo-

gía, proclamada en ese entonces como representante de alrededor de 200 000 obreros de distintas ramas de actividad (ferroviarios, transportistas, estibadores obreros industriales, marítimos, entre otros).

En este escenario de afianzamiento y consolidación gremial, la rama mercantil experimentó altos niveles de sindicalización, de expansión administrativa. En 1932, se creó la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, que presentó un proyecto para instalar reformas dentro del código laboral vigente. Ángel Borlenghi fue elegido como su secretario general.

Aún con severas dificultades y resistencias parlamentarias y empresariales, se avanzó en la legalización de la indemnización al empleado por el despido sin justa causa, las pioneras vacaciones anuales pagas y la demarcación del pago de sueldo en caso de enfermedad. La singular movilización mercantil, sumada al fortalecimiento en todos los aspectos de su estructura interna y patrimonial, alcanzó un hito de alto valor simbólico para este sector cuando el 26 de septiembre, se aprobó esta lista de derechos. Aunque desde entonces se considera ese día como el “Día del Empleado de Comercio”, es pertinente subrayar que lo alcanzado trascendió luego a otros espacios en el diverso mundo del trabajo en nuestro país.

Es importante, entonces, subrayar los trascendentales avances en materia de legislación laboral que se delinean y afianzan durante este período:

- Ley 11640 de 1932: fija el denominado “sábado inglés”, según el cual queda prohibido el trabajar los sábados después de las 13 horas.
- Leyes 11837 y 11932 de 1934: reglamenta el trabajo de mujeres y niños en la Capital Federal, sector históricamente expuesto a condiciones laborales más precarias que la mayor parte de la fuerza de trabajo.
- Ley 11934 de 1934: sobre protección de la fuente de trabajo y la provisión por parte del empleador de determinados derechos en caso de la maternidad.

- Ley 12383 de 1938: impidió el habitual despido por matrimonio.
- Decreto-ley 31665 de 1944: creación de la Caja de Jubilaciones para empleados de comercio.
- Decreto 33302 de 1945: fija lo que más adelante será el salario mínimo, y la duplicación de las indemnizaciones por despido.

Este conjunto de reglamentos se complementó con nuevas iniciativas posteriores a los años 30. La CGT cumplió un rol trascendente, al pasar de 300.000 a casi 3 millones de afiliados. En su composición, la Federación de Empleados de Comercio cumplió un rol clave, no solo por el aporte de ideas y militantes, sino también por la cantidad de participantes mercantiles en las movilizaciones convocadas por la Central y el contundente aporte de sus innovaciones en materia de derechos laborales, que sin duda tuvieron incidencia en la ampliación de los derechos a otras ramas del mundo del trabajo.

Así, cuando en 1949, y por iniciativa del Estado, se concretó la reforma constitucional, se avanzó en la incorporación de derechos fundamentales del trabajador, muchos de ellos ya vigentes en los convenios de trabajo de empleados mercantiles.

Un camino complejo que no necesariamente se replicó a nivel local. Pastoriza (2008) afirma que durante casi toda la década del 40, los gremios exigieron a la Secretaria de Trabajo acciones concretas tendientes a mejorar sus propias condiciones de trabajo. Y esta labor tuvo sus resultados, ya que numerosos sindicatos obtuvieron la personería jurídica a nivel ministerial.

Un escenario clave en el proceso de transformación del sindicalismo argentino se inició en 1943, cuando la coyuntura política habilitó la creación de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social y, en 1945, la sanción del Decreto ley 23852/ 45 ratificado por la Ley 12291 que admitió el derecho sindical democrático.

En el escenario marplatense, los mercantiles se inscribieron en la misma tendencia nacional. En 1943, la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, dirigida por Enrique Dikman y Gabriel Borlenghi, determinó en un congreso inter-

no que la Asociación que representaba a los empleados de comercio de Mar del Plata y zona pasara a ser Centro y se constituyera como filial de la Confederación, estableciéndose la figura de Delegación Mar del Plata y Zona Atlántica, denominación que comprendía las ciudades de Pinamar, Villa Gesell, Santa Teresita, Mar de Ajó, Gral. Madariaga, Cte. N. Otamendi, San Clemente del Tuyú, Mechongué, Gral. Pirán, Miramar y Cnel. Vidal. Además, la sede ubicada en el centro de Mar del Plata coordinaba varias delegaciones barriales.

La política industrial liviana y de sustitución de importaciones tuvo su efecto directo en la rama mercantil y en el heterogéneo conjunto de trabajadores de comercio. El proceso expansivo mencionado, la política salarial del nuevo gobierno y el funcionamiento de las negociaciones colectivas, incrementaron el consumo popular, particularmente en la compra y venta de artículos de consumo masivo. El correlato de este impulso fue la apertura de fuentes de trabajo y un crecimiento significativo de la afiliación a las organizaciones sindicales mercantiles. En los años previos y en esta etapa, los trabajadores argentinos obtuvieron una serie de reivindicaciones históricas y conquistas hasta entonces impensadas en la Argentina de aquellos años.

Es en esta coyuntura que es designando Buenaventura González. Formó parte de la consolidación local del peronismo, que tanto en esta escala como en la nacional, mejoró significativamente la calidad de vida de los asalariados, en general, y de los empleados de comercio, en particular.

Para el escenario mercantil local, alentado sin duda por la influencia de Borlenghi, un hecho resultó altamente significativo para muchos de sus dirigentes: en 1954, el propio presidente Juan Domingo Perón inauguró el Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata.

Con motivo de la Revolución Libertadora, el gremio fue intervenido. El 4 de octubre de 1955 fue designado en la filial de Mar del Plata Hipólito Mauriño como interventor, y en 1957 se realizaron las primeras elecciones. Desde ese año quedó al frente Ramón Ismael, quien fue reelecto durante varios períodos.

La Comisión Paritaria a nivel nacional del gremio impulsará, desde entonces, las históricas luchas por actualizaciones salariales y mejoras en las condiciones de trabajo. Asimismo, a nivel local, se instauraron los procedimientos para articular los órganos integrados gremiales nacionales con la filial Mar del Plata, tales como la Obra Social OSECAC, la Asociación Mutual de Empleados de Comercio (AMEC), el CASFEC y el IAM.

Los planes de viviendas fueron construyéndose en varios períodos y en distintos sectores de la ciudad. De esta manera, miles de afiliados tuvieron la posibilidad de acceder a su primera vivienda, mediante créditos hipotecarios con plazos de hasta veinte años. El primer plan (que implicó la creación de 271 chalets) fue concretado en el año 1965, aunque su construcción data del año 1953, en el Barrio Jorge Newbery.

La reforma constitucional de 1957 incorpora el art.14 bis, que constituye un punto de inflexión en el derecho del trabajo nacional, ya que explicita las garantías otorgadas a las asociaciones sindicales que habrán de ser la base para una importante legislación y consecuente práctica sindical.

Este camino de crecimiento sindical estuvo siempre atravesado por los avatares de la política nacional. Después de la implementación del “sábado inglés”, la lucha por la Ley 11837 sobre la regulación del trabajo de mujeres y niños y la protección de la maternidad (1934), la creación de la Caja de Asignaciones Familiares para Empleados de Comercio (1957), la implementación del “Salario mínimo, vital y móvil”, instrumentada por el Dr. Illia en 1964, y la sanción de la Ley 18913 que estipula derechos y deberes frente de accidentes de trabajo (1970), el gremio mercantil logró uno de los convenios colectivos de trabajo más importantes del país, el 130/75.

Fue recurrente en los períodos de gobierno militar la aplicación de la supresión de todas las actividades sindicales y la representación mediante la personería gremial. Fue habitual el ataque al derecho a huelga y hubo intervención en todos los sindicatos del país, a través de diversos decretos, como la Ley 9270/56 y otros.

Nuevas realidades se impusieron desde los años 1960. Surgieron los primeros supermercados, que tan solo una década más tarde irrumpirían de manera masiva. Uno de los efectos inmediatos fue la diversificación social y laboral del empleado de comercio que, además de vendedores, pasó a incluir a cajeros y cajeras, administrativos, reposidores, operarios de máquinas, etcétera. Y con este cambio se puso de manifiesto una clara y creciente heterogeneidad social. Por un lado, por la significativa demanda de mano de obra que impulsaron y que no podía ser cubierta en todas las ciudades del interior con habitantes de clase media y, en gran parte también, por la incorporación masiva de trabajadores y trabajadoras con experiencias laborales previas que no necesariamente tuvieran relación con la venta.

La transformación en el ámbito del trabajo rápidamente incidió en las distintas sedes sindicales mercantiles. Los cuerpos de delegados crecieron, impulsaron nuevas dinámicas en las reuniones y novedosas modalidades de movilización y organización.

Además de las obras sociales y la hotelería sindical, las actividades gremiales se diversificaron en todos los planos. Por ejemplo, en Mar del Plata se inauguró en 1961 la primera farmacia sindical de la ciudad. Pocos años después, se inició la construcción de viviendas para los afiliados que lo requirieran, obra que continuó hasta 1989 y que implicó la creación y adjudicación de cerca de 3.000 hogares ubicados en distintos barrios de la ciudad. A partir de 1965, el gremio también brindó a sus afiliados la posibilidad de adquirir viviendas, a través de la compra de terrenos y su construcción en diversos barrios de la ciudad.

Una segunda instancia de construcción se realizó entre los años 1968 y 1971, con la edificación de las torres edilicias ubicadas en la intersección de las calles 25 de Mayo y 9 de Julio, y entre Los Andes y México. Esta constituyó una de las más grandes obras realizadas por el gremio a lo largo de toda su evolución. Por último, en una tercera instancia de edificación, durante los años 1973 a 1986, se construyeron tres predios más, a saber: Plan de Viviendas, que consta de 98 casas y departamentos, denominado “Gabito Banat”, en Alvarado al 5000; “Complejo Habitacional Ituzaingó”, con un total de 252 departa-

mentos, ubicado en las calles Chacabuco e Ituzaingó, sobre la Av. Arturo Alió; “Complejo Cerrito”, que consta de cinco torres con 289 departamentos, ubicado en las calles Cerrito, Alvear y Solís.

En el año 1979, la filial celebró un comodato con la Confederación General de Empleados de Comercio (luego se denominó Faecys, en el año 1989) para la adquisición del predio ubicado desde las calles 212 a 220 y entre las calles Falucho y Alberti. En ese lugar se estableció el Club Social y Deportivo del Sindicato, en el que se realizan eventos importantes de la ciudad y zona; allí también funciona la colonia de vacaciones, durante el verano, la Escuela Predeportiva de Invierno (EPI) y la Escuela de Fútbol; se desarrollan torneos deportivos; y tienen lugar reuniones de jubilados (almuerzos mensuales que promueven la integración de la comunidad pasiva adherida al gremio); entre otros.

El golpe militar del año 1976, encarceló a algunos miembros de la cúpula cegetista y reprimió a los dirigentes más comprometidos con los trabajadores. La actitud de la burocracia sindical, que se había alejado de las bases obreras, produjo que en la década de 1990, esta central tuviese fracturas. La principal de ellas fue el Congreso de Trabajadores Argentinos (CTA). Al mismo tiempo, durante el gobierno menemista, la libre elección de obras sociales por parte de los trabajadores y los altos índices de desocupación, ayudó al debilitamiento de la CGT.

Sin embargo, la desfavorable situación de los trabajadores permitió que ambas centrales obreras compartieran acción común en reclamo de los derechos amenazados y que coincidieran, junto con los partidos políticos opositores, en un apagón y dos paros generales masivos contra el gobierno nacional de Menem en el año 1996.

Las conquistas obtenidas con gran esfuerzo por parte de los trabajadores, y que parecían inamovibles, en los años noventa fueron cuestionadas por el gobierno de Carlos Menem, al ser tildadas como privilegios de los obreros. A pesar de las protestas de la población en general, los derechos del trabajador se fueron perdiendo en pos de la llamada “flexibilización laboral”.

En lo que respecta a los trabajadores mercantiles, se volvió a la jornada de 10 a 12 horas diarias de trabajo, al no pago de horas extras, a trabajar los sábados a la tarde y los domingos. Y los trabajadores, por miedo a perder sus trabajos, acataron con pasividad tal situación.

A este rumbo, o promoviéndolo, se sumaron los cambios en la legislación laboral. Se sancionó en 1974 la Ley de Contrato de Trabajo 20744, junto con la Ley 11729 que modificó el Código de Comercio. Además, tras décadas de luchas, resistencias y represiones, se impuso la Ley de Asociaciones Profesionales, que por primera vez legalizaba como componente esencial del mundo laboral a los sindicatos.

Un punto central de esta última ley es la promoción de la unificación federativa, que brindará un impulso no exento de conflictos hacia la consolidación de gremios nacionales. Empleados de Comercio no experimentó las marcadas luchas intestinas que caracterizaron a otros sindicatos y rápidamente se afianzó como el gremio de mayor afiliación del país.

En la unidad, en parte impuesta y más aún, elegida por los representados, el sector comercio logró en 1975 uno de los convenios más importantes de la historia argentina, que además sería inspiración para muchos otros posteriores, destinados a otras ramas del trabajo. El convenio 130/75 delimita, con criterios innovadores para esos tiempos, un conjunto de disposiciones referentes a la protección del trabajador y la trabajadora, sus seguros, su indumentaria de trabajo, sus licencias y, desde entonces, la dinámica de negociación salarial a través de comisiones paritarias.

La dictadura militar de los 70 operó en los sindicatos con los recursos que caracterizaron al terrorismo de Estado. Desapariciones forzadas, despidos de delegados, represión de la actividad sindical y desmovilización compulsiva fueron parte de esta estructura opresiva. El sector de empleado de comercio tuvo sus víctimas en todos los ámbitos de trabajo y representación.

La Confederación General de Empleados de Comercio (CGE-RA) se comprometió durante este sombrío período con la defensa de los trabajadores de la rama, con diferentes manifestaciones contrarias

a las decisiones y acciones represivas del Estado. Pudo mantener su estructura federativa y una limitada pero constante dinámica asamblearia que, si bien no alcanzó para la plena y libre convocatoria de todos los delegados convocados en las sucesivas reuniones, logró mantener parte de su dinámica representativa.

En los años 70 entonces, el número de afiliados a las diferentes representaciones mercantiles se multiplica. Es así que a partir de la consolidación del Instituto Médico de los trabajadores del sector y la creciente demanda de prestaciones médicas, es fundada la OSE-CAC, Obra Social para los Empleados de Comercio y Actividades Civiles. Nunca redujo su ritmo de crecimiento. Cuatro décadas después cuenta con casi 2.000.000 de beneficiarios y beneficiarias, siete consultorios y el Sanatorio de Alta Complejidad Sagrado Corazón.

El retorno de la democracia en 1983 implicó, entre otros tantos cambios, la exigencia de impulsar cambios y adecuaciones en la organización mercantil. La CGERA optó por ampliar su permanente condición federativa reforzando no solo la recuperación del número necesario de delegados por sector de empresa, sino también dando un marcado impulso a las actividades y autonomía de las filiales de la Confederación.

Así en 1988, tras el complejo proceso de consolidación democrática y en el marco de la vigencia de una nueva Ley de Asociaciones Sindicales (Nº 23551), la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina se transformó en la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios. También se modificaron las sedes regionales, como ocurrió en la ciudad capital, en donde se halla la mayor filiación del país. La anterior Federación de Empleados de Comercio de la Capital Federal pasó a ser entonces el Sindicato de Empleados de Comercio de la Capital Federal.

Desde entonces el crecimiento de este sindicato fue continuo, tanto en afiliaciones como en institucionalización de sus actividades. A las 350 filiales hoy existentes, se suma la actividad de OSECAC, el Instituto Asegurador Mercantil (IAM) y la Federación Nacional de Mutuales de trabajadores del sector comercio (FENAM).

Un análisis distintivo merece el Instituto Tecnológico Mercantil Argentino para la formación de los trabajadores del sector comercio (ITMA). Como veremos, la educación es un pilar fundamental en el interés de las sucesivas dirigencias sindicales de este gremio, que no solo se materializaron desde esos años sino que, en el escenario actual, son fundamentos de trabajo y compromiso con los trabajadores representados. Formar para adecuarse a un mundo cambiante, donde el trabajo y sus relaciones no son estables. Aquí el Sindicato es parte y protagonista como generador de herramientas intelectuales para sus afiliados, aspecto que se complementa con las históricas labores de protección de la salud y el bienestar.

A partir de las elecciones propuestas para el año 1990, asumió el cargo de secretario general Pedro Mezzappelle, dejando el cargo de subsecretario que ocupaba anteriormente al lado de Ramón Ismael. Este actor alterna dicha tarea junto con su cargo en el Directorio Nacional de OSECAC. Con él, la renovación edilicia continúa y se intensifica a través de la adquisición de un nuevo edificio para la instalación de la institución, ubicado en la avenida Independencia 1839. Allí tenían lugar todas las actividades sociales y culturales del gremio.

En 1993 se creó la Asociación Mutua de Empleados de Comercio del Sudoeste Bonaerense, generándose el establecimiento de numerosos consultorios externos para la atención de distintas especialidades (Odontología, Nutrición, entre otras). Con el fin de ampliar las instalaciones de la sede central, en el año 1998 se concretó la compra del inmueble anexo, ubicado en la calle Salta 1852, para seguir incorporando actividades, consultorios, y también ampliar secretarías ya existentes.

En el año 2005, el gremio adquirió la propiedad ubicada en la calle Salta 1864, y se instaló allí la Secretaría de Previsión (comúnmente llamada “Centro de jubilados y pensionados”), que comenzó a funcionar en el año 2006. En dicho lugar, funcionó también la administración del Centro, la biblioteca, los salones para torneos de cartas, cursos de yoga, folklore, y conferencias.

En el 2006 comenzó la excavación en el terreno de la calle Salta 1852, donde se planificó instalar cocheras y trasladar algunas secretarías del edificio principal, junto con el Centro de Formación Profesional que en ese momento estaba en formación legal. El 16 de noviembre del 2012, se procedió a la inauguración de dicho edificio, que también cuenta con cinco pisos, y donde se desarrollan diversas actividades.

También durante el año 2012, se procedió a la demolición del edificio de Salta 1864, en el que funcionaba el Centro de Jubilados, para construir un nuevo edificio, donde además se instalará una pileta y un gimnasio para los afiliados.

Desde 2018 Guillermo Bianchi es el secretario general del SE-CZA. Las ideas y acciones durante su gestión son detalladas en el último apartado, pues se inscriben en un escenario laboral, tecnológico, económico y social diferente.

Estructura actual del sindicalismo mercantil

Los 90 implicaron el reimpulso y consolidación de un modelo económico neoliberal en el país. Durante las presidencias de Menem (1989-1999) y de Fernando de la Rúa (1999-2001), se privatizaron empresas del Estado y muchos obreros quedaron fuera del mercado laboral. Asimismo, se incrementó el trabajo en condiciones administrativas precarias.

Si bien en un principio las referencias gremiales apoyaron las medidas que enfrentaron la destructiva hiperinflación desencadenada en 1989, la creciente precarización del mercado de trabajo conllevó un incremento de las protestas sindicales. La expansión de la importación en desmedro de la producción y comercialización en el mercado interno de bienes de origen nacional, desencadenó una drástica caída de los niveles de actividad económica, excepto en sectores altamente concentrados. Ya desde 1997, el movimiento obrero y sindical en sus distintas expresiones, se manifestó en contra de esta política económica.

La dirigencia mercantil estuvo comprometida con este enfrentamiento. El impacto desfavorable en el mercado interno indefectiblemente incidió en las fuentes de trabajo vinculadas a la comercialización.

Las asociaciones sindicales dispusieron, a partir de estas reformas, de una mayor autarquía sindical, que las habilitaba a impulsar a través de procesos asamblearios la formulación de estatutos de identidad y funcionamiento.

La ley fijó entonces el camino para la institucionalización interna de los sindicatos. Y al disponer y aceptar estas disposiciones, y lograr la afiliación de los trabajadores del sector superior al 20 % del total de los trabajadores y trabajadoras que el gremio se propone representar, estas organizaciones obtuvieron la personería jurídica que los habilita para ejercer las siguientes acciones gremiales:

- a) peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
- b) representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;
- c) promover:
 - 1) la formación de sociedades cooperativas y mutuales;
 - 2) el perfeccionamiento de la legislación laboral, provisional y de seguridad social;
 - 3) la educación general y la formación profesional de los trabajadores;
- d) imponer cotizaciones a sus afiliados;
- e) realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.
- f) constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;
- g) administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

Estas innovaciones rápidamente fueron implementadas en la FAE-CYS. Con la personería gremial N° 1 y su condición de federación, esta organización se enfocó en la negociación colectiva salarial, temas de interés nacional y servicios de salud, delegando en gran parte las cuestiones singulares y locales en las filiales, que en los propios estatutos son denominadas “de primer grado o de base”. Así, estas filiales incorporaron a trabajadores y trabajadoras directamente en cada región que por denominación pretendían representar. Por su historia y

por sus propias características, constituyen un poderoso movimiento de representación sectorial.

Es importante subrayar que FAECYS y las filiales persiguen fines estrictamente sindicales para con sus afiliados: el acceso a empleos en condiciones adecuadas, la estabilidad en el puesto de trabajo y las condiciones apropiadas para potenciar sus capacidades, la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, constituirse como referentes que representen a las trabajadoras y trabajadores ante el Estado, los empleadores o las asociaciones además de promover el desarrollo de la conciencia sindical y construir y nutrir vínculos con otras organizaciones.

La filial Mar del Plata, en consonancia con las iniciativas federativas y de todas sus representaciones locales y regionales, mantuvo siempre objetivos de marcado carácter social, tales como la creación y mantenimiento de servicios de medicina, de asistencia jurídica, servicios para la adquisición de viviendas, préstamos y cobertura de riesgos sociales, así como servicios de esparcimiento, proveedurías, farmacias (como la creada en Mar del Plata en 1961), cooperativas y mutuales en beneficio de sus afiliados.

Como señalamos anteriormente, la FAECyS es una entidad sindical de segundo grado y nuclea a las entidades de primer grado de todo el país. Desde fines de la década del setenta, los cambios registrados en el mercado de trabajo, favorables al crecimiento del tercer sector de la economía, le permitieron convertirse en el gremio con mayor cantidad de afiliados del país. Desde ese entonces, se inclinó hacia una estrategia de acción sindical conocido como “sindicalismo empresarial” (*business unions*), caracterizado por la provisión de servicios tanto para sus afiliados como para el público en general, mediante la ampliación del servicio de su obra social hacia a otros rubros, como el turismo social, la enseñanza y capacitación, los sistemas jubilatorios complementarios y la recreación.

Tradicionalmente concentrada en la defensa de sus intereses sectoriales, ha consolidado un patrón de acción, usualmente denominado “participacionista”, dirigido al establecimiento de un juego de

relaciones de intercambio político con los sucesivos gobiernos, con independencia de su color político o del tipo de régimen (Fernández, 2002). Fiel heredero de esta tradición, Armando Cavalieri condujo la Federación desde 1989 hasta nuestros días. Asimismo, lideró el Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal (SEC) desde 1986, de peso decisivo en la Federación.

Durante la década de los noventa, el gremio participó activamente en la implementación del proceso de reformas de mercado llevadas a cabo por el gobierno de Carlos Menem, de las cuales se sirvió para profundizar su rico legado organizativo. Durante ese entonces, el gremio desarrolló nuevos recursos organizativos distintos a los ya tradicionales.

Muchas organizaciones sindicales argentinas incrementaron la provisión de servicios a sus miembros y sus familias. A la intensa labor en educación y formación profesional, construcción y acceso crediticio a viviendas populares, centros de jubilados y servicios de salud, se suman renovadas propuestas en materia de turismo y esparcimiento.

En su caso, la FAECYS llegó a contar con 7 hoteles propios. Uno en Mar del Plata, uno en Mendoza, uno en San Luis, uno en Monte Hermoso y tres en Capital Federal. Cuenta además con un camping recreativo en Cosquín, provincia de Córdoba. Estos hoteles son los conocidos “hoteles sindicales” que posibilitan a los miembros de la organización la concurrencia a lugares de veraneo en sus vacaciones anuales o en fines de semana largos.

Los tres hoteles de Capital Federal se utilizan, prioritariamente, para el alojamiento de los afiliados que llegan desde el interior del país a realizarse operaciones quirúrgicas o tratamientos especiales. Los gastos de hospedaje, incluyendo las comidas, en estos casos son cubiertos en su totalidad por la obra social. Las filiales no poseen hoteles propios, pero para la temporada alta suelen contratar hoteles y hosterías en las ciudades de veraneo para sus afiliados.

En materia de esparcimiento y deporte, la mayoría de las filiales de la Federación poseen los denominados “parques recreativos” o “centros deportivos” que son verdaderos clubes de trabajadores de comer-

cio. En ellos, además de concurrir a descansar o practicar deportes los fines de semana y feriados, las Secretarías de Deportes de las filiales desarrollan toda una tarea organizativa y formativa en materia de práctica deportiva para los miembros y sus hijos. Estos clubes cuentan con una importante infraestructura deportiva, accesible a todas las familias de trabajadoras y trabajadores mercantiles.

La atención a jubilados y pensionados constituye una prioridad para la Federación del sector. Como veremos más adelante, ha cambiado la perspectiva respecto del rol gremial de esta población. Ya no definidos como pasivos, su condición de adultos mayores activos los sitúa como protagonistas del cambio sindical y laboral, participando activamente en la estructura y en la vida interna de la organización.

Nuevo mundo del trabajo

El sector comercio puede ser considerado como aquel que más se ha expandido durante la década del noventa, ocupando un lugar relevante en la economía argentina y en el mercado de trabajo actual. Según datos estadísticos relevados, el sector mercantil es uno de los mayores empleadores de la economía ya que nuclea aproximadamente un millón cincuenta mil empleados registrados.

La heterogeneidad y amplitud caracteriza al sector comercio. Uno de los tantos rasgos es la convivencia de, por un lado, empresas con un perfil de gestión de la mano de obra más profesionalizada, con trabajadores provenientes de una clase media o media baja, con aspiraciones y posibilidad de movilidad social con un nivel educativo admisible (“trabajadores de cuello blanco”). Por otro, empresas que no requieren demasiadas especificidades ya que las exigencias se centran, una vez ingresado el trabajador, en la disciplina, la adaptación al ritmo de trabajo y a la polivalencia (“trabajadores de cuello azul”).

En las últimas décadas, la organización nacional mercantil y sus filiales regionales se han caracterizado por una preponderante actitud conciliadora con los diferentes gobiernos y una fluida relación y diálogo con el empresariado. Esta impronta fue uno de los factores que le permitió desarrollar una importante capacidad de negociación conducente a la defensa de sus intereses sectoriales.

Vale destacar que los emprendimientos comerciales, en su singular heterogeneidad, se han expandido durante la transformación ma-

croeconómica de los años 80 y 90. Otro dato distintivo del mundo mercantil argentino en tiempos recientes es la notable concentración de afiliados en grandes unidades de servicios. Muchas de ellas son parte, además, de grandes cadenas nacionales o internacionales, con dinámicas internas replicadas por protocolos y manuales, lo que a su vez exige un trabajo sindical mucho más fluido entre las filiales que atienden a las problemáticas locales con dirigencias de nivel nacional.

Uno de los principales desafíos gremiales de la FAECyS y de sus filiales fueron las complejas negociaciones enfocadas en el encuadramiento sindical. Definir la actividad del empleado de comercio ha suscitado frecuentes discusiones. En una misma unidad de servicios, coexisten trabajadoras y trabajadores cuyas acciones son consideradas distintivas de diferentes agremiaciones existentes.

En la actualidad, existen datos oficiales que revelan el incremento de las tasas de desempleo y de una oscilante pero perdurable tasa de trabajo informal. La tendencia ya existente, fuertemente instaurada en la década de los noventa, indica la perdurable precarización del mercado de trabajo, tanto local como nacional. Las estrategias empresariales de externalización, subcontratación y flexibilización siguen contribuyendo a fragmentar y a precarizar los mercados laborales.

Cabe señalar que el 40 % de los trabajadores mercantiles de Mar del Plata, sobre todo en la temporada estival, desarrollan sus actividades en condiciones contractuales informales, más un indefinido porcentaje que lo hace en una “zona gris”. Revertir esta situación es una de las luchas históricas y más intensas del Sindicato de Empleados de Comercio. Desde luego que ello genera grandes interrogantes para el sindicato, porque implica delimitar la representación de los trabajadores no formalizados, que por su condición contractual precaria tienen dificultades para oficiar su inscripción sindical.

Otro rasgo singular de la actividad mercantil y con una creciente incidencia en la manera en que se implementan las ventas es el crecimiento notable del comercio electrónico, fenómeno nivel internacional, que no se limita al hecho de comprar y vender por internet.

Las reglas que se están negociando actualmente a nivel mundial para “regular” (o mejor dicho desregular) las actividades electrónicas pueden resumirse en cinco puntos fundamentales:

1. Que no se pueda exigir presencia comercial de las empresas que operan a través de internet.
2. Que no se pueda exigir transferencia tecnológica para operar.
3. Que las empresas no se sometan a tribunales de defensa al consumidor local.
4. Que no paguen impuestos por las transferencias de datos.
5. Que no se pueda exigir acceso ni radicación en el país de los datos que colectan.

Estos puntos moldean el futuro del capital, y por ende de las empresas y del trabajo, promoviendo la generación de empresas que operan a través de la web, en lugares remotos, aprovechando las ventajas comparativas de cada nación, sin ningún tipo de responsabilidad ni con los consumidores (al no estar en las jurisdicciones de defensa al consumir), ni con los trabajadores (al no tener presencia comercial) ni con los ciudadanos en general (al no dar transferencia tecnológica ni pagar impuestos, pudiendo establecerse en paraísos fiscales).

Cabe destacar que con la “internet de las cosas”, cada vez más bienes son considerados para el comercio internacional como “servicios” y, por ende, susceptibles de ser alcanzados por estas normas. Desde que se inventaron productos como la heladera con wifi, cada vez más bienes tienen internet y no es difícil ver cómo en el largo plazo, de aprobarse el paquete de normas en instituciones como la OMC, todas las empresas estarán alcanzadas por estas cinco reglas, independientemente de si son portales web o no.

Estas reglas fijan un nuevo paradigma de trabajador “emprendedor” que se limita a utilizar plataformas operativas para buscar una salida laboral. Muchos trabajadores y trabajadoras mercantiles se vinculan al sistema de comercialización a través de esta plataforma, pero una gran mayoría no se inscriben en esta modalidad.

Se observa en Mar del Plata, aunque desde luego es una tendencia internacional, un marcado cambio en muchas empresas hacia la promoción de esta dinámica, que por una parte puede facilitar el acceso a un mercado más amplio y rentable, pero que también implica la reducción de las superficies físicas de venta y el número de empleados presenciales. Paradójicamente entonces, el crecimiento exponencial del comercio electrónico parece conllevar una reducción creciente de los puestos de trabajo del sector.

Nuevo sindicalismo. Unidad en la diversidad

Quienes fueron secretarios generales del Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata, y también el actual secretario, han expuesto idéntico diagnóstico respecto a las cualidades que actualmente un sindicato debe reunir para lograr una legitimidad y representatividad suficientes entre los trabajadores y trabajadoras del sector.

Coinciden en señalar que el o la sindicalista no puede desconocer la cambiante realidad ni resistirse a una constante reflexión que le permita adaptarse a los continuos cambios, siempre que esta actitud dinámica no implique pasividad frente a las eventuales pérdidas de conquistas laborales.

El desafío en el auge del mercado por canales electrónicos es múltiple, ya que afianza un aspecto poco contemplado en la legislación laboral: la no presencia física de quienes participan de una venta comercial. Reivindican que en las plataformas de venta electrónica los trabajadores no pueden carecer de derechos, como tanto se ha denunciado, sino por el contrario, los vigentes deben imponerse, actualizarse y ampliarse para contemplar esta nueva realidad.

También se advierte el cambio en la dinámica de un cliente en el comercio. Los espacios se achican. Y lo paradójico es que puede haber crecimiento económico general pero con caída del empleo, tendencia que se observa a nivel mundial. Ahora el cliente concurre al comercio habiendo elegido antes, con un conocimiento previo que, paradójicamente, sitúa al trabajador del salón comercial como un agente

proveedor del bien y no como un protagonista clave en el momento de la decisión.

Cambios rápidos y estructurales. Si el ámbito de trabajo se transforma velozmente, un sindicato representativo debe estar a la altura de las nuevas demandas. Respecto a la comunicación, el sindicato debe adecuarse. Por ejemplo, parte de las luchas sindicales se definen y visibilizan en las redes sociales, donde los posteos de una u otra parte dinamizaron y definieron los pasos de muchas de las recientes luchas.

En algunos casos, la denuncia en las redes resultó muy impactante y trascendente, y luego derivó en acciones materializadas en el espacio real. Por lo tanto, el espacio virtual es otro y nuevo espacio de lucha, con importancia creciente en su influencia y un recurso clave para concretar cualquier organización.

En tiempos recientes muchas personas conocen el sindicato en el espacio virtual y después se acercan a la sede. Ese es el pasaje, el camino que muchos transitan, que no es el que se imponía hasta hace poco tiempo. Incluso en la actualidad la movilización pública es en cierta forma inconveniente. A veces se logra más en las redes que en el espacio físico.

Un rasgo histórico de la actividad mercantil es la cuantiosa presencia femenina, particularmente en los puestos de venta. El 42 % del padrón sindical del SECZA está compuesto por mujeres y siempre se apostó a su participación. Acorde a los tiempos y a la importante transformación social y política sobre las acciones tendientes hacia la igualdad de género, cuando se emite la ley de cupo sindical femenino, el SECZA adecua sus estatutos a esta ley. El 30 % de la comisión directiva, no de la lista, deben ser mujeres. Hoy son 20, 7 de ellas mujeres.

De hecho, se propone cambiar la denominación desde Secretaría de la Mujer a Secretaría de género y de Igualdad de Oportunidades, lo que constituye un salto cualitativo y conceptual. Además hay muchas delegadas mujeres y en lugares importantes. En Mar del Plata, muchas son jefas de familia y, por lo tanto, son parte protagonista de la renovación del sindicato.

Un punto aparte merece la referencia a los jubilados mercantiles. Ya alejados de la mirada pasiva que se les adjudicó desde los inicios del retiro laboral, hoy se los considera parte activa y fundamental del Sindicato. Son claves sus experiencias. Son adultos mayores, no pasivos. Y se formó una asociación, con personería jurídica, con una autonomía que rompe la dependencia que tenía con el sindicato.

El nuevo sindicalista, coinciden los testimonios obtenidos, debe ser comprometido, inclusivo y democrático, con una mirada de género, de diversidad. Aunque existe resistencia. Debe haber una permanente capacitación, conciencia y análisis crítico de la realidad. Consolidar el pensamiento crítico y propio, para las dirigencias y las bases.

En lo institucional, se debe: sostener la unidad, la formación y capacitación de nuevos líderes sindicales democráticos; aportar contenido a las organizaciones, además de las estructuras y los servicios; revisar el convenio colectivo de trabajo contemplando los cambios en el mundo laboral, y el mercantil, en particular; incorporar, de forma urgente, la cuestión de la igualdad de oportunidades, no solo desde la perspectiva de género, sino de todas las desigualdades presentes y futuras.

Solo con estos recursos pueden idearse e implementarse medidas para la conservación de las fuentes de trabajo en un escenario tan cambiante. Además, una renovada formación sindical contribuye a la consolidación de solidaridades tempranas, un sindicato de cercanía, un espacio para la inclusión.

Muchas filiales cuentan con los denominados Centros de Formación Profesional, institutos de educación secundaria, institutos de educación terciaria y hasta convenios con universidades locales. Para ello, poseen una infraestructura edilicia y cuerpos docentes especializados. Entre los objetivos de carácter cultural de la FAECYS y de las filiales como el SECZA, se encuentran: procurar la formación técnica de los trabajadores representados; propiciar su acceso al conocimiento; atender a su capacitación sindical; organizar cursos, conferencias y actividades educativas; otorgar becas; propiciar toda actividad que

haga a la elevación cultural de los trabajadores; editar publicaciones; fundar o sostener bibliotecas y otras entidades relativas a estos fines.

En este punto, una importante iniciativa del SECZA es la instalación en su sede central de una escuela secundaria para adultos. Se inauguró tempranamente, en la década del 90, y desde entonces la provincia de Buenos Aires costea los salarios y el Sindicato todos los demás gastos. La radicación de la escuela en el gremio surgió inicialmente como respuestas ante la necesidad de que muchos trabajadores de comercios y sus hijos pudiesen acceder y concluir los estudios secundarios. Esta fue la primera escuela secundaria en una sede gremial de Mar del Plata y una acción muy valorada por los afiliados y por la comunidad. Sumaron en los últimos tiempos numerosos cursos de capacitación, el convocante Plan Fines y un intenso trabajo en actividades de alfabetización.

Hoy el sindicato ha alcanzado todos los niveles de enseñanza. En convenio con la Universidad Nacional de Mar del Plata se ha creado la *Universidad Popular* de los y las *Trabajadoras* de Mar del Plata y Zona Atlántica, hito que marca la consolidación del perfil renovado y dinámico de la nueva acción sindical que el gremio se propone consolidar.

La formación sindical promueve una mirada abierta y un recurso para toda la comunidad. Las diplomaturas que dicta prevén brindar un conocimiento integral e interdisciplinario. Se apuesta a recuperar esa mirada progresista del sindicato como formador y como escenario de una pedagogía crítica, de aprendizaje constante y comunitario.

Entrevista a Buenaventura González

Ex secretario general, Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata.

[Entrevista efectuada por el autor en julio de 2019 en la sede sindical]

—*He leído algunas entrevistas que le han hecho y partiré de ciertos puntos en los que me gustaría ampliar.*

—Espero poder recordarlos, porque son sucesos que han ocurrido hace bastantes días.

—*Leí que usted comenzó a trabajar en Gath & Chávez y que es ahí donde comienza su interés en consolidar al gremio mercantil. Antes existía el sindicato de “dependientes”.*

—Existía en la Casa del Pueblo. En aquel entonces se llamaba “Sociedad de Empleados de Comercio”. El último secretario general que tuvo era Mario Sasiani, un dirigente comunista.

El hecho de Gath & Chávez para mí fue trascendente ya que me dio el puntapié inicial para empezar a actuar política y sindicalmente. Yo entré a esa empresa teniendo 18 años, gracias a un amigo. Y grande fue mi sorpresa cuando conocí el sistema, que perduró durante mucho tiempo. Primero, es que había que ir vestido como un auténtico empleado de comercio: saco, camisa, chaleco y cuello duro.

Al principio costaba, porque yo venía de una inmobiliaria donde andaba poco menos que de remera todo el día y andaba en coche a llevar clientes a ver propiedades. De pronto, me encuentro ahí encerrado. Cuando entraba a trabajar estaba el gerente en la puerta mirándome cómo iba vestido, con el pelo bien cortado y con el cuello duro y la corbata, pues si no nos dejaban entrar. Tenía en sus manos un formulario que se llamaba “Puede Salir”, que autorizaba al trabajador a salir si acaso algo de lo anterior no lo cumplía.

Yo quería ir como quería. Y ese fue el inicio de una rebelión interior. Quería ir como los que yo envidiaba: los chicos y chicas de Los Gallegos, que estaban en remera todo el día, que andaban de zapatillas y trataban a la gente con informalidad.

Yo me iniciaba y estaba en ese monstruito que era Gath & Chávez. No se me fuera a desdibujar la sonrisa frente a ese grupo de 14 apellidos con cuenta corriente, que estaban en los grandes chalets veraniegos. Aclaro que allí no se hablaba de afiliación, de sindicato, nada de eso. Y se tenía miedo a decirlo, más con el aura de estar en Gath & Chávez, la “casa grande”. Y se tenía temor de que la Gerencia tomara algunas medidas.

Además me pasaron a Zapatería. Yo ignoraba todo lo que había que hacer. Era muy tradicional y no estaban a la moda, de manera que tenían un público muy acotado. Y yo me sentía muy acotado, muy mal, más habiendo venido de la panadería de mis padres y de la inmobiliaria. Encima me sentía disfrazado y con ese salario con esa comisión. Pero no había vendido prácticamente nada, en una sección olvidada, sin insumos ni elementos.

Pero el inicio de esta historia vino cuando llegó fin de mes. En un sobre recibo una cifra muy pequeña, que surgía por el sistema de pago para los vendedores de la casa: teníamos un sueldo fijo de 50 pesos y un 3% de comisión sobre las ventas que realizáramos. Ese recibo indicaba que mi salario era inferior a lo que cobraba antes de pasarme de sección. Venían también trabajadores a la sección “Comestibles” de Gath & Chávez. Compraban para toda la temporada de verano y las llevaban a los chalets. Y todos ellos ganaban más que yo.

Decidí entonces ir por primera vez a Empleados de Comercio.

Voy a Empleados de Comercio, que estaba en Rivadavia 3048. Todo eso estaba muy venido abajo. Habían dejado de ir todos. No había Comisión Directiva, no había dirigentes. Quien me atendió, Isidro Roldán, era un hombre que realizaba todas las actividades. ¡Me molestó tanto esa situación! Habiendo en Mar del Plata cientos o miles de empleados de comercio. Advertí que eso tenía que cambiar, sin tener yo ningún antecedente de actividad sindical.

Entonces empecé a contactarme con compañeros de Gath & Chávez y con algunos de Los Gallegos y formamos un grupo de unos 15 o 20. Tuvimos algunas charlas, que hacíamos en la cocina de las casas de algunos de ellos. A veces en la confitería Tokio.

Queríamos fijar programas y acciones para que otros compañeros no tuvieran que pasar lo que pasábamos nosotros. Con este grupo nos pusimos de acuerdo para ir a ver a Roldán a la sede y manifestarle que queríamos reorganizar el sindicato y darle vida. Grande fue mi sorpresa cuando fuimos todos a la sede y estaban todos los muebles del sindicato en la vereda. Hacía mucho que no habían pagado el alquiler, los habían desalojado y les habían tirado todos los muebles a la calle. Nosotros cargamos los muebles en un camión y los llevamos a un local de mi padre que estaba pegado a la panadería.

Así empezamos a actuar con los compañeros. Nuestro primer paso ocurrió al día siguiente. Quisimos ir revisar los cajones, para ver si había alguna documentación o actas que pudiera servirnos para orientarnos. Grande fue mi sorpresa cuando abrimos el depósito y vimos que se habían llevado todos los muebles. Nunca supimos qué pasó, pero alguien, de noche, se llevó todo lo que había.

Eso nos obligó a comenzar de cero. Sin local, sin muebles, sin documentación, nada. Era algo que nacía en ese momento, año 1943. Éramos siete loquitos sueltos que queríamos conformar un gremio.

Lo primero que teníamos que hacer era alquilar un local donde poder comenzar a sesionar e invitar a los compañeros que tuvieran reclamos, denuncias, consultas, etc. Encontramos un localcito en la calle Moreno 3443, propiedad de un constructor. Y ahí comenzamos

las primeras reuniones. Por supuesto, con aportes personales. Amoblamos el local con cosas nuestras.

Hicimos comunicados de prensa y nos hicieron algunas notas. Y resulta que en dos o tres días, ese bolichito no podía contener la cantidad de empleados que vinieron. Nos llenamos de legítimo orgullo y nos preguntamos: ¿ahora qué hacemos? Nosotros ni siquiera teníamos una máquina de escribir, ni la personería jurídica que nos habilitara para actuar frente al Ministerio.

A pesar de ello, ampliamos la comisión, vinieron compañeros de Gath & Chávez, de Los Gallegos, compañeros de Fava. Lentamente comenzó a expandirse y a afianzarse una entidad que ahora se llamaba Centro de Empleados de Comercio y que era atendida por auténticos empleados de comercio que después de su horario de trabajo, venían a atender al gremio. Es decir, durante el día estaba cerrado.

¡Era tan importante y tan impresionante la cantidad de gente! Y nosotros no teníamos experiencia ni sabíamos cómo llegar a la gente. Empezamos a ver que se corría la noticia entre las casas de comercio de Mar del Plata. Nuestro local, a la noche, desde las 7 y hasta las 10, era una romería de gente. Se imagina cuál era nuestra postura: tomar nota y vamos a ver lo que podemos hacer.

Eso fue creciendo en volumen y en actividad. Nos hizo decidirnos a buscar un local más grande y a intentar una especie de asesoría jurídica dentro del gremio con algún compañero o amigo abogado. Así fue que apareció un escribano que tenía un local amplio al lado del Partido Socialista. Pero no tenía nada para presentarme, pues no teníamos nada. Uno de los compañeros de esa Comisión provisoria era socialista y tenía mucha relación con este escribano. Y con este contacto pudimos alquilar el local, con la garantía personal.

Logramos alquilar el local de Rivadavia 3446. Ya estaba creciendo la cantidad de compañeros que se quedaban a la noche para acompañarnos. La Tienda Los Gallegos y Casa Boo fueron las tiendas de las que provenían la gran mayoría de compañeros y futuros dirigentes del gremio.

Es difícil olvidar. José Teó, gerente de Casa Familiar, Roberto Capra, vendedor de Los Gallegos, y Oscar Balbi, de Los Gallegos de Luro y San Juan. Ellos tres, como compromiso personal, fueron trayendo a un hombre más, a una mujer más, para que eso fuera tomando la vida que nosotros queríamos que tomara. Que se convirtiera en algo serio, importante, que fuera respetado por los sectores patronales como representante exclusivo de los afiliados que tenía cada *Casa*. Ya habíamos dado los pasos iniciales y aquello estaba empezando a formarse.

Recuerdo el ímpetu de esa época y la gravedad de las denuncias que había como resultado de años de maltrato para con los compañeros. Vino gente de distintos comercios y tratamos de balancear las cosas, porque si actuábamos, era probable que ese compañero esté al otro día en la calle.

Esa fue la forma en la que lentamente empezamos a actuar. Ese local de la calle Rivadavia 3446 desbordaba de público, todos los días. Se había corrido la voz de que se había formado la entidad, que atendía las denuncias frente al Ministerio de Trabajo.

Es entonces, en 1946, que decidimos realizar las primeras elecciones, con los pocos afiliados que teníamos. Queríamos tener una Comisión legalizada que, con la personería en la mano, pudiera actuar ante la UCIP, que era la unidad patronal de Mar del Plata, y ante muchas empresas que no estaban afiliadas a la UCIP por sus dimensiones. Así le dimos existencia real, formal y ordenada.

En una primera asamblea, discutimos cómo llamarnos. En ese entonces, no queríamos utilizar la palabra “sindicato”, y se decidió por el Centro de Empleados de Comercio. Éramos 70 y vimos con satisfacción que estábamos en la buena senda. El hecho de tener una denominación oficial nos obligó a pensarnos como gremio. Ya no éramos una cantidad de afiliados que querían hacer algo. Fuimos entonces a gestionar la personería sindical, que era la salvaguarda de los derechos de los compañeros que estaban en la comisión directiva y de los delegados, en especial cuando tenían que pedir permiso para salir o para asistir a alguna reunión o a viajar a algún congreso. Además, era

poder hacerlo sin estar sujetos al favor de un empresario. Podíamos exigirlo, dada nuestra personería gremial. Nos permitía actuar públicamente sin ser descalificados por la conducta en el trabajo ni tener descuentos en los salarios.

Este fue el primer sindicato que obtuvo la personería gremial oficial. El Ministerio de Trabajo estaba obligado a atendernos, a brindarnos asistencia y a colaborar en la solución de los problemas que nosotros presentáramos. Es decir, de un grupito de chicos que de “sindicato” solo había leído en el diccionario lo que era, nos encontramos siendo dirigentes de una entidad, con un local muy bonito y con una cantidad de afiliados cada vez mayor.

Estábamos muy desprotegidos. Las leyes laborales eran literatura. En los hechos, no existían para nada. El sábado inglés, que ya existía, se cumplía en forma parcial. De todas formas, no nos pusimos en policías ni íbamos casa por casa para hacer actas de infracción.

—Con respecto a las formas de manifestación pública del sindicato, advierto que al principio procuraban ir al Ministerio. Pero en algún momento comenzaron a marchar en el espacio público, en la calle.

—En 1948 ocurrió la primera manifestación masiva del gremio, cuando nuestra central firma el primer convenio nacional de salarios para empleados de comercio. Hasta ese momento, nos arreglábamos con discusiones locales, que eran difíciles de resolver. Cuando viene ese convenio, el 108/48, tuvimos la tarea de lograr su aplicación en la ciudad.

Eso era poco menos que imposible. Implicaba ir con el convenio impreso y hablar con el empresario. En algunos casos éramos bien recibidos y en otros no nos atendían. Sabíamos que nos arriesgábamos a eso. Pero nos habíamos comprometido a que se aplique ese convenio, que además significaba la normalización de ciertas actividades y la resolución más rápida de problemas laborales cotidianos.

Con la UCIP tuvimos algunos acuerdos y reuniones. Recuerdo que en ese entonces estaba a cargo Etchegaray, militante radical, que nos recibió muy bien. Con él logramos tener acuerdos personales,

que desde luego no iban en desmedro de las normas establecidas en el convenio. Era el primer convenio de “hombres de saco y camisa”, que generaba miradas en otros trabajadores.

Así formamos el grupo, con el gran apoyo de la Confederación de Empleados de Comercio. Comenzamos reuniéndonos en casas de familia y en poco tiempo ya teníamos local y personería. Teníamos que cumplir la ley, tanto en el trato con nuestros compañeros como con las empresas.

—¿*La manifestación de 1948 fue para celebrar esa ley o para protestar porque no se cumplía?*

—Fue para ambas cosas. Porque esa manifestación no fue simultánea con la notificación del convenio 148/48. Fue un tiempo después. Hay que recordar que muchas de las casas comerciales eran sucursales con sedes centrales en Buenos Aires. Como consecuencia, esas sedes fueron las firmantes del convenio.

Eso nos eximía de tener discusión alguna en la aplicación del convenio para las filiales locales. Por ejemplo, Gath & Chávez tuvo que adecuar su pago de salarios conforme al convenio, notificados por su sede central en Buenos Aires.

La pelea fue con casas más pequeñas con las locales. Allí es donde tuvimos las objeciones más grandes. Encima nosotros no teníamos mucha gimnasia sindical y menos en la calle. Y a los chicos de “corbata y camisa”, no los sacábamos por nada. Sacarlos costó. Costó bastante tiempo.

Con empresas importantes, en las que había gran cantidad de empleados mercantiles, optamos como acción preponderante el diálogo y la negociación con los gerentes. En estas empresas, en las que los empleados tenían un contacto permanente con sus dueños, las implementaciones de las disposiciones eran muy rígidas. Por eso nos costó mucho tiempo lograr la aplicación del convenio en las grandes casas locales. Tuvimos todo tipo de resistencias.

En vez de ir al Ministerio, intentamos ir nosotros o invitarlos a nuestra sede. No queríamos discutir y, en realidad, no teníamos

por qué, dado que el convenio era de aplicación obligatoria para todo el país. Por la fuerza sindical o por la fuerza de la justicia, debían cumplirlo.

—*Ya para ese entonces había en Mar del Plata muchos empleados de comercios. ¿También muchos afiliados?*

—Señalo que la palabra “afiliado” tenía una connotación distinta. Ocurría cuando alguien voluntariamente había ido a la sede del gremio a firmar su solicitud de afiliación. En cambio, después es distinto. Sin necesidad de que firmen, por la Ley 23852 se les descontaba directamente del salario el aporte sindical y la empresa estaba obligada a enviar mensualmente un listado del personal con los aportes que ha descontado.

Desde esa ley estaban obligados a afiliarse. En nuestra época, era la voluntad expresa de cada uno. Y era mérito del delegado en la empresa, lograr la afiliación.

Recuerdo las protestas empresariales en resistencia al pago del aguinaldo. Fue en 1945, por el Decreto 33302. Y la resistencia fue a nivel nacional. En Mar del Plata, los dueños de los comercios atendían a media luz. Recuerdo una canción que se creó acá en el sindicato: “Y todo a media luz, vitrina y mostrador, si paga el aguinaldo, se van a iluminar”.

—*¿Hasta cuándo estuvo en Gath & Chávez?*

—Estuve hasta el 49, cuando en nombre del gremio tuve que actuar en la Caja de Jubilaciones de Empleados de Comercio y Actividades Civiles. Las empresas se opusieron al Decreto 31665/44 que la creaba. Yo no pude gozar de la puesta en marcha de ese decreto. Fue en el Luna Park, en diciembre del 44, en un acto donde Borlenghi le entrega a Perón, en ese entonces Presidente de la República, el documento por el cual se creaba la Caja de Jubilaciones de Empleados de Comercio. De ahí empezamos a actuar en esa Caja.

—*Imagino que con resistencias.*

—¡Peleas en la calle! Recuerdo el tórumo que se hizo en Colón e Independencia. Íbamos todos desde la calle Rivadavia para encontrarnos y manifestar nuestra adhesión a ese decreto ley. Fue costoso, fue duro, fue fuerte, porque fue una conquista muy importante. Fue la conquista más importante para el gremio. Le aseguró la tranquilidad para el trabajador y su familia, después de dejar el empleo. O después de la muerte, para la familia que quedaba.

En ese mes, diciembre del 45, Perón y Borlenghi entregaron la jubilación N°1 de un empleado de comercio. Desde entonces, a través de Delegaciones de Empleados de Comercio o de la misma Caja, se comenzó a atender al personal para hacerle la jubilación.

En nuestro local de la calle Rivadavia 3446 comenzó la actividad para la Caja de Jubilaciones. El primer delegado que tramitaba esto fue Francisco Barrio, compañero de Gath & Chávez. Y con él se formaron muchos compañeros para trabajar las cuestiones de previsión social, algo tan nuevo como importante para todos.

Empleados de Comercio fue líder en ese aspecto. De allí tuvimos el enorme orgullo de hacer jubilaciones para todos los trabajadores mercantiles. Lo hacíamos todo entre compañeros, sin cosas ampulosas, ni jefes. Era el deseo, la voluntad, la satisfacción enorme de trabajar para el gremio. Era un sueño, algo inconcebible.

Y Comercio preparó gente, incluso de otros sindicatos. Y dado que muchos tenían su propio sindicato y su propia sede, pero el trámite jubilatorio podían hacerlo con nosotros.

—*Respecto al espacio recreativo que hoy tiene el sindicato, quería preguntarle sobre las gestiones del comodato que tienen con la Federación nacional.*

—Ese espacio era una quinta en la que se producía de todo para proveer de alimentos a nuestros hoteles, el Hurlingham y el Riviera. Nada existía de lo que es hoy, un espacio para la familia. Era nuestra quinta proveedora de alimentos.

Ahora es un espacio enorme, con un mantenimiento divino, van centenares y miles de personas. En ese entonces, se veía muy lejano, no había colectivo. Se sentía que estaba en el fin del mundo. Lo mismo decían muchos cuando se hicieron las viviendas en 212.

—*En relación a la política de vivienda encarada por del sindicato. ¿Cómo deciden y compran el predio de 212? ¿Cómo distribuyeron esas viviendas?*

—Allí en 212 construimos 252 chalets. No pagaban ningún servicio y si fallecía el titular, la familia ya tenía la vivienda sin ningún cargo. ¡Y empezamos con un campo!

Esta primera etapa no se paga con un préstamo del Banco Hipotecario Nacional, sino con la Caja de Jubilaciones. Fue una decisión colectiva. Nosotros formamos una Comisión de Construcción de Vivienda de Empleados de Comercio. Luego la Confederación compró los terrenos. Allí fue clave la intervención del catalán Riu, quien se contactó con la central e integró la Comisión.

Al barrio le pusimos Ángel Borlenghi. Estaba compuesto por casitas distintas a todas las hechas por otros gremios en la ciudad. En esos otros casos era el gremio quien compraba la tierra, quien distribuía las viviendas y decidía cómo se construía.

En cambio, nuestras casas se construyeron respetando los requerimientos de nuestros asociados que solicitaban la vivienda. Y esas casas se otorgaban con una cuota mensual muy pequeña. Tuvimos entre los arquitectos que trabajaron a uno recientemente graduado: el arquitecto Cova, un gran estudioso de la arquitectura de esta ciudad.

En tres o cuatro años logramos construir ese barrio y que 152 familias pudieran estar en una vivienda decente y con material de calidad. Se hicieron por etapa y por cuadrillas. Y las designaciones de los ocupantes ya estaban definidas antes de finalizarse las obras.

La condición para adjudicarle la vivienda era, en primera instancia, ser afiliado al régimen jubilatorio de nuestro gremio. Existía también la Dirección Nacional de Préstamos con Seguro Real, que acá en Mar del Plata estaba en Solís al 900. Esa institución cobró mucho

impulso por lo que hicimos nosotros y gracias a eso se multiplicó por todo el país. En su Directorio estaban los directores de cada una de las Cajas de Jubilación. Ellos inspeccionaban las obras y evaluaban el uso de los fondos. Además pagaban a las empresas y a los proveedores.

Fue algo hecho en familia y de primerísima calidad. Un sueño convertido en realidad.

—*Muchas gracias.*

Entrevista a Ramón Ismael

Ex Secretario General - Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata

[Entrevista realizada por la historiadora Elisa Pastoriza (Universidad Nacional de Mar del Plata), en junio de 1989. Material registrado y disponible en el *Archivo de la Palabra y la Imagen* (Centro de Estudios Históricos - Departamento de Historia – Facultad de Humanidades – UNMdP)]

[Inicia el entrevistado]

—El gremio se fundó el 31 de diciembre de 1916. Un grupo de empleados de comercio se reunió a las 10 de la noche en una habitación de uno de los compañeros, en un edificio frente a la casa Los Gallegos, en la esquina de la Diagonal y Belgrano; allí, capitaneados por un empleado que se llamaba Carlitos Bonato, uruguayo de nacimiento, decidieron fundar un sindicato, para agrupar a los trabajadores mercantiles, a los efectos de defender un horario digno, que como es sabido, por aquellos años trabajaban en horarios tremendos, día y noche.

Era la época en que se decía, y que era cierto, que los trabajadores mercantiles dormían sobre mostradores o debajo de los mismos en los negocios. Ese sindicato se llamó Asociación de Empleado de Comercio de Mar del Plata. Tuve después oportunidad de ver que en el año 1914 ya este grupo incipiente, que capitaneaba este cro., había

participado de una reunión en La Plata, para crear la Federación de Empleados de Comercio de la Provincia de Buenos Aires, con filiales que ya estaban funcionando en otras partes de la provincia, como Bahía Blanca.

Recién dos años después se funda en nuestra ciudad. Este sindicato así formado tuvo sus altibajos; existió, volvió a dejar de existir, volvió a surgir, etcétera... y cosas por el estilo. Pero me han contado cros. o jubilados que trabajaron en la época, que se desarrolló muchísima actividad en la lucha por un horario digno, por el descanso dominical, el descanso del sábado inglés, hasta haber producido en ciertos momentos acciones importantísimas, muy importantes. Y haber destruido las vidrieras de todos los negocios de la calle San Martín, Luro, Independencia. Toda esa zona. El destruir las vidrieras era uno de los métodos de lucha que utilizaban los empleados de comercio.

Entre los que yo recuerde como secretarios de esa época, está el de Mario Sasiani. También el de un cro. García que trabajaba en Famularo. Pero entre los fundadores de ese sindicato estuvo don Marcelino Echegaray, de la Firma Echegaray, que después fue Presidente del Banco de la Provincia. Él me lo contó a mí. Resulta que Echegaray era cadete en ese momento de la Casa Aragone y que concurría a esas reuniones porque tenía inquietudes. También me contó que estuvo en ellas el dueño de una librería muy importante en la calle San Martín donde ahora esta la galería Eves y donde posteriormente estuvo Grimaldi, cuyo nombre en este momento no puedo recordar. Y otras de las personas que también me contó que participaron fue un gerente de Casa Fava. Estos son datos verídicos de gente que participó.

Ellos me decían por las grandes dificultades que pasaba el sindicato en aquellos momentos. Este sindicato, así, con los altibajos que tuvo que pasar, de crecer y no crecer. Probablemente podrá haber alguna documentación a partir del año 34 en la CGT.

En el año 47 probablemente el sindicato fue arrasado, según las palabras de los compañeros, o invadido por la gente del peronismo.

—¿*La dirección previa en que corriente se encontraba?*

—Yo lo que conozco, es que eran socialistas y algo de comunismo también. Y anarquismo seguramente también porque cuando se festejaron los 50 años, cuando se cumplieron los 50 años de 1916, trajimos aquí a Gabito Galán en la gran fiesta que se hizo en el Hotel República, hoy Hotel 26 de Septiembre; así que él nos contó muchas cosas de aquellos momentos.

—¿*Cómo fueron los hechos con el peronismo?*

—Ellos arrasaron con la antigua dirección, sacan (según me contó el cro. García) todo a la calle, en un local que tenían en la calle Rivadavia al 3000, cerca de donde está el local del Partido Socialista. Y las cosas que tiran a la calle los compañeros las llevan al local de la UOL. Esas cosas, cuando yo gané una de las elecciones, no recuerdo bien cuándo fue exactamente, 57, 59 o 61, me lo obsequia la gente de la UOL por haber ganado yo la elección. Entre esas cosas me obsequian la primera máquina que el sindicato había comprado en el año 1916, que la tengo puesta en mi escritorio como una de las reliquias. Me entregan también algunos libros que se habían podido salvar, de Actas, paquetes con fichas de socios y esas cosas, y una biblioteca que tenemos usando actualmente en la sección Turismo y otra de madera desarmable que se ha ido usando.

—¿*Hay casos de cros. que dejan de activar gremialmente en el periodo peronista y que después la reinician?*

—A mi entender, hay gente que estaba en la Asociación de Empleados de Comercio y que luego fue transformada en el Centro de Empleados de Comercio. Se intentaba cortar la historia anterior. García y Sasiain así lo testimoniaron. Años después nosotros decidimos que no se podía cortar la historia de una cosa que era continuada, es decir, que los empleados de comercio eran los mismos.

Decidimos convocar a una asamblea donde se considerara como fecha de nacimiento el 31 de diciembre de 1916. Posición que acepta la asamblea y se hace la reforma estatutaria, donde se coloca esa fecha

como el inicio, como fecha fundatoria del Centro de Empleados de Comercio, que después con el último gobierno militar por la Ley de Asociaciones Profesionales, nos obligaron a cambiarle el nombre por el de Sindicato de Empleados de Comercio. Pero seguimos con la misma fecha de fundación.

Esta sería la historia, a lo que habría que agregarle lógicamente las anécdotas época por época de lo que se hizo. Qué se hizo antes del peronismo. Cuál fue la labor del peronismo en su período hasta el 55.

—¿Usted se refiere a las conquistas obtenidas en estas gestiones?

—Claro. Después viene ya la época nuestra que lógicamente (del 55 para adelante) tenemos la historia escrita a través de nuestra Actas. En el año 1955, cuando nosotros llegamos, después de la Libertadora, más o menos el 20 de septiembre, nos encontramos con todo quemado. Incendiaron todo, tiraron a la calle, no había prácticamente socios. Esto era como una casa saqueada. Los vidrios rotos...

—¿Ustedes en el 55 se asocian a otros gremios, la UOL u otras?

—No, en el año 55 el gremio está adherido a la CGT, seguimos en ella. La UOL existía en ese momento, teníamos muy buenas relaciones con ella, puesto que estaba al frente de la UOL en esa época. Teníamos muy buena relación, ellos fueron justamente los que nos entregaron esos elementos que ellos poseían. La Sra. de Crocitto puede darle mucha información pues su marido fue un gran luchador del movimiento obrero de Mar del Plata. Un hombre que sufrió padecimiento de todo tipo en su lucha por los trabajadores.

Esa historia previa al 55, es muy poco quizás lo que pueda aportar. Yo vine a Mar del Plata en el año 49. Empleados de comercio ya estaba en este local, por supuesto que no era lo que es ahora. Era mucho más chico.

—*¿Y ustedes tienen registros de cantidad de afiliados, la extensión del gremio en la ciudad?*

—Nosotros podemos hablar de más o menos cuántos socios pudimos recopilar a partir del año 55. De ese año en adelante sí podemos saberlo y no sé, si podemos a través de la Confederación, donde está lo cotizado por los afiliados, podemos lograr datos para poder decir qué cantidad de socios poseía la entidad; lo seguro es que en el año 55 estamos en los dos mil y algo de socios.

Era un gremio fuerte y numeroso. Ahora estamos arriba de los quince mil afiliados. Seguimos siendo el gremio más numeroso dentro de Mar del Plata. Datos que voy a tratar de encontrar porque me interesa la historia que se pueda reconstruir, que aparezca también la historia del sindicato. Por ejemplo, en las historias que viene sacando *La Capital*, nosotros estamos apareciendo bastante seguido.

—*Sí, a mí varias de las personas que entrevisté me aconsejaron que lo venga a ver a usted, que seguramente podía obtener datos importantes.*

—Sí, piense que soy el secretario general de más años en el gremio.

—*Morelli también.*

—Morelli es esos años presidía la UOL. Estaba con Crocitto. El sindicato de la madera no estaba adherido a la CGT, si no a la UOL. Cuando a mí me entregan las cosas estaba presente Dante Morelli.

—*Pero después su sindicato se adhiere al peronismo.*

—Sí y también se adhieren a la CGT. Luego la UOL se va desmoronando. Pero al peronismo le costó mucho tapar a la UOL. Tal es así que cuando aún en el 55 la UOL era más fuerte que la misma CGT acá. Nucleaban a cantidad de gremios, mosaistas, la construcción, la madera.

Pero las historias más interesantes deben ser las de la construcción y la del comercio. El comercio nace junto con la ciudad y la construcción lo mismo; era un gremio que concentraba gran cantidad de gente. Existían talleres muy grandes. Por ejemplo Tiribelli. Aho-

ra, la construcción estuvo en manos comunistas hasta no recuerdo qué año, y después del 55 varios años más. Estaban dirigidos por Áthos. En los años sesenta protagonizaron una huelga larga, que nosotros apoyábamos.

—*¿Y el Partido Socialista tuvo influencia en el movimiento obrero?*

—Yo no creo que el Socialismo Democrático en Mar del Plata haya sido de fuerza sindical. Para mí nunca lo fue, al extremo que una vez yo lo cargaba a Bronzini, no recuerdo a raíz de qué, que era el más conservador de todos los conservadores. Como diciéndole que el movimiento socialista no tenía nada que ver con el movimiento gremial. El partido socialista local no era una organización de trabajadores, por lo menos en los años en que yo conocí para adelante. De ahí para atrás, no sé si pudo tener renombre en el movimiento obrero.

—*Yo lo que he encontrado es que por supuesto tenían delegados y activistas, pero no direcciones de gremios.*

—Yo no conozco tanto lo anterior porque mi actividad como sindicalista comienza a partir de 1955. Me propuse allí colaborar con la revolución que se iniciaba, y el gremio que me correspondía era comercio por mi trabajo. Encontramos tanta gente que necesitaba ser auxiliada por su desconocimiento. Nos compenetramos de los problemas, fuimos trabajando y estudiando y al final quedé enganchado totalmente en esto que prácticamente lo transformé en mi vida. Le he dedicado cuarenta y cinco años ya de mi vida.

—*Muchas gracias.*

Entrevista a Pedro Mezzapelle

Ex Secretario General - Sindicato de Empleados de Comercio – Mar del Plata y Zona Atlántica. Vicedirector y ex Director de OSECAC

[Entrevista realizada por el autor en septiembre de 2019 en la sede sindical]

—¿Cómo se sumó a la actividad sindical?

—Nací en Chivilcoy, provincia de Buenos Aires. A los seis años fui lustrador de zapatos, tras el fallecimiento de papá y siendo cinco hermanos. A los nueve años entré a una despensa y fiambrería, ya siendo empleado de comercio y a los once años empiezo a trabajar en una empresa de ramos generales en la que estuve hasta los 22.

Cae el peronismo en el 55 y en el 57 me llevan como vocal en el sindicato y después fui secretario de Actas en Chivilcoy. Así que estuve hasta los 22 años en el sindicato. Yo ya era representante de la ciudad en los congresos nacionales del sindicato. Y en uno de los tantos encuentros me ofrecen trabajar en IMMA, Instituto Médico Mercantil Argentino que fue creado en 1964. Y en 1965 me ofrecen ser inspector verificador en Mar del Plata o de Buenos Aires. Y en ese entonces decidí por Mar del Plata.

Vengo a Mar del Plata en 1965. Arranco en el gremio como inspector verificador, después entro como sexto vocal titular, después fui segundo vocal titular y después fui subsecretario. Nunca dejando

la actividad en OSECAC, donde tengo 54 de antigüedad y soy el que más años de trabajo tiene allí. En diciembre de 1989, Ismael, que era el secretario general en Mar del Plata después del 56, renuncia. Como yo era el subsecretario, asumo la responsabilidad de conducir este gremio tan importante.

Había tres listas: la lista Celeste, que encabezaba yo, la lista Azul que encabezaba Giovanello y la lista La Silla, que encabezaba Oscar Parisi. Ganamos con la lista Celeste. Pero hice el “Pacto de la Moncloa”, que honestamente no pensaba que iba a dar el resultado que dio. Nos sentamos con Oscar Parisi a charlar, a decirle que me gustaría que se integraran ellos al gremio porque para qué íbamos a estar en la vereda de enfrente si podíamos estar todos en equipo. Y Oscar Parisi fue alguien con quien impulsamos realmente la unidad y propuso incorporar a *La Silla*. ¡Qué cosa hermosa!, ¿no?

Entonces modificamos el Estatuto, hicimos integración a los tres años cuando ya vencía el mandato y estuvimos trabajando juntos durante muchos años. Vendimos la sede de Córdoba 1771 y encaramos esta obra, juntos con todos los compañeros, cuando compramos el edificio, en el que antes estaba la mueblería Paruzzolo.

Con Ismael hicimos dos obras distintas. Ismael hizo un montón de viviendas y nosotros nos ocupamos del servicio médico, del servicio de odontología, del de peluquería, pedicuría, enfermería, colegio secundario, colegio terciario. Y nos fuimos extendiendo.

Después esto nos resultó chico y comenzamos a hacer otro edificio que sale a la calle Salta, que al poco tiempo lo llenamos con la Mutual y todas sus prestaciones. Además, allí se desarrollan infinidad de cursos que las personas pueden hacer. Y, si quieren, luego pueden realizar un perfeccionamiento con salida laboral. Y allí cada uno ocupó su cargo, y lo hizo muy bien.

Después se nos ocurrió hacer la obra al lado, también sobre la calle Salta, donde tenemos servicio de pileta para la recuperación de nuestros queridos jubilados, la Casa del Jubilado, kinesiología e infinidad de servicios. También tenemos el Club de ocho hectáreas, donde nosotros, que somos un equipo, brindamos un espacio para nuestros queridos jubilados. Ellos han sido muy agradecidos con el gremio.

Después de dieciocho años, vamos una vez más a elecciones. Me reúno con el Consejo Directivo para contar mis propuestas y ganamos 80 a 20. Nuestra unidad fue tal que la gente con la que competimos está trabajando con la misma posibilidad dentro del gremio. Conmigo, con Guillermo y con todos. A veces, cuando uno gana, te tiran por la ventana; en cambio nosotros, mantuvimos una línea de conducta, no dejamos sin trabajo a nadie, no nos importó que piensen distinto que nosotros. Cada uno tiene su ideología, cada uno tiene su pensamiento y se atendió a todo el mundo. Se sigue una línea, mejorando lo mejorable.

Alguien me preguntaba por qué iba a dejar el gremio. Yo cuando tenía once años militaba en mi pueblo, Chivilcoy, en el Partido Socialista. Me acuerdo que al poco tiempo se me ocurrió pedir la palabra y preguntarles cuándo iban a dar paso a la juventud. Y ahora me digo a mí mismo aquellas palabras que les dije.

Decidí quedarme en la Obra Social hasta que se termine el mandato. Se termina el mandato y con el aval incondicional de Guillermo Bianchi y el Consejo Directivo, me eligieron para que yo continuara. Son las grandes satisfacciones. Y un gran agradecimiento por haberme permitido, sin ser el secretario general, ocupar nada más y nada menos que la vicepresidencia de OSECAC.

Nuestra carrera en OSECAC salva vidas. Allí estamos trabajando para 2.200.000 trabajadores. Se puede derivar a Buenos Aires o a otro lado y tratamos de ayudar a la gente a solucionar sus problemas de salud. Hoy un empleado de comercio de Mar del Plata o de todo el país que necesita una prestación en Buenos Aires tiene el pasaje gratis, el hotel gratis, la prestación gratis. Tenemos servicios ambulatorios en gran parte del país, más clínicas contratadas.

A la gran mayoría de los dirigentes mercantiles los vi llegar. También haber sido lustrador de zapatos y llegar a presidir seis veces los congresos nacionales... soy de esa gente que nunca se olvida de dónde viene. Esto me da gran orgullo y es donde puedo volcar realmente lo que fui durante toda mi vida.

—*Uno los tantos puntos que enuncia es el de la unidad, que no tiene que ver con la unidad ideológica sino en la coexistencia de varias personas que piensan distinto. Algo que no es tan habitual en todos los sindicatos. Construir un sindicato en la unidad, así como tiene su complejidad, parece ser la única forma para crecer. Sobre este aspecto le pregunto sobre la relación entre unidad y representatividad: ¿Cómo fue, en especial durante los 90, el diálogo de la dirigencia sindical con los delegados de base y con las presencias o ausencias en las asambleas?*

—Arranqué diciendo que tengo una militancia socialista, y una de las cosas más lindas es la democracia. Aceptar a quien no piensa como uno. Eso me ayudó mucho en la vida. Y a todos a crear esto que hemos creado: equipos compuestos por personas diferentes y en contacto directo con los trabajadores. Tal es así que, cuando Guillermo Bianchi fue secretario gremial, teníamos 118 delegados, una cifra muy importante.

Y es clave que todos participen. Nosotros a la Asamblea nunca la hicimos obligatoria, todos han concurrido cuando han querido, nunca tuvimos una oposición en un balance, nunca en la memoria. Y esas son cosas que no se dan. Así que aceptarnos como somos fue una linda forma de pensar.

Con Consejos Directivos en los que había personas de cuatro o cinco ideologías distintas. Lo mismo entre los delegados. A veces es difícil a una altura de la vida tener amigos, y sin embargo nosotros más que compañeros nos hemos convertido en amigos. Después de tanto tiempo de estar juntos y compartir un montón de cosas. Y para mí, los amigos que están en la conducción, son lo mejor para este gremio.

—*A su parecer, ¿esta filial ha sido relativamente autónoma de la central FAECyT o, por el contrario, ha sido un vínculo muy centralizado, con una escasa autonomía y altamente direccionada?*

—A nosotros nos abrió muchas puertas haber hecho la unidad. A nivel nacional hemos sido y somos respetados por nuestra línea de conducta. Somos el sindicato más importante de Mar del Plata, el más representativo. Y a nivel nacional, estamos en tercer o cuarto lugar.

Jamás tuvimos un cuestionamiento. Tal es así que, siendo yo Director de OSECAC y mi compañero Ghioldi de Rosario, los dos siendo los únicos socialistas, hemos sido aceptados por nuestra forma de actuar. Nos incorporaron como pares. Para nosotros primero está el gremio y mañana, el gremio. Y separamos el gremio de la política.

—*Le pregunto por la existencia tanto de la OSECAC como de la Mutual. ¿Por qué crean la Mutual, teniendo en cuenta que ya existía hacía tiempo la obra social?*

—Porque son dos funciones distintas. En aquel entonces, cuando creamos la Mutual, en 1998, la conducía el secretario general. Surgió a partir de la idea de tener prestaciones que no estaban cubiertas en aquel entonces por la obra social.

—*La Mutual atiende a los mercantiles pero después abre el juego.*

—Sí, la realidad nos impuso abrir el juego. Cuando apareció la figura de monotributista, se dio el traspaso de personas que no son del gremio a esta obra social, adherentes, etc. Estamos luchando a nivel nacional para que no sea así y hemos tenido que cortar la incorporación hasta que se arregle esta situación. El gobierno a nivel nacional nos debe miles de millones de pesos. Nosotros damos muchas prestaciones, para todas las personas con sus diferentes situaciones de salud.

—*En el período en el que usted era secretario general, ¿cuáles eran las principales luchas sindicales, tanto en el espacio público como en el mundo del trabajo?*

—El diálogo fue algo que nos ayudó mucho a tener una buena convivencia con el sector empresarial. Jamás dejamos que despidan a un trabajador sin hablar con la empresa, cuidando siempre la fuente de trabajo. Las luchas como las que desembocan en paros, han sido a nivel nacional, no convocadas por nosotros. Eso viene de arriba para abajo y hemos acatado las indicaciones a nivel nacional. Armando Cavalieri es un dirigente de mucho diálogo que ha impulsado muchos de los convenios colectivos.

—*Supongo que una de las luchas habituales son aquellas centradas en las condiciones de trabajo de los mercantiles. Y hay luchas que tienen su mayor fuerza en un determinado tiempo. Le pregunto si la visibilidad de los empleados mercantiles pasa de ser populosa a cada vez ser más delegada.*

—Yo fui a dar una charla a Brasil sobre el descanso dominical, que aún no lo tenían. Y hoy en general, se pierde porque hay gente que cree que le quitamos un servicio o una oportunidad cuando la vamos a defender. A veces me dicen: “Yo gano unos pesos más trabajando los domingos. Me van a sacar el plus por trabajar ese día”. Entonces, como dirigentes gremiales, ¿dónde nos ponemos? Por eso las condiciones han cambiado y los dirigentes tienen que *aggiornarse*.

No es tan fácil ser dirigente. El dirigente de hoy no es el dirigente de ayer, ya que debe tener la capacidad y la habilidad de mantener un diálogo y de saber defender. Porque quizás lo puedo defender laboralmente, pero perjudicarlo económicamente.

También tenemos tensiones si queremos actuar cuando la gente trabaja en negro. Cuando queremos ir a la empresa para que los blanqueen, sabés lo que me dicen: “¿Y si me quedo sin trabajo?”. Nosotros no tenemos las soluciones para todo el mundo.

Por eso el dirigente de hoy necesita otra conducta, otra forma de manejarse, otra forma de actuar para que la gente no pierda.

—*Entre tantos cambios, querría preguntarle sobre las cuestiones de género. Entre los afiliados a Empleados de Comercio siempre ha habido una representación sindical femenina importante y temprana. ¿Usted ha percibido ese cambio y considera que ha incidido de alguna forma en el sindicato?*

—Nosotros fuimos el primer sindicato que incorporó el cupo femenino y lo hemos superado. Esta es una de las pocas filiales que llevó como subsecretaría a una mujer. En general, la mujer no tenía la participación y en algunos casos todavía no la tiene, aunque lo merezca y corresponda. Las cosas fueron cambiando, pero aún no tienen la representación que se merece. Tanto en los sindicatos como en la política, y en la vida en general.

Nosotros luchamos por eso, porque queremos que todos participen. Tenemos compañeras delegadas, compañeras miembros del Consejo, que ocupan puestos importantes en el quehacer del gremio. Y tienen una participación cierta, no una participación oculta.

Es importante remarcar que la participación gremial de la mujer fue temprana. No es que cambió porque la ley se lo exigió. En este gremio había muchas mujeres y cuando salió el cupo, lo superamos. Hoy las mujeres superan el 58 % del total de trabajadores mercantiles a nivel nacional.

—*¿Ha advertido cambios respecto al nivel de afiliación al sindicato? Si ha habido movimientos, ¿encuentra los factores de esos cambios?*

—Arrancamos hablando de la postura de nuestro sindicato, que es abierto, democrático y participativo. Tenemos una afiliación abierta donde cualquiera se puede incorporar. También tenemos que decir la realidad: nosotros damos muchos servicios, al titular, al familiar, al jubilado y al pensionado. En esos momentos, el sindicato está al lado, brindándole la prestación.

Entonces la gente se afilia voluntariamente. Además, nosotros no tenemos afiliación obligatoria. A veces se achica la cantidad de afiliados a causa de la reducción de las fuentes de trabajo, pero no porque no quieran ser socios del gremio. La gente se afilia en base al servicio y las prestaciones, además de poder venir a hacer un curso, o ir al secundario o al terciario.

—*El sindicato decidió sostener una escuela secundaria, cubriendo todos los gastos excepto los salarios de su personal. ¿Por qué decidió este compromiso y, además, instalarla aquí?*

—Porque el 100 % de los dirigentes que condujeron este sindicato trataron que la gente se vaya perfeccionando. Siempre le decimos que una actividad tiene un techo, pero que un título brinda una posibilidad importante. Por eso impulsamos también el terciario, en el que muchos delegados participan. Y una de las cosas que siempre pensamos es que una de las mejores cosas que les podemos brindar a los hijos, es un título.

— *Otro aspecto importante en la relación entre un sindicato y sus afiliados es la política de vivienda. ¿Cuáles son los cambios que este sindicato experimentó al respecto?*

—Después de que Ramón Ismael terminó la conducción, nos ocupamos y preocupamos por conseguir planes de vivienda y que les den créditos a los trabajadores. Pero ahora tenemos planes de vivienda parados. Tenemos terrenos, adjudicatarios, pero no préstamos. Ahora no existe más el Banco Hipotecario Nacional. Algunos de nuestros compañeros han sacado préstamos y muchas veces no pueden cubrir la cuota.

En aquel entonces la vivienda era una ofrenda de la vida. Pero las cosas han cambiado, hoy no tenemos ninguna posibilidad. Nosotros queríamos, además de ofrecerle todo que le damos, una vivienda digna.

— *Una actividad en la que también se ha destacado este sindicato es en brindar posibilidades recreativas para las familias mercantiles. ¿Cómo fue el proceso de acceso a la Villa Deportiva y cómo los afiliados y sus familias lo han asimilado?*

—Arrancamos con el club con 200 chicos que participaban de las colonias de verano y hemos llegado a tener 2.500. El gremio hace un esfuerzo para dar un servicio más para la gente. Y muchas personas de otros gremios vienen solicitarnos. Allí también tenemos un servicio para personas con discapacidad. Esas son cosas lindas que a uno lo llena de orgullo en esta carrera.

— *¿Cuáles son los recursos que el sindicato ha aplicado para lograr la comunicación con sus afiliados? ¿Solo fue a través de los delegados de base? ¿Ha sido importante la prensa?*

—Hemos tocado siempre el timbre de la empresa. Nos hemos reunido y hemos hablado siempre. Se ha logrado mucho a través del diálogo y de la presencia de nuestros compañeros. Siempre hemos ido a buscar el problema antes de que el problema venga a nosotros. Íbamos a buscar la solución para el trabajador. Y nunca nos importó

si venía de una u otra lista, pues siempre aceptamos a quien quería participar. Recordemos que con 1.5 % de los afiliados se puede armar una lista, lo que es una gran conquista.

Y hemos tenido un buen diálogo con el periodismo. Se ha acercado mucha gente. Y hemos siempre mantenido nuestra línea. Y han buscado nuestro apoyo para candidatos, pero nunca hemos apoyado a un candidato determinado.

—*¿Cómo han unido fuerzas con otros sindicatos?*

—A veces las carencias y dificultades de determinado lugar de trabajo, afectan a afiliados de diferentes gremios. Nosotros siempre fuimos muy respetuosos de la representatividad de otros sindicatos. Otros han procedido de una forma totalmente distinta y por eso hemos perdido bastantes afiliados. Hoy se ha detenido, pero por eso hemos vivido momentos difíciles. A veces ellos ofrecían cosas que no se cumplían. Y el empresario, en ocasiones, venía acá a hablar.

Nosotros tenemos y mantenemos una línea en la que jamás hemos tenido conductas de esa naturaleza. Hemos hablado con la empresa y con los trabajadores. Y brindamos servicios a personas que tienen todo tipo de realidades. Acá la afiliación es optativa. Se afilia quien quiere. Jamás le hemos obligado a un trabajador a que se afilie.

—*¿Ha cambiado la proporción de personas en la informalidad en el trabajo mercantil?*

—Hay bastante gente en negro que quisiera ser blanqueada. Pero otros no, por las razones que expuse. Hay personas que lo esconden. Recuerdo que cuando era Inspector y golpeaba la puerta de muchas empresas, hacían disparar a todos los empleados.

—*Durante la temporada de verano, la cantidad de trabajadores en casi todos los ámbitos, se incrementa. ¿Cómo observó este fenómeno durante su gestión como secretario general?*

—Se incrementa, con la gran posibilidad de que quien termina la temporada puede continuar aportando por su cuenta para mante-

ner los servicios que le damos. La gente que desea continuar tiene las puertas abiertas. Mucha gente que trabaja en verano se afilia por los servicios que comenté y sigue el resto del año. Y la empresa tiene la obligación de reservar el empleo para el año que viene.

—*¿Observó cambios en el origen de estos trabajadores temporarios?*

—Mucha gente que viene para la temporada, proviene de otras provincias y ciudades. En ese entonces muchos venían y finalmente se quedaban a vivir en Mar del Plata.

Es una ciudad que antes llamábamos “la ciudad feliz” pero que hoy ya no la tenemos. Yo espero que se recupere, porque Mar del Plata es una ciudad para mostrar al mundo. Pero me molesta, porque nuestro gremio es uno de los que siempre ha mantenido buen contacto con todos los partidos políticos y hemos ofrecido instalar una mesa en la que los empresarios, los dirigentes y todos nos reuniésemos para poner lo mejor para que la gente nos siga eligiendo.

Sin embargo, nos estamos dando cuenta que año tras año estamos perdiendo ese caudal de turistas que teníamos. Porque no estamos ofreciendo lo que debíamos ofrecer. Por ejemplo, al estar en Buenos Aires, veo infinidad de extranjeros que vienen al país pero no a Mar del Plata. No se ha logrado que venga más gente para disfrutar esta ciudad. Tenemos todo: la ciudad que más hoteles tiene e infinidad de servicios.

Y lo digo porque Mar del Plata es mi vida. Es la ciudad que elegí, es la ciudad que disfruté y donde estudiaron mis hijos.

—*Para concluir, ¿cuáles serían los desafíos que tendrían los dirigentes sindicales mercantiles en los próximos tiempos?*

—Al país hay que administrarlo bien. A través de una buena administración se pueden hacer muchas cosas. Nosotros hicimos este gremio administrando como corresponde y le brindamos a la gente los servicios que se merecen. Pero vemos que en el país no se está administrando como corresponde y eso a uno le duele, porque viene bien de abajo y ve que no hay justicia, no hay un salario digno, no hay posibilidades

laborales. Vemos la gente que está buscando trabajo y no lo consigue. Queremos que nos ofrezcan un país mejor, una salida.

No es fácil ser dirigente y decir lo que digo, pero es lo que siento. El dirigente sindical se tiene que dedicar a defender a los trabajadores y dejarse de “estar en la iglesia, la procesión y tocar la campana”. No puede ser también diputado, senador, etc., etcétera. A nosotros los trabajadores nos eligieron para defenderlos, nada más. Si cada uno ocupáramos el lugar que nos corresponde, estaríamos todos mejor.

—*Muchas gracias.*

Entrevista Pablo Eduardo Slavin

Director de la *Universidad Popular de las Trabajadoras y los Trabajadores de Mar del Plata y Zona Atlántica*. Convenio SECZA-UNMdP.
Abogado del SECZA

[Entrevista realizada por el autor en octubre de 2019 en la sede sindical]

—¿Cómo se resuelve el encuadramiento sindical en la actividad mercantil?

—El encuadramiento sindical, la capacidad para representar a cierto grupo de trabajadores, no es un tema de definición política del gremio. Surge del propio estatuto. Es el Ministerio de Trabajo de la Nación el encargado de homologarlo, y así quedarán definidas las representaciones correspondientes. Comercio, además, es un sindicato organizado de forma vertical y horizontal. Entonces a partir de ahí tiene su encuadramiento. Después, si algún otro gremio discute la representación de los trabajadores de alguna actividad o empresa en particular, se presenta un conflicto intersindical que deberá ser resuelto en primer término por la vía asociacional, por el Ministerio y hasta puede llegar a dirimirse en la Justicia.

Hay claridad en la definición del encuadramiento mercantil. En la práctica, claro, hay todo un conjunto de problemáticas que pueden llegar a presentarse, en este o en cualquier gremio. Mi padre, el Dr. Luis Pablo Slavin, abogado de este gremio por más de cincuenta

años, fue uno de quienes mejor desarrolló el tema en nuestro país, y su libro *Encuadramiento Sindical y Convencional* constituye una de las principales referencias en la materia. Allí analiza pormenorizadamente el aspecto teórico y el práctico de la cuestión, y las formas de resolución existentes.

—*Dado que tu formación y experiencia es en Derecho, ¿cómo te has vinculado con el Sindicato de Empleados de Comercio?*

—Yo trabajo para el Sindicato de Empleados de Comercio desde hace 33 años. Empecé como abogado recibiendo consultas y continué así durante estas décadas. Atendemos exclusivamente cuestiones vinculadas al mundo del trabajo. Las asesorías que hacemos son sobre problemas laborales. Si es por otras cuestiones, hay en el sindicato otros colegas que atienden a los afiliados al respecto. Lo hacemos tanto para afiliados como para no afiliados.

—*En el área laboral, ¿cuáles son las dificultades o conflictos que se presentan en la consulta?*

—Hay reclamos salariales, de registración, de falta de pagos, negativas de trabajo, malos tratos. Muy diverso.

—*En el ámbito mercantil, a lo largo de los años, ¿advirtió cambios en esas conflictividades?*

—Los reclamos van de la mano con la situación social y económica del país. Entonces, en situaciones como la que estamos viviendo ahora o a fines de los 90, se ven mucho más problemas de falta de registración, registración fraudulenta de manera parcial, pago de menor salario del que corresponde, malos tratos a los trabajadores y situaciones de acoso laboral y presiones.

—*¿Observa nuevas cuestiones de género presentes en las discusiones laborales?*

—Las consultas de trabajadoras, por lo menos en este gremio, existieron siempre. Y cuestiones de acoso laboral asociadas al género, también han existido siempre. No ha habido incremento y, lamenta-

blemente, ninguna disminución. En lo que sí se ha avanzado es en la visibilización y la condena social, las que permiten que las trabajadoras no tengan temor en denunciar los casos.

—*¿Y sobre otras cuestiones, relacionadas a condiciones de trabajo: posibilidades de ascenso, distinto salario para el mismo trabajo?*

—En este ámbito, muy poco. El maltrato y las malas condiciones de trabajo afectan por igual a hombres y mujeres. No recibo consultas sobre estos problemas asociadas a cuestiones de género. Sí de acoso en particular, pero no por desigualdad en el salario. El nivel de explotación, también lamentablemente, es similar.

—*En cuanto al sindicato, recupero lo que señalaba en torno a la característica de una federación.*

—La organización a nivel nacional es en uniones o en federaciones. Comercio es una federación, FAECyS, que nuclea a todas los sindicatos de Comercio de la Argentina. Pero después cada gremio tiene su propia autonomía, recauda en su propio lugar, se administra. Entonces el Sindicato en la sede Capital tiene su propia organización y administración, Mar del Plata y Zona Atlántica las tiene también. Se juntan a nivel superior.

Hay otros gremios, como la UOM o UTEDyC, que son uniones y que tienen una administración central que deriva hacia las filiales. Son formas de organizarse de cada gremio.

—*Esa autonomía de mercantiles es bien consolidada. Y analizando las dinámicas de los congresos de la Federación, leí que en general emanan de allí protocolos, procedimientos, ideas, pero no directrices.*

—Depende de lo que se esté discutiendo. Si se discute salario, es a nivel nacional y se establece un piso mínimo para todo el país. El Convenio 130/75 es de carácter nacional y se discute a nivel país, y participan todos los sindicatos miembros. Mar del Plata tiene sus afiliados, son afiliados al SECZA y con su recaudación se hacen las obras para esta filial. No es que ese monto va hacia un centro, como suele ser CABA, y desde ahí se distribuye.

—*La organización de esta sede ha sido pautada por normativas internas. Y hay asambleas.*

—Sí. Todos los años hay asambleas de balance. Hay asambleas por cuestiones particulares. Y es un gremio muy participativo.

—*Justamente a este aspecto quería llegar. Tomando en cuenta sus investigaciones y obras sobre el Derecho a la Ciudad. Querría preguntarle cómo debería ser un sindicato, para poder adecuarse a una ciudad en la que esté en pleno ejercicio el Derecho a la Ciudad.*

—Este gremio tiene una historia de apertura hacia la ciudad. En ese marco, el gremio desde hace décadas viene dando cursos de capacitación, tiene el colegio secundario destinado no solo a los afiliados sino abierto a la comunidad. Da cursos de capacitación a nivel terciario, también para afiliados y no afiliados. Y ahora, la Universidad Popular de las Trabajadoras y los Trabajadores de Mar del Plata y Zona Atlántica (UPT) tiene el mismo concepto: es abierta para todas y todos quienes deseen continuar su formación.

La primera diplomatura que se está dictando, homologada por la Universidad Nacional de Mar del Plata, es justamente la Diplomatura en Formación de Dirigentes Sindicales y de Movimientos Sociales. La idea es abrirse al diálogo, no solo con otros gremios y la comunidad, sino además con movimientos sociales, para poder luchar, como decimos nosotros, por la construcción de un pensamiento contrahegemónico, que tenga base en los trabajadores y trabajadoras. Pensando en ellos y también en los excluidos, planteando otra forma de construir la ciudad. Que sea realmente participativa, pensada y diseñada desde abajo.

El gremio está asumiendo un papel muy importante de compromiso social. Es lo que tratamos de hacer también desde otros ámbitos, como en la Universidad Nacional de Mar del Plata, donde soy docente desde hace 33 años, tanto en docencia como en investigación y extensión. Trabajamos en el mismo sentido, tratando de aunar esas responsabilidades.

—*Un gremio donde se concreta la participación a través de asamblea, contribuye también en una dinámica que se espera para la sociedad.*

—Es la idea. Tratamos de poner en práctica una democracia interna real, y es lo mismo que proponemos para la construcción de una ciudad más inclusiva.

—*Dada la incorporación de los movimientos sociales en estas acciones, observo que el objetivo no es solo actualizar o modernizar a la dirigencia sindical, sino también a aquellos sectores en los que no hay una formalización del empleo. Los sindicatos son estructuras que históricamente actúan con personas que tienen su empleo formalizado y no obstante, en los movimientos sociales, hay una clara realidad de informalidad.*

—Sí. Y no se olvide que en este gremio también tienen una activa participación los jubilados. Es decir, incluye a personas que no están en el empleo formal y también a quienes han cumplido ya su etapa de trabajo. Hay un fuerte movimiento cultural con ellos, un trabajo de participación. Se apunta a lograr una mirada lo más amplia posible.

—*Al respecto, en el Sindicato se ha modificado la denominación. Ya no un Centro de Jubilados sino de Adultos Mayores, un adulto activo, no pasivo. Con actividad cultural y también social. Y con imbricación con otros espacios de lo comunitario.*

—De hecho, hay muchos que están viniendo a la Universidad Popular. La actividad que lleva adelante el gremio desde hace décadas para las personas mayores, es cada vez más amplia.

—*Volviendo sobre el Derecho a la Ciudad. Además de esta formación para el sector sindical y para los movimientos sociales, ¿advierde que hay otras organizaciones que podrían sumar en la consolidación de este derecho? Lo pregunto porque un clásico debate es el de definir quién es el generador del cambio en el Derecho. ¿Cuál es el rol del Estado?, ¿cuál es el rol de las organizaciones que no son parte del Estado? Aquí aparentemente hay una fuerte apuesta para que el movimiento emerja fuera del Estado, para impulsar que luego el Estado modifique las prácticas.*

—Correcto. Muchas veces el Estado es cooptado por la clase o sectores dominantes. Y en el mejor de los casos se hacen algunas consultas a la comunidad sobre temas ya decididos o definidos por una elite. Justamente el planteo al que nosotros adherimos, en lo que se conoce como el Derecho a la Ciudad, es inverso. Nace desde la base, de todos aquellos y todas aquellas que quieren el uso y goce de su ciudad; que viven en esa ciudad, y de la cual, de una forma u otra, son excluidos en las tomas de decisiones. Esa es la gente que tiene que poder pensar cómo quiere vivir, de qué manera llevarlo adelante, y construir una forma alternativa de hacer ciudad.

De ahí que realicemos un llamamiento a una Carta por el Derecho a la Ciudad, que es en lo que estamos trabajando desde hace varios años, con distintas estrategias. Como docente, a través de cursos y Seminarios que hemos dictado, de los cuales participan no solo alumnos universitarios, sino también trabajadores e integrantes de movimientos sociales. A eso sumamos la ejecución de proyectos de extensión planificados con el Grupo de Investigación de la Facultad de Derecho a mi cargo, para actuar en algunos barrios carenciados, y con la ayuda de referentes sociales y el aporte y la experiencia de otros grupos ya consolidados de la Universidad de Mar del Plata. Finalmente, trabajando desde acá, desde el gremio, para una formación y capacitación sindical que sea integral.

La apuesta es construir esta Carta, con la cual educar sobre los derechos que tienen todos los habitantes de la ciudad. Así podrán ejercerlos y, a partir de ahí, estén en mejores condiciones de plantear en qué ciudad quieren vivir.

—Imagino que la actividad en este gremio en particular le debe brindar un muy completo diagnóstico de esa situación. Otro gremio puede tener una territorialidad centrada en determinada zona, en tanto que este sindicato abarca una pluralidad gigantesca y en todos los barrios de la ciudad.

—Justamente en la diplomatura que estamos dictando en la UPT, tenemos planteado el Compromiso Social Universitario, que es una

materia de corte transversal y con la cual ya se está trabajando para que los alumnos y alumnas lleven estas inquietudes a su propio barrio, a su propio sector. Y tras ello, los y las trabajadoras pueden traer aquí esas problemáticas. De ese modo se logra un ‘ida y vuelta’, con un efecto multiplicador de lo que se está haciendo en la UPT, y construyendo redes sociales cada vez más amplias.

—¿Por qué sostiene, en su investigación sobre el Derecho a la Ciudad, la idea de “utopía realizable”, algo que en apariencia es contradictorio?

—Muchos autores han utilizado este concepto de “utopía realizable”. Por ejemplo, en el neoliberalismo, se plantean como ‘verdades’ toda una serie de situaciones que supuestamente ocurrirán de aplicarse ese modelo económico y social: la sociedad va a ser más igualitaria, se va a vivir mejor. Se debe dejar todo bajo la regulación del dios mercado, pues habrá derrame, si se cobra menos impuestos, si se privatiza y si el Estado no interviene.

Eso realmente constituye una “utopía irrealizable”, porque no hay un solo ejemplo de una mejora a nivel mundial, de ningún índice, bajo la aplicación del modelo neoliberal. Incluso las tasas de crecimiento a partir de las décadas del 70, 80 y del 90 han decaído considerablemente a nivel mundial. Entonces eso es una utopía.

Se dice que es utópico el Derecho la Ciudad, porque realmente es imposible imaginar ese derecho para todos y todas bajo un modo de producción capitalista. Porque la lógica del sistema capitalista es una lógica que excluye.

Ahora, sí es posible, y allí está lo realizable, hacer reformas, hacer mejoras, que vayan tendiendo a una forma alternativa de hacer ciudad, más inclusiva, más igualitaria, para todas y todos. Una forma de construir el espacio diametralmente opuesta al proyecto neoliberal actual. Ahí es donde cobra visos de realidad elaborar un proyecto, que nazca desde las ciudades y que vaya logrando articulaciones a nivel regional y global.

—¿Entonces primero debería modificarse esa estructura económica y política para luego hacer posible y realizable el Derecho a la Ciudad? Porque para que se consolide, habría un enfrentamiento.

—Es una lucha permanente. La ciudad es un espacio de lucha. Lo que plantean quienes empezaron a desarrollar este concepto de Derecho a la Ciudad, autores como Henri Lefebvre a fines de la década del sesenta, o David Harvey, es que la ciudad es el espacio ideal para la lucha de clases, un espacio que debe ser recuperado por la clase trabajadora, entendida en el más amplio sentido del término.

En muchas partes se han logrado avances destacados. En Brasil hay un Estatuto de la Ciudad, se ha puesto al Derecho a la Ciudad a nivel constitucional y cuando hubo gobiernos como el de Lula se logró la urbanización inclusiva de favelas, con un mejoramiento notable. Hay ejemplos interesantes en Medellín, en Colombia, también con una urbanización inclusiva, pero sobre todo con otra forma de hacer ciudad. Una forma que nace de los propios excluidos, no de los sectores dominantes concentrados.

—¿Esto se desarrolló estando en vigencia el Derecho a la Ciudad o, como resultado de los cambios, se advirtió la posibilidad de concretar esta “utopía realizable” y por lo tanto se decidió posteriormente formalizarlo con la legislación que promueve este Derecho?

—En el caso de Brasil, ya estaba establecido a nivel legal. El nivel legal, por sí solo, no asegura nada, pero brinda las herramientas. Por eso el planteo de construir una Carta por el Derecho a la Ciudad para el Partido de General Pueyrredon, tiene el objetivo de proveer esas herramientas. Después trabajamos con distintas estrategias. De hecho, en la ciudad sí están actualmente reconocidos la mayor parte de los derechos que integran esa noción del derecho a la ciudad. Estamos hablando de derechos humanos como el derecho a la vivienda, derecho a la salud, a la educación, a la cultura, a la participación política. Todos esos derechos forman parte del Derecho a la Ciudad. A partir de ahí, hay que hacerlos exigibles. Es una pelea que se puede y debe dar desde distintos ángulos.

—¿Cuál debería ser o cómo espera *que sea el perfil del sindicalista para estos tiempos?*

—Construir esta Universidad Popular es pensar en el rol que debe tener un delegado o una persona que pretenda estar en la conducción dentro del ámbito laboral. Hoy la realidad del mundo capitalista muestra cambios en los modos de producción y en las relaciones laborales. Estos fenómenos de la deslocalización, el trabajo a domicilio o a distancia, hacen que los trabajadores y trabajadoras estén más separados entre sí. Hoy la vinculación en el espacio de la fábrica pierde importancia frente a otras formas de relación. Al mismo tiempo, la concentración económica se da en todos los ámbitos. También se da en la cultura y en los medios de comunicación. A partir de ahí empieza a darse un discurso hegemónico que llega a la clase trabajadora y los sectores medios, y los va envolviendo.

Frente a eso, creemos que hay que lograr una capacitación permanente para los y las trabajadoras, para construir pensamiento crítico. En base a eso, tienen que tener una cultura general muy amplia que les brinde recursos para poder comprender mejor los cambios que se están produciendo en la vida diaria.

—*Esto es para las bases, no solamente para las dirigencias.*

—Todo esto es para las bases. Esas bases son las que después llegan a ser dirigentes. El dirigente hoy debe formarse integralmente, y de hecho lo hace. No solamente el que ya es dirigente, sino el delegado de una empresa o el trabajador que aspira a serlo, o aquel que tiene que enfrentarse con su empleador, con su locador, etcétera. Los sectores dominantes tienen un discurso muy armado, que es el que se reproduce en los medios de comunicación hegemónicos, la clase trabajadora, en cambio, no lo posee. El empleador le puede decir que aplicará una rebaja a su salario para su bien a su futuro, y darle una explicación. Allí el trabajador debe saber leer las razones reales y qué se esconde (o no) detrás de ellas; solo así estará en condiciones de defenderse. El conocimiento es poder.

Este es el sentido mismo de la Universidad Popular. La diplomatura que se está dictando busca justamente brindar una formación integral. Por eso se incluyen materias como Economía Política, con un idioma fácil y entendible, y que ayudan a comprender la realidad económica social local e internacional; Historia del Movimiento Obrero, para conocer su evolución a nivel mundial, cuestiones como el género, la diversidad sexual, el Derecho a la Ciudad. Todo relacionado con el ámbito de trabajo y los problemas de la vida cotidiana. También derecho colectivo e individual del trabajo, oratoria, compromiso social universitario, política internacional, medios de comunicación.

Es decir, hay una multiplicidad de materias que pretenden avanzar en una educación alternativa y contrahegemónica. Y está dada desde un enfoque interdisciplinario. Porque esa es la idea: que el trabajador se forme y que permanentemente tenga esa ambición de seguir formándose. Recuperar algo que tenían los movimientos políticos progresistas a comienzos del siglo XX: la escuela del partido para la formación. Eso se ha perdido. Lamentablemente los partidos políticos han abandonado ese rol de educación. Pretendemos recuperar la mirada de una pedagogía crítica.

—Entonces las personas formadas no asumen que termina su aprendizaje. Hay una actitud de constante renovación y de permeabilidad. Porque la tolerancia y la adaptación a nuevos cambios son actitudes que se aprenden.

—Es un proceso. Y el proceso no tiene final. Justamente, es algo abierto. Tengo 33 años de docente y estoy aprendiendo todos los días. Y tengo que seguir aprendiendo. Como actitud profesional y como actitud de vida. No bastan los títulos ni la experiencia, sino que permanentemente tenemos que ir incorporando nuevos conocimientos que nos ayuden a entender la compleja realidad que nos toca vivir. Y aprendemos no solamente de la lectura sino también del intercambio, del diálogo con el otro.

Cuando estamos dando estos cursos, hablamos con los trabajadores, ellos hablan con nosotros, contamos nuestra experiencia y ellos están contando la suya. Es un ida y vuelta renovador. Eso nos obliga

a pensar y a plantear opciones nuevas. Y también soluciones nuevas, porque los problemas son distintos.

—*Pienso en una realidad directamente vinculada con el cambio en el ámbito mercantil, como lo es el crecimiento del comercio electrónico. Muchas personas compran por internet y no van a los negocios. Y eso incide en la forma y dinámica propia del negocio, el cual en general puede acomodarse. Entonces, si esto implica cambios en la empresa, ¿cómo son los cambios en los propios trabajadores? A veces esa dinámica puede entrar en colisión con sus derechos.*

—Es una realidad del capitalismo desde sus orígenes: el reemplazo del hombre por la máquina. Lo que está sucediendo es un proceso lógico de aceleración del desarrollo tecnológico. A partir de ahí, uno debe comprender la forma en que se produce esa transformación. Esta puede darse a partir de la superexplotación de los trabajadores o a partir de un proceso con mayor distribución social, incluso, en el cual se reduzca la jornada de trabajo para dar más trabajo a más gente, y logrando que aquel que es expulsado del mercado laboral sea protegido a través de seguros sociales, a través de políticas activas del Estado. Esta es la diferencia entre el modelo del estado de bienestar y el del estado neoliberal. Los dos tratan de regular al modelo capitalista desde la órbita de los empleadores, pero la forma en que lo implementan tiene consecuencias muy diferentes para quienes ocupan el rol de trabajadores.

El modelo neoliberal procura achicar el mercado, distribuir la riqueza destinándola al 1 % y con eso termina logrando la profundización de la crisis. No derrama para toda la población. O derrama para un costado. Derrama para un grupito, que son los que tienen la copa en su poder.

—*En tus escritos es muy importante el análisis de la obra de Rosa Luxemburgo. Por supuesto, cada intelectual hace lo que hace en su tiempo. Y eso tiene su sentido y su efecto en su tiempo. Pero parece que algunos de esos pensamientos, en este escenario de innovación, emergen nuevamente.*

—Seguro. Cuando empecé a trabajar la obra de Rosa Luxemburgo lo hice no solo como un trabajo meramente histórico, sino con el objetivo de analizar la actualidad de su pensamiento. Ideas como el “análisis dialéctico de la relación entre reforma y la revolución”, tienen enorme importancia a la hora de observar trabajar por el Derecho a la Ciudad, el cual implica reformas diarias para mejorar la calidad de vida de la gente, pero que nunca pierde de vista la necesidad de un cambio revolucionario a nivel de la estructura económica y social. O su lectura sobre el rumbo que lleva el capitalismo, y el planteo de la opción “socialismo o barbarie”, que hoy parece más vigente que nunca.

De hecho, dirijo una de las organizaciones mundiales sobre Rosa Luxemburgo, en la que se trabaja sobre la actualidad de su pensamiento. Es importante conocer y comprender el pasado, pues solo así será posible construir un futuro diferente, evitando la repetición de los errores cometidos.

—En Rosa Luxemburgo hay un claro interés en aquellos que no detentan el poder político.

—Uno de los conceptos con los que opera Luxemburgo es el de “espontaneidad revolucionaria” para hablar sobre cómo las bases exigen a sus dirigentes. El dirigente no puede manejarse como alguien independiente de las bases. La pérdida de conexión implica la pérdida de su representatividad.

—Pero esa espontaneidad requiere formación. Y el Derecho a la Ciudad no sería encarado por los dirigentes sino por esa enorme diversidad que constituye la base.

—Exacto. Para Luxemburgo, el papel de los dirigentes es saber entender la palabra de las bases y ayudarlas en ese camino. No imponerles una decisión o decidir desde arriba para que las bases acepten o rechacen, sino involucrarse y trabajar con las bases en la construcción de un futuro mejor.

—¿*La idea de horizontalidad sindical, tan importante en este sindicato, se condice con lo expuesto?*

—Totalmente. Por ejemplo, el secretario general cumple un rol de dirección. Pero en este gremio, ya desde hace bastante tiempo, siempre se ha manejado con un contacto muy fluido con las bases. Diálogo e intercambio, consenso y asambleas, circulación y debate crítico constante. No es alguien que da órdenes, sino que construye a partir de un consenso. Y justamente es alguien con formación, y que se preocupa por formar a las generaciones venideras.

—*En este gremio hay personas con muy diversas trayectorias políticas. Esa pluralidad a veces se asocia a la fractura o a la división interna. Pero no es este el caso, sino que lo que prima es la unidad. Entonces no solo es un rasgo, sino también una convicción. Además, sus dirigentes sienten que es el camino más contemporáneo y horizontal.*

—Unidad no significa ausencia de debate o discusión. Significa unidad en el disenso, el respeto a las opiniones diferentes o encontradas en algún tema. Y eso es pensamiento crítico. Es lo que estamos defendiendo cada uno desde distinto ángulo. Yo tengo parte como docente universitario, parte como abogado del sindicato, parte como abogado laboralista en la defensa de los trabajadores, convivo con todas ellas y mi pensamiento es uno. Lo mismo estoy proponiendo como docente a las alumnas y alumnos que tengo: discutan con el docente. Lo mismo hago como docente en este gremio o para debatir cuestiones académicas en un congreso o seminario. Se hacen consultas, se opina, se debate y después se lleva adelante lo que se considera que es mejor para las compañeras y compañeros.

—*Finalmente, ¿cuál debería ser el perfil del nuevo sindicalista para poder ser capaz de adaptarse al cambio?*

—Debe ser una persona comprometida, con conocimiento, capacitada, democrática, pluralista, inclusiva, con una mirada de género y de la diversidad. Se hacen cursos aquí, de forma permanente, para trabajar en esta línea aspecto. Ha habido grandes cambios en la sociedad

en las últimas décadas. El papel y la participación de la mujer en este sindicato siempre fueron muy activos y lo son cada vez más. Siempre en algunos sectores quedan pensamientos retrógrados, y nuestra obligación, desde el lugar que nos toque ocupar, es luchar para construir una sociedad más justa y equitativa.

—*Muchas gracias.*

Entrevista a Guillermo Bianchi

Secretario General - Sindicato de Empleados de Comercio – Mar del Plata y Zona Atlántica

[Entrevista realizada por el autor en octubre de 2019 en la sede sindical]

—¿*Cuándo se incorpora al Sindicato?*

—Yo venía trabajando en supermercado. Allí veníamos hablando con algunos compañeros de sumarnos a una agrupación que ya existía, la Agrupación Mercantil La Silla, que tenía su nombre por una ley muy importante de nuestro país promovida por Alfredo Palacios, ante el hecho de que los locales comerciales no tenían una silla para que los trabajadores mercantiles se sentaran mientras estaban trabajando. Hoy es muy normal, pero fue necesaria una ley para que quien estuviera determinada cantidad de horas de trabajo, dispusiese de una silla.

Era una agrupación que tenía la virtud de ser programática, que aceraba a personas de diferentes posturas ideológicas. Básicamente tenía un programa: la democracia, el pluralismo, la transparencia y la participación. Con esos cuatro ejes proponía un cambio en la conducción del gremio.

Empezamos a trabajar fuertemente. En ese momento Ramón Ismael era el secretario general del gremio. En el año 89, 90, se convoca a elecciones, tras la renuncia de Ismael. Ya había asumido Mezzape-

lle, por ser el subsecretario. Él se presentó con la lista Celeste, la Azul y Blanca encabezada por Fabián Giovanello y la Agrupación La Silla, por Gonzalo y Oscar Parisi. Fuimos a elecciones, La Silla pierde por muy pocos votos, que vinieron de las delegaciones del interior de provincia.

A partir de esas ajustadas elecciones, la nueva conducción de Mezzapelle convoca a todos para comenzar con un proyecto que, considero, es el inicio de la unidad real en el sindicato. Muchas veces se había manifestado esa voluntad, pero no se concretaba. Así es como tuvimos las primeras reuniones tendientes a esa construcción de la unidad. Fue un hecho real, no declamativo. Y fue un hecho muy importante, porque se rompió con todo un mito según el cual la unidad era por conveniencia y no por convicción. Tuvimos dificultades pero la acción nos fue llevando a tener la noción cierta de que si trabajábamos juntos, el más favorecido iba a ser el trabajador mercantil. Porque así todas las ideas serían discutidas y se lograrían plasmar en hechos concretos. Un ejemplo de un cambio que en ese tiempo logramos: en las elecciones de los delegados en los lugares de trabajo, superamos la representación de la lista por una representación gremial. Entonces pasó a ser un delegado de la organización y no de una parte de ella.

Esto nos permitió trabajar en una segunda instancia, que era proponernos la democracia interna en la organización. Con debates democráticos y plurales, se inicia esta práctica, que aún continúa. Advertimos que si la unidad ya era posible en el campo concreto, podía plasmarse también en el poder real. Y esto redundó en la creación de la lista Unidad Mercantil, en el año 1993, que era compartida con las distintas líneas del gremio.

Fue todo un desafío, se hizo una asamblea y se propuso esta integración. Como el sindicalismo es una organización de acción, ante el conflicto debemos actuar. Y es muy importante actuar todos juntos.

—Este relato alude a la histórica discusión respecto a si un gremio debe priorizar la acción o el parlamentarismo. Y no solo para referirnos a este gremio, sino para pensar a los gremios en su diversidad.

—Claro, es determinante. Siempre ha estado la discusión sobre si un gremio es un grupo de presión o un grupo de acción política, o si nuestra mirada debe ser solo sectorial o ser mucho más abarcativa, ya como un actor central en la determinación de los destinos de una nación. Nosotros nos paramos en este segundo lugar. Si bien nos focalizamos, tenemos que tener una mirada integral. En el sindicato hay que actuar localmente, pero hay que mirar globalmente.

No se entiende la acción sindical hoy, si no se entiende el contexto mundial. Porque si no, nuestros logros serían simplemente conquistas momentáneas. Nosotros queremos aportar más al cambio general, ser actores centrales en la distribución de las riquezas, no solo económicas sino también culturales.

En ese marco, la mirada estratégica de ese grupo de compañeros que se propuso una acción centrada en las ideas de unidad y democracia, buscó romper con la estructura que el gremio tenía hasta el 90.

—*Esto sería en el año 93.*

—En el 93 se convoca. Fue una gran elección, fue multitudinaria, con muchos desafíos por delante. Esas habían sido las elecciones, pero después la cuestión era gobernar en la diversidad. Porque es complejo tener el poder y saber distribuirlo, hay que tener muchísima generosidad.

Empezamos en la unidad. Fue muy fructífera. Después de ser secretario de Juventud, me tocó ser secretario de Cultura. Le dimos trascendencia a toda esa actividad. Después me tocó ser secretario gremial, y ahora, la responsabilidad más importante que me pueden dar, que es la de ser secretario general.

—¿Qué escenario sindical encontraste al asumir tras tu primer rol dentro del sindicato?

— Los 90 fueron una etapa claramente neoliberal. Desde el sindicalismo veíamos cómo claramente el Estado se iba desentendiendo de temas vitales para la vida de los trabajadores y de sus familias. Pero durante la lucha por las paritarias y más aún después, las dirigencias debieron mantener un mayor diálogo con los delegados.

Esa impronta neoliberal también se materializó en temas de educación. En Mar del Plata sigue presente el sistema de educación municipal, pero además el Sindicato tuvo una estrategia propia. Otro tema fue el de la salud, también afectada por el sistema neoliberal. Tanto la salud como la educación estaban atadas a los ingresos, lo que condicionaba el acceso a determinada calidad de esos servicios. Toda esa ruptura de la solidaridad comenzó a socavar los cimientos de las organizaciones sindicales, que esencialmente se constituyen por lazos solidarios. Si no se asocia la gente al trabajo en función de cuidar sus derechos, es muy débil frente al poder.

En ese momento empezamos con uno de los primeros colegios secundarios sindicales de Mar del Plata. El impulso inicial fue, no solo con Pedro Mezzapelle, sino también con Fabián Giovanello, que es uno de los tres referentes de la lista Azul y Blanca.

—*¿La provincia de Buenos Aires paga los salarios de todos los docentes y ustedes se hacen cargo de todo lo demás?*

—Exactamente, de todo lo demás. Se puso en marcha, por primera vez, un secundario en un gremio, en nuestro gremio. Y es uno de los mejores secundarios para adultos de la ciudad. Lo hicimos por una necesidad imperiosa de la clase trabajadora de que ellos o sus hijos terminen el secundario. Entendimos que era el momento de cargarnos al hombro la educación, lo que con el tiempo hicimos desde entonces: empezamos con la Escuela Secundaria para Adultos y avanzamos luego con la creación del Centro de Formación Profesional, el terciario, el Plan Fines, planes alfabetización, cursos fuera del circuito formal, y hoy logramos constituir por primera vez la unidad popular de los trabajadores gracias a la oportunidad que nos dio la Universidad Nacional de Mar del Plata, con la promoción y formación de la Universidad Popular. Si el Sindicato no hubiese aportado todos los elementos y toda su historia en materia de educación, hoy no tendríamos la Universidad.

Eso tuvo el valor de la unidad, de despojarnos de cuestiones propias de la lucha intestina y hacer de la educación y del conocimiento partes fundamentales del desarrollo de nuestra estrategia sindical.

Podemos decir que no es pobre quien solo tiene bajos ingresos, sino también quien no accede al conocimiento. Estamos convencidos de que hay que apropiarse del conocimiento. No solo la discusión del ingreso es fundamental para el trabajador, sino también discutir sobre si podemos acceder a una parte del conocimiento que se está generando en la humanidad. Porque esa línea va a definir quién está incluido y quién no está incluido. Uno puede tener un buen ingreso, y no estar incluido en el nuevo mundo, porque es el mundo del conocimiento. En ese mundo, podemos decir, la unidad real en nuestro sindicato nos dio las condiciones para hacer realidad esta visión estratégica.

—*Cuando se dirimió este proyecto de unidad, ¿se planeó esta estrategia?*

—Sí. Y también en materia de salud. OSECAC ya estaba y en el año 1995 se crea AMEC (Asociación Mutual Empleados de Comercio). Aquí un adherente puede sumarse. Y constituimos el sistema complementario de salud más reconocido en la ciudad de Mar del Plata. En el sistema odontológico, por ejemplo, tenemos 23 profesionales con aparatología, sistema de guardia, odontopediatría, etcétera. Todo propio de los empleados de comercio de la ciudad de Mar del Plata.

También tenemos una mirada centrada en trabajar en la salud, pero no solo sobre la enfermedad. Para nosotros es fundamental trabajar en campañas de prevención, en particular para el cuidado de la salud de nuestros niños. Es una mirada mucho más contemporánea que aquella centrada en la idea de curar, dado que la clave es prevenir. Y esa idea fue determinante en nuestra labor sindical en materia de salud.

—*AMEC abre el juego a personas que no son necesariamente mercantiles.*

—Por supuesto. Suma a los empleados de comercio, que no pagan absolutamente nada. Se crearon también un conjunto de programas para que otras personas se puedan adherir.

Fíjese entonces: salud, educación y acción sindical. Por eso antes refería a la importancia de los delegados. Son claves para impulsar la participación en la vida del gremio. Eligen alguna Secretaría para po-

der desarrollar su iniciativa sindical, lo que da volumen e importancia a nuestros delegados. Y así lo fija nuestro estatuto.

Nosotros tenemos dos órganos consultivos: el Centro de Jubilados y el Cuerpo de Delegados. Si hay que tomar determinaciones de fondo, estos dos cuerpos deben ser consultados. Nosotros llamamos a estos cuerpos antes de tomar decisiones trascendentes. Por ejemplo, si tenemos que presentar una propuesta a nuestra Federación sobre el Salario Mínimo Vital y Móvil, debemos convocar a nuestro Cuerpo de Delegados y discutir con ellos cuál posición llevamos. No es vinculante pero, en términos políticos, es determinante. Tienen y deben tener un peso muy grande a la hora de tomar la decisión.

Y esto permite un ejercicio de ida y vuelta con nuestros representantes en los lugares de trabajo. Ya es una dinámica habitual realizar estas consultas ante decisiones trascendentes.

—*¿Por qué para este tipo de decisiones se le consulta también al Centro de Jubilados? Supongo que tiene que ver con una concepción diferente a la idea que se tenía del jubilado como un actor pasivo.*

—Exactamente. Y en eso estamos haciendo mucho hincapié. Entendemos que los gremios no nacen con una nueva gestión. No aparece una organización a partir de la asunción de un nuevo secretario general. Los gremios surgen un proceso de acumulación de poder, que en nuestro caso va desde 1916 hasta la actualidad. Hay momentos históricos, críticos, dictaduras, no dictaduras, participación, no participación, etc., pero nosotros somos el emergente de una marcha constante del movimiento sindical enfocada a fortalecer sus instituciones para mejorar el destino de la gente. Después. Pero el gremio no nace con un nuevo secretario general, aunque cada uno le ponga su impronta personal. Un gremio se fortalece o toma un nuevo rumbo. O consolida el rumbo al que se iba, a partir de decisiones que ya vienen dándose.

Nosotros concebimos a nuestros jubilados como los artífices de la organización. Es imposible la existencia de nuestro gremio si los más grandes no hubieran tenido una participación activa en la vida de la institución. Por lo tanto, el trabajador ya retirado, el adulto mayor

como lo llamamos nosotros, tiene un valor categórico. Es la historia y la memoria de nuestra organización. Ellas y ellos son los que permitieron con su lucha y con su aporte que la organización exista.

Por lo tanto, los jubilados son una parte que, nada más y nada menos, construyen nuevos valores en la organización. Porque la tercera edad es muy descuidada en nuestro país, muy utilizada y muy postergada en las decisiones. No hay nada más crítico que el día que un compañero se queda sin trabajo porque se jubila. Como no hay un proceso de adaptación y el corte es inmediato, se generan múltiples problemas. Entonces entendiendo que son parte constitutiva de nuestra organización y que cada vez se prolonga más la vida en nuestra sociedad, necesitamos su experiencia para no repetir errores.

Aparte son vulnerables en términos económicos y de salud, por lo que tenemos que poner un andamiaje para protegerlos. Nosotros no podemos desentendernos ni pensar que son solamente un objeto electoral. Mal pudiéramos ser serios si pensáramos a los jubilados en este terreno. Con los jubilados termina uno corrigiendo iniciativas, gracias a que nos comparten experiencias que han tenido y por ello es fundamental tener esta constante relación.

Por ello, apenas asumimos la responsabilidad de conducir el gremio, propusimos en Reunión de Comisión Directiva la creación de la Asociación de Adultos Mayores. Ellos se juntaron, conversaron y se inscribieron como personas jurídicas. Así se armó la Asociación de Adultos Mayores de Empleados de Comercio Mar del Plata y Zona Atlántica.

Nuestra convivencia con los jubilados ya es una mesa para conversar políticas y acciones. Hoy nuestro secretario de Previsión tiene la obligación de sentarse semanalmente a conversar con ellos y presentarles las iniciativas que vamos a llevar adelante. Esa autonomía que les dimos a nuestros jubilados, rompió con un esquema dependiente que tenía el sector pasivo de nuestro gremio. Toman sus propias decisiones. Hacen sus propias actividades. Colaboran con las iniciativas del gremio. Por supuesto, nosotros ponemos a disposición todos los recursos materiales, humanos y de conocimiento para que se lleven a cabo esas actividades.

—*Querría preguntarte respecto a las iniciativas de vivienda impulsadas por el Sindicato.*

—En la década del 90 hubo en corte en la construcción de vivienda en nuestro gremio, porque la financiación era mucho más dificultosa con el sistema neoliberal. Cerró el Banco Hipotecario Nacional y pasó a ser banca privada con participación estatal. Por lo tanto, se cortaron las posibilidades de desarrollar vivienda social y que una persona pudiera acceder según sus ingresos.

Por eso te relato todo lo otro. Porque nosotros hemos construido algo más allá de la vivienda. Es un gremio que se puso a la altura de las nuevas circunstancias que la Argentina requería. No se pudo hacer físicamente una vivienda, pero se construyó todo este camino que a nuestro entender fue absolutamente importante en la historia del Sindicato.

Viviendas no se pueden hacer más. Ahora, ¿cuál es la realidad?: si los sindicatos no empujan la realización de viviendas es muy difícil el acceso a la misma. El último plan que vimos como muy importante para acceder a la vivienda fue el PROCREAR. Fue la última iniciativa destinada a facilitar el acceso a la vivienda para los trabajadores, que no fue iniciativa de Comercio.

—*Con respecto a las políticas de género del Sindicato. El personal mercantil tiene un alto componente femenino, ya desde el inicio, a diferencia de otros sectores de la economía. También es importante la presencia femenina en el ámbito gremial, que además ha creado una Secretaría de la Mujer. Quería preguntarte si esto es algo proyectado y si es una inscripción del sindicato hacia una nueva sensibilidad sobre estos temas.*

—Es un tema clave. El 41 % de nuestro padrón está integrado por mujeres. Acá siempre se apostó a la participación de la mujer, siempre. Y a tratar la cuestión de género como un tema central. Mal podemos hacer una acertada política en el seno de la Comisión Directiva si el 40 % de nuestra población no está contemplada. Sería desacertado, primero, porque las organizaciones sindicales no deben ser un ámbito masculino y machista, basadas en una pauta cultural que fija que el

hombre trabaja, el hombre es el que provee, etcétera. Y se imponía que la fuerza de trabajo era la del hombre. Por otra parte, la creciente participación de la mujer en el mundo laboral implicó un necesario replanteo en el seno de las organizaciones. Hoy todas las cuestiones están atravesadas por cuestiones de género.

Le cuento un ejemplo. Cuando era secretario gremial, se discutía la reducción de la jornada laboral, que acá se vio como el *part time*. Fue un fenómeno impulsado por la ampliación de los horarios de los supermercados, en los que se contrataban muchos trabajadores de medio tiempo.

En ese escenario se vio claramente la cuestión relacionada directamente a las cuestiones de género: el tema de la lactancia. La mujer, por ley, disponía de una hora para por día para amamantar. El problema ocurrió cuando a las mujeres que estaban por media jornada les daban, en proporción, media hora. Entonces era más importante para ese empleador quitarle esa media hora en función de la extensión de su jornada, que el derecho que tiene el niño de amamantar. Y esa fue una lucha muy difícil y hasta hay resoluciones ministeriales que aún no han sido resueltas. Hubo muchas manifestaciones gremiales, reuniones con trabajadores en lugares de trabajo, acciones en el Ministerio de Trabajo. Y con nuestras trabajadoras, conseguimos que cualquiera sea la extensión de su jornada, dispusieran de su hora para la lactancia.

Cuando salió la Ley de Cupo Sindical Femenino, el Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata y Zona Atlántica fue el primero que adaptó sus estatutos a esta ley. El primer sindicato de la provincia de Buenos Aires seguro, si no del país. Nosotros tuvimos una reunión de Comisión Directiva acerca de la necesidad de transformar nuestro estatuto y adaptarlo al cupo sindical femenino. Se determinó que fuera así. Se tuvo que convocar a una Asamblea General Extraordinaria, se dieron los fundamentos y nuestro gremio adoptó en aquel entonces el 30 % del cupo obligatorio en la Comisión Directiva, no en la lista. Es más, cuando a mí me tocó asumir la responsabilidad, nos reunimos con nuestra agrupación, la lista Unidad, y hoy el 40 %

de nuestra Comisión Directiva son mujeres. De veinte compañeros que constituimos la Comisión Directiva, siete son mujeres: la Subsecretaria General, la Secretaria de la Mujer (para el futuro pensamos en modificarla en Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades), tenemos la Secretaria de Actas, la Secretaria de Turismo, la Secretaria de Educación, la Secretaria de Acción Social y la Secretaria de Legales. Siete compañeras que ocupan lugares claves.

Así que nosotros trabajamos muchísimo los temas de género. De hecho, existe la Comisión de la Mujer dentro del Sindicato, que son trabajadoras que se reúnen con la Secretaria de la Mujer y que llevan a cabo acciones que han sido trascendentes para la vida de nuestro gremio. Y un dato particular: hay muchísimas delegadas mujeres. Por ejemplo, recientemente tuvimos elecciones de delegados en un supermercado donde tenemos 42 delegados y, con la elección, 8 son mujeres.

Para nosotros es una satisfacción cuando una compañera abraza la idea de ser una representante sindical. Creo que es uno de los grandes valores y de las grandes conquistas de los últimos tiempos. Es un salto conceptual y cualitativo en torno al debate difícil de la igualdad.

Sabemos lo difícil que es ocupar los lugares gerenciales. La inequidad salarial. Las situaciones diferentes en el hombre y la mujer en el ámbito de trabajo. Situaciones de acoso laboral y sexual que ocurren a diario en los lugares de trabajo. Muchas mujeres son cabeza de familia y cuando se dan las crisis de desempleo, siendo Mar del Plata la primera o segunda localidad del país en desempleo, la mujer se pone al hombro la cuestión laboral, incluso cuando su marido pierde el empleo. El hombre tiende a deprimirse o a bajar los brazos frente a la pérdida de trabajo, por una cuestión hasta cultural. Pero eso es una carga extra para la compañera. Así y todo hay muchas que se animan a proponerse un camino sindical como destino propio, algo que es muy importante.

—Vuelvo a algo referido a los cambios en las condiciones de trabajo. Uno de los desafíos de un sindicato es definir si insertarse en los tiempos que cambian o reivindicar una forma de trabajo que ya quizás no

existe. Y es un gran problema cuando referimos al comercio digital, al teletrabajo o al trabajo a distancia. Toda una serie de modalidades de trabajo que van asociadas a las nuevas tecnologías. ¡Qué difícil entonces asociar una forma sindical que directamente está vinculada a un espacio físico!

—El prototipo de trabajador asociado a la fábrica o al establecimiento, ese ícono que uno veía en imágenes, ha desaparecido. Y el dirigente que representaba a ese ícono, también debe replantearse. Por eso entiendo que para ir a nuevas estrategias sindicales, que es el desafío de la agenda que viene, el sindicato tiene que comprender que inevitablemente habrá transformaciones, que bajo ningún punto de vista tienen que traer aparejadas caídas en la conquistas o en los derechos de la gente.

Porque se nos quiere hacer ver, desde el sistema, que naturalmente las transformaciones del mundo deben ocurrir despojando de los derechos y así comenzar un nuevo tiempo. Por ejemplo, el empleo de comercio está asociado a un lugar, trabaja en un comercio. En cambio, hoy las plataformas no trabajan en un lugar sino en un espacio virtual. Pero ese nuevo espacio no puede estar huérfano de derechos, muy por el contrario, debe tener una categoría nueva de derechos, que tenga los derechos existentes más nuevos derechos de representación.

Por ejemplo, si la ley establece una cantidad de delegados cada tanta cantidad de trabajadores en un lugar, ¿cómo se hace para elegirlo cuando no hay establecimiento? Es una lucha que hay que llevar adelante, es la conquista de nuevos derechos. Y es la planificación de una nueva agenda sindical.

—Además, en una plataforma, ¿dónde estaría el empleador con el cual el sindicato dialogaría?

—Siempre los grandes saltos se pegan con las revoluciones. Hasta llegar a lo que se llama la Revolución 4.0. Necesariamente hay que pegar un salto, primero porque hay que reconfigurar toda nuestra idea respecto a lo que entendemos como el mundo del trabajo. Volver a mirar y entender la empresa, volver a mirar y entender los lazos de solidaridad entre los trabajadores. Actuar en lo local pero comprender

lo global. Serían incorrectas las decisiones que uno toma si no se tiene en cuenta el mundo que viene, porque debe venir la Revolución 5.0, que es incorporarle el grado humano en la 4.0, ya que esta pone al hombre como parte de una máquina.

Debemos situar al hombre como eje central de las decisiones en el futuro del trabajo de la humanidad, pues si no pasa a ser un engranaje más de una máquina. Y pobre cosa es la máquina si no ponemos al valor del hombre en su verdadera jerarquía. Es imposible pensar en un mundo justo si nosotros no entendemos que es el hombre el elemento central de este desarrollo. Es la humanidad la que ha permitido que esa máquina exista. Y me refiero en particular a esa máquina invisible, la que no vemos.

El producto de la tecnología es la acumulación de trabajo del hombre. Entonces la agenda sindical que viene debe ejercer una fuerte presión para que el hombre esté en una categoría central. Si no, los derechos se desvanecen. Y ya se está naturalizando este proceso, se atomizan las preferencias de la gente, la mirada sobre las personas, mi propia mirada sobre mi lugar de trabajo y sobre la solidaridad con el otro. Si no tengo espacio para compartir, si no los conozco o no los veo, de qué solidaridad me hablan.

Hay entonces un proceso interesantísimo en el que el movimiento sindical también tiene que tener una fuerte transformación, tanto en su mirada como en su acción concreta.

—Muchos de los derechos están asociados al espacio de trabajo, relacionados con las interacciones entre las partes, la seguridad e higiene, etcétera. En muchos casos esos aspectos pasan al ámbito privado y quedan a cargo del trabajador, con un sindicato que tiene allí un gran desafío y un Estado que muchas veces se desliga.

—Así es. Es un desafío en el que hay que trabajar. Ya está analizado y diagnosticado. Por eso insisto en que hay que tener una agenda. Esta revolución 4.0 avanza y nosotros no la queremos parar, sino entrar con nuestra agenda. Marcar que las nuevas tecnologías no quitan derechos.

Por ejemplo, ¿por qué una empresa deja de estar en un espacio enorme? Porque ya no necesita tanto espacio, dado que la característica de la venta vía *e-commerce* está superando la compra presencial. Ese cambio es muy importante.

—*Muchos clientes directamente van al local para retirar el producto en el área de despacho, sin mediar el encuentro con quien atiende al público. Eso incide en la distribución y en la cantidad de trabajadores.*

—Exactamente. El comercio tradicional, como lo conocemos, jamás va a desaparecer. Hay cambios que hacen que los espacios se achiquen, que sean virtuales. Acá se ve una paradoja: en el mundo hay cada vez más crecimiento económico y a su vez, más desempleo. Si el Estado no interviene y no encuentra los equilibrios necesarios, pasa eso. Por eso es clave que nosotros nos sumemos al mundo del conocimiento, también para el trabajador y sus hijos. Po ejemplo: en una casa de electrodomésticos, pregunté cómo se llevan los empleados con la tecnología de los productos. Y me dijeron que no estudian nada, “ya que la gente sabe más que nosotros”, me dijeron. Entonces cuando la gente llega al local, ya sabe los detalles, de tal marca y tales características. Por lo tanto, estos trabajadores deben centrarse en cómo seducir en la postventa, garantías extendidas, cómo brindar un buen servicio para que vuelva y te califiquen positivamente en el sistema. Como vendedor debo situarme en el otro costado, para que el cliente vuelva, ya que no me distingue saber sobre el producto, porque él sabe más que yo. Además, la persona solo estudia sobre el producto que quiere.

—*¡Cuánto cambio y en qué poco tiempo!*

—¿Qué era un vendedor? Quien te informaba y vos elegías. Ahora vas con el producto ya elegido, cotejaste el precio en todos lados y revisaste los datos de entrega. Entonces el nuevo rol del vendedor está en que esa persona vuelva o que consuma otro servicio adicional, como sugerirte garantías extendidas o proponerte familias de productos.

—Quería subrayar una peculiaridad del trabajador o trabajadora mercantil. Es habitual que en un mismo espacio el trabajador de comercio coexista y trabaje con personas afiliadas a otros gremios. Y eso hace que muchas veces las luchas sean compartidas, en particular respecto a las cuestiones referidas a las condiciones de trabajo, que afectan a todos y todas las que allí están trabajando. Y quería preguntarte si esto los ha llevado a compartir las luchas con otros espacios gremiales.

—Sí. Doy un ejemplo para ilustrar el tema. Una empresa de alimentos entró en crisis. Convivimos dos gremios: comercio y pasteleros. Nos pusimos de acuerdo, trabajamos intensamente con la empresa y logramos la firma del PPC (Procedimiento Preventivo de Crisis) entre Pasteleros, Comercio y la empresa. En una estrategia articulada para no perder ninguna fuente de trabajo, aun cuando se produzca poco y se venda poco.

Otro caso: una empresa que vende materiales de construcción. Convivimos tres gremios: Comercio, Camioneros y Ladrilleros. Los tres estamos de acuerdo: no perder fuentes de trabajo. Otro ejemplo en el que participamos varios sindicatos participando es el sector de la pesca. Allí está Comercio, con los administrativos, la atención al público y el mantenimiento; SOIP, con los trabajadores dedicados a la producción industrial; Camioneros, en el transporte y la logística, SIMAPE, donde están nucleados los marineros; más Patrones Pescadores, SAON, etcétera. Entonces en una misma empresa pesquera se puede advertir la convivencia de trabajadores afiliados a ocho gremios o más. Y se busca la acción conjunta, con mucho respeto. También trabajamos mucho con Gastronómicos, con quienes además tenemos proyectos conjuntos.

—Respecto al campo virtual, el sindicato también tiene que existir en las redes sociales. Pensando también en las nuevas generaciones. Uno tiene que proyectarse, porque para muchos importa el espacio en el que están pero también sus existencias en las redes.

—Es una estrategia. El proceso que está viviendo la humanidad es muy propicio para empezar a tener estrategias sindicales vinculadas a las nuevas formas de comunicación.

¿Se desarrolla la lucha sindical en las redes? Sí, claro que sí. A nosotros nos ha ocurrido de colgar en nuestra página un reclamo por la actitud de una empresa hacia sus trabajadores. La empresa automáticamente nos convocó, nos llamaron y nos propusieron una reunión, ya que la imagen corporativa de esa empresa podía caer si en las redes se decía que trataba mal a su gente. Y eso fue todo en el espacio virtual, no en el espacio físico.

Después fue en un espacio real, sentados en la mesa con ellos. La denuncia en las redes sociales se multiplica. Después empiezan los cuestionamientos. Como las redes es un espacio anárquico más que democrático, cualquiera dice cualquier cosa, aun cuando una parte puede ser verdad pero otra es una exageración. Es una nueva forma y estrategia de luchar. Pero también ocurren lo siguiente: muchísima gente conoce el sindicato sin haber venido. Por internet conocieron sus instalaciones, la cara de sus dirigentes, los servicios que tiene... y después vinieron.

Se afilió alguno, utilizó un servicio otro, vino a pedir una planilla otro... ¿Sabe dónde tenemos tabuladas la mayor cantidad de entradas a nuestra página? En la calculadora virtual de sueldos. Allí uno ingresa su categoría, su antigüedad, más otros campos, y le emite un recibo de sueldo, que desde luego no vale, pero que informa su sueldo real. Ese es el lugar donde más entra la gente. Y después entran los servicios. Y luego empiezan las denuncias.

Miremos el orden: veo el recibo de sueldo, veo los servicios que tienen y después quizás denuncio algo. Anónimamente si quiere. Y nosotros le respondemos. Ese es el pasaje que nosotros tenemos con la gente. Quiere decir que hay una importante necesidad de defensa pero que todavía existe una desconfianza en muchas cosas. Ese es el puente que hay que constituir con el sindicato de cercanía.

— *Creo que también se reduce la visibilidad de la manifestación en la calle. Y eso es un cambio fuerte.*

— La movilización a veces es tácticamente contraproducente. Confrontar a veces no resulta. Debemos leer claramente de qué forma la gente puede acompañar una mesa de reclamo legítimo. Muchas veces ha sido mucho más eficaz la red que la movilización. Capaz que después se monta una movilización, como último elemento, y se termina de conquistar ese derecho.

— *Antes era el único camino.*

— Observemos lo que pasa a menudo. En una multitud de trabajadores algunos se pueden sentir con mucha más tranquilidad o seguridad. En Mar del Plata, el 80 % de los comercios son pequeños o medianos. Solo el 20 % son grandes. Ese 80 % es mucho más vulnerable porque el patrón está al lado tuyo, es alguien que trabaja con vos. Es muy difícil romper esa cercanía o ese vínculo que se tiene. Y generalmente, donde hay fuertes tensiones, la solución termina siendo una desvinculación. Por ello hay que tener mucho cuidado con la acción sindical en un pequeño comercio. Hay que saberlo medir, buscar elementos. Nosotros apostamos mucho a la negociación, a la conversación y al acuerdo.

Eso significa reconocer las características del conflicto de intereses. Y sentarse para comprender los propósitos de ambos e intentar llegar a una resolución. Eso tiene un tiempo y si en ese lapso no se llega a la solución, vamos al conflicto. Pero antes de ello, tenemos que generar estos encuentros.

Nosotros no creemos solo en el diálogo, porque si solo es eso, ocurre un proceso de imposición del más poderoso. Si uno es el dueño, en el diálogo, impondrá las condiciones. Por supuesto, el diálogo es esencial en una mesa destinada al acuerdo, conociendo los intereses de quienes participan. Ambos tenemos de llegar a un final venturoso para todos. El acuerdo es clave para nosotros, para lo cual hay que prepararse. Hay que saber medir fuerzas para sentarse con gente que domina ciertas áreas. Por eso nosotros tenemos una fuerte formación de nuestra gente en negociación política. Muy fuerte capacitación, para que cualquiera pueda sentarse y empezar entendiendo el territorio en el que vamos a discutir.

—*Aparte se pueden discutir soluciones que sean trascendentes en el tiempo. A veces de la negociación, surge que una empresa transforma sus ideas para futuras acciones. Claro, hay empresas mucho más conservadoras que otras. Pero algunas pueden tener lecturas más modernas y entender las ventajas del cambio.*

—Claro. Hay empresas con las que se trabaja mancomunadamente con los trabajadores y el resultado es superador. Nosotros decimos que el paro no es un día de festejo. No es el motivo de celebración. Es una crisis no resuelta. Hay que entender cuáles fueron los caminos que nos llevaron a las medidas de fuerza, ya que ese es punto crítico. Ocurre cuando ese conflicto no se ha resuelto en la mesa de negociación. Por lo tanto, es una situación a manejar con muchísimo cuidado. Se sabe cómo empieza pero nunca se sabe cómo puede terminar. Y en el medio hay muchas cosas en juego.

Por lo tanto, el paro es una parte fundamental de nuestra dinámica y de nuestra historia sindical, pero no es el método. Es un instrumento más. No hay que tener ningún temor a utilizar el paro, pero como último método. Antes hay que pasar por una serie de estadíos. Reitero que el paro implica que hay algo que no pudimos resolver. O una presión que no sabemos cómo resolverla.

—*Te consulto ahora por el Día de Empleado de Comercio. Ha habido resistencias a que se implemente el día no laborable. ¿Eso ha cambiado? ¿Cómo ha cambiado? Y al final, ¿por qué la resistencia?*

—El 26 de septiembre es el Día de Empleado de Comercio porque en 1933 se dicta la Ley 11729, que fue una ley trascendente para la historia del movimiento obrero argentino. Tal es así que es y sigue siendo base de grandes conquistas actuales de los trabajadores. Por ejemplo, el derecho a la indemnización por despido nace en esa ley. El derecho a cobrar por el accidente de trabajo, nace en esa ley. Y así hay una serie de ítems que esa ley proponía para los que se llamaban “dependientes de comercio”, que era la actividad principal, sobre todo en Buenos Aires.

Esa ley nace en un período complejo en la Argentina. La conquista se logra por un grupo de diputados socialistas que la impulsan y con la acción de sindicalistas mercantiles. Con el paso del tiempo, el 26 de septiembre pasa a ser el Día del Trabajador Mercantil y era feriado. Cuando llega la dictadura, derogan el feriado, porque era muy simbólico y significaba un quiebre en la historia del derecho laboral en la Argentina. Con ello se corta y se pierde la conciencia de lo que significaba.

Recién en el 2010, el actual secretario general de La Matanza, compañero Rubén Ledesma, que en ese año era diputado, impulsa la ley que devuelve el carácter de feriado nacional al 26 de septiembre. Con muchas dificultades se vota y sale esa ley. Nosotros en 2011-2012 empezamos la movida para que en Mar del Plata se cerraran los lugares de trabajo. Tuvimos enormes dificultades, discusiones fuertes, discusiones en los lugares de trabajo, fuimos con el Ministerio, y a lo largo del tiempo se fue conquistando. En los últimos años el 26 de septiembre se ha apagado casi toda la actividad mercantil. Por supuesto, aquel que es cuentapropista, que es el dueño, puede abrir; pero la mayoría de los comercios de la ciudad de Mar del Plata se cerraron.

¿Por qué fue tan resistida? Porque que te devuelve la sindicalización del lugar de trabajo. Los trabajadores mercantiles sienten como propio el lugar de trabajo y como propias esas reivindicaciones. No estamos llevando un día feriado, porque para el empleador es un día que generalmente se pasa para el final de mes. Ya los empleadores lo tienen agendado y pasan ciertas actividades para un día o para otro, etcétera. En realidad, tiene un carácter simbólico. Le damos al trabajador el sentido claro de que el feriado existe porque hay una reivindicación. Es el germen sindical en el lugar, es la lucha verdadera, y por eso la resistencia. Es el hecho de la apropiación simbólica, la sindicalización de esos trabajadores en ese lugar.

Al devolverle a ese día el carácter eminentemente político, se dan fuertes roces con las Cámaras y los Empleadores. Porque el 26 de septiembre puede haberse escrito una norma, puede estar el Día del Empleado de Comercio, pero tiene que haber una lucha concreta para

llevar adelante eso que solo está escrito. Y la lucha implica un conocimiento de mi derecho frente al empleador.

—*Intuyo que esto es más resistido en las grandes cadenas que en las pequeñas empresas.*

—En todas. Es una cuestión entre el trabajo y el capital. La idea de traer la cuestión sindical a tu lugar de trabajo, no gusta a los empleadores.

—*Te llevo a un escenario más reciente. ¿Cuáles son los desafíos del Sindicato en este escenario socioeconómico?*

—En términos institucionales, tres temas: sostener la unidad, junto con la formación y la capacitación del nuevo dirigente sindical, es decir, un dirigente esencialmente democrático. Aportarle mucho contenido vital al interior de las organizaciones. Los servicios son importantes. Nosotros debemos incorporarle sí o sí una nueva mirada cualitativa a las organizaciones, lo cual es fundamental para entender el proceso que viene. También ver el convenio colectivo de trabajo y su discusión.

Por supuesto, el movimiento sindical no lo hará en el marco de la profunda crisis y desprecio que las autoridades actuales tienen para con la gente de trabajo. Este no es un problema de distribución; hay un profundo desprecio por la gente que trabaja y por lo tanto ahora no podemos abrir la discusión sobre un convenio. Pero cuando llegue el momento, hay que animarse a discutir nuevas normas convencionales. Por ejemplo, nosotros tenemos en nuestro convenio, la máquina de escribir, de manera que entre el mundo de la carreta y el mundo del avión, entre la máquina de escribir y la informática, hay una pieza desactualizada. Ese es un gran desafío que tenemos: incorporar la cuestión de la igualdad de oportunidades que va más allá del género y que va al seno de la cuestión sindical.

Después, en lo coyuntural, nosotros estamos trabajando en el sostenimiento de la fuente de trabajo. Tenemos que tener una clara estrategia para el sostenimiento de las fuentes de trabajo, en medio de esta crisis generada por este modelo de empresarios. La gente debe tener

trabajo decente, no a cualquier costo. Y es clave construir un sindicato de cercanía, comprometido en recuperar solidaridades quebradas.

—*¿Observas una disminución de las fuentes de trabajo en el ámbito mercantil?*

—Te describo esta coyuntura. En el 2015, cuando ingresa la gestión actual de gobierno, uno de los puntos más críticos era el de la inflación. Ellos se propusieron utilizar el incremento de la caída del consumo como variable esencial para dominar la inflación. Es decir, bajar el consumo hace equilibrar los precios y así la inflación va a ir buscando su punto y una tendencia a la baja. Y nos plantearon descaradamente que este proceso nos lleva en algún momento a elegir entre discutir salario o sostener la fuente de trabajo. Esa fue la línea categórica y empezaron un proceso.

En medio de ese proceso el sector comercio se vio muy afectado, porque automáticamente empezó a caer el consumo. Esa línea se mantuvo hasta hoy, ellos mismos la llaman “estanflación”, que es inflación con estancamiento y caída del consumo. Primer efecto que nos ocurre en ese momento: la pequeña empresa se vio retraída en su caja diaria. Acompañada por otro proceso: aumento indiscriminado de las tarifas. Tarifazos que llamaron “recomposición tarifaria”.

Una pyme entonces, en la que había una familia trabajando, cerró sus puertas o se fue achicando y alguien tuvo que ir a buscar trabajo. Persona que se jubilaba o persona que buscaba otro horizonte, no era reemplazada en una empresa. Y algo que nos llamó la atención en ese entonces fue que en la temporada se tomaban muchísimos menos trabajadores. Antes ciertas actividades que tomaban trabajadores temporarios, incorporaban alguno después de la temporada. Eso desapareció.

Segundo problema: empieza a tener impacto en la mediana empresa, en especial por el costo de los alquileres. Empieza a entrar en crisis. Caen las ventas, suben los impuestos, sube la electricidad, sube el alquiler. Imposible de sostener. Empieza la mediana empresa a tener crisis. Empieza lo que nosotros llamamos “despido por goteo”. Que

es silencioso, que es imperceptible, pero que ocurre todos los días. Y así empieza. Y ya estamos en la última etapa: la crisis de las empresas, que comienzan a tener dificultades para sostenerse. ¿Cómo se sostiene una empresa en este escenario que te estoy planteando y con una tasa de entre el 70 y el 80 por ciento para tomar crédito? Imposible.

Entonces la empresa no piensa ya la variable laboral para equilibrar sus números. Es: o me cambio a un lugar más chico o, aparte de despedir gente, tomo medidas de fondo con mi empresa, o pido un procedimiento preventivo de crisis. Ya lo que está en juego son las empresas, no solo el trabajo en las empresas. Esta es la conclusión de este modelo económico.

—*Esto es mucho más difícil de revertir.*

—Difícilísimo. Nosotros lo estamos viendo a diario, es lo que está pasando. Pero, ¿por qué ocurrió esto? Porque el único privilegiado ha sido el sector de la renta financiera, la renta especulativa, y todas las medidas que estamos viviendo son para satisfacer a aquel que ha crecido en este esquema económico. Seguirá la depresión del consumo y el comercio ya está extremadamente afectado.

—*¿En las temporadas de verano también notaste estos efectos?*

—En este contexto tenemos a Mar del Plata, con sus particularidades. Unas de las acciones del gobierno anterior era facilitar el turismo interno. El turismo es un importantísimo generador de riqueza en el mundo y de puestos de trabajo efectivos. También en nuestro país y desde luego en Mar del Plata. Este gobierno le cortó al calendario los que llamamos “feriados puente” y “feriados largos”. Pues para ellos es imposible pensar en una industria si tenemos tantos feriados. ¡Resulta que destruyeron la industria! Y habían dicho que tantos feriados afectaba a la industria. Y ciudades como la nuestra se vieron muy afectadas.

¿Quién vacaciona en nuestra ciudad? Mayoritariamente, gente de trabajo. Hay un segmento ABC1, pero es un porcentaje menor en la vida económica y turística local. Quebraron nuestro anclaje, quebra-

ron a los que nos traían permanentemente gente que consumía en nuestra ciudad. Se rompió esa cadena virtuosa que tenía el turismo. Por lo tanto, en nuestra economía local, esto también ha sido una destrucción. Han sido malísimas las temporadas, han sido malísimos los fines de semana. No se toma personal temporario, porque con la misma plantilla de personal puedo absorber la demanda de esos días. Para ellos no tiene sentido sumar un temporario, pues es un salario más.

—*¿El 80 % del sector comercio de Mar del Plata está compuesto por pequeñas y medianas empresas?*

—Sí. Una dimensión absoluta. Se ve a simple vista al ir a caminar. Por ejemplo, por la avenida Tejedor, la avenida Constitución, la 39, Güemes, 12 de octubre, Talcahuano... son todos pequeños y medianos comercios. Esa es una característica que tiene nuestra ciudad. Crecen las ferias comunitarias, que es un fenómeno que no ocurre en todos lados. Ahí son muchos trabajadores, que forman parte de pequeñas empresas. Ocupan un gran espacio, pero no dejan de ser pequeños comercios.

—*¿Hay más informalidad en el sector comercio?*

—En la Argentina un 40 % de los trabajadores está en la informalidad. Otro porcentaje está en la zona gris y una minoría está en blanco. Te hablo de toda la actividad económica de la Argentina. En Mar del Plata nos afecta en la misma proporción.

Se había empezado a corregir. Pero es una constante desde la democracia para acá. Nadie ha sabido modificar de raíz el problema de la registración laboral en la Argentina. No ha dado éxito ningún blanqueo, nada ha logrado terminar con este nivel de informalidad que tenemos.

—*En el sindicato también tiene incidencia este problema. ¿Cómo se sindicaliza a quien no está formalizado?*

—Con eso entramos en una de las grandes discusiones que hemos tenido en el movimiento obrero. Creo que una de sus grandes virtudes

es la de incorporar a los movimientos sociales al seno de la discusión en la CGT, siendo ellos preponderantemente trabajadores informales que buscaron una nueva forma de organización. Y tienen un peso determinante en la dinámica laboral en la Argentina. Por eso la CGT los incorpora a la discusión.

Pienso que para un sindicato, la interacción con trabajadores no formalizados también plantea el problema de si ese trabajador quiere o no estar en blanco.

—*En estos últimos seis años, ¿advierte reclamos que son recurrentes? Además de la habitual acción frente a la cuestión salarial, ¿nota que la situación ha mejorado o empeorado entre los y las mercantiles?*

—Cuando nosotros asumimos en el 2017, nos propusimos sostener y fortalecer la unidad como eje rector de nuestra vida institucional, darles autonomía a nuestros adultos mayores y ampliar la participación de los trabajadores en la vida institucional, en el marco de lo que denominamos “sindicato de cercanía”. Ahí está nuestra tarea fundamental. Hay que reconstituir lazos de solidaridades, quebradas por este proceso de transformación que viven las sociedades. El sindicato debe ser protagonista de esta recuperación.

El “sindicato de cercanía” no implica solamente estar cerca del compañero. Es entender que el salario es una parte de la discusión, pero también lo es brindar servicios de salud y una intensa labor en educación. Esas acciones son parte esencial de nuestro compromiso con los trabajadores. Lo esencial es recomponer lazos de solidaridad. Es importantísimo conquistar con la gente el territorio de nuestros derechos.

—*Muchas gracias.*

Normativa consultada

1. OIT (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, C87, Ratificado en Argentina el 18 de enero de 1960.
2. OIT (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, C98, Ratificado en Argentina el 24 de septiembre de 1956.
3. OIT (1981). Convenio sobre la negociación colectiva, C154, Ratificado en Argentina el 29 de enero de 1993.
4. OIT (1999). “Las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos”. Ginebra.
5. OIT (2003). “Las consecuencias para el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector del comercio”. Ginebra.
6. Ley Nacional N° 14.250: “Ley de Convenios Colectivos”, 29 de septiembre de 1953; y su Decreto Reglamentario 199/88; 16 de febrero de 1988. Modificada por Ley 25.877; 19 de marzo de 2004.
7. Ley Nacional N° 20.744: “Ley de Contrato de Trabajo (LCT)”, sancionada el 11 de septiembre de 1974; publicada el 27 de septiembre de 1974; y su Decreto Reglamentario 390/76; 21 de mayo de 1976.
8. Ley Nacional N° 23.546: “Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo”, 22 de diciembre de 1987 y su Decreto Reglamentario N° 200/88; 15 de enero de 1988.

9. Ley Nacional N° 23.551: “Ley de Asociaciones Sindicales”, 23 de marzo de 1988, 14 de abril de 1988 y su Decreto Reglamentario N° 467/88, 14 de abril de 1988.
10. Ley Nacional N° 26.597: “Ley de Jornada de Trabajo”, 19 de mayo de 2010, publicada el 10 de junio de 2010; modificación a la Ley 11.544.
11. CCT N°130/75: Convención Colectiva de Trabajo de Empleados de Comercio. Constituido el 24/08/1919, con Personería Gremial N° 261 el 6/09/1954.
12. Cuaderno Institucional, Actas Fundacionales y Memoria y Balance 2005, de OSECAC.
13. Publicaciones Internacionales de CGT y FAECYS.

Apéndice Fotográfico

Material provisto por el Sindicato de Empleados de Comercio Mar del Plata-Zona Atlántica (SECZA) y por el ex. Secretario General, Buenaventura González.



Empleadas y empleados de comercio de Mar del Plata

La organización sindical mercantil marplatense se consolidó desde sus inicios como una de las más importantes de la ciudad. Con la multiplicación del número de locales comerciales en el marco de la gran expansión urbana, numerosas trabajadoras y trabajadores, tanto locales como provenientes de otras localidades del país, se incorporaron a la actividad.



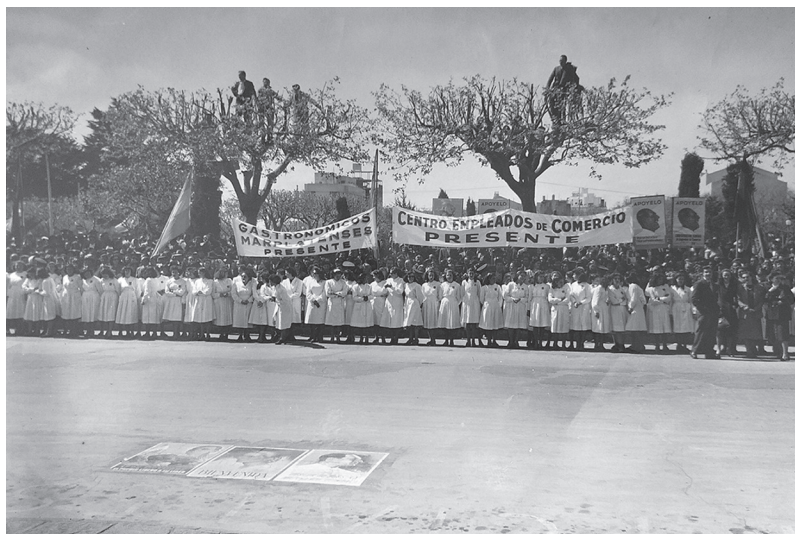
El gremio en las calles

La agremiación mercantil se inscribe, como todas las representaciones de trabajadores, en proyectos de acción tendientes a lograr el reconocimiento y la concreción de derechos laborales. Las condiciones de trabajo, los reclamos salariales y las iniciativas orientadas a la seguridad social fueron lemas de lucha permanente, en la sede del Sindicato, en los locales comerciales y en la calle. En la actualidad, se suma una fuerte presencia y acción en la virtualidad y en las redes sociales.



Perspectiva de género

De la mano de los cambios culturales y sociales recientes, la mirada del Sindicato sobre las cuestiones de género fue transformándose. La participación de mujeres en la actividad comercial siempre fue destacada, así como su creciente protagonismo sindical. Hoy en día, quienes integran el Sindicato, entienden la necesidad de esforzarse por lograr una inclusión equilibrada, clave para la afirmación de una institución unida en la pluralidad, la diversidad y la igualdad de oportunidades.



Participación cívica

El Sindicato se transformó al ritmo de los cambios económicos y políticos de la ciudad y del país. Fue un actor importante entre los sectores medios urbanos, que crecieron y se diversificaron. Como fuerza viva y activa de la comunidad, participó, como expone la imagen, en numerosos actos cívicos.



Representación

Delegados de distintas casas comerciales de la ciudad fueron parte de la organización y acción sindical mercantil. La participación de los delegados fue esencial, porque representaban la voz de las bases en las decisiones de la dirigencia. La consulta a las asambleas de trabajadores convocadas para tratar diversos temas laborales contribuyó a consolidar una perspectiva de gestión gremial basada en la continua comunicación entre la dirigencia y las bases, lo que aportó una mayor horizontalidad y democracia interna.



Verticalidad-Horizontalidad

Las sedes regionales son autónomas para actuar de manera acorde a las realidades sociales y laborales de cada distrito, nucleándose en la Federación para fijar posiciones unificadas ante otros interlocutores. Los Congresos federativos y Asambleas internas brindan la posibilidad de manifestar ideas y propuestas. En la foto, observamos la participación de una delegación del Sindicato SECZA en una manifestación mercantil en la Ciudad de Buenos Aires, conjuntamente con representaciones de todo el país.



Participación ampliada

El sindicato mercantil actúa con otros gremios y con los movimientos sociales no sindicalizados. Comparten luchas por los derechos laborales y la reivindicación de una ciudadanía plena e inclusiva. La acción común impulsa el diálogo permanente entre las distintas fuerzas y anima a la conformación de frentes plurales comprometidos con irrenunciables objetivos de reivindicación.



Sedes gremiales para todas y todos

En los espacios gremiales son centrales la representación sindical en defensa de los derechos laborales y el acceso a los importantes servicios de salud. Pero también son espacios a disposición de toda la comunidad, en pos de promover transformaciones ciudadanas. Se desarrollan en la sede central las actividades de la Universidad Popular de los y las Trabajadoras de Mar del Plata y Zona Atlántica, Centros de formación, escuela secundaria (única escuela pública emplazada en una sede gremial) y dictado de distintos cursos de capacitación con salida laboral, más exposiciones culturales y artísticas.



Unidad en la diversidad

El Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata-Zona Atlántica está integrado por un conjunto heterogéneo de personas de diversas proveniencias, ideas, miradas y posiciones partidarias. Esta pluralidad fortalece su representación en la amplia esfera de acción de la agremiación mercantil. De esta forma, la unidad se apoya, se enriquece y se afianza en la diversidad.

Bibliografía

- ABAL MEDINA, P. (2005). “Condiciones de trabajo y representación sindical. Un estudio de caso en una empresa supermercadista”, presentado en Concurso de la Red Académica para el Diálogo Social, OIT.
- ABAL MEDINA, P. (2007). “Dispositivos de poder en empresas. Un estudio de la relación capital-trabajo en grandes cadenas de supermercados”. Serie *Informes de Investigación* N° 19, CEIL-PIETTE, Buenos Aires.
- ABAL MÉDINA, P. (2007). “El Modelo del Sindicato de Empleados de Comercio”. *Miradas al Sur*. Buenos Aires.
- ALVAREZ, A. y REYNOSO, D. (1999). *Política económica en Mar del Plata, 1946-1996*. UCIP, Mar del Plata.
- BARTOLUCCI, M. (2009), *Pequeños Grandes Señores Italianos y estrategias de ascenso, Mar del Plata 1910-1930*. Editorial Prometeo, Buenos Aires.
- BATALLÁNEZ, T. (1996). “La competencia cambió el reloj del comercio”. Diario *La Nación*, Buenos Aires.
- BAMBER, G. y LANSBURY, R. (edit.) (1998). *International and Comparative Employment Relations*. Tercera edición, Sage Publications.
- BELIERA, A. y LONGO, J. (2012). “Sindicalismo y conflicto laboral: Debates para el análisis del Sindicato de Empleados de Comercio y Asociación de Trabajadores del Estado”. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, Argentina.
- CABRERA, A. (2008). “Reflexiones (y/o perspectiva) sobre los alcances y limitaciones del ejercicio de la profesión de Trabajo Social en el marco del sindicalismo argentino: Sistematización de la práctica pre-profesional en el Centro de Jubilados y Pensionados del Sindicato Empleados de Comercio”. Tesis de Licenciatura, UNMdP, Mar del Plata.

- CACOPARDO, F. (2003). *La modernidad en una ciudad mutante. Vivienda, sociedad y territorio en Mar del Plata, 1874-1950*. CEHAU, FAUD, UNMdP, Mar del Plata.
- CAMPOS, J. y CAMPOS, L. (2011). “La negociación colectiva y el salario real: una aproximación al patrón de regulación de los salarios en la post convertibilidad (2003-2010)”. Observatorio del Derecho Social, CONICET.
- CICCOLELLA, P. (2000). “Distribución global y territorio. Modernización y concentración comercial en Argentina en los noventa”. *Economía, Sociedad y Territorio*, Vol. 2, N°7.
- CORTINA R. y Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (2006). *La sindicalización en el sector comercio en Argentina, El proceso de sindicalización en el sector comercial de Argentina*. FAECYS, Secretaría de Prensa y Difusión. Buenos Aires.
- DEL BONO, A. (2006), “Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo”. *Sociología del Trabajo*, Nueva época, N° 56. Siglo XXI Editores, Madrid, España.
- FERNÁNDEZ, A. (1997). *Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo*. Espacio Editorial, Buenos Aires.
- FERNÁNDEZ MILMANDA, B. y BENES, E. (2009). “Moderación reivindicativa en el nuevo contexto macroeconómico post 2001: El caso del sindicato de comercio (Argentina 2003-2007)”. IX Congreso Nacional de Ciencia Política: “Centros y periferias: equilibrios y asimetrías en las relaciones de poder”. Santa Fe, Argentina.
- FERNÁNDEZ MILMANDA B. (2010). “Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil (Argentina 2004-2009)”. VI Congreso Latinoamericano de Ciencia Política, Buenos Aires.
- MARSHALL, A. y GROISMAN, A. (2005). “Sindicalización en la Argentina: análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual”. VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- NEFFA, J.C. (Coord.) (1999). *Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones*. Ed. Trabajo y Sociedad, PIETTE del CONICET, Buenos Aires.
- NOVICK, M. y CATALANO, A. M. (1995). “Sociología del trabajo en la Argentina: desarticulación del acuerdo fordista y nuevas formas de

- conflictos y consensos”. *Revista de Trabajo*, Nº 8. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- PALOMINO, H. y GONZÁLEZ, S. (1995). “Emergencia de subsistemas de relaciones laborales en las empresas: sus impactos socio-culturales”. *Revista Relaciones*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- PALOMINO, H. (2005). “Los sindicatos y los movimientos sociales emergente del colapso neoliberal en Argentina. Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina”. CLACSO, Buenos Aires.
- PALOMINO, H. (2005). “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales 1975-2003”, en Suriano, J. (dir.), *Nueva historia argentina*. Sudamericana, Buenos Aires.
- PALOMINO, H. y TRAJTEMBERG, D. (2006). “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”. *Revista Trabajo*, Año 2, Nº 3, julio-diciembre.
- PASTORIZA, E. (1993). *Los trabajadores de Mar del Plata en vísperas del peronismo*. Centro editor de América Latina, Buenos Aires.
- PASTORIZA, E. (2008). “Estado, Gremios y Hoteles. Mar del Plata y el Peronismo”. *Estudios Sociales*, Vol. 34, Nº1, 121-147.
- PASTORIZA (dir.) (2009). *Un mar de memoria. Historias e imágenes de Mar del Plata*. EDHASA, Buenos Aires.
- PASTORIZA, E. (2011). *La conquista de las vacaciones. Breve historia del turismo en la Argentina*. EDHASA, Buenos Aires.
- PONTONI, G. y RAICIOTTI, L. (2011). “Relaciones laborales en Argentina durante la post convertibilidad. Estrategias de dos grandes referentes sindicales: “Camioneros” y “Comercio”. VI Jornada de Jóvenes Investigadores, Instituto de Investigación Gino Germani, Buenos Aires.
- PONTONI, G. (2010). «¿Disciplinamiento laboral negociado? La formación profesional acordada colectivamente en el sector comercio. *Revista Question*, Nº 27. Buenos Aires.
- QUINTAR, A. (1990). “Flexibilización laboral. ¿Requerimiento de las nuevas tecnologías o fragmentación del movimiento obrero?”. *Desarrollo económico*. Vol. 30, Nº 118, julio-septiembre.
- RADICIOTTI, L. y D'URSO, L. (2012). “Heterogeneidad y precariedad laboral en el sector comercio. Una mirada sobre las relaciones laborales en el subsector shopping center”. *Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de*

- los trabajadores: heterogeneidades sectoriales*. PICT-AGENCIA 2007, N° 1672.
- RADICIOTTI, L. y PONTONI, G. (2010). “Nuevos contenidos de la negociación colectiva en el sector comercio”. II Encuentro internacional: Teorías y práctica política en América Latina. Nuevas derechas e izquierdas en el escenario regional. Mar del Plata.
- RIQUELME HENRIQUEZ, H. (2009). “Acuerdo colectivo y decisión del empleador: como se fija el salario en el sector de las grandes tiendas”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2° Época, N° 22, 2° semestre 2009, 33-52.
- SANTARCÁNGELO, J. y SCHORR, M. (2000). “Desempleo y precariedad laboral en la Argentina durante la época de los noventa”. *Revista estudios del trabajo*, N° 20, 67-99.
- SCASSERA, S. (2018). “El debate sobre el futuro del trabajo y la brecha de género”. *ESPECTROS*, Año 3, N° 4. Buenos Aires.
- STANG, S. (2012). “Los salarios fuera de convenio, librados al azar”. *La Nación*, Economía (29 de enero). Buenos Aires
- TORRE, J. C. (1999). “Las reformas de mercado y el sindicalismo en la encrucijada”.
En González, S. y Bosoer, F., *El sindicalismo en tiempos de Menem*. Vergara, Buenos Aires.
- TORRE, J. C. (2004). *El gigante invertebrado: los sindicatos en el gobierno (1973-76)*. Siglo XXI Editores, Buenos Aires.
- TORRE, J. C. (1995). “Mar del Plata una utopía argentina”. *Punto de Vista*, N° 51. Buenos Aires.
- TORRE, J. C. y PASTORIZA, E. (2019). *Mar del Plata, un sueño de los argentinos*. Ed. EDHASA, Buenos Aires.

