Introducción

A partir del cambio de Gobierno a fines del 2015, y como consecuencia de una serie de decretos revisionistas en relación a los empleos estatales, se produjo un proceso de despidos masivos en varios organismos estatales.

En este trabajo abordaremos lo sucedido en el Ministerio de Economía de la Nación, en donde se registraron más de 100 desvinculaciones. Entenderemos a este no como un caso aislado, sino como una más de las marcas en las que se cristaliza el accionar del nuevo gobierno en ejercicio, situación que se ve generalizada en varios ámbitos (con énfasis en el estatal).

Analizando el contexto buscaremos comprender las consecuencias de este accionar gubernamental, pero también analizar cuál fue el cambio en este terreno a lo largo del tiempo: cuáles fueron las transformaciones que se produjeron en gestiones anteriores, y cómo las mismas hicieron eco en la coyuntura actual, para entender así la “justificación” de las maniobras del Pro.

Sobre el caso de análisis puntual, consideramos que la forma en la que fue “informado” el personal implicado representa una fuerte problemática que impacta en la dinámica vincular en este espacio en particular, y en el ámbito estatal en general. Hacemos referencia al hecho de que estos trabajadores han sido notificados de su desvinculación a través de la anulación de sus tarjetas de ingreso al Ministerio, y no con un aviso mediante telegrama informando la situación.

A través de este trabajo investigaremos los procedimientos relevantes al caso, el contexto en el que el mismo se produce, el accionar de los diferentes actores que intervienen, y las consecuencias en ambos sentidos.

La hipótesis que rige nuestra investigación es que, a partir del cambio de Gobierno, lo que se produjo fue una “persecución política” que buscó que todas aquellas personas contratadas durante la gestión anterior se fueran del Ministerio, con la justificación de un “acomodo” en detrimento de las aptitudes profesionales de las mismas para ocupar sus puestos de trabajo.

A partir de entrevistas a diferentes actores involucrados (como el delegado de la ATE, entre otros), el análisis de notas periodísticas sobre el tema, y el apoyo de varios artículos académicos y reglamentos generales, buscaremos contrastar nuestra hipótesis, a fin de corroborarla o falsearla, dando así un marco de claridad en torno a los procedimientos vinculares en este sector.

Marco teórico

Para realizar nuestro trabajo de investigación tomaremos como marco teórico al Enfoque Estratégico (correspondiente a la cuarta etapa de las Relaciones Laborales; que va desde los años 80 hasta la actualidad). De acuerdo a este enfoque, entendemos que las prácticas de las Relaciones Industriales y sus resultados están moldeados por interacciones de las fuerzas del entorno junto con las elecciones estratégicas (decisiones) de los actores involucrados (a saber: empresarios, trabajadores, sindicatos y decisiones políticas públicas). El énfasis esta puesto en los actores para analizar los cambios en los sistemas de las Relaciones Industriales.

Es importante resaltar dos puntos clave dentro de este enfoque: por un lado el rol del entorno, que plantea que “*las fuerzas del entorno o contexto inducen a los empresarios a efectuar reajustes en sus estrategias comerciales y competitivas (…) La importancia relativa de las presiones del entorno o de las respuestas de las partes puede cambiar con el tiempo”* (Senén Gonzalez y Ghiotto, 2008).Esto significa quela compresión de las opciones estratégicas adoptadas por los actores deben estar inmersas en marcos institucionales concretos, dentro de un contexto determinado; entendiendo que el entorno es un condicionante fundamental para la elección de las decisiones dentro de un contexto específico. Por otro lado, del rol de la opción estratégica dice que *“las opciones estratégicas adoptadas por los actores son aquellas que afectan los procesos y resultados de los sistemas de relaciones laborales (…) Es en la interacción de las fuerzas del entorno, junto con los condicionamientos que emergen de marcos institucionales y estructuras históricas y las opciones de los empresarios, sindicatos, gobiernos, donde se configuran en conjunto los resultados de los cambios cíclicos o estructurales del sistema de Relaciones Industriales”* (Senén Gonzalez y Ghiotto, 2008)*.* En este punto, entendemos que el enfoque estratégico toma como premisa fundamental el accionar de los actores, es decir que la elección de sus estrategias y decisiones va a influir en las Relaciones Laborales y sus resultados.

Otro punto importante a resaltar es la posición del Estado, la cual va a depender de la/s decisión/es que se tome/n en un momento puntual y especifico; no se puede considerar la posición de éste de forma general porque siempre va a depender de las decisiones y estrategias que tomen los representantes del poder en un momento concreto.

Esta situación contextual se puede vislumbrar también cuando hablamos del conflicto, ya que el mismo siempre se desenvuelve en función de las estrategias elegidas en un momento en particular; y nuestro trabajo es un claro ejemplo de este flujo.

Para este trabajo decidimos analizar los despidos que se dieron en el Ministerio de Economía de la Nación relacionándolo con el enfoque previamente explicado, ya que el mismo nos permite visualizar y explicar cuál fue el accionar de los diferentes actores

(gobierno y sindicato) y las estrategias elegidas a partir de este cambio radical de Gobierno a fines del 2015, entendiendo que éste fue el episodio determinante para la movilización de la ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) en la lucha por la recuperación de los puestos de trabajo perdidos.

El contexto del trabajo estatal pre-elecciones.

Para comenzar con nuestro análisis es fundamentar explicar el contexto previo a las últimas elecciones presidenciales y cómo eran las relaciones entre los diferentes actores, para poder entender cuáles fueron los cambios generados.

Durante el período previo a las últimas elecciones, coincidente con el gobierno Kirchnerista, el trabajo estatal gozaba de una estabilidad y certidumbres en cuanto a la permanencia de sus trabajadores en los puestos de trabajo; no se generaban inseguridades en cuanto a la renovación de los contratos vinculares. De acuerdo a lo estudiado en la materia y con la bibliografía que lo fundamenta entendemos que:

*Desde el año 2003, con la asunción de Nestor Kirchner se abre una nueva etapa que se caracteriza por la reactivación económica, el crecimiento del mercado interno y una política activa de salarios en el marco de una recuperación sostenida del empleo. Los conflictos y huelgas son protagonizados nuevamente por los sindicatos* (Senén y Medwid, 2008: 83).

La decisión del Gobierno Nacional desde 2003 fue la de ir construyendo un nuevo modelo económico-social que recupere el rol del Estado desde una mirada heterodoxa en lo económico, que se articule y tenga absoluta coherencia con las dimensiones sociales y laborales. A modo de ejemplificar lo que decimos, incluimos un gráfico con la evolución del empleo no registrado en el periodo analizado.

Evolución de la tasa de empleo no registrado (Total de aglomerados relevados. Periodo 2003-2010)

  **Gráfico 01**

 

Fuente: MTEySS, en base a EPH (INDEC).

De acuerdo al cuadro que muestra la evolución del empleo no registrado en la Argentina (2003-2010) podemos decir que la expansión record del empleo formal permitió reducir la tasa de empleo no registrado, que descendió del máximo histórico de casi el 50% en 2003 al 34,6% en el primer trimestre de 2010. *“Durante los últimos siete años, de cada 10 empleos que se crean 8 son registrados y sólo 2 no lo son”* (párr. 4). A partir del 2003 se observa en la Argentina un importante cambio de paradigma en cuanto a políticas económicas, sociales y culturales con una activa participación del Estado, caracterizado por un periodo de post-devaluación, mercados regulados y políticas heterodoxas. Se parte del supuesto de que el empleo pasa a ser el centro de las posiciones políticas con la premisa de que la creación de empleo digno es la mejor política social.

Evolución de la cantidad de convenios y acuerdos homologados (Total país. Periodo 1991-2009)

**Gráfico 02**

 

Fuente: MTEySS, en base a Convenios y Acuerdos Homologados.

Tal como muestra el cuadro, desde el año 2003 la negociación colectiva adquiere una dinámica que acompaña institucionalmente el crecimiento de la actividad y del empleo. Mientras que en la década de los ´90 se homologaban alrededor de 200 convenios y acuerdos anuales, en 2009 se alcanza a un récord histórico de 1.331, de los cuales, el 30% corresponde al nivel de actividad.

Sería pertinente conocer también las modalidades contractuales y los actores que están involucrados dentro del Ministerio de Economía.

 Como primer actor tenemos a los “Trabajadores”, regidos bajo distintas modalidades contractuales. La primera, a largo plazo, nuclea a quienes se encuentran dentro de la planta permanente y cuya relación laboral es por tiempo indeterminado. Por otro lado tenemos a los trabajadores que se encuentran enmarcados dentro del Articulo 9 de la ley de Empleo Público (también conocida como “Ley Marco”), que son quienes poseen un contrato a plazo fijo por un año, que comienza en Enero y finaliza el 31 de diciembre del mismo año, con posibilidad de renovación. En dicho marco, los trabajadores poseen beneficios como vacaciones pagas, aportes a la seguridad social, sueldo anual complementario, licencias por enfermedad, entre otras. Por último encontramos a los asistentes técnicos que son monotribustistas, cuya relación laboral se basa en contratos trimestrales y su empleador (en la mayoría de los casos) son las universidades, como por ejemplo la Universidad de la Matanza, la de Tres de Febrero, UBA, Derecho o Económicas, y que cumplen la función de asistir técnicamente a las mismas dentro de establecimientos u organismos estatales.

Otro de los actores que debemos conocer en pos del análisis es el “Sindicato”, que en este caso es ATE-MECON (Asociación de Trabajadores del Estado del Ministerio de Economía). Esta vertiente de ATE se auto-considera de corte combativo, y llegaron a formar la junta interna dentro del organismo en el año 2013 durante la gestión Cristina Fernandez de Kirchner y la asunción de Axel Kicillof como Ministro de Economía.

En tercer lugar, encontramos al “Empleador”, que en nuestro análisis este rol lo cumple el Estado. Debemos puntualizar que durante la gestión anterior (2003-2015) éste era un Estado “Keynesiano” cuyo objetivo fue estimular la creación de empleos tanto en el sector público como en el sector privado, a través de políticas de protección al trabajador, aumentando también los C.C.T, generando aumentos en los ingresos de la población para fomentar el consumo y reactivar así la economía nacional. Esto se plasmaba en la estabilidad de los empleados públicos (incluyendo los del Ministerio de Economía). Podemos decir entonces, que el paradigma de ese entonces era el del estado “Benefactor”, situación antagónica a la gestión que luego llegaría en diciembre del 2015, quienes tienen una visión del estado “Neoliberal” y de ajustes, apuntando a los beneficios empresariales, tanto en el gasto público que trae como consecuencia no solamente despidos masivos de empleados públicos, precarización de las relaciones laborales e incertidumbre, sino también la “desregulación financiera” y otros mecanismos que caracterizan a los modelos bajo la ideología del libre mercado.

 Como bien habíamos dicho, los trabajadores que estaban bajo las modalidades del Artículo 9 y contratos de asistencia técnica, tenían contratos a plazo fijo y trimestrales, pero aun así había certeza de estabilidad tanto para los trabajadores como para los sindicatos, ya que durante la gestión que fue del 2003 al 2015, los contratos se renovaban periódicamente, y los conflictos con el sindicato ATE no fueron por bajas de contrato o por inestabilidad laboral sino que los conflictos se centraban en diferencias de otra índole: los reclamos de ATE se centraban principalmente en el pase a planta permanente de los trabajadores contratados dentro de la órbita del Ministerio de Economía. Si bien las negociaciones se dieron en buenos términos y sin situaciones de conflicto agravadas, no se llegó a cumplir con dicho objetivo. Otro de los conflictos era por el reclamo de aumento salarial, lo que llevó al sindicato a hacer plebiscitos que consistían en preguntarles a los trabajadores si se encontraban conformes con los aumentos salariales o si creían que se debían elevar los sueldos. Frente a esta problemática, el sindicato llegó a tomar medidas como paros activos, quite de colaboración y ceses de actividades. Y por último, otro reclamo fue el de pase a Ley Marco a los trabajadores del área de informática, que previamente se encontraban tercearizados.

 Como podemos apreciar, en este contexto los conflictos se centraban más en el nivel de los sueldos de los trabajadores y pase a planta permanente que en el cese de despidos o recisiones de contratos que son motivos por los que no han tenido que reclamar ni fueron motivos de conflicto entre el Sindicato y el Estado antes de las últimas elecciones.

La revolución de la alegría en el Estado: negación de la diferencia.

En esta sección intentaremos analizar y clarificar cómo la asunción del nuevo gobierno a partir de diciembre de 2015 generó cambios significativos en todo el ámbito laboral, y observar quiénes fueron/son perjudicados y quiénes beneficiados con esta nueva representación de gobierno.

Como bien puntualizamos, la asunción de Mauricio Macri al poder generó un cambio sustancial en materia de empleo (antagónica a la gestión anterior) y en materia económica que apunta a beneficiar a los grandes empresarios, quitar las retenciones a las exportaciones, aumentar las tarifas y liberalizar la economía, permitiendo la libre entrada de empresas multinacionales, perjudicando así la industria nacional (las PYMES y micro emprendimientos son las más perjudicadas), la que se ve obligada a tomar medidas de ajuste y cambios para mantener a su personal (adelantar vacaciones, reducir las jornadas de trabajo, entre otras); generando como consecuencia un retroceso en lo que refiere a la creación de empleo; aumentando así la desocupación y la precarización laboral.

En nuestra hipótesis planteamos la persecución política del nuevo gobierno hacia los trabajadores estatales. Planteamos que la misma se puntualizó en aquellos trabajadores con ideología Kirchnerista. Creemos que esto fue así por una de las estrategias que toma el gobierno: aquellos trabajadores que se encuentran dentro del Art.9 tienen una relación laboral que va desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del mismo año. Al asumir en diciembre de 2015 el nuevo gobierno, la renovación de los contratos de aquellos empleados estatales que ingresaron a trabajar en el año 2012, fue solo por tres meses; el gobierno plantea esto diciendo que se debían revisar todos estos contratos para garantizar que en verdad sean trabajadores y no militantes del anterior gobierno, quienes ingresaron a cambio de favores políticos a funcionarios.

Por su parte, los sindicatos, las organizaciones políticas salieron a denunciar esta estrategia del nuevo gobierno, afirmando que el mismo implementaba formas de espionaje a través de redes sociales a los empleados violando la privacidad y la libertad de actividad política en la vida privada, vinculando los despidos masivos con esta situación.

 A lo largo de este cuatrimestre, vimos las distintas formas de debilitar la sindicalización de los trabajadores por parte del sector empresario. Una de estas formas, que a su vez trae aparejada una minimización de costos de producción pero no es el único objetivo sino más bien una "excusa", es la tercerización de la producción. A través de distintos autores vimos cómo esta metodología implementada se utiliza para dividir a los trabajadores, fragmentar su fortaleza y "liberarse" de la sindicalización. Entendemos que esta forma de “fragmentación” está siendo utilizada por el gobierno como mecanismo para debilitar al sindicato. Según Gil (2000) “*se da una modificación substancial de la estructura interna de la gran empresa industrial: la tendencia a la terciarización de las empresas centrales y su especialización en las fases y procesos productivos de mayor valor añadido y menos intensivos en mano de obra*”. Podemos decir que estas modalidades de contratación generan también repercusiones para la cohesión de la clase trabajadora intensificando así su segmentación, buscando una “fractura obrera”. Tiene varias formas de aplicación, puede ser a través de flexibilización de las leyes laborales, según la zona geográfica y con el aval de las autoridades competentes.

En el caso del ministerio de economía, no se producen productos concretos ni materiales, sino que el trabajo es de carácter burocrático, abstracto. Si se quisieran aplicar este tipo de métodos como vimos en los textos de Gil y Klein podrían hacerlo de manera más innovadora, tal vez dividiendo las tareas en distintos edificios u oficinas. El nuevo gobierno aplicó otro tipo de estrategia, una más irrefutable para los sindicatos, como es la que llevo a cabo mediante los medios masivos de comunicación, de desprestigiar a los trabajadores estatales, justificando así los despidos masivos en todo este sector.

Tratando de beneficiar al sector de los privados, como ejemplo tomamos el convenio que el gobierno firmó con una de las multinacionales más famosas en todo el mundo, Mc Donald, el cual consiste en contratar a jóvenes de hasta 24 años con trabajos part-time; el salario (precarizado) de los mismos es abonado por la multinacional y una parte por el Estado. Mientras que por otro lado, las PYMES, principales fuentes generados de empleo en la Argentina, solicitan amparos judiciales, audiencias públicas y entablan luchas desde sus propias organizaciones sindicales por los subsidios a los servicios básicos como luz y gas, los cuales aumentaron de manera descomunal impidiéndoles abonar no solo las tarifas de los mismos, sino también los salarios y aguinaldos de sus trabajadores llevando a las mismas a efectuar pocas opciones como ser el cierre o achicamiento de sus plantas (despidos) ya que desde el Estado no recibieron respuesta alguna a los reclamos ni subsidios económicos.

El caso del Ministerio de Economía y la Intervención del sindicato

Basándonos ahora específicamente en nuestro caso de análisis (los despidos en el Ministerio de Economía) podemos decir que las modalidades ejecutadas para dar notificación de los despidos no fueron las correctas, con esto nos referimos a que no hubo telegramas, sino que se dio una “comunicación en el ingreso”: los trabajadores intentaron fichar al inicio de su jornada laboral y sus tarjetas se encontraban bloqueadas, impidiendo su ingreso al Ministerio de Trabajo. Esta situación está por fuera de la legalidad del caso. Es a partir de estas modalidades de acción, que el sindicato comienza a actuar para defender a los trabajadores.

El sindicato interviniente en este conflicto es la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), más precisamente la Junta interna de Delegados del Ministerio de Economía y Finanzas Publicas. Formalmente ATE es una entidad sindical de primer grado, con personería gremial Nº 2 y ámbito de actuación en todo el territorio Argentino. Dentro del Ministerio de Economía un grupo de trabajadores se organizó activamente en el espacio sindical durante 10 años y en el 2013 ganan las elecciones como Junta Interna de Delegados de la Asociación de Trabajadores del Estado del Ministerio de Economía de la Nación. La misma está compuesta de un cuerpo de delegados de 38 personas y una junta interna de 10.

Esta nueva conquista de los trabajadores organizados coincide con la asunción de un nuevo ministro de economía, Axel Kiciloff, quien recibe a los delegados en una entrevista, de acuerdo a lo comentado por Pablo Almeida (el delegado sindical de la ATE) quien también asumía el poder y a quien, desde el sindicato se le informaba, a modo de tomar cartas en el asunto, los bajos sueldos y la precarización laboral con la que se venía trabajando desde hace ya muchos años dentro del Ministerio.

En la entrevista que realizamos con Almeida, nos relató en líneas generales la problemática del Ministerio de Economía; haciendo hincapié en la relación que tenían con las autoridades (con el anterior gobierno y el actual), la cantidad de gente despedida, los mecanismos de acción de la policía, las medidas tomadas por el sindicato frente a este suceso, su plan de acción y como se organizan para el futuro; ya que saben que para diciembre del corriente año volverá a haber una ola de despidos. Es la única fuente a la que pudimos tener acceso, ya que entrevistar a la otra parte no fue posible, pero de igual modo y por sus acciones de público conocimiento pudimos visualizar e inferir las decisiones estratégicas tomadas durante el conflicto.

Como punto principal a tener en cuenta, el delegado nos habló sobre los conflictos con los que se enfrentaba el sindicato en ese momento: los bajos salarios (en comparación con el

mercado) y la precarización laboral (aproximadamente 4.000 empleados precarizados y otros 1.500 bajo la Ley Marco). Si bien con Kiciloff tuvieron llegada y pudieron negociar en buenos términos dando lugar al dialogo, quedo como cuenta pendiente en la agenda; el Estado no pudo llegar a resolver del todo esta situación, pero se destaca que como solución se convocó a la apertura de concursos para el ingreso a la planta permanente en 2013 y 2015.

Teniendo en cuenta que las políticas del estado anterior eran keynesianas, estas las podríamos abordar desde el enfoque estratégico (anteriormente explicado). Entendemos que es el más propicio para explicar el conflicto debido a que en el contexto de los años de Estado Benefactor, el sindicato como estrategia optaba por el conflicto y la huelga por el reclamo de mayor estabilidad y aumento salarial, porque sabían que las condiciones estaban dadas, debido a las políticas públicas plasmadas o estrategias del estado como el fomento de las protecciones para el trabajador y de las negociaciones colectivas. Esto podemos afirmarlo debido al aumento en la cantidad de afiliados que se registraron a partir del año 2003 en adelante. El sindicato optó por las huelgas, plebiscitos para consultar si los trabajadores estaban conformes con sus salarios, quite de colaboración y cese de actividades. A partir de estas acciones realizadas por el sindicato, el empleador opto por la apertura para concursos para ingresar a planta permanente como forma de asegurarles a sus trabajadores estabilidad.

 En diciembre de 2015 con la llegada de Mauricio Macri al poder, se genera un cambio de contexto y se sabía (desde la ATE) que habría un cambio de paradigma en las relaciones laborales, debido a la orientación ideológica del gobierno entrante que como bandera tiene la idea del recorte del gasto público, la competitividad y la liberalización económica, sumado a la idea de que los convenios colectivos de trabajo sean por productividad, situación que genera una ruptura en la identidad colectiva (porque al no ser los CCT por actividad ya no hay identidad colectiva sino que se ajustaría a la producción individual).

En la entrevista con el delegado sindical, nos informó que ellos preveían un recorte del gasto público y que como consecuencias habría olas de despidos. Entonces ¿cuál fue la estrategia adoptada por el sindicato frente a este contexto? Según nos relató el delegado, la decisión que tomaron como sindicato fue la de organizarse entre compañeros, y estar atentos ante cualquier despido. Esto preveían que iba a ocurrir, porque en desde diciembre a marzo de 2016 en otros ministerios se generaron despidos masivos (como es el caso del Ministerio de Cultura; Trabajo, y otros organismos públicos).

Una vez ocurrido el conflicto, que fue la desvinculación de más de 150 empleados de Ministerio de Economía, se produjo una tensión entre el sindicato y el Estado (empleador). Recordemos que estamos hablando de un cambio de paradigma, es decir un nuevo contexto sustentado en la idea del “neoliberalismo” y conjuntamente *una transformación estructural del rol del Estado* (Felder, 2006) que trae consecuencias en el entorno y en las decisiones de las partes involucradas. Frente a lo acontecido, el sindicato ATE tomo la determinación de tomar una postura totalmente activa y combativa decidiendo visibilizarla: mientras en el edificio del Ministerio de Economía, el cual es compartido con otros ministerios y secretarias (Ministerio de Transporte, Ministerio de Producción), se preparaba una conferencia de prensa, ésta fue aprovechada por el colectivo de trabajadores para llevar adelante medidas de acción para entrever su conflicto a través de los medios de comunicación, llevando a cabo una batucada a fin de interrumpir e impedir la conferencia de prensa. La misma fue realizada con éxito sumada a marchas repetidas en el Ministerio de Modernización con el fin de reincorporar a los despedidos. En este sentido, podemos argumentar que *la capacidad de presión política del sindicato es visible en el grado de acceso a los medios de comunicación para poder así influir en la opinión pública. La capacidad política se manifiesta en la posibilidad de incidir en la agenda política del gobierno* (Senén y Medwid, 2007). Otra forma de reclamo que fue utilizada es la “permanencia en el edificio” por parte de los delegados sindicales y despedidos (grupo de personas permanecen en el edificio de todo el día, desde la noche hasta la mañana).

A través de estas formas de presión, el sindicato tuvo mucha aceptación y acompañamiento por parte de los trabajadores, quienes observaban que tenían un sindicato quien de manera activa defendía a sus trabajadores. Esto genero un aumento en la afiliación y un descenso de afiliaciones en el otro gremio (UPCN) quien lo veían como bastante “pacífico y conciliador” frente a la problemática.

Con esto entonces podemos decir que los trabajadores que son también actores han tomado la estrategia de afiliarse al sindicato y también de participar en asambleas, frente a la incertidumbre generada por el nuevo contexto de las políticas de Ajuste, otorgándole a la ATE una gran capacidad de movilización y una importante presencia sindical, fomentando la identidad y compromiso entre trabajadores.

Resolución del conflicto

Dentro de este escenario de despidos masivos y de luchas y huelgas por parte del sindicato, se logró que varios de los trabajadores despedidos fueran reincorporados a sus puestos de trabajo (sean dentro del Ministerio de Economía o reasignados a otros ministerios).

Según lo expuesto por Almeida, entendemos que esta lucha estuvo presente desde hace tiempo y lo seguirá estando. El cambio radical fue de acción por parte del Gobierno a fines del año pasado, ya que probaban cuál era la forma menos conflictiva para echar a los trabajadores. Sin embargo, el sindicato siguió movilizándose a través de sus mecanismos de lucha y protesta para poder ser escuchados logrando resultados positivos a pesar de las represalias del Gobierno.

Luego de varios meses de huelgas y movilización la situación de los despedidos fue variando, hubo trabajadores que con el paso del tiempo se fueron resignando, otra gran cantidad que eran del interior se volvieron a sus provincias ya que les fue muy difícil sostener una lucha durante varios meses sin tener empleo y estando lejos del hogar y la familia; por otro lado hubo trabajadores que no se quisieron quedar trabajando frente al mandato del nuevo gobierno; cabe destacar que hay que tener un carácter muy particular para volver a un lugar de trabajo donde pidieron la baja en una primera instancia. Sabemos que frente a estas situaciones se juega con el desgaste y la resignación. Frente a esta situación los compañeros del ministerio solicitaban el apoyo de otros organismos y trabajadores invocando este tipo de palabras donde ya se notaba el desgaste de esta gran pelea pero que aun así no querían bajar los brazos.

La mayoría de los despidos fue dada en los pisos más kirchneristas del Ministerio, una “persecución política” con ánimos de limpiar las marcas del anterior gobierno. Luego de 6 meses de lucha, en julio del corriente año ATE logra una nueva instancia de dialogo donde finalmente se consigue reubicar a los despedidos que aún continuaban en esta lucha en otras dependencias del estado a cambio de bajar el nivel de conflictividad.

La situación actual está en calma, aunque con altos niveles de incertidumbre ya que se preveen futuros despidos, y el sindicato está planeando también estrategias de acción colectiva frente a esas amenazas.

CONCLUSIÓN

En el presente trabajo nos propusimos realizar un análisis de las características del contexto general, comparando el escenario y las relaciones que se dieron entre el gobierno anterior (Kirchnerismo) y los trabajadores y el cambio generado a partir de la asunción del nuevo gobierno en diciembre del 2015 (Macrismo). Enunciamos también cuáles fueron los actores involucrados en dicho análisis, sus características particulares y las acciones y estrategias llevadas a cabo por los mismos. A partir de estos puntos y la explicación de los mismos, entendemos que este conflicto no comenzó a partir de diciembre del 2015, sino que es una lucha continua de varios años, que se intensificó con el cambio de gobierno, al cambiar así también las reglas de juego.

Entendemos que anteriormente, la lucha por las mejoras salariales y la precarización existía, pero había cierto margen de negociación y de diálogo con las autoridades; el sindicato planteaba sus luchas y estrategias y había una respuesta en muchos casos favorable por parte del gobierno, buscando la forma de mantener la armonía entre las partes, como por ejemplo la participación a concursos para pasar a planta permanente, medida que ayuda a disminuir la precarización laboral dentro del Ministerio. De acuerdo a la entrevista realizada y a la información recolectada, podemos decir que durante la gestión kirchnerista, no hubieron desvinculaciones sino todo lo contrario, se incorporó y se avanzó mucho en el tema de la des-precarización laboral (principal lucha colectiva) mejorando así las condiciones de trabajo del personal.

Con la nueva gestión, podemos afirmar que se siente un alto nivel de incertidumbre en el conjunto de los trabajadores, como consecuencia de los despidos que se generaron y por los que suponen se van a generar en diciembre del corriente año. Citando textuales palabras del delegado, “somos conscientes de que se dio un cambio de paradigma total, para este tipo de gobierno los trabajadores somos un costo, y tenemos que movilizarnos y accionar colectivamente para no perder los derechos que logramos conseguir”.

La hipótesis que rigió nuestra investigación fue que, a partir del cambio de Gobierno, lo que se produjo fue una “persecución política” que buscó que todas aquellas personas contratadas durante la gestión anterior se fueran del Ministerio, con la justificación de un “acomodo” en detrimento de las aptitudes profesionales de las mismas para ocupar sus puestos de trabajo.

Analizando las estrategias y posturas tomadas por el estado en su rol dual y por los trabajadores, podemos tener una mirada certera de que nuestra hipótesis se comprueba en este caso, ya que a raíz del análisis realizado podemos entrever un gran cambio de concepción acerca del trabajo y de los trabajadores por parte del estado. El delegado de ATE nos contó que en el Ministerio no hubo un “acomodo” de trabajadores alineados con el gobierno; situación que el actual gobierno quiso instalar a través de su estrategia para justificar los despidos masivos, sino que dentro de un organismo de 5.000 trabajadores se contaba con quizás tres o cuatro trabajadores llamados comúnmente ñoquis, los cuales desde sus convicciones no pensaban defender. Entendemos que lo que se buscó hacer desde el Macrismo, fue sacar a la mayoría del personal que presuponían estaban aliados con el anterior gobierno, “limpiando” el Ministerio. Como consecuencia de esta jugada política, muchos de los empleados que estaban altamente calificados y con la experiencia necesaria para su puesto, fueron damnificados por esta “caza de brujas”, perdiendo así la posibilidad de seguir desarrollándose profesionalmente y haciendo crecer al sector estatal con sus aportes.

 En diciembre de 2016 se predicen nuevos despidos dentro del Ministerio pero ATE va a seguir movilizándose para cuidar y preservar el puesto de trabajo de la gente.

BIBLIOGRAFÍA

ü Felder, R. (2006). “Auge y crisis de las reformas neoliberales y transformación del estado en Argentina”, en Fernandez, A. (comp) Estado y sindicatos en perspectiva Latinoamericana Ed. Prometeo

ü Gil, José Ignacio (2000). “Reorganización del trabajo y descentralización productiva. ¿Flexibilización o degradación de las condiciones de trabajo?”. Bruselas: Gabinete Técnico

ü Senén Gonzalez, Cecilia y Ghiotto, Luciana (2008). “Teorías, métodos y estudios en relaciones laborales. Un abordaje desde la disciplina”. Revista Nova Tesis N°6 ARTRA. Pp. 142-163

ü Senén Gonzalez, Cecilia y Medwid, Bárbara (2007). “Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero”. Revista Argumentos Nro. 54, de la UAM-X, México, DF

ü <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>

ü <http://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/EPH_cont_2trim16.pdf>

ü <http://slideshowes.com/doc/487871/fuente--mteyss--en-base-a-eph--indec->.

ü http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:x9-INR8RMTQJ:www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/bicentenario/Power\_Imprimir\_TRABAJO\_Y\_EMPLEO\_EN\_EL\_BICENTENARIO.ppt+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=ar

ü <http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-295964-2016-04-01.html>

ü <http://www.politicargentina.com/notas/201603/12823-ministerio-de-economia-hubo-alrededor-de-200-despidos-y-suspendieron-conferencia-de-dietrich.html>

ü <http://www.infonews.com/nota/286739/protesta-en-el-ministerio-de-economia-por>

ü <http://archivo.cta.org.ar/IMG/pdf/historia_de_ATE-tomo_I-2pc.pdf>