

Arturo A. Fernández

**Actor sindical y Estado
en Argentina 1990-2000:**

textos sobre prácticas políticas y
relaciones del trabajo

Compilación y presentación
Ana Drolas y Juan Montes Cató

clásicos

Actor sindical y Estado en Argentina, 1990 - 2000:
textos sobre prácticas políticas y relaciones de trabajo

ARTURO A. FERNÁNDEZ

Compilación y presentación
Ana Drolas y Juan Montes Cató

Fernández, Arturo Aquilino

Actor sindical y estado en Argentina, 1990-2000 : textos sobre prácticas políticas y relaciones de trabajo / Arturo Aquilino Fernández ; compilación de Ana María Drolas ; Juan Montes Cató. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2023.

Libro digital, PDF - (Clásicos / Guillermo Neiman ; 3)

Archivo Digital: descarga

ISBN 978-631-90166-1-1

1. Sindicatos. 2. Estado. 3. Relaciones Laborales. I. Drolas, Ana María, comp. II. Montes Cató, Juan, comp. III. Título.

CDD 331.8



Colección Clásicos

Clásicos es una colección de CEIL/libros destinada a difundir la labor científica de colegas de la institución cuya producción constituye una referencia obligada para distintos temas que hacen a la historia del Centro en particular y de las ciencias sociales en general.

Los volúmenes que forman parte de esta Colección son evaluados por especialistas en las temáticas específicas abordadas en cada uno de los textos.

Directora: Claudia Figari

Equipo editorial: Irene Brousse, Patricia Brousse, Marina Chimento, Mariano Lambrechts, y Tomás Mones Cazon

© CEIL, 2023

Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Saavedra 15 4° piso

C1083ACA Buenos Aires, Argentina

www.ceil-conicet.gov.ar



TABLA DE CONTENIDOS

PRÓLOGO EN MEMORIA DE ARTURO AQUILINO FERNÁNDEZ, MAESTRO Y PRECURSOR DE LOS ESTUDIOS SINDICALES EN ARGENTINA	5
INTRODUCCIÓN	9
1/ LA TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y LAS RESPUESTAS SINDICALES EN ROSARIO	15
1. Reconversión económica, transformación tecnológica y relaciones laborales en Rosario. La evolución del mercado de trabajo regional.....	16
2. Las respuestas sindicales a los cambios operados en la estructura económica (1987-1992).....	32
Referencias	48
2 / ALGUNOS EFECTOS DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN EMPRESAS Y SINDICATOS. ESTUDIO DE CASOS	49
Introducción	49
1. Objetivos de la investigación y metodología.....	50
2. Aspectos teóricos.....	52
3. Aspectos metodológicos.....	56
4. Presentación del estudio de caso	56
Algunas reflexiones finales.....	71
Referencias	73

3 / MODIFICACIONES DE LA NATURALEZA SOCIOPOLÍTICA DE LOS ACTORES SINDICALES: HALLAZGOS Y CONJETURAS.....	77
1. Una matriz teórica para comprender la fragmentación del sindicalismo argentino	84
2. Estrategias sindicales de los “nucleamientos-tipo”: nueva caracterización	93
Conclusiones	109
Referencias	110
4 / LAS TRANSFORMACIONES DEL ESTADO Y DE SU POLÍTICA LABORAL: UN ENFOQUE TEÓRICO.....	114
1. El Estado a comienzos del siglo XXI.....	115
2. La evolución de la política laboral y de las relaciones laborales	132
A título de reflexión final	152
Referencias	154
TRAYECTORIA DE ARTURO FERNÁNDEZ.....	158

PRÓLOGO

EN MEMORIA DE ARTURO AQUILINO FERNÁNDEZ, MAESTRO Y PRECURSOR DE LOS ESTUDIOS SINDICALES EN ARGENTINA

ANA DROLAS Y JUAN MONTES CATÓ

Al cumplirse seis años de la partida de Arturo, aún sentimos la ausencia de un gran compañero que nos enseñó el arte de la investigación, la reflexión y el análisis sin la estridencia narcisista de la autoridad sino con la humildad de quien está convencido de la reciprocidad como piedra angular de la construcción colectiva del conocimiento. *“A las opciones de derecha tenemos que proponer un horizonte y una forma de construcción diferente anclada en la solidaridad”*. Estas palabras eran coherentes con su forma de articulación cotidiana.

Además de sus importantes aportes para los estudios sindicales y de las relaciones del trabajo, la generosidad fue uno de sus principales legados para quienes tuvimos la suerte de trabajar con él. Generosidad cuando apoyaba iniciativas, generosidad aportando su figura para liderar proyectos y generosidad al colaborar con *una firmita* –como bien le gustaba decir-, a sabiendas que esas formalidades generan un mundo de complicaciones cuando se dan los primeros pasos en el sistema académico-universitario o cuando las cíclicas crisis del modelo científico ponen en jaque instancias decisivas en la trayectoria individual y de los equipos de docencia e investigación. Esos gestos de empatía lo acercaron constantemente a las investigaciones de los jóvenes, que encontramos en él una referencia para poner en perspectiva nuestras investigaciones,

permitiendo vincular los problemas analizados con toda una tradición de estudios laborales. Tempranamente nos indicó que existía un gran área de vacancia relacionada con la vida interna de los sindicatos, en especial en relación con el aporte de los delegados y comisiones internas a la construcción gremial en fábricas y empresas que se transformaban a toda velocidad al ritmo de las políticas de reestructuración neoliberal noventista. El reconocimiento de esa clave analítica fue sumamente importante en el desarrollo de muchas de las tesis de maestría y doctorado que se produjeron con posterioridad en el CEIL. Pero sobre todo, había una apuesta en términos de la potencialidad de esta instancia para la renovación sindical, a partir de la enorme vitalidad del rol político-gremial y su proyección en tiempos de anquilosamiento de algunas estructuras sindicales. Supo sostener y profundizar la reflexión en torno a la importancia de lo sindical en tiempos en los que, como corolario de los discursos del fin del trabajo, se hacía una apología del fin del actor sindical, funcional a los ataques que recibía cotidianamente en los centros de producción.

Como colegas, muchas fueron las horas compartidas en la oficina del CEIL en actividades de divulgación, en viajes por algunas ciudades del país y por el gran Buenos Aires. Conversador inteligente e incasable, habló alternando castellano y francés todo un viaje a Tandil junto con unos colegas de Bruselas, amenizando con anécdotas jugosas el trayecto y haciéndonos viajar por Latinoamérica, Europa y Argelia, todos lugares donde vivió e impartió docencia. Esas experiencias proyectaban un enorme conocimiento sobre los problemas globales y su relación con los procesos nacionales y locales. El pasaje entre estos difíciles niveles de interacción en Arturo fluía con naturalidad.

Vestido siempre de traje y con sus mocasines, se adentraba con nosotros en las calles embarradas en las afueras de su querida ciudad Rosario o en el conurbano bonaerense del municipio de La Matanza cuando hacíamos trabajo de campo con organizaciones

populares. Gracias a su formación política peronista siempre tuvo muy clara la lucha por la igualdad y la justicia social que defendió desde los diversos cargos que tuvo en la universidad pública, apoyando la democratización y el acceso gratuito de las mayorías populares.

Arturo sigue presente porque muchas de sus líneas de pensamiento gozan de actualidad, y porque como los mejores maestros con los que uno se topa en la vida, seguimos aprendiendo cuando recordamos cómo afrontaba los desafíos que se presentan en el mundo académico y también en la política.

INTRODUCCIÓN

ANA DROLAS Y JUAN MONTES CATÓ

Arturo tuvo, a lo largo de su vida como investigador y docente, un espíritu reflexivo que se refleja en sus producciones académicas, sus proyectos de investigación y sus ponencias en congresos y jornadas. En esta introducción queremos dejar reflejados algunos de sus temas centrales de indagación y escritura, algunas de sus preocupaciones principales y la actualidad que tienen aún hoy las conclusiones a las que arribaba.

Son dos los ejes, dentro del gran tema de las relaciones laborales, en los cuales Arturo estaba especialmente interesado. Por un lado, el *actor sindical*, siempre presente en sus reflexiones, y tema de investigación y discusión permanente con colegas, alumnos y becarios. Por otro lado, el *Estado*, como gran articulador y/o obturador del desenvolvimiento de las relaciones laborales y como elemento insoslayable de cualquier análisis que involucrara el empleo y sus manifestaciones. En esta introducción nos abocamos a la presentación de cuatro de sus textos (en orden cronológico) como muestra de estas preocupaciones.

En el capítulo "La transformación de las relaciones laborales y las respuestas sindicales en Rosario", del libro *Las nuevas relaciones entre sindicatos y partidos políticos* de 1993, Arturo propone un análisis local de impacto nacional. El capítulo se explyaba sobre el contexto económico tecnológico y sobre las características del mercado de trabajo en el que se insertaron las -en ese entonces- novedosas relaciones laborales a las que los sindicatos debían hacer frente "a ciegas". A ciegas porque más allá de las experiencias internacionales de imposición de nuevas condiciones y luchas sindicales resultantes, las particularidades

de la Argentina y su modelo de relaciones laborales imponían una impronta diferente y especial que era necesario observar. En este sentido, Arturo se cuestiona ¿qué influencia real pueden tener las asociaciones de trabajadores sobre el curso de los acontecimientos?

Los cambios operados en la década de 1990 fueron tan abruptos y acelerados que el sindicalismo y sus formas de manifestarse y establecer los márgenes del conflicto quedaron rezagados. Esos cambios no sólo produjeron situaciones laborales novedosas, sino también nuevas necesidades de los trabajadores que sus asociaciones no supieron o no pudieron procesar con la suficiente velocidad, lo cual condujo a una dispersión del conflicto con resultados diversos, y en contraposición creciente con un Estado al mando del cual se encontraba un gobierno del mismo signo político pero ideológicamente contrario a las aspiraciones de las y los trabajadorxs.

Pérdida de afiliados vía desocupación, desestructuración de los mercados de trabajo y un Estado que resultaba hostil a las demandas de los sindicatos, llevaron a estos últimos a una suerte de desorientación a la que demoraron en reaccionar.

Por otro lado, en el artículo "Algunos efectos de la flexibilización laboral en empresas y sindicatos", publicado en el primer número de la revista *Dialógica* en 1996, Arturo muestra una temprana preocupación por el modelo sindical argentino y las formas de organización del trabajo frente a los embates de las políticas de corte neoliberal, que habían empezado a aplicarse en la temprana década de 1990. El texto advierte en ese momento que las políticas flexibilizadoras no habían logrado aún todo su potencial nocivo, a pesar de que ya habían mostrado su capacidad reformuladora de las relaciones laborales y las estrategias de los actores colectivos.

Promediando la década de 1990, Arturo aseguraba que el proceso aún no estaba ni cerca de terminarse, y más allá de que podía

sufrir vaivenes y contramarchas (como efectivamente sucedió), la tendencia a la fragilización y fragmentación de las relaciones laborales se profundizaría. Advertía por otro lado a las organizaciones sindicales acerca de las nuevas normas laborales, que no necesitaban estar escritas para imponerse, con lo cual ponía de relieve también el cambio de perfil de las estructuras del Estado.

El texto “Modificaciones de la naturaleza sociopolítica de los actores sindicales: hallazgos y conjeturas” es un capítulo publicado en el libro *Sindicato, crisis y después. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas* en 2002. Retoma los hallazgos obtenidos a partir del trabajo investigativo orientado a comprender cómo el cambio de paradigma socio-económico, operado de manera sangrienta con la dictadura de 1976 y consolidado en la década de 1990, configuró al actor sindical, sus tácticas y estrategias. La preocupación aquí es escapar de lecturas economicistas y de aquellas otras con fuerte incidencia del determinismo, para avanzar en el desarrollo de una perspectiva conceptual que facilite la lectura de las variantes en la dinámica posicional del actor sindical. Un primer elemento reside en colocar el foco de atención en la relación establecida entre el actor sindical y el Estado, en lo que podría definirse como el *intercambio político*. El segundo elemento se refiere a la herencia en términos de cultura sindical. Este segundo registro había tenido una anterior caracterización del autor, en la que observaba cuatro agrupamientos sindicales distintos: la tendencia “participacionista”, la tendencia “vandorista” o negociadora, la tendencia “confrontacionista” y la tendencia “combativa” o “clasista”. Esta caracterización propia del período previo a 1976 es revisada y actualizada en este capítulo, observando corrimientos y movimientos que en algunos casos supusieron la mixtura de algunas de estas tendencias. En todo el texto hay referenciales empíricos ligados a los principales

sindicatos de cada una de estas corrientes empíricas, que ayudan a corporizar los discursos.

Se trata de un texto que permite analizar las potencialidades, limitaciones e incluso contradicciones en las estrategias sindicales. En parte, algunas de estas estrategias se vieron influidas por la emergencia de organizaciones de colectivos ligados al mundo laboral, como los desocupados, empresas recuperadas y lo que más tarde se llamará economía popular. Observar estos procesos en el momento de su constitución contribuye a avizorar los caminos que fue adoptando con el tiempo.

En línea con este capítulo y su preocupación por las transformaciones que operaron en el mundo laboral a fines de la década de 1990, el último capítulo coloca el foco de atención en las políticas laborales. Así, en "Las transformaciones del estado y de su política laboral: un enfoque teórico", publicado en *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, el hilo de preocupación sigue siendo el rol del Estado, pero en este caso, no tanto en su relación con los sindicatos sino en aquellas acciones orientadas a alterar su vínculo con el mercado de trabajo y las relaciones laborales. Atento a la centralidad del Estado, propone la caracterización de aquellos procesos que han modificado su morfología a través de dos dimensiones: las mutaciones socio-económicas y políticas, es decir aquellos procesos por fuera de la propia dinámica del Estado, y aquellos otros ligados a los cambios operados en el Estado. En cuanto a la primera dimensión, pone de relieve la globalización, el nuevo contexto de política internacional y lo que denomina como mutaciones de los procesos políticos. En cuanto a la segunda, resalta el corrimiento de un estado céntrico hacia formas de transestatización producto de espacios de integración regional como el Mercosur, como así también la incidencia creciente de las empresas multinacionales en las agendas estatales. En síntesis, Fernández propone

comprender la complejidad de los cambios operados en el Estado a partir de determinar aquellos factores que se podrían analizar para interpretar el sentido de esas transformaciones, y a partir de allí comprender cómo las políticas laborales también cambiaron su fisonomía.

Precisamente, la segunda parte del texto analiza el cambio de paradigma en las estrategias de política social y laboral del Estado, con la premisa central de focalizar la intervención, tan proclive a las líneas emanadas por los organismos internacionales. Estos cambios en el tipo de intervención también están relacionados con la fisonomía que fueron adoptando las empresas y fundamentalmente con las formas en que se fue configurando la flexibilidad laboral. En este punto hay una interesante caracterización de diversas formas en que se implementa la flexibilidad: la principal potencia de su propuesta es que no asocia tanto estas formas al factor económico –como en general se la abordó en términos teóricos- sino a distintos modelos de Estado.

En síntesis, esta es una breve introducción a los textos con la aspiración de que anime a su lectura. Consideramos que se trata de cuatro textos que permiten reconocer claves analíticas aún vigentes, y por supuesto, una excelente manera de adentrarnos en el pensamiento de Arturo Fernández, marcado por algunas preocupaciones recurrentes observadas a través de diversas relaciones sociales.

1/ LA TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y LAS RESPUESTAS SINDICALES EN ROSARIO*

Las prácticas socio-políticas sindicales actuales (como las estudiadas) no pueden ser realmente explicadas sin un estudio, aunque sea somero, del contexto económico y tecnológico y del desarrollo de las relaciones laborales que conforman ese contexto. Como afirma Spyropoulos, los sindicatos están haciendo frente a una diversidad de cambios, entre los cuales enumera “en primer lugar a seis grupos de mutaciones: cambios económicos y reestructuración industrial, nuevas tecnologías; evolución de la composición de la población activa; nuevas actitudes y comportamientos individuales; cambios políticos y evolución del papel del Estado; y mundialización de la economía. Pero todos los elementos de cambio traen consigo la aparición de nuevas formas de empleo y de relaciones laborales, las cuales influyen también sobre la acción sindical” (Spyropoulos, 1991: 33).

Por ello, en este capítulo abordaremos algunos rasgos de la reconversión económica en Rosario y zona de influencia, sus efectos sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales y el desarrollo de la acción gremial específica, incluyendo el análisis de algunas respuestas sindicales a los nuevos desafíos planteados. Esto nos permitirá interrogarnos acerca de la influencia real que las prácticas socio-políticas de los trabajadores

* Publicación original: Fernández, Arturo (1993) “La transformación de las relaciones laborales y las respuestas sindicales en Rosario”. En Fernández, A., *Las nuevas relaciones entre sindicatos y partidos políticos* (66-95). Buenos Aires: CEAL.,

organizados han tenido (o pueden llegar a tener) sobre las estructuras socio-económicas en las que están involucrados.

1. RECONVERSIÓN ECONÓMICA, TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA Y RELACIONES LABORALES EN ROSARIO. LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO REGIONAL

Nuestro estudio supone una relación entre las formas de reconversión económica y la mutación de las relaciones laborales con los alcances y la importancia de las transformaciones tecnológicas aplicadas al proceso de trabajo. Con ello no pretendemos adoptar ninguna visión determinista que magnifique el rol de esas tecnologías, sino describir tendencias que caracterizan la reconversión económica actual; asimismo, como dice Spyropoulos, constatamos que “el desarrollo de las economías (de los países en vías de desarrollo) entraña la introducción de técnicas más avanzadas. De hecho, las oportunidades y problemas que van surgiendo son comparables a los que se plantearon en los países industrializados del Norte. Es previsible que, lo mismo que para otros países, las economías en desarrollo tendrán que resolver los problemas que plantean los excedentes de mano de obra, la necesidad de redistribuir la fuerza de trabajo, la introducción del trabajo por turnos, etc.” (Spyropoulos, 1991: 37)¹.

Por otra parte, si la reconversión industrial se manifiesta en los países desarrollados por la inversión en nuevos equipamientos microelectrónicos, informáticos y telecomunicacionales, ella genera simultáneamente “nuevas tecnologías” de gestión y organización del trabajo, por lo cual nos parece conveniente

¹ Existe un debate acerca de si el cambio técnico determina las relaciones laborales o, a la inversa, si éstas determinan a la tecnología; nos inclinamos por la existencia de una relación dinámica entre ambos factores, una vez que las relaciones sociales posibilitan el avance tecnológico. Naturalmente no profundizamos la cuestión teórica, ya que nos alejaría del objeto de nuestro estudio.

relacionar estrechamente reconversión de la producción y de las relaciones de trabajo, debido a la aplicación de avances técnicos de diversa naturaleza.

Comenzaremos por desarrollar una breve tipología de cambios en el proceso de trabajo para, luego, analizar algunos “casos ejemplares” en Rosario y observar los efectos que dichos cambios han tenido sobre el mercado laboral.

1.1. Tipología de cambios en el proceso de trabajo aplicable a países en vías de desarrollo

Pueden distinguirse tres modelos de cambios en el proceso laboral que, sobre todo en los países en desarrollo, suelen coexistir durante un largo período de transformaciones económicas y organizaciones:

Cambios tecnológicos globales

En este modelo se introducen, al mismo tiempo, tecnologías novedosas a través de equipamientos y máquinas que perfeccionan el proceso productivo, y formas de organización del trabajo que se corresponden con ese avance tecnológico.

En dicho marco suelen mejorar las condiciones materiales de los productores, pues disminuye su esfuerzo físico y aumentan la limpieza y a veces el interés por las obligaciones laborales. Sin embargo, desde un punto de vista social, se reducen puestos de trabajo, los que se crean exigen calificaciones elevadas, y a menudo nuevos riesgos sustituyen a aquellos que se han atenuado o han desaparecido gracias al mejoramiento técnico.

Las formas más avanzadas de este modelo implican una preparación gradual de la mano de obra y pueden dar lugar a experiencias interesantes de participación, incluida la cogestión del personal empleado y obrera.

Cambios tecnológicos parciales

En este "tipo" de transformación del proceso productivo se introducen sobre todo equipamientos de mayor rendimiento o que exigen un ritmo de trabajo más intenso; pero la organización del proceso de trabajo continúa, a grandes rasgos, siendo la misma.

Los efectos individuales y sociales del presente modelo son más bien negativos para los trabajadores; para ellos suele aumentar la exigencia en los puestos de trabajo sin que mejoren las condiciones laborales; disminuye el número de personas empleadas, a veces en función de la falta de calificación del personal existente en una unidad productiva; y, casi siempre, se superponen nuevos riesgos del trabajo a los que ya se soportaban. La estructura de las plantas de personal se heterogeiniza, rompiendo las solidaridades tradicionales sin crear aquellas que pueden derivar de las modernas técnicas de gestión, como equipos de calidad u otras formas de trabajo participativo. Estos cambios suelen imponerse sin mayor preparación previa del personal.

Cambios focalizados en la organización y en la racionalización del trabajo

En este modelo los empresarios se limitan a reorganizar el trabajo, modificando las normas de gestión de la mano de obra, sin haber introducido nuevos equipamientos; se trata de aumentar la productividad del trabajador reduciendo el número de puestos de trabajo para realizar una idéntica tarea e imponiendo la "flexibilización" jurídica de las relaciones laborales². Se prefiere

² Existe una "flexibilización" derivada de los cambios tecnológicos que consiste en superar los elementos rígidos propios de la organización fordista del trabajo, dando lugar a la formación de grupos de tareas semi-autónomos o a la polivalencia del productor, es decir sus capacidad de operar más de una máquina o de realizar más de una función: cuando NO HAY cambios tecnológicos la "flexibilización" es una simple modificación del contrato de trabajo.

contratar personal temporario, al cual se le eliminan las indemnizaciones por despido y los aportes patronales para las diversas prestaciones sociales. El sector de trabajadores estables es gradualmente presionado para que sus contratos laborales (regidos por las normas de contratos colectivos negociados por los sindicatos) sean también más favorables al interés patronal.

El objetivo esencial de este "tipo" de modificación de las relaciones laborales reside en el incremento de las ganancias del capital; en algunos casos, ello puede ser la etapa inicial de cierta modernización tecnológica, si esas ganancias se invierten en la adquisición de nuevas máquinas.

Habría dos sub-tipos de comportamientos relacionados con el modelo que estamos describiendo: 1) en ciertos casos, el empresario trata de introducir nuevas técnicas de gestión de la mano de obra para tratar de disminuir los efectos disociativos de la racionalización de la unidad productiva (por ejemplo, formas de trabajo en equipo o de participación); 2) en otros, el empresario simplemente reduce el personal estable y el número de trabajadores y aumenta el ritmo productivo y/o la carga de trabajo.

En cualquiera de las hipótesis mencionadas esta "reconversión" parcial de las empresas genera consecuencias individuales y sociales negativas: se superponen exigencias y riesgos laborales "antiguos" y "nuevos"; se incrementa el estrés del personal estable, que permanecerá con el permanente temor de perder su puesto de trabajo; se generan rivalidades entre dicho personal estable y el temporario; se atomiza la conducta de los trabajadores³; y se introducen directa o indirectamente prácticas que las legislaciones laborales habían erradicado, sea en materia de horarios, de rotación de turnos, de trabajo nocturno, etc.

³ En ciertas empresas puede haber trabajadores de planta; temporarios; subcontratados; y a trato (o trabajo a destajo). ¿Qué tipo de acción unitaria podrían ellos intentar desarrollar?

Frente a esta realidad, los sindicatos sufren diversos desafíos:

- toda reducción de personal disminuye los efectivos que pueden sindicalizarse.
- el incremento del personal temporario debilita la acción gremial porque ese personal suele rechazar todo tipo de compromiso con organizaciones colectivas de trabajadores.
- las flexibilizaciones laborales que van acompañadas de la introducción de nuevas tecnologías obligarían a los sindicatos a negociar su implementación a través de procesos de concertación globales o parciales.
- las flexibilizaciones laborales que sólo pretenden empeorar las condiciones del contrato de trabajo (y/o marginalizar al sindicato) deberían ser combatidas por las organizaciones gremiales.

Sin embargo, no es fácil deslindar en la realidad los diversos tipos de reconversión en curso, ni les resulta sencillo a los sindicalistas negociar cualquier modelo que implique reducción de personal; de ello se deriva la peligrosa tendencia de permanecer siempre al margen de los procesos de reconversión, sea a través de la pura denuncia o, peor aún, de la pasividad.

1.2. Algunos ejemplos de reconversión industrial en Rosario⁴

Tomamos como casos de reconversión industrial los de importantes empresas de Rosario (cabe compararlos con el de ACINDAR, de Villa Constitución, por el grado de repercusión regional que tuvo el conflicto entre el sindicato metalúrgico y la patronal acerca de dicho proceso de transformación). Los casos escogidos nos dan una idea aproximada de los alcances y

⁴ En este punto el periodista Carlos Del Frade nos proporcionó desinteresadamente abundante material, parte del cual lo publicó bajo el título "Ecología y Reconversión Industrial en la Zona del Gran Rosario", ATE - IDEP, Buenos Aires, 1992.

caracteres de dicha reconversión en la ciudad que estudiamos y sus alrededores.

El caso del Frigorífico Swift

El más importante frigorífico de la ciudad, alrededor del cual se desarrolló el Barrio Saladillo, fue adquirido la década de 1970 por la firma estadounidense Campbell Soup, tras la quiebra del grupo DELTEC; la firma posee la totalidad del paquete accionario desde entonces.

El Swift ha logrado integrar su proceso de producción, que comienza con la cría de los vacunos en sus propios campos, para asegurar la ausencia de pesticidas en los pastos, o de hormonas en la alimentación de la hacienda (Del Frade, 1992:11); en 1991 exportó por un valor de ciento treinta tres millones de dólares aproximadamente.

Es plausible que los dirigentes estadounidenses hayan invertido en algún mejoramiento de la vieja planta, pero resulta evidente que concentraron sus esfuerzos en construir una superficie de 60.000 m² en los terrenos del Golf; el "nuevo" frigorífico contará, a partir de 1993, con un solo edificio con notables avances técnicos y que podrá producir una nueva línea de productos cárnicos preparados con mayor valor integrado (Rocchi, 1992).

Entre 1975 y 1992, Swift redujo su personal de 7.000 a 2.475 personas efectivas; es posible que incorpore una parte de los trabajadores que está ocupada en la construcción de la nueva planta (unas 600). En todo caso, la racionalización del personal se ha concluido mucho antes de la puesta en marcha de una renovación tecnológica profunda que está implícita en la obra en curso (presupuestada en setenta millones de dólares, ya se llevarían gastados más de cien en su realización).

Entretanto, las condiciones sanitarias del antiguo frigorífico dejaron mucho que desear, pese a que la empresa aduce haber

realizado elevados gastos de mantenimiento. Los casos de brucelosis y de hipoacusia condujeron, en la década de 1980, a una lluvia de demandas por parte de los afectados, lo cual generó una tensa situación entre la empresa y el Sindicato de la Carne que alentaba esos juicios; la amenaza empresarial de cesar su actividad económica en Rosario habría frenado las reivindicaciones de muchos trabajadores afectados.

Es posible que en la nueva planta mejoren las condiciones laborales en general y las de higiene y seguridad laborales en particular; pero ¿por qué se tardó quince años en crear pautas mínimas de salubridad en una empresa exitosa, exportadora y conducida por una firma transnacional de prestigio? ¿Podría Campbell Soup producir en tales condiciones en su país de origen?

El caso de Massey Ferguson

En 1971-1972 esta prestigiosa firma anglo-canadiense productora de tractores se instaló en la Argentina adquiriendo las instalaciones de Hanomag Cura, un fabricante nacional de tractores que estaba en crisis. Massey Ferguson adaptó la planta, rápidamente se impuso en el mercado local y comenzó a exportar parte de sus productos, sobre todo reputados de alta calidad; aún en 1975 empleaba más de 1.500 trabajadores.

Pese a dificultades del conjunto de la firma, los tractores se siguieron produciendo con cada vez más satisfacción técnica y menos personal; hoy apenas restan 250 efectivos. Sin embargo, a fines de 1991 y de 1992 ellos fueron licenciados por un mes debido a la falta de producción. Es posible que una planta que fabrica menos de mil tractores por año no sea rentable en una economía de escala; pero ¿que ha impedido a Massey Ferguson-Argentina exportar más, dada la estrechez del mercado nacional? ¿No será una estrategia de su condición transnacional minimizar la filial argentina que siempre dependió estrechamente de la de Brasil,

gran productor de tractores?... Y, en fin, si no es rentable, ¿por qué Massey Ferguson se queda en la Argentina?

Sin poder profundizar el complejo problema de la industria del tractor en un país agrario como la Argentina deducimos que Massey Ferguson sólo racionalizó personal sin haber podido o querido reconvertirse en una empresa dinámica⁵.

El caso de Celulosa

Desde 1941 instalada en las afueras de Rosario (Capitán Bermúdez), durante 1991 Celulosa conservaba lo 618 obreros y empleados, más personal temporario, es decir alrededor de un 30% menos que en 1975. Aún así, en 1990 se despidieron 210 personas para racionalizar la planta y la crisis continúa. Aparentemente Celulosa tuvo problemas desde 1980, pese a haber sido beneficiaria de subsidios para pagar servicios y para los planes de promoción industrial provinciales. Además es parte de un consorcio o *holding* que debe haber contribuido a sostenerla en épocas difíciles. Aunque la carencia de higiene y seguridad no puedan ser los únicos indicadores de la modernidad de una empresa, coincidimos con Del Frade que parece una burla hablar de reconversión económica, y según el Sindicato de Papeleros, no respetar reglas elementales de cuidado de la salud de los trabajadores, en este caso por la utilización descontrolada de la soda cáustica para disolver el polvillo provocado por la máquina que hace viruta de los troncos.

En fin, el propio Del Frade ha denunciado (a principios de 1991) que esta empresa de prestigio nacional era propietaria de montes de eucaliptus próximos a Puerto Gaboto (provincia de Santa Fe) y allí empleaba unos 150 hacheros, viviendo semi-aislados y hacinados, trabajando "en negro" y ganando mucho menos que un

⁵ También existen denuncias de SMATA sobre las condiciones de higiene y seguridad laboral, sobre todo producto de las vetustas instalaciones de la sección "Chapa y pintura".

salario mínimo. Luego de la intervención del Sindicato de la Madera y de miembros de la Secretaría de Trabajo de la ciudad de San Lorenzo en marzo de 1991, Celulosa decidió trasladar a los hacheros hacia Corrientes, donde previsiblemente seguirán sometidos a formas de organización del trabajo de caracteres pre-capitalistas.

Ahora bien, ¿cómo es posible que Celulosa no mejore las condiciones de trabajo de su empresa de los alrededores de Rosario? ¿o que continúe practicando formas de explotación que parecían ampliamente erradicadas de la Argentina en los años cincuenta?. Es poco creíble que una unidad productiva este invirtiendo en su propia modernización si se comporta de forma tan tradicional.

Los casos "ejemplares" que hemos desarrollado sólo pretenden dar una imagen parcial y contradictoria del fenómeno de la reconversión industrial, cuya dinámica no puede ser abordada de otro modo. En efecto, con mucho retardo han comenzado a realizarse reestructuraciones empresariales cuyo resultado aún es imprevisible; pero dicho retardo estuvo relacionado con el agudo proceso inflacionario de los años ochenta que culminó con los estallidos hiperinflacionarios de mayo y diciembre de 1989. En ese clima económico era impensable que los empresarios invirtieran a mediano y largo plazos, en particular la gran masa de pequeños y medianos industriales.

Restablecía cierta estabilidad económica en 1991- 1992, habrá que esperar algún tiempo para poder evaluar el comportamiento de los diversos sectores patronales frente a la necesidad de hacer competitivas sus empresas, adquiriendo tecnología de punta y mejorando los procesos productivos.

Hasta ahora, la mayoría de las unidades productivas redujeron personal e intensificaron el trabajo de la mano de obra, con lo cual su productividad aumentó poco. Las empresas significativas que hemos descripto anteriormente han aplicado algunas nuevas

modalidades de organización del proceso de trabajo y, de diversas formas, invirtieron en nuevas tecnologías con gran reticencia; pero esta reticencia fue mucho mayor entre las pequeñas y medianas empresas, por lo menos hasta 1991 (Quintar, 1992). Es posible que esta actitud se modifique gradualmente si perdura la estabilidad económico-social.

1.3. Evolución del mercado de trabajo en Rosario (1987- 1992)

Las actuales características del mercado de trabajo en la Argentina no constituyen un fenómeno aislado ni particular; al contrario existen tendencias mundiales, con rasgos específicos para los países en vías de desarrollo, que nos permiten afirmar la evolución hacia un nuevo sistema de regulación del mercado de trabajo.

Entendemos el término "regulación" como lo define Gerry Rodgers, es decir un conjunto de mecanismos que abarca la totalidad de las relaciones económicas, sociales y jurídicas que operan sobre la relación capital-trabajo; esos mecanismos son de control directo (legal y administrativo) e indirecto (económico y social). La regulación directa comprende la legislación y la administración de trabajo tradicionales, las normas que regulan la previsión social, y las reglamentaciones que rigen las negociaciones colectivas entre empleadores y sindicatos, su organización y su aplicación.

Por su parte la regulación indirecta abarca los procedimientos de trabajo basados en acuerdos libremente; consentidos, las prácticas usuales y los condicionamientos e instituciones económicas y sociales que influyen el mercado laboral (Rodgers, 1990).

Esta regulación se corresponde con una estrategia de: gestión del personal por parte de los grupos económicos más influyentes, debido a los efectos de la crisis de 1974-1975 que iniciase una prolongada fase de crecimiento económico lento e imprevisible. Tras su análisis de la realidad francesa, Jacques Freyssinet

concluye que la política de empleo se ha convertido en uno de los temas esenciales de las negociaciones colectivas y de los conflictos sociales porque los empresarios aspiran a fijar el nivel, la composición y el contenido de la oferta de trabajo. Los grandes grupos industriales intentan controlar una gestión unificada de formas de empleo diferenciadas; "el grupo (industrial) debe tener en cuenta y sacar partido de las diferentes condiciones de utilización de la mano de obra, según la naturaleza de las actividades, los lugares de implantación y los resultados tecnológicos o financieros de las unidades de producción que él controla" (Freyssinet, 1980: 8).

En conclusión, a partir de los años 1970, se inició un proceso de reducción de la mano de obra empleada y de diferenciación de los contratos de trabajo, lo cual "flexibilizó" la gestión de personal y el propio mercado de trabajo (el término "flexibilización laboral" adquiere múltiples sentidos). En consecuencia, aumentaron la desocupación, el empleo precario y la "exteriorización" del trabajo (el empleo "exterior" a la empresa, por ejemplo a través de sub-contratos, coincide a menudo con la precarización del empleo pero, como señala Freyssinet, la relación no es recíproca). Como ya dijimos, ello implicó la ruptura de las antiguas colectividades laborales y la aparición de múltiples dimensiones y denominaciones del trabajo precario: trabajo a tiempo parcial, trabajo temporario, trabajo a domicilio, etc.

La sociología laboral ha tratado de estudiar este fenómeno, conjuntamente con el derecho laboral y la administración de empresas. Lo cierto es que el empleo precario "atípico" (según la conceptualización de algunos autores) se ha generalizado a tal punto que constituye una nueva forma de empleo, y que cabe oponer pura y simplemente al drama del desempleo. No es difícil comprender que los sindicatos resultaron ampliamente afectados por la "flexibilización" del mercado de trabajo: el desempleo y el empleo precario o temporario le restaron efectivos y cotizaciones,

y, peor aún, generaron una crisis de credibilidad de los trabajadores hacia la eficacia de las estrategias sindicales.

El propio Freyssinet distingue tres líneas de acción de las organizaciones gremiales de los países desarrollados para enfrentar el problema del desempleo: la primera consiste en aceptar la lógica del mercado, por lo cual se admiten las supresiones de puestos de trabajo para garantizar la competitividad; se reivindica en este caso la indemnización de los trabajadores cesantes y su reconversión profesional a través de programas sostenidos por el Estado y los empresarios. La segunda tiene por finalidad la defensa de los empleos amenazados, movilizandando la solidaridad obrera y popular y tratando de asociar a sus luchas puntuales el conjunto de las capas sociales afectadas por la pérdida de empleos; y la tercera pretende generar proyectos industriales alternativos que impliquen un mayor nivel de ocupación (Freyssinet, 1983).

Sabemos de la relativa capacidad que han demostrado los sindicatos en Europa o en América del Norte para resolver esta problemática; sin embargo, la conservación, aunque sea parcial, del Estado de Bienestar se debe en gran medida a su accionar.

En América Latina el impacto de la "desregulación" del mercado laboral (otra forma de describir la ruptura con la regulación anterior) generó efectos mucho más traumáticos en la vida sindical. En algunos países como la Argentina o México, la presencia del gremialismo se había fortalecido sustantivamente gracias a una relación privilegiada con el Estado que contribuía a asegurar un nivel de ocupación relativamente elevado. En nuestro país, dicho nivel era realmente satisfactorio; ello explica, más que el monto de las retribuciones salariales, la fuerza de la CGT y la perdurabilidad de su adhesión a una forma de vinculación con el poder político, y permite entender la crisis sindical que genera la aparición del desempleo masivo.

El análisis de la evolución de las tasas de desocupación y subocupación en Rosario y zona de influencia nos lleva a deducir algunas reflexiones sobre esa realidad del desempleo estructural:

- a) la tasa de desocupación de Rosario es más elevada que las del gran Buenos Aires y Córdoba entre 1987 y 1992; si bien existía una tendencia histórica de mayor desocupación en Rosario, se acentuó después de 1985, año en el cual se llegó a altas tasas de inflación durante sus primeros meses (hasta la aplicación del Plan Austral).
- b) en 1989 la suma de desocupados (14,2%) y de subocupados (10,2%) llegó en Rosario a niveles desconocidos desde los años 1930 y, en cierto modo explica por sí sola la ola de saqueos del mes de mayo y en general, la elevada tensión social que se vivió durante el curso de ese año⁶.
- c) el plan de estabilización de 1991-1992 redujo la tasa de desocupación del 14,2% en 1989 a alrededor de 10,1% en 1992; mientras el subempleo descendía de 10,2% en 1989 a 8,1% en 1992⁷.

Estos datos parecen confirmar la hipótesis sostenida por los economistas Alicia Castagna y José Luis Pellegrini: se verifica "en nuestra región la aparición de un nuevo patrón tecnológico que, junto con cambios en el tipo de actividades predominantes, implicó transformaciones en la organización de las empresas locales. En esta se observa la incorporación de nuevos equipamientos, aunque no necesariamente de tecnología de última generación, así como respuestas adaptativas que, frente a condiciones macroeconómicas muy difíciles, implican la adopción de estrategias de racionalización del personal que aumentan la productividad del trabajo".

⁶ En 1981 la desocupación solo alcanzaba el 4,9% y la subocupación el 5%.

⁷ Los datos de 1992 son extraídos de "Situación y Evolución de la Provincia de Santa Fe", publicación de la Secretaría de Planeamiento provincial, 1992.

Esto significa que la estabilización y aún el crecimiento de la economía, como el registrado en 1992, no variará sustancialmente las tasas de desempleo y subocupación ¿Por qué? Al menos existen tres factores que hacen prever la persistencia de diversas formas de desocupación masiva:

- el sector manufacturero, marcado por la reestructuración productiva a largo plazo, seguramente verá disminuir los trabajadores que se ocupan en él (entre 1980 y 1992 esa disminución es del 5% de la PEA).
- el sector terciario tiene una capacidad de absorción de mano de obra con cierta calificación y está limitado en su capacidad de desarrollarse por el estancamiento o débil crecimiento del ingreso global.
- el Estado está obligado a reformarse achicando sus efectivos o, al menos, congelando las entradas a sus servicios. Es cierto que Rosario, no siendo capital de provincia, nunca dependió excesivamente del empleo estatal; pero basta recordar que, entre 1980 y 1990, la Municipalidad fue un "centro ocupacional" atípico, donde el personal empleado pasó de 4.000 a 7.000 efectivos; este crecimiento se detuvo a partir de 1989 y es impensable que esa pletórica planta administrativa vuelva a incrementarse significativamente.

Por ello afirman Castagna y Pellegrini, en el mismo trabajo, que si es cierto "que los grandes picos de desempleo ocurren en momentos de crisis hiperinflacionarias (incipientes en 1985 y abierta en 1989) o de políticas de ajuste..., moderándose después... no debe perderse la perspectiva de largo plazo, ya que a partir de 1981 la tasa de desocupación es muy inestable pero con tendencia a aumentar" (Castagna y Pellegrini, 1990).

El carácter estructural del desempleo se confirma por otros datos significativos de la realidad rosarina:

- a) la tasa de cesantía (desocupados que perdieron su trabajo) creció de 1,6% en 1980 al 6,7% en 1992, es decir que el 67% de los desocupados "actuales" son cesantes, contra el 32% en 1980.
- b) la proporción de patrones en los datos censales disminuyó de 8,3% de la población al 4,3%, lo cual manifiesta la magnitud del proceso de concentración económica y de reducción de dadores de empleo. Por otra parte, en Rosario y zona de influencia había 4.892 establecimientos industriales en 1975, restaban 4.054 en 1985 y aproximadamente 3.500 en 1992.
- c) "una significativa prolongación, a partir de 1989, del período de inactividad de los desocupados, más de la mitad de los cuales, en 1991, permanecía en esa situación desde hacía más de tres meses; un 7% (algo más de 3.000 personas) desde hacía más de un año" (Crucella, 1991). Se observa que, en 1986, el 56,8% de los desocupados lo estaba desde hacía menos de tres meses (contra 43,2% que superaba ese período de inactividad forzada): en 1991 los porcentajes de desocupados se habían invertido: 47,6% durante menos de tres meses y 52,4% durante un lapso mayor.
- d) a partir de 1981 la tasa de desocupación de los jóvenes de 15 a 24 años fue la única que creció persistentemente (18,9% del total de los desocupados en 1983, 19,0% en 1986 y 19,5% en 1991). El pico de desempleo de 1985 afectó principalmente a esta franja juvenil de la población.
- e) la tasa de desocupación de la población con nivel de instrucción hasta enseñanza secundaria incompleta pasó del 30,5% del total de los desocupados en 1980-81 a 38,6% en 1989-1991, mientras que disminuyó en forma simétrica al porcentaje de desocupados con enseñanza secundaria completa.
- f) "Una progresiva participación del 'cuentapropismo', a expensas de las otras dos categorías -patrones y asalariados— en la estructura ocupacional, lo que en principio sugeriría un

creciente grado de "informalización" y "precarización" de las relaciones laborales" (Crucella, 1991).

Entre 1980 y 1992 dichos "cuentapropistas" pasaron del 26,7% de la PEA al 34,1%; mientras los asalariados disminuían del 62,6% al 60,0% y los patrones del 8,3% al 4,3% de la PEA.

Así concluyen Castagna y Pellegrini su análisis sobre la situación del empleo: "no debería confiarse en que una hipotética 'reactivación' de la economía sea capaz de revertir, en un plazo previsible, el acusado deterioro del mercado laboral, aún dentro de los pronósticos más optimistas que pueden hacerse. Por el contrario, es razonable esperar que se mantenga o acentúe la tendencia que se observa en la sociedad local, con una creciente flexibilización y racionalización de los procesos de producción".

Esta afirmación puede ser fácilmente compartida si recordamos la realidad de empresas como el Frigorífico Swift, Massey Ferguson y Celulosa. A ellas podríamos sumar Estexa, una importante firma textil: en 1975 empleaba 1.500 trabajadores y en 1991 sólo 280 efectivos. Colgate-Palmolive (Colpal), fabricante de jabones: en 1975 ocupaba a 350 operarios y en 1991 a sólo 135 (despidió 35 en septiembre de 1992, entre ellos el cuerpo de delegados, parte de los cuales fueron retomados). Duperial de San Lorenzo, productora de pesticidas: en 1975 contaba con 600 obreros; en 1991 con 430 y en 1992 abrió un registro de retiros voluntarios para profundizar su restructuración. PASA de Puerto General San Martín (petroquímica): en 1975 sumaba 800 operarios y a fines de 1991 sólo 337 en forma efectiva y 22 eventuales. Verbano, fabricante de porcelanas radicado en Capitán Bermúdez: a fines de 1992 suspendió a sus 260 trabajadores siendo incierta su viabilidad futura⁸.

⁸ La situación del sector industrial de San Lorenzo es aún más crítica que la del rosarino.

El año 1992, pese a la reactivación económica de sectores como la construcción, concluyó con la pérdida de más de mil quinientos puestos de trabajo durante el último trimestre, en unidades productivas del más diverso tipo tales como la estatal Fabricaciones Militares de Fray Luis Beltrán, la empresa gráfica Caille 8 Vola, Fibroquímica Argentina de San Lorenzo, la Mutual Unione e Benevolenza de Rosario, etc.

2. LAS RESPUESTAS SINDICALES A LOS CAMBIOS OPERADOS EN LA ESTRUCTURA ECONÓMICA (1987-1992)

En este punto, tras analizar la vinculación entre la reconversión económica y laboral y la evolución de la conflictividad social, pasaremos a describir las modalidades de la estructura gremial y la de su accionar específico en Rosario, desde 1987 hasta 1992. Ello nos conducirá a reflexionar sobre los caracteres de algunas respuestas sindicales "ejemplares" y, en general, sobre las actitudes de la CGT de Rosario frente a los principales problemas que se plantearon en el período estudiado, en particular los derivados de la reconversión económica.

2.1. Relaciones entre los cambios económicos y laborales en curso y la evolución de la conflictividad social en países en vías de desarrollo

En primer lugar cabe realizar algunas consideraciones teóricas acerca del incremento de los conflictos sociales como consecuencia de la aplicación de políticas: de ajuste macroeconómico y, luego, del desarrollo de las diversas formas de flexibilización laboral que describimos brevemente en el punto anterior.

a) Puede afirmarse que los cambios en el proceso de trabajo que suelen aplicarse en los países en vías de desarrollo generan mayores tensiones sociales cuando consisten en mutaciones tecnológicas parciales o simplemente en modificaciones de la

organización del trabajo, a veces limitadas en lo esencial a la disminución de la mano de obra empleada.

Como señalamos en el punto anterior, sólo el modelo de reconversión que implica cambios tecnológicos globales es el más apto para preparar la mano de obra y facilitar la negociación entre empresarios y sindicatos: exige la introducción de equipamientos y de formas de gestión de personal avanzados en su concepción y desarrollo. Los costos prohibitivos de ciertas máquinas, la falta de actualización de los empresarios o simplemente su escasa voluntad de competir a nivel internacional, son factores que, aislados o conjuntamente, conspiran contra la adopción de modos de reconversión económica que ofrezcan satisfacciones al personal empleado.

Por lo tanto, existe una relación directa entre racionalización de la fuerza de trabajo basada en la imposición o en la necesidad puramente contable y el incremento de los conflictos laborales. Este tipo de actitudes del empresariado genera hostilidad en los sindicatos, marginados de tal proceso de cambio en las relaciones laborales, y además provoca resentimiento social, en la medida en que la reducción de personal no prevista ni planificada conduce a la formación de bolsones de población marginada, sobre todo en países donde no existe el seguro de desempleo.

b) También se puede conjeturar que los sindicatos de países en vías de desarrollo, histórica y estructuralmente más débiles que sus homólogos del mundo desarrollado, no se encontraban en condiciones de negociar o enfrentar los procesos de reconversión. Quizás sus prácticas tradicionales, demasiado ligadas a intervención del Estado y a la urgencia de los problemas sociales que conforman su contexto, los condujeron en la mayoría de los casos, a rechazar de plano las diversas propuestas de flexibilización, generando escenarios de conflicto sin perspectivas de éxito para el sector asalariado. Reiteramos que particularmente la pérdida de empleos les restó uno de los pilares sobre los que se

habían edificado el prestigio y la credibilidad de la acción sindical, sobre todo en países donde desempleo era equivalente a marginalidad y donde simultáneamente se derrumbaba el poder adquisitivo de salarios que nunca habían sido plenamente satisfactorios.

c) La crisis estructural mundial se encarnizó con las desestructuradas economías de los países denominados en vías de desarrollo (así designados por un "gran optimista"). El deterioro de las relaciones de producción en formaciones sociales marcadas por el dualismo, la industrialización insuficiente (o nula) y el aislamiento comercial, condujo a consecuencias laborales y sociales más o menos catastróficas: aumentaron el desempleo y el subempleo, se expandió la descripta precarización de las relaciones salariales y, al mismo tiempo, disminuyó el poder adquisitivo de los asalariados. Sólo la aplicación de planes de ajuste recomendados por el Fondo Monetario Internacional permitiría mantener cierta estabilidad económica y evitaría la hostilidad de los grupos económicos y financieros predominantes en el mundo y en los ámbitos regionales. Frente a esta presión internacional, intensificada a medida que avanzaba la década de 1980, no sólo los sindicatos sino todas las fuerzas sociopolíticas populares se encontraron sin alternativas ni propuestas coherentes para debatir la problemática del: desarrollo social y/o de la armonización de los intereses de los empresarios y trabajadores.

Esta carencia de "políticas alternativas" diluyó la conflictividad social, tanto en los países industrializados como en los subdesarrollados, pero sobre todo en estos últimos ha provocado una atomización social conducente a la multiplicación de reacciones "desesperadas", que pueden abarcar desde actos delictivos comunes hasta la conformación de diversos movimientos socio-políticos fundamentalistas, del cual el integrismo islámico es el que hasta ahora ha alcanzado mayor repercusión internacional. En estos casos la conflictividad social

tradicional, basada en la confrontación de intereses sectoriales que podían llegar a armonizarse a través de procedimientos de concertación racional, sería "superada" por estallidos de odio étnico-religioso o ideológico, los cuales presentarían mayores dificultades para ser políticamente elaborados y resueltos.

La lógica de la relación capital-trabajo implicaba posibilidades de enfrentamiento y de colaboración que se caracterizaban por la previsibilidad de sus pautas; la transformación de la naturaleza del trabajo (y en consecuencia del capital) que parecería acompañar la presente mutación económica dejaría amplias franjas de incertidumbre a las futuras relaciones sociales.

Estas puntualizaciones generales nos permiten discernir aspectos significativos de nuestra investigación, con la finalidad de comprender mejor el comportamiento sindical rosarino.

Respecto de los cambios en el proceso de trabajo:

A través de las investigaciones consultadas y de las encuestas realizadas, concluimos que la mayoría de las reconversiones realizadas en la región se han basado en cambios tecnológicos parciales, combinados con reducción de la mano de obra; ello generó conflictos que analizaremos en el próximo párrafo y, sobre todo, el aumento tendencial del desempleo y del subempleo. Reconocemos que en esta investigación no se había previsto profundizar este punto⁹; sin embargo, sus primeros resultados nos han convencido de la necesidad de abordar el tema sindical a partir de un esquema explicativo que se base en el análisis empírico de las nuevas relaciones laborales que surgen y se derivan de los cambios técnicos y económicos en curso.

⁹ Solamente hemos intentado realizar una encuesta dirigida a empresarios metalúrgicos. Sus resultados son demasiado parciales y no ayudan a esclarecer los tipos y alcance los procesos de reconversión en ese importante sector productivo.

En este trabajo sólo recopilamos datos generales extraídos de fuentes secundarias para dar cuenta de un factor tan significativo en la evolución de los sindicatos; ello limita los alcances de nuestra observación y hace más provisorias sus conclusiones.

Respecto de las formas de acción sindical:

Resultan excepcionales los sindicatos que, hasta fecha reciente, negociaron procesos de reconversión o los enfrentaron con éxito; ello está relacionado con condicionamientos ideológicos y políticos del conjunto del gremialismo argentino, pero además, con problemas organizativos visualizables al estudiar las entidades sindicales de una ciudad como Rosario. En muchas se observa la carencia de estudios técnicos pertinentes, falta de recursos para contratarlos y/o desinterés en hacerlo.

En general, parecería que el cambio económico ha sido demasiado acelerado como para permitir la adaptación de estructuras sindicales locales a las nuevas necesidades de los trabajadores de una sociedad capitalista cada día más agresivamente tecnificada.

Ello condujo a una multiplicidad de conflictos dispersos más o menos vinculados a los procesos de reconversión, los cuales tuvieron escasos resultados positivos.

Respecto del contexto socio-político:

Aunque este tema será desarrollado con amplitud en el próximo capítulo, nos parece importante señalar que los sindicatos rosarinos se aferraron a una concepción general de su rol en la sociedad y el Estado que se había construido en los años 1940. Esa actitud predominó hasta 1989, fecha del viraje del gobierno justicialista.

El costo social de dicho viraje es tan alto que la mayoría de los sindicalistas han entrado en cierta contradicción con el Partido que, desde 1945, es el punto de referencia más sólido para la mayoría de los trabajadores. Sin embargo, la mayor parte de las diversas tendencias sindicales tienen dificultad para articular

una propuesta socio-política propia y/o diferenciada de la oficialista.

2.2. Algunos indicadores de las respuestas del sindicalismo rosarino entre 1987 y 1992

A continuación analizaremos algunos indicadores que nos permitan comprender los condicionamientos que suscribió la estructura gremial rosarina:

a) En primer término, la sensible disminución de la mano de obra ocupada generó una merma del número de afiliados en la mayoría de los sindicatos. Por nuestra parte tenemos cifras de 18 entidades gremiales importantes; en 12 de ellas se registraba en 1991 una reducción de miembros que fluctuaba entre el 5 y el 52% de achicamiento, tomando como techa de referencia el año 1984. Si las comparaciones las hiciéramos con 1975, el porcentaje de reducción de la cantidad de trabajadores sindicalizados sería aún mayor (tabla 1).

Tabla 1. Número de afiliados. Una muestra de sindicatos rosarinos

	1984(1)	1991 (2)	
UOM Rosario	18.000	15.000	-3.000
Asoc.Empl.Comercio	18.000	14.000	-4.000
Asoc. Bancarios	8.500	8.000	-500
Municipales Rosario	3.800	7.000	
Carne Rosario	7.000	5.500	-1.500
Sanidad	5.700	6.000	
FOETRA	3.200	4.000	
Unión Tranviarios Automotor	3.700	3.500	-200
Luz y Fuerza	3.000	3.000	
Gastronómicos	1.700	2.500	
U.O. Vestido	2.900	2.500	-400
Plásticos Rosario	948	2.400	
Asoc. Pers. Univ. Rosario	1.900	1.800	-100
Químicos	2.100	1.500	-600
Madera	2.600	1.500	-1.100
A.T. Estado	2.300	1.200	-1.100
SUPE (Petroleros Est.)	1.150	800	-350
SUPA (Portuarios)	900	700	-200

Sobre 18 sindicatos, 12 han perdido afiliados, según los siguientes porcentajes:

UOM Rosario	-16,6% (respecto de 1979, 25%)
Asoc.Empl. Comercio	-22,2%
Asoc. Bancarios	-6,2%
Carne Rosario	-21,4% (respecto de 1979, 50%)
Unión Tranviarios Automotor	-5,4%
U.O. Vestido	-13,7%
Asoc. Pers. Univ. Rosario	-5,2%
Químicos	-28,5%
Madera	-42,3%
SUPE (Petroleros Est.)	-30,4%
SUPA (Portuarios)	-22,2%
A.T. Estado	-52,1%

Fuente: Elaboración propia

Notas: (1) Empadronamiento para las elecciones sindicales (2) Información suministrada por miembros de las comisiones directivas.

Desde un punto de vista cualitativo, cabe consignar la importante pérdida de afiliados de la Unión Obrera Metalúrgica (aproximadamente -25% en relación a 1979) y del Sindicato de la Carne (aproximadamente -50% también en relación a esa fecha). Esta declinación numérica tuvo y seguirá teniendo significativas consecuencias, dado el rol de liderazgo que ambas organizaciones jugaron en Rosario desde los años 1950.

En general, los sindicatos que crecen o que mantienen su volumen de miembros pertenecen a la rama de actividad "servicios" (Municipales, Luz y Fuerza, Sanidad), lo cual se corresponde con la evolución de la población ocupada en ese sector económico. Paradójicamente, disminuye el número de afiliados a la Asociación de Empleados de Comercio, pese a que los trabajadores empleados en esa rama también aumentaron levemente entre 1983 y 1991; ello revela la existencia de trabajo "en negro" u otras formas de precarización bastante usuales en la actividad comercial.

Estas cifras, aunque incompletas y parciales, demuestran que la mayoría de los sindicatos se debilitó numéricamente. Pero esa pérdida de efectivos se corresponde, en casi todos los casos, con la disminución de la mano de obra ocupada y/o estable; no proviene de un fenómeno de desafiliación masiva como el que se observa en algunos países industrializados (Spyropoulos [1991: 133], cuando describe el caso del sindicalismo francés durante la década de 1980).

Por otra parte, la constatación de que dicho debilitamiento es desigual conduciría a un realineamiento de las relaciones de poder sindical, favoreciendo el rol de los sindicatos de empleados de servicios, históricamente dependientes de los gremios obreros. En general la industria manufacturera, y en consecuencia sus sindicatos, son los que perdieron (y continúan perdiendo) mano de obra ocupada en mayor cantidad que las otras ramas de actividad.

b) El número de conflictos laborales evolucionó en consonancia con la marcha de la economía, aumentando entre 1987 y 1989 y comenzando a decaer luego (en marzo-abril de 1988, 42 conflictos; en marzo-abril de 1989, 67 conflictos; en marzo-abril de 1990, 48 conflictos; en marzo-abril de 1991, 34 conflictos; y en marzo-abril de 1992, 27 conflictos)¹⁰.

Es llamativo el descenso del número de conflictos que derivó de la creciente estabilidad económica lograda entre 1991 y 1992 (hacia fines de 1992 habría índices de que esa tendencia podría revertirse). ¿Por qué?

Pues porque, si analizamos las motivaciones principales de los conflictos laborales estudiados por el equipo que publicó *El Mes Laboral* de julio a septiembre de: 1991, la amplia mayoría de esos conflictos se debieron a problemas salariales; en marzo de 1991, el porcentaje alcanzó 86% por causas esencialmente ligadas a dicho tema salarial; en abril se llegó al 90%; en mayo, al 52,5%; en junio, al 77,8%; en julio, al 83,5% y en agosto, al 81,2%.

Estas cifras ratifican la importancia decisiva que las demandas por mejores retribuciones sigue teniendo en la acción sindical. Contradictoriamente, son casi inexistentes las medidas de fuerza para mejorar las condiciones de trabajo; al mismo tiempo, en la citada muestra observada, se verifica que alrededor de un tercio de los conflictos de 1991 se debieron a la defensa de la fuente de trabajo, motivación aparecida en los años 1980 en las movilizaciones y demandas obreras y gremiales¹¹.

¹⁰ Los datos de conflictividad fueron extraídos por el autor de la prensa local, tomando como muestra los meses de marzo y abril de 1988 a 1992.

¹¹ Datos extraídos de *El Mes Laboral*, números 1 a 4, CEPAD Rosario 1991. Los autores aclaran con razón que a menudo, las motivaciones salariales de un conflicto aparecen junto a otros reclamos, por lo que no es fácil discriminar la "principal" de esas motivaciones.

¿Es que la estabilidad mejoró realmente el salario o, al menos, mantuvo su poder adquisitivo, con lo cual se atenuó la conflictividad laboral?

Desde un punto de vista global, la respuesta debe ser matizada. Según afirma Sergio Arelovich, que hizo estudios sobre la realidad económica rosarina, "los índices de salario industrial se calculan (a nivel nacional) sobre 1.350 establecimientos industriales que deberían ser representativos pero seguramente no involucran a la mayoría de los pequeños talleres que pagan salarios de miseria. (Los primeros) representan la situación de la franja de trabajadores industriales que sobrellevan el ajuste en situaciones privilegiadas con respecto al resto de sus pares". Además, señala que para un análisis exhaustivo de dicho nivel salarial, habría que "tener en cuenta los índices de expulsión del mercado laboral. Computando dentro del mercado de trabajo los despidos, o quienes sufrieron reducción horaria o corte de horas extras, se concluye que la capacidad de compra global de los trabajadores descendió".

Las cifras que elaboró para el período de marzo de 1991 a marzo de 1992 confirmarían su afirmación: mientras los precios al consumidor aumentaron un 38% en Rosario y la canasta de alimentos se incrementó en un 41%, el salario medio industrial sólo había crecido en un 3,2% y el salario medio mercantil en aún menos porcentaje: 2,5%¹².

Sin embargo, el mismo economista reconoce que "cuando se controló la hiperinflación se produjo en el corto plazo una mejora en el poder de compra de los salarios". Hay que agregar el efecto psico-social que implica la superación de un proceso de alta tensión inflacionaria, el cual conforma la "ilusión" de un mejoramiento económico aunque las cifras no lo confirmen. Esa

¹² Reportaje y cifras estadísticas aparecidas en *Movimiento Obrero*, Rosario, abril de 1992.

“ilusión” abarca a los sectores marginales y, con mayor razón, a todos los que se encuentran ocupados.

Por ello, para un movimiento obrero habituado a reivindicar salarios, más que condiciones laborales o puestos de trabajo, la estabilidad de 1991-1992 significó un alivio objetivo y/o subjetivo que atenuó la conflictividad social.

c) En el mismo sentido, analizando los datos recogidos por el autor y por *El Mes Laboral*, se constata la importancia de las medidas de fuerza protagonizadas por gremios estatales como Asociación de Magisterio de Santa Fe AMSAFE (maestros), municipales, ferroviarios, Unión del Personal Civil de la Nación UPCN, Asociación del Personal de la Universidad de Rosario APUR, Asociación de Trabajadores del Estado ATE, judiciales, etc. Ello fue consecuencia directa del deterioro salarial de todo el sector público, sea a nivel de las administraciones central o locales, sea en las diversas empresas nacionales o provinciales.

Contradictoriamente, los gremios representativos de este sector, divididos a nivel nacional por razones organizativas y/o político-ideológicas, no pudieron generar una acción armónica de defensa de los intereses de sus afiliados y de las estructuras estatales. Por ello, las privatizaciones de empresas públicas, encaradas aceleradamente a partir de 1989, los encontraron desvalidos e incapaces de ofrecer resistencia. En realidad, durante más de 10 años se estuvo preparando la opinión pública para que la mayoría aceptase como positiva la liquidación del Estado empresario; además, desde 1988-1989, esas empresas estatales habían entrado, en su gran mayoría, en un estado de crisis terminal y sus prestaciones eran cada día más deficientes. En Rosario la privatización de ENTEL fue escasamente resistida (al contrario de lo sucedido en Buenos Aires) por el gremio correspondiente (FOETRA), lo cual sería imitado por la mayoría de los sindicatos involucrados. Una excepción: las incesantes luchas de la mayoría de los gremios ferroviarios, tanto a nivel nacional como local; sin

embargo, ellas agravaron el deterioro de la empresa nacional y no impidieron su desmantelamiento y privatización en curso.

d) Como veremos en algunos casos ejemplares, los conflictos laborales destinados a salvaguardar las fuentes de trabajo y a oponerse a la flexibilidad laboral fueron significativos, cualitativamente más que numéricamente. Pero también tuvieron escasos éxitos. En ello puede haber incidido la escasa preparación de los sindicatos para proponer soluciones alternativas a las exigencias patronales fundadas en reales condicionamientos económicos.

El solo hecho de utilizar la huelga o los paros parciales como principal modalidad conflictiva (conforme las estadísticas recogidas por *El Mes Laboral* entre 1990 y 1991) confirman el carácter tradicional de la acción sindical frente a problemáticas tan novedosas como complejas.

2.3. Algunas respuestas sindicales “ejemplares” a procesos de reconversión en Rosario y zona de influencia

Tomaremos algunos “casos” que revelaron los límites y las potencialidades de la acción sindical frente a los cambios económicos estudiados implementados en el período y la región.

El caso de Estexa

Esta fue una de las grandes empresas textiles de Rosario que comenzó a incorporar maquinaria moderna a fines de la década de 1970. Castigada por el derrumbe económico del Plan Martínez de Hoz y favorecida por la ulterior estatización de la deuda externa, continuó operando durante la década de 1980 con márgenes de ganancia satisfactorios.

Sin embargo, manejos probablemente ilícitos (hay un ex-director de la empresa en prisión) o incompetentes de parte de sus dueños, la pusieron al borde del cierre a principios de 1991. El 26 de febrero

de ese año el personal tomó la empresa en defensa de la fuente de trabajo y la mantuvo ocupada hasta el 24 de marzo.

Hubo entonces un cambio de dirección y la fábrica reabrió, conducida por una Unión Transitoria de Empresas. Esta negoció con el sindicato una racionalización del personal con la promesa de adaptar la unidad productiva a las actuales exigencias de competitividad.

Aunque el destino de Estexa aún es incierto, cabe subrayar que todavía produce por la decidida acción de su personal, apoyado por el Sindicato Textil de Rosario. Más aún, antes de 1991, jamás fue convocada la representación obrera para discutir medidas que permitieran hacer frente a la crisis; tampoco el personal presionó para lograr participar en algún proceso de modernización de la planta.

Un ejemplo del carácter verticalista de la empresa es el hecho, denunciado por el sindicato y nunca corregido, de las condiciones de higiene y seguridad laborales deficientes, las cuales se han venido agravando por la crisis económica de la firma¹³.

Cabe subrayar que, después de 1976, el control de dichas condiciones de trabajo, a cargo de inspectores del Estado, se relajó en todo el país gracias a una orientación política destinada a disminuir los costos y a maximizar las ganancias. Esa tendencia no pudo revertirse durante el período democrático iniciado en 1983.

El caso de PASA

Esta es una empresa petroquímica que cinco firmas transnacionales de relieve patrocinan; instalada en Puerto General San Martín desde 1964, está exportando por valor de cuarenta millones de dólares, según los resultados de 1991.

¹³ Información recogida por Carlos Del Frade.

Su proceso de reconversión fue extremadamente conflictivo, porque el sindicato resistió frontalmente una masiva racionalización y la dirección de la empresa se negó a negociar fórmulas de transformación menos traumáticas.

Los trabajadores protagonizaron huelgas y tomas de fábricas, pero no pudieron detener el proyecto de reducir el personal y ni siquiera lograron mejorar las condiciones de trabajo.

El último choque significativo entre PASA y su sindicato fue en 1990 y concluyó con el despido de 89 trabajadores y la desintegración de la organización gremial; los despedidos acusaron de debilidad a la comisión directiva del Sindicato Obreros y Empleados Petroquímicos en Unidos (SOEPU), la cual no participó en la adopción de nuevas tecnologías ni está compenetrada de las hipotéticas ventajas que ellas implicarían¹⁴.

El de PASA parece ser un ejemplo en el que los cambios técnicos implicaron la expulsión de más de la mitad del personal empleado hasta 1980. Ello fue impuesto por el sector patronal sin hacer el esfuerzo de integrar a los trabajadores en la discusión de su proyecto; a su vez, dichos trabajadores rechazaron de plano la propuesta patronal y generaron un conflicto sin salida. Al final del mismo la empresa hizo cuanto consideró útil, sin respetar los derechos e intereses de los operarios, y el gremio quedó aislado de sus bases y marginado, quizás por mucho tiempo, de cualquier proceso decisorio que encare la dirección patronal.

Este camino hacia la modernización plantea serias dudas sobre las posibilidades de amortiguar los efectos sociales nocivos de toda reconversión.

¹⁴ Información recogida por Carlos Del Frade.

El caso de ACINDAR

Se ha escrito mucho en todo el país sobre el ejemplar conflicto entre la UOM Villa Constitución y la empresa metalúrgica ACINDAR de abril-mayo de 1991; ¿cómo se llegó a él?

ACINDAR nació en Rosario en 1942, dedicada a la laminación con acería rudimentaria basada en chatarra, trabajando exclusivamente para el mercado interno; en los años 1950 construyó su planta de Villa Constitución, cuya orientación siguió siendo la laminación (luego cerró su planta de Rosario).

De una empresa mediana, ACINDAR llegó a ser una firma exportadora de importancia a partir de 1981, gracias a la fusión de su competidor Gurmendi; con ello pasó a controlar la mayoría de los mercados de productos no planos, al mismo tiempo que iniciaba un largo proceso de reconversiones tecnológicas y de gestión de la fuerza de trabajo que le permitió adaptarse a las exigencias de un mercado internacional en proceso de achicamiento y de dura competencia.

La incorporación de tecnología le fue facilitada por el apoyo estatal que, además, benefició a ACINDAR a través de las leyes de promoción industrial y de exportaciones y del sostén de las tarifas de gas y electricidad, sensiblemente inferiores a las registradas en otros países¹⁵.

Pese a incrementar regularmente sus exportaciones, la empresa se encontró en 1990 con un sensible achicamiento del mercado interno y la necesidad de profundizar la reconversión global en cada una de sus plantas. En Villa Constitución se encontró con sindicatos (la UOM y la Asociación de Supervisores de la Industria Metalúrgica de la República Argentina ASIMRA) que aceptaron el principio de la reestructuración y propusieron discutirla sector

¹⁵ Finalmente, cabe señalar que ACINDAR fue favorecida por la estatización de la deuda externa, la cual absorbió más de trescientos millones de dólares deficitarios.

por sector, estableciendo límites en la preservación de los niveles de empleo y de ciertas condiciones de trabajo dignas. Durante ese año 1990, ACINDAR y sus sindicatos negociaron duramente, llegando al borde de la ruptura más de una vez; pero fue la empresa la que, en abril de 1991, intentó imponer sus condiciones a través del despido de 3.200 de los 3.600 trabajadores y de un lock-out patronal.

La solidaridad sin fallas de los afiliados de la UOM y de la ASIMRA, la movilización del conjunto de Villa Constitución (ciudad de 50.000 habitantes, cuya supervivencia depende de ACINDAR) y la presión de la UOM nacional y de sectores influyentes del justicialismo hicieron retroceder a la patronal, lo cual permitió un acuerdo entre la empresa y la parte sindical, con concesiones mutuas pero respetando el principio de una restructuración paulatina y negociada con los gremios, contraparte necesaria de un proceso de reconversión¹⁶.

Es posible que pocas empresas tan dinámicas como ACINDAR puedan asimilar una reconversión gradual; pero los sucesos de 1990-1991 demostraron que sólo un sindicato fuerte y negociador puede contrabalancear el despotismo patronal en este período histórico. Parte de esa fuerza sindical consiste en reconocer el carácter ineludible de costosas reconversiones que, en el caso de la planta de Villa Constitución, implica la pérdida de otros 500 puestos de trabajo (a partir del piso de 3.600).

En este contexto económico, marcado por las reducciones de personal, los sindicatos ven perder la capacidad de movilización que da la abundancia de afiliados y, peor aún, la fuerza que deriva de la solidaridad. Su capacidad corporativa de influir sobre esa evolución económica es limitada, tal como aparece en los casos estudiados.

¹⁶ Entre la bibliografía sobre ACINDAR y el conflicto de 1991, señalamos el libro de Elias, Angel, *Las lecciones del caso ACINDAR*, Rosario, 1991 y el de Lozano, Claudio, *La privatización de SOMISA*, ATE IDEP, Buenos Aires, 1992.

Ello nos conduce a replantearnos el problema de la proyección política de los gremios a partir de los condicionamientos que hemos detectado y descripto en el análisis sobre Rosario.

REFERENCIAS

- Castagnina, A. y Pellegrini, J. L. (1990). Cambios que afectan al empleo, *Movimiento Obrero*, Rosario, noviembre y diciembre.
- Crucella, C. (1991). "La situación ocupacional en el Gran Rosario". En *La situación ocupacional en la provincia de Santa Fe*, Santa Fe: Secretaría de Planeamiento.
- Del Frade, C. (1992). *Ecología y reconversión industrial en la zona del gran Rosario*, Buenos Aires: ATE - IDEP.
- Freyssinet, J. (1980). Lieux de gestion de la force de travail dans la stratégie des groupes industriels, *Travail et Emploi* (4). https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/4_2119.pdf
- Freyssinet, J. (1983). La destabilisation des formes d'emploi: stratégies patronales et stratégies syndicales, *Critiques de l'Economie Politique* (23-24).
- Quintar, A. (1992). Historia de las firmas y cambio tecnológico. El caso de las PYMES metalmeccánicas de Rosario, *Estudios del trabajo* (20).
- Rocchi, G. (1992). Movimientos Sociales. Análisis de un caso: Barrio Saladillo, Rosario.
- Rodgers, G. (1990). "Le débat sur le travail précaire en Europe de l'Ouest". En *Les emplois précaires dans la regulation du marché du travail*, Bruselas: Institut International d'Etudes Sociales y U.L. Bruxelles.
- Spyropoulos, G. (1991). *Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo*, Buenos Aires: PROIITTE/SECYT - CEIL/CONICET - CREDAL/CNRS - Aria - Humanitas.

2 / ALGUNOS EFECTOS DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN EMPRESAS Y SINDICATOS. ESTUDIO DE CASOS*

INTRODUCCIÓN

La finalidad y el perfil del presente estudio es determinar algunos efectos de un aspecto principal de la reconversión económica en curso: la flexibilización laboral sobre las relaciones laborales, a nivel de un grupo de empresas metalúrgicas. Se observarán las actitudes de los empresarios, y las de los sindicatos y sindicalistas.

El autor de este trabajo concluyó una investigación sobre estructuras sindicales en Rosario y sur de la provincia de Santa Fe durante el período 1987-1992. Si bien su objetivo principal consistía en diferenciar las prácticas socio-políticas de algunos sindicatos santafecinos seleccionados y explicar las causas de esa diferenciación, los resultados de esa investigación subrayaron la profundidad de los cambios que se están registrando en todos los sindicatos observados como consecuencia de la reconversión laboral en la actualidad (Fernández, 1993).

Así es que nos pareció necesario replantear hipótesis anteriores y privilegiar, en los nuevos estudios sobre sindicalismo, el esclarecimiento de los efectos -tanto organizativos como políticos- del agotamiento del modelo sindical que se correspondió con el de la acumulación de capital por sustitución de importaciones. Sabemos que ese modelo implicaba una

* Publicación original: Fernández, Arturo (1996) "Algunos efectos de la flexibilización laboral en empresas y sindicatos", *Dialógica* 1 (1), 123-142.

relación estrecha entre el Estado y los gremios, aunque cargada de ambigüedades; y que esa relación se va diluyendo en la medida en que el Estado deja de cumplir los roles que ocupase durante la etapa de desarrollo capitalista posterior a la crisis de 1930.

En síntesis, aunque nuestro análisis de “casos sindicales” santafecinos haya sido incompleto, nos ha permitido vislumbrar las orientaciones y los interrogantes que constituyen la base del estudio que ahora desarrollamos. Su aspiración es realizar una observación ampliada, aunque también casuística, de la compleja adecuación del sindicalismo nacional a las políticas de desregulación económica y social que se han acentuado después de 1990, bajo la forma de la flexibilización laboral.

1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN Y METODOLOGÍA

Objetivo principal

El objetivo principal de esta investigación es dar cuenta de algunas nuevas modalidades de funcionamiento de organizaciones sindicales significativas, tanto a nivel de su macro-estructura como de sus comisiones internas. Esas organizaciones sindicales se corresponden con una rama productiva diferenciada y relevante: la metalurgia.

El sindicalismo vinculado al Estado argentino sobrevivió con relativa fuerza y aun pese a los enfrentamientos con ese mismo Estado. Es preciso subrayar que el contexto económico que dio lugar a ese tipo de gremialismo en los años 1940 fue la acumulación capitalista por substitución de importaciones, modelo que entró en crisis a fines de los años 1950 y, sobre todo, a partir de la crisis estructural mundial de 1975-1980.

Estos hechos son los fenómenos aparentes de una realidad más profunda. En los países desarrollados se está produciendo una revolución tecnológica que establece las bases de una novedosa organización productiva. La reconversión industrial se

caracteriza por la inversión en nuevos equipamientos informáticos, microelectrónicos y de telecomunicaciones, al mismo tiempo que se generan nuevos procesos de gestión y organización del trabajo (aun así, esta reconversión no está exenta de desequilibrios y tensiones, de los cuales el alto porcentaje de desempleados surge como el más preocupante).

Por su parte, en países como la Argentina, se estaría operando un incremento de la productividad y una cierta transformación industrial, más a partir de los cambios en la organización del trabajo que a través de la escasa aplicación de innovación tecnológica (conclusiones del estudio realizado por la OIT-PNUD en 1986).

Sin embargo, las "nuevas tecnologías de gestión" participan integralmente en la modificación de la naturaleza misma del trabajo, la cual constituye la cuestión central del conjunto de las estructuras productivas de fines del siglo XX. Así, gradualmente, el concepto "trabajo" consistirá en supervisar, regular y mejorar procesos y sistemas de creación de riqueza. Por ello, nos parece inconveniente contraponer reconversión industrial y reconversión laboral; la primera es más amplia que la segunda pero hoy no puede concretarse sin ella. Tampoco se nos escapa que ni siquiera sobrevivirá la industria sin una mínima renovación tecnológica, tanto en los países desarrollados como en los subdesarrollados.

Estas problemáticas han sido abordadas por una vasta bibliografía extranjera y nacional que, de forma no exhaustiva, enumeramos al final del presente trabajo.

Por nuestra parte, nos inclinamos por estudiar los efectos de la reconversión laboral en la vida sindical nacional, poniendo el acento sobre lo que sucede dentro de algunas empresas metalúrgicas y de sus relaciones con sindicatos convenientemente seleccionados. Creemos que este tipo de estudio puntual, aunque no sea el primero ni el único, se justifica

por la actual aceleración de la reconversión laboral implementada desde el Estado (con el objetivo de reencauzar el mercado laboral) y desde diversas unidades productivas (preocupadas por lograr una mayor productividad). Es plausible que las estructuras sindicales se modifiquen en los próximos años mucho más profundamente que en el curso de las últimas cuatro décadas, fundamentalmente debido a las modificaciones en la organización del trabajo.

Nuestra intención es registrar esas transformaciones en “casos clave”, describir sus características y evaluar sus consecuencias en la vida sindical.

Objetivos específicos

- a) Determinar algunos caracteres de la reconversión industrial y/o laboral en la rama productiva y en las empresas que se observen.
- b) Analizar los cambios o la permanencia de las estructuras sindicales de dirección y de la dinámica de las comisiones internas en los casos estudiados, así como las modalidades de las diversas estrategias sindicales.

2. ASPECTOS TEÓRICOS

El principal concepto que utilizamos en una primera aproximación a nuestro objeto de estudio es el de *flexibilización laboral*, cuya puesta-en práctica y efectos condiciona al conjunto de las relaciones laborales.

En un sentido muy amplio, la flexibilización laboral ha sido definida como la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios derivados del progreso técnico, de los nuevos procedimientos de trabajo y de las renovadas formas conexas de organización de la producción.

Siguiendo a Robert Boyer, pueden distinguirse las siguientes nociones de flexibilidad (Yépez del Castillo, 1992):

- a) la capacidad de ajustar los equipamientos productivos a una demanda variable en volumen y en composición, lo que constituye el “sistema de producción flexible”;
- b) la aptitud de los trabajadores de cambiar de puesto de trabajo en el seno “de su empresa, aún en situaciones de rápidas modificaciones de la organización del trabajo, lo que genera el “tipo” de agente de producción polivalente y móvil;
- c) la sensibilidad de los salarios (nominales o reales) de adaptarse a la situación económica general, condicionada por el mercado de trabajo; esta forma de flexibilización conduce a la aparición de salarios diferenciados por el rendimiento individual o por los resultados y los beneficios de cada empresa;
- d) la posibilidad de las empresas de liberarse de una parte de sus obligaciones sociales y/o de eliminar o debilitar las normas jurídicas que regulan el contrato de trabajo y su rescisión. La flexibilización socio-jurídica consiste en derogar o modificar parte de la legislación laboral y de la acción social del “Estado benefactor”.

Por su parte, Ana M, Catalano, Daniel Hernández y Eduardo Rojas diferencian entre flexibilidad “interna” u “ofensiva” y flexibilidad “externa” o “defensiva”.

La flexibilidad “interna” consiste en la búsqueda de un nuevo principio de obtención de incrementos de productividad a través de una mayor fiabilidad en la disposición y el uso de recursos productivos; ello implica modificaciones en la organización del trabajo y movilización de las calificaciones. En este caso, las estrategias que se aplican son la reorganización de la empresa y de la producción, las nuevas formas de organización del trabajo y la recalificación de la mano de obra.

La flexibilidad "externa" consiste en un modo de adaptación de las empresas dentro de la crisis estructural y en el ajuste inmediato de la estructura productiva a las variaciones de los mercados; ello implica una nueva modalidad de disposición de la fuerza de trabajo y de la formación de los salarios directos e indirectos. En este caso, las estrategias que se busca desplegar son la sensibilización de los salarios, la desregulación de las normas que condicionan la disposición del volumen, del tiempo y las condiciones de trabajo de la mano de obra; y la reducción de las cargas sociales (Catalano, Hernández, Rojas, 1992¹).

A su vez, Adrián Goldín afirma que "habrá que discernir en qué medida (la) flexibilidad de adaptación ha de descansar sobre el desempeño de los mercados internos de trabajo (flexibilidad funcional o interna) o sobre el del mercado externo (flexibilidad de salida o externa)" (Goldín, 1995: 242).

De modo valorativo Goldín opina que una "flexibilidad de salida" maximalista no sólo atenta contra el derecho laboral y sus fines (la cual sería ética y políticamente cuestionable) sino que pondría en peligro la eficacia productiva:

en efecto: mientras una inclinación excesiva hacia el mercado externo de trabajo deteriora el desarrollo de las calificaciones y desalienta opciones convenientes de reentrenamiento y reasignación de tareas dentro de la empresa, una "internización" desmedida daña la redistribución de la mano de obra en el conjunto de la economía.

El autor citado sostiene que es conveniente lograr un punto de equilibrio entre lo que él denomina "flexibilidad funcional" y "flexibilidad de salida", las cuales son interdependientes y tributarias una de la otra. Asimismo, señala que la falta de inversión pública y privada en formación continua y reentrenamiento de los trabajadores exacerba las formas más

¹ Estos autores desarrollan diversas tipologías ejemplificadas del concepto "flexibilidad".

elementales de flexibilidad externa, en detrimento de la flexibilidad funcional y en desmedro de los mercados internos de cierta estabilidad laboral y del respeto de las normas laborales esenciales (por ejemplo, las que se refieren a seguridad e higiene laborales).

Así pues, se han construido diversas tipologías de la amplia y ambivalente noción de “flexibilidad”. Además, cabe subrayar que:

- Desde una perspectiva económica se distinguirá entre flexibilidad del costo del trabajo, del tiempo empleado para producir, de la polivalencia y la movilidad de la calificación profesional; y de la propia formación de la mano de obra.
- También pueden diferenciarse flexibilidad salarial, numérica, del tiempo de trabajo; y técnico-organizacional. Estas clasificaciones no son ciertamente exhaustivas.

Sin embargo, la búsqueda de la adecuación del tiempo de trabajo y del número de trabajadores a la demanda suele ser privilegiada como la “razón de ser” de la flexibilización, por lo cual se la podría hasta confundir con una temática vinculada con la del empleo. Ello aseguraría el más alto grado de movilidad del “factor” trabajo, pero pondría entre signos de interrogación el núcleo de las “instituciones de trabajo”, según la terminología de Spyropoulos (1991): las partes de las relaciones laborales (empresas, sindicatos, Estados) y su organización, las normas que regulan su cooperación o posible enfrentamiento, las formas de regulación del mercado de trabajo y la normativa relativa a la protección social y a la redistribución de los ingresos.

La identificación del contenido del concepto de flexibilización con una regulación radical del mercado de trabajo desestructuraría el conjunto de esas “instituciones de trabajo”. Por ello, la noción misma de flexibilidad laboral es interpretada de maneras diversas y hasta contradictorias por los diversos actores y observadores sociales.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Los principales pasos que seguimos en nuestra investigación, destinados a construir los supuestos enunciados, son los siguientes:

- Observar y analizar el proceso de reconversión laboral en un grupo de empresas metalúrgicas, a través de un *estudio de casos*. Las empresas se seleccionaron en el área industrial de Quilmes, atendiendo y respetando distintos criterios: tamaño, origen de los capitales, cantidad de trabajadores, destino de la producción, etc., Los casos analizados son cuantitativamente significativos (23), pero no constituyen una muestra representativa del conjunto de la rama metalúrgica. En particular se analizó la aplicación en dichas empresas de las nuevas formas de flexibilización laboral y sus efectos.
- Observar y evaluar los mecanismos de organización y participación sindical en la Seccional Unión Obrera Metalúrgica (UOM) de Quilmes, sus características y sus rasgos distintivos y comunes respecto a otras seccionales. Se determinó y, en particular, se estudió el comportamiento de las comisiones internas del sindicato mencionado en las empresas que constituyen la muestra anteriormente definida.

4. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO DE CASO

Habiendo realizado una parte importante del estudio de caso propuesto, presentamos separadamente los resultados de las observaciones realizadas en veintitrés empresas de Quilmes (quince de ellas metalúrgicas) y en la Unión Obrera Metalúrgica-Regional Quilmes, mediante una veintena de entrevistas a sindicalistas de diverso nivel (en general pertenecientes a las empresas metalúrgicas del área de Quilmes).

Consideraciones generales

En una primera etapa tomamos 15 empresas de Quilmes y zona de influencia, y realizamos entrevistas con sus propietarios (en pequeñas y algunas medianas empresas) o con sus gerentes (en las de mayor tamaño). Además, se observaron otras 8 empresas no metalúrgicas.

Se preparó un cuestionario muy flexible, centrado en la preocupación de obtener información sobre la aplicación de formas de flexibilización y sus efectos, particularmente en la relación con los sindicatos (a los sindicalistas se les realizaría una entrevista centrada en los mismos ejes). Al mismo tiempo, se trató de indagar en el grado de aplicación de nuevas tecnologías en las empresas observadas.

Se trató de entrevistar a los "voceros" de las empresas contactadas, siguiendo el cuestionario que se les entregaba personalmente².

En el 60 % de los casos los entrevistados accedieron a responder oralmente y a dialogar; el resto prefirió hacerlo por escrito. A todos los representantes de las empresas se les aseguró el más absoluto anonimato para que pudieran expresarse con sinceridad y tranquilidad. Por ello no difundimos la lista de empresas estudiadas. Las entrevistas se realizaron entre agosto y noviembre de 1994.

El mismo criterio se siguió para poder "observar" un total de otras ocho empresas no-metalúrgicas, de las cuales cinco están vinculadas al rubro alimentación y tres son químicas.

No todas las empresas que se deseó contactar respondieron el cuestionario "personalmente" o por escrito. Además no se había

² Para ello contamos con el apoyo de la Unión de Industriales de Quilmes y, de su presidente, el ingeniero Víctor H. Maxit. Agradecemos con particular énfasis este apoyo, sin el cual el acceso a ciertas empresas hubiera sido dificultoso o imposible.

hecho una muestra realmente rigurosa del “universo” de empresas quilmeñas, sino que se tomó una “representación significativa”, tanto a nivel de empresas metalúrgicas como de alimentación u otras ramas de producción.

Se registraron reticencias (o no respuestas) de parte de empresas grandes, de manera que el universo estudiado comprende:

* a nivel metalúrgico:	- Empresas grandes	(3)
	- Empresas medianas	(6)
	- Empresas pequeñas	(6)
* a nivel “general”:	- Empresas grandes	-
	-Empresas medianas	(4)
	- Empresas pequeñas	(4)

Pese a la limitación del “universo”, nos permitió profundizar los conceptos y las creencias sobre los efectos que la flexibilización laboral ha producido y produce sobre un grupo de empresarios. Estos datos son una “pista” que nos permite introducirnos en la práctica del objeto de estudio analizado, comparándolo con la opinión de sindicalistas que, en general, representan trabajadores de las mismas empresas (esencialmente las metalúrgicas).

No podrían comprenderse los efectos de la “flexibilización” sobre los sindicatos sin tener en cuenta las reacciones del sector empresarial.

Comenzaremos con un ordenamiento de los resultados de las entrevistas a “empresarios” o a sus gerentes y luego desarrollaremos el obtenido a partir de las entrevistas con sindicalistas.

Sistematización de las entrevistas a empresarios

Aspectos generales

- Se tomaron frases y/o conceptos de las respuestas a fin de reconstruir el universo de la flexibilización laboral. En muchas ocasiones, se asimiló el tema estudiado con respuestas que tienen su raíz en los fenómenos de nuevas tecnologías, reconversión, relaciones laborales, condiciones del mercado, u otras que tienen una relación indirecta (o consecuencias similares) con la "flexibilización".
- No hay una idea completa, profunda y acabada de la "flexibilidad"; inclusive se puede ver que, en muchos casos, las respuestas son contradictorias. Ello está vinculado con el tipo de empresa, su nivel de reconversión, su posición en el mercado y, en el tema de los trabajadores, la relación entre la patronal y el sindicato.

La limitación del conjunto de empresas analizado nos impide cuantificar esas respuestas; preferimos resumir las opiniones distinguiendo dos aspectos: el concepto del entrevistado sobre la flexibilidad (o su representación de esta realidad) y sus creencias sobre los efectos que ella produce objetiva y subjetivamente.

a) El concepto central sobre la temática "flexibilidad"

A grandes rasgos, la gran mayoría de los empresarios y gerentes entrevistados manifiesta una cierta identificación con el concepto de flexibilidad externa o defensiva (Catalano) y con el de "flexibilidad de salida" (Goldín), basadas en la maximización de la polivalencia, la movilidad de la mano de obra y la desregulación de la legislación laboral, que pone en cuestión las normas del derecho laboral.

Asimismo, muchos empresarios y gerentes opinan que los trabajadores se oponen a la flexibilidad para no perder ventajas jurídicas indebidas. De hecho, con frecuencia, sostienen que:

- El sindicato responde a los intereses del gremio y no a los de la empresa/ trabajador.
- El sindicato no fomenta el esfuerzo e iniciativas personales sino que masifica al trabajador.
- El sindicato está siendo superado por la "realidad económica actual".

En estas condiciones y con estos costos les es imposible competir con las importaciones. Por lo tanto, la "flexibilidad" implica, según el concepto empresarial, los factores siguientes:

- condición para la competitividad.
- mecanismo para bajar costos, vía la reducción de protecciones al trabajo.
- instrumento anti-sindical, asociado a la voluntad de negociar interna e individualmente con sindicatos de empresa o con comisiones de trabajadores.

b) Algunas propuestas prácticas derivadas de la flexibilización y que se verbalizan

- se busca "apoyo" del sindicato "legal" para enfrentar la crisis de "muchas" empresas;
- los problemas se resuelven mejor dentro de las empresas y sin la intervención de los "sindicatos nacionales";
- los sindicatos presionan menos y tienen más apertura para aceptar propuestas del sector patronal gracias a la "flexibilización" en curso;
- existe receptividad y fluidez en el trato con el sindicato de empresa o con las comisiones internas;
- las formas de flexibilidad transitoria en esta coyuntura son indispensables para superar la crisis;

- se “lucha” por mantener las plantas en funcionamiento a pesar de la crisis generada por el modelo de apertura de las importaciones.

Por lo tanto, las propuestas generadas por la “flexibilidad” presentan dos rasgos ambivalentes, Si bien no hay una postura demasiado marcada, la disposición es positiva hacia la “flexibilidad” y se nota -en los casos que es posible- un cambio hacia el sindicato de empresa que es favorecido por la normativa “flexibilizante”.

c) Las creencias sobre los efectos de la flexibilización

- reducción en los costos de mano de obra (subcontrataciones y contrataciones por agencias de empleo temporario);
- facultad de despedir a personal no productivo;
- posibilidad de otorgar salarios por encima de convenio;
- posibilidad de ampliar turnos de trabajo cuando se lo necesita;
- redistribución del trabajo y diversificación de tareas (en algunos casos ello va acompañado con la modernización técnica);
- posibilidad de contratar y despedir a personal sin cargas indemnizatorias;
- bajar los costos indemnizatorios;
- posibilidad de negociar los salarios por empresa e inclusive individualmente;
- bajar los costos de las cargas sociales empresarias;
- cambiar las modalidades del trabajo “tradicionales”
- posibilidad de subcontrataciones en áreas marginales.

En este sentido, la “flexibilidad” generaría ciertos efectos objetivos que se relacionan con las posibilidades de negociación,

reconversión y reorganización productiva que la flexibilidad otorga o, al menos, facilita.

Por otra parte, los empresarios creen que la “flexibilidad” podría:

- mantener las fuentes de trabajo;
- desarrollar una buena relación con los delegados y las comisiones internas;
- incentivar y premiar el esfuerzo personal de cada uno de los operarios;
- crear mecanismos para poder aumentar la producción;
- poner fin a los problemas gremiales;
- poner fin a la industria de los juicios;
- responsabilizar al trabajador frente a sus tareas y funciones dentro de la empresa;
- eliminar complicaciones extras (desburocratizar);
- facilitar la acción empresarial con respecto a la demanda del consumidor y a sus relaciones con los proveedores;
- eliminar la intermediación sindical.

En este sentido, la “flexibilidad” generaría ciertos efectos subjetivos marcados y vinculados con la productividad, el mantenimiento de las fuentes de trabajo y una relación más directa con los trabajadores, los clientes y los proveedores de las empresas.

d) Análisis temático

En este acápite se trata de distinguir las respuestas empresariales de acuerdo a la dimensión, formas de organización, relaciones laborales y otros caracteres de las unidades productivas.

La heterogeneidad de las empresas metalúrgicas analizadas deriva en una diversidad de conceptos, actitudes y efectos que provoca la flexibilización.

Cabe recordar que la gran mayoría de las empresas observadas son pequeñas y medianas, incluso que en algunos casos se trata de empresas familiares. Asimismo, se subraya que la casi totalidad de esas unidades productivas son nacionales.

En consecuencia, se trata de comerciantes o armadores que se encuentran soportando una etapa difícil, ante la política económica de apertura y de indirecto estímulo a las importaciones, en función de la paridad monetaria que se prolonga desde 1991.

Algunas empresas grandes, con sectores más protegidos y cuyas ventas crecieron fuertemente, son minoritarias entre las entrevistadas y también en el país.

En función de esta observación limitada cabe relativizar los resultados "sectoriales" o temáticos que pudimos extraer:

- En general, los empresarios y sus gerentes que están vinculados con el mercado interno, demandan diversas formas de flexibilización que, en la conceptualización adoptada, corresponden a las definiciones de "flexibilidad interna" y "flexibilidad funcional". Se observa una significativa disminución del personal entre 1990 y 1994 por causas organizativas y técnicas en casi todas las empresas metalúrgicas (en 12 de las 15; las excepciones son tres pequeñas empresas (talleres) de menos de quince operarios). Al contrario, hay empresas medianas donde la reducción de operarios empleados oscila entre el 23 y 52% de la planta existente en 1990 (pasados los cuatro años del ajuste estructural en curso). En la mayoría de los casos esas reducciones se relacionan con la crisis del mercado interno; son pocas las empresas observadas donde la reestructuración surge como consecuencia de una tarca consciente de aplicar nuevas

tecnologías organizativas con una concepción activa de la conducción gerencial. Asimismo, en todas las empresas se observan diversas formas de extensión de la jornada laboral y la utilización de horas extras estacionales.

Sólo en las grandes y alguna empresa mediana se constata -por propia "confesión de sus dirigentes"- la aplicación de nuevas técnicas de gestión del personal, tales como la polifuncionalidad en el puesto y las tareas; la selección del personal por su capacitación en el sistema formal de la educación; la jornada laboral más intensa en ritmos y con menos "porosidad" entre tareas; diferentes asignaciones salariales que "congelan" el básico y privilegian los premios por producción, presentismo y, en general, incremento de la productividad, etc. Estas "reformas" han sido poco asimiladas por las empresas pequeñas. En cuanto a la *innovación tecnológica*, todas las unidades de producción tratan de incorporar algún grado de "modernización" para tratar de adecuarse a las necesidades de mayor competitividad que les impone el mercado. Sin embargo, son muy diferentes los grados de innovación (de todo tipo) que "declaran" las empresas grandes y algunas medianas y los que pueden realizar las "pequeñas". Ello incluye diversidad de cambios en la organización de la mano de obra. Naturalmente, en las pequeñas empresas son pocos (o nulos) dichos ajustes organizativos.

En cuanto a la llamada "flexibilidad externa", las pequeñas y medianas empresas no desarrollaron la modalidad de la subcontratación de tareas o la externalización de las mismas. Sólo siete de las quince empresas metalúrgicas tienen personal temporario y/o contratado por tiempo determinado; en su mayoría es un pequeño número de operarios. Sólo en las empresas grandes ha comenzado a incrementarse la presencia de trabajadores contratados y aparecen pasantías de estudiantes bajo la forma del llamado "trabajo-formación". En general, las pequeñas y medianas unidades productivas analizadas siguen contratando

por tiempo indeterminado, situación en la cual se encuentran la casi totalidad de sus trabajadores.

En cuanto a la formación y capacitación profesionales se verifica su ausencia casi absoluta en las pequeñas y medianas empresas; mientras tanto, en las "grandes" se encuentran en marcha algunos planes elaborados y más o menos integrales. Entre ellos, la "búsqueda de implicación" de los trabajadores, con el intento de que interioricen su pertenencia a la empresa, al estilo de las técnicas japonesas de gestión de personal.

Respecto a la relación con los sindicatos, tema central de nuestra investigación, las pequeñas empresas tratan de prescindir de su presencia y la figura paternalista del "patrón" consigue disuadir a los trabajadores de asociarse. Ello expresa la escasa funcionalidad del sindicalismo tradicional en una época de fragmentación económico-social y de restricción del mercado laboral. Por el contrario, en algunas empresas grandes existe la preocupación de negociar con un sindicalismo capaz de adaptarse a los nuevos cambios tecnológicos y, en particular, a las transformaciones de la gestión de la mano de obra, las cuales implican capacitación, trabajo en grupo, "calidad total", etc. En ese ámbito, se lamenta la carencia de un gremialismo (metalúrgico) más dócil y/o actualizado en materia de flexibilización laboral.

- En el grupo de empresas no-metalúrgicas, el resultado de las entrevistas no difiere sustancialmente del obtenido en las unidades de producción metalúrgicas. Siendo esas empresas medianas y pequeñas, sus comportamientos en relación a la "flexibilidad" se asemejan, tanto en materia de imágenes y de actitudes como de los efectos...

La flexibilización laboral se considera un logro que mejoraría la competitividad, pero a menudo se la ha reducido -hasta el presente- a una simple reducción de personal. Algo parecido sucede en las ambivalentes imagen y relación de los empresarios con los sindicatos. Ello plantea problemas para el desarrollo de

formas novedosas de gestión de los trabajadores, las cuales constituyen el núcleo central de una "flexibilidad laboral" modernizante y creadora de mejores condiciones de trabajo y de vida.

En síntesis, existe una ruptura entre las opiniones de empresarios y gerentes, partidarios de la flexibilización "externa" o "de salida"; y las prácticas que, en los hechos, pueden desarrollar en las unidades productivas medianas y pequeñas. Quizás la realidad económica limita los objetivos deseados...

En el estudio del "caso sindical", tema que abordamos en el apartado siguiente, surgen otros aspectos contradictorios. En particular se tratará de los conflictos que plantean esas organizaciones corporativas, como consecuencia de la creciente marcha hacia la "flexibilidad", matizada en nuestro país por las limitaciones empresariales y las que derivan del contexto socio-político,

Sistematización de las entrevistas a sindicalistas

Algunas observaciones preliminares

Nuestro acercamiento al grupo sindical analizado (la Unión Obrera Metalúrgica de Quilmes) tiene diversas facetas:

- las entrevistas a una veintena de sindicalistas, las cuales también se basan en el anonimato; sin embargo, la mayoría de los delegados entrevistados están vinculados con las empresas estudiadas³;
- el acceso a las informaciones que nos proporcionara la conducción de la UOM Regional Quilmes, junto con el análisis de la documentación que nos suministró la Delegación Regional

³ Agradecemos a las autoridades de la UOM-Regional Quilmes la colaboración que nos ofrecieron para brindamos entrevistas e información, así como la posibilidad de tomar contacto con los miembros de su gremio.

Quilmes de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires⁴;

- una breve referencia socio-histórica de las prácticas del sindicalismo quilmeño y, en particular, del rol de la Unión Obrera Metalúrgica, la cual nos permita un análisis de la proyección socio-política del sindicalismo quilmeño enfrentado a los “desafíos” derivados de la flexibilización laboral.

Por ahora nos remitimos a sistematizar las entrevistas realizadas.

Analizamos 19 entrevistas a dirigentes y delegados de la Unión Obrera Metalúrgica de Quilmes, en las cuales tratamos de focalizar las conversaciones en el tema de la “flexibilidad”. A partir del material recopilado extraemos los aspectos siguientes:

a) El concepto central sobre la temática “flexibilidad”.

En general, la casi totalidad de los sindicalistas entrevistados acogen con simpatía la flexibilidad interna, entendida como reducción del tiempo de trabajo y ciertas formas de polivalencia y de participación de los trabajadores en el proceso productivo. Sin embargo, critican duramente la práctica empresarial de la flexibilidad porque ella representaría, según dichos gremialistas:

- la respuesta frente a las nuevas formas de competencia y a las necesidades de organización;
- el argumento de la “crisis” o de “cierre”, usado para imponer las reformas sin otorgar nada a cambio;
- los cambios impulsados por transformaciones externas (importaciones, política de exportaciones, etc.);
- las nuevas modalidades que favorecen a los jóvenes en contra de los trabajadores de más de 40 años;

⁴ Agradecemos también a la Asesoría Letrada de la Delegación Regional Quilmes de la Subsecretaría de Trabajo de la Prov, de Bs.As. la información que nos suministrara.

- un proceso que está siendo llevado hasta ahora de manera negativa para los trabajadores.

En síntesis, los trabajadores perciben la flexibilidad, según la conceptualización adoptada, como “externa”.

b) Algunas propuestas prácticas derivadas de la flexibilización

Los sindicalistas desean los siguientes objetivos:

- informarse y discutir acerca de las consecuencias de la “flexibilidad” en el trabajo y en la vida de los trabajadores;
- más comunicación con el sindicato local;
- preocupación por el tema;
- más presencia del sindicato en las empresas;
- formación y capacitación para enfrentar los cambios;
- esperar que salgan las nuevas leyes y después manejarse en consecuencia;
- estar abiertos a modificaciones en las formas de trabajo y de organización sindical;
- reivindicar el Convenio Colectivo y la Ley de Contrato de Trabajo;
- lograr que las empresas discutan remuneraciones;
- lograr acuerdos en las modificaciones con la empresa a través de la acción de las comisiones internas;
- buscar que la empresa los incluya en los planes de capacitación;
- plantearse negociar integralmente el Convenio Colectivo (categorías/ condiciones y organización del trabajo/capacitación y distribución de mayor productividad, etc.);
- que el sindicato proponga iniciativas y respalde lo actuado por las comisiones internas;

- no aceptar cualquier modificación y poner límites a la voluntad del empresariado;
- incluir la distribución de la productividad;
- participar en las decisiones de la conducción de las empresas.

c) Las creencias sobre los efectos de la flexibilización.

La “flexibilidad” permitiría, según los sindicalistas:

- conversar y solucionar los problemas internamente;
- crear un clima de competencia e individualismo entre los trabajadores;
- oportunidades de capacitación;
- más presión sobre el operario pero sin mayor salario;
- que los jóvenes desplacen a los viejos y los “pasantes” a los trabajadores;
- nuevas tecnologías que reducen el personal.

La “flexibilidad” generaría, según los sindicalistas:

- salarios por encima de convenio;
- diversificación del ritmo de trabajo;
- uso de formas encubiertas internas para no modificar formas de trabajo;
- subcontratación de tareas con personal que antes dependía de la empresa;
- que no exista participación de los trabajadores con la determinación y el control de los premios por productividad de cada máquina;
- contratos de trabajo por tiempo determinado en las nuevas secciones;

- discusión sobre las nuevas calificaciones y categorías;
- desaparición de "secciones" que se pasan a subcontratar;
- trabajos sobre pedido; no se produce más;
- mayor control sobre los materiales en producción;
- métodos de control individualizado que implican una mayor responsabilidad individual y una mayor carga mental y psíquica;
- polivalencia funcional;
- que los delegados no sean bien vistos (no cobran plus);
- hacer tareas que no le correspondían a los trabajadores especializados o no calificados.

Sin embargo, es preciso distinguir y subrayar la notable diferencia del nivel de información y de organización logrado por los delegados de las comisiones internas de empresas grandes en relación a los delegados de empresas medianas y pequeñas. Los primeros tienen mayor conocimiento de los "peligros" y aspectos negativos de una "flexibilidad" impuesta "desde arriba". Por otra parte, todos los gremialistas han tomado conciencia de la difícil situación que atraviesan casi todas las empresas metalúrgicas. Ello genera una contradicción verbal y quizás actitudinal en los diversos niveles de sindicalistas entrevistados, desde los dirigentes regionales hasta el delegado de un pequeño taller:

- por un lado, ellos vivencian los aspectos negativos de la "flexibilidad", tanto respecto de su impacto ideológico como de sus efectos subjetivos u objetivos, y enumeran detalladamente esos aspectos.
- Por otra parte, hay coincidencias en la irreversible necesidad de ciertos cambios que constituyen la esencia de la "flexibilización"... Por ejemplo, la UOM Quilmes reconoce que es preciso pensar y concebir una nueva clasificación y calificación

de tareas y puestos de trabajo, las cuales deberían ser incluidas en convenios colectivos más adecuados o “aggiornados”. Asimismo, en las empresas grandes y en algunas medianas, se acepta que “el cambio” significa tener más capacitación, trabajo en grupos de calidad total y otras innovaciones en materia de organización y de gestión de la mano de obra.

Ello conduce a una “actitud sindical” indecisa: se observa la toma de conciencia de ciertos problemas graves de la “flexibilidad” (por ejemplo, la mayor tensión psíquica que produce la nueva forma de involucrarse en el proceso productivo), al mismo tiempo que se generaliza la impresión que las modificaciones actuales son “necesarias” para la supervivencia de las empresas de cualquier dimensión. Son pocas las opiniones de sindicalistas de base que imaginen formas de amortiguar las consecuencias negativas de la “flexibilidad” y de aprovechar algunos elementos positivos a través de “vías” que aseguren su potencial participación...

El (o los) principal(es) dirigentes regionales serían los más conscientes de esta tensión y de las posibilidades de superarla.

Como ya señalamos, en las empresas pequeñas la figura a menudo paternalista del empresario logra convencer a sus operarios de la escasa o nula utilidad del sindicalismo, por lo cual todo proceso innovativo que se desarrolle en esos ámbitos será conducido con la mayor arbitrariedad por el sector patronal sin ninguna posibilidad de control por parte de sus operarios.

ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Nuestro trabajo empírico y el objeto de nuestra investigación están doblemente inconclusos. En primer lugar, la flexibilización laboral no ha desplegado aún todos sus efectos en sociedades periféricas como es la Argentina. Pueden preverse sus consecuencias generales y las particulares en relación al sindicalismo, observando lo sucedido en países desarrollados; pero las realidades sociales y políticas tan heterogéneas de este

fin de siglo, pese al indubitable proceso de globalización, impiden trasladar mecánicamente conclusiones o constataciones.

Al contrario, los efectos de "la flexibilidad" y, en general, de la reconversión económica pueden dislocar sociedades históricamente duales, marcadas por fuertes contradicciones étnicas, ideológicas, regionales, etc. No creemos que éste sea el caso de la Argentina, pero el "renacimiento" capitalista de nuestro país es un desafío difícil de alcanzar, comparándolo con el que enfrentaron Portugal o Grecia.

Por ello, creemos que sería aventurado pretender -a partir de datos escasos y aun con más abundantes casos e informaciones- extraer conclusiones predictivas sobre la relación capital-trabajo en un país signado por largos períodos de explícitas o disimuladas "luchas de clase". Por otra parte, las confrontaciones del futuro poco tendrán que ver -en el mundo y en la Argentina- con las del pasado.

Asimismo, hemos analizado "un caso" demasiado limitado en el espacio y en el tiempo. Pese a ello, creemos poder formular ciertas conclusiones, bajo la forma de algunos "supuestos" que constituyen el resultado del estudio sobre los sindicatos, tema principal de nuestra investigación:

- Al desplazar el ámbito de la concertación a las propias unidades productivas, se acentúan la "desestatización" sindical (fin del modelo de sindicalismo vinculado al Estado) y la fragmentación sindical, tanto a nivel vertical como horizontal.
- Los sindicatos que estaban organizados sobre la base de su capacidad de concertación por rama de actividad evolucionan hacia un nuevo modelo de relacionamiento con el Estado y con las empresas, el cual implica cambios al interior mismo de las estructuras gremiales, al verse obligadas a negociar con cada unidad productiva.

- Las transformaciones organizativas y las nuevas formas de relacionamiento de los sindicatos con el Estado y las empresas crean la necesidad de generar nuevas formas políticas y sociales que vehiculen la influencia sindical.

Por lo tanto, la investigación concluirá durante 1995-1996 a través del análisis de diversos ejes que nos permitan ampliar la perspectiva un tanto estrecha del "caso" estudiado y focalizar nuestra observación en los supuestos mencionados acerca del comportamiento sindical global. Para ello se tomarán en cuenta los factores siguientes:

- El efecto de la aplicación de las nuevas normas laborales que tienden a flexibilizar más genéricamente el contrato de trabajo; este estudio se refiere tanto al punto de vista normativo-legal como a la óptica de los actores afectados por las reformas en curso.
- Las prácticas socio-políticas de los diversos nucleamientos sindicales de nivel nacional antes y después de las elecciones de mayo de 1995.
- Las modificaciones detectadas en los casos analizados durante 1994 y su vinculación con el escenario general, particularmente a nivel sindical.
- Finalmente, la comparación entre un escenario macro-social con la formulación de algunas conclusiones o afirmaciones particulares o locales. Esta tarea comparativa puede fortalecer o descontar algunos supuestos enunciados anteriormente.

REFERENCIAS

AA.VV. (1992). *Reestructuración productiva y crisis del sistema de relaciones laborales*, Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.

- AA.VV. (1993). *Experiencias sindicales recientes - Argentina-Brasil*, Buenos Aires: Biblos/Fund. Simón Rodríguez.
- Argentina. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Secretaría de Planificación (1986). Reestructuración productiva y empleo: Algunas conclusiones. preliminares a partir de ocho estudios de rama, Buenos Aires.
- Argumedo, A. (1984). *Los laberintos de la crisis. América Latina; poder transnacional y comunicaciones*, Buenos Aires: Folios.
- Beccaria, L. (1988). Apuntes sobre la evaluación del empleo industrial en el periodo 1973-1984, *Desarrollo Económico* 27(108).
- Bunel, J. (1992). *Pactos y agresiones. El sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal*, Buenos Aires: F.C.E.
- Catalano, A. M.; Hernández, D.; Rojas, E. (1992). Crisis, Flexibilidad y Acción Colectiva, *Justicia Social: la revista del CeDEL* (11/12).
- CEPNA (1986). *El nuevo sindicalismo, opiniones y actitudes de su dirigencia media*, Buenos Aires.
- Coriat, B. (1987). Taylorismo, fordismo y nuevas tecnologías, *Cuadernos del Sur* (5).
https://cuadernosdelsurorg.files.wordpress.com/2017/02/coriat_taylorismo_ocr.pdf
- Curia, E. L. (1989). Flexibilidad laboral: una aproximación macroeconómica, *Boletín Económico La Ley* 6 (3).
- Dal Dosso, M. (1981). Reconversión Industrial: ACINDAR S.A, *XVII Jornadas de Derecho Laboral*, Rosario, 7-8-9 de noviembre.
- Díaz, A. (1989). "Chile: reestructuración y modernización autoritaria". En *Industria, Estado y Sociedad*, Venezuela: EURAL.
- Fajnzylber, F. (1988). Competitividad internacional: evolución y lecciones, *Revista de la CEPAL* (36). <https://hdl.handle.net/11362/11714>
- Fernández, A. (1993). *Las nuevas relaciones entre sindicatos y partidos políticos*, Buenos Aires: CEAL.
- Fontana, B. (1990). *Del estado liberal al estado social de derecho*. Buenos Aires: Asociación Trabajadores del Estado.

- Gaudio, R. & Domeniconi, H. (1993). Las primeras elecciones sindicales en la transición democrática, *Desarrollo Económico* (102).
- Gaudio, R. & Thompson, A. (1991). *Sindicalismo peronista - Gobierno radical. Los años de Alfonsín*, Buenos Aires: Folios.
- Godio, J. & Slodky, J. (1988). *El regreso de la negociación colectiva*, Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.
- Godio, J. (1991). *El movimiento obrero argentino (1955-1990)*, Buenos Aires: Legasa.
- Goldín, A. (1995). "Regulaciones laborales y empleo". En Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Libro blanco sobre el empleo en la Argentina*, Buenos Aires.
- Humphrey, J. (1985). La fábrica moderna en Brasil, *Cuadernos del Sur* (2). https://cuadernosdelsurorg.files.wordpress.com/2017/02/humphrey_fabrica_ocr.pdf
- Kosacoff, B. (1989). "Desarrollo industrial e inestabilidad macroeconómica". En *La industria argentina: Desarrollo y Cambios estructurales*, Buenos Aires. https://repositorio.cepal.org/S8800636_es
- Madoery, O. (1990). *Estado y grupos económicos (1983-1989)*, Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Mallet, S.; Momigliano, F.; Anderson, P.; Pizzorno, A. (1978). *Economía política en la acción sindical*, México: Pasado y Presente.
- Meguira, H. (1981). Reconversión industrial y proyecto de ley de empleo; *XVII Jornadas de Derecho Laboral*, Rosario, 1-8-9 noviembre.
- Monden, Y. (1991). *El sistema de producción de Toyota*, Buenos Aires: Macchi.
- Moreno, O. (1991). *La nueva negociación. La negociación colectiva en da Argentina*, Buenos Aires: Folios.
- Moreno, O. (comp.) (1993). *Desafíos para el sindicalismo argentino*, Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert/Legasa.

- Neffa, J. C. (1987). *Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina*, Buenos Aires: Humanitas ; Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.
- Neffa, J. C. (1990). *El proceso de trabajo y la economía de tiempo. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford*, Buenos Aires: CREDAL/CNRS - Humanitas.
- Neffa, J. C. (1994). *Nuevo paradigma productivo; flexibilidad y respuestas sindicales en América Latina*, Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad/PIETTE-CONICET.
- Nochteff, H. (1988). Revolución industrial y alternativas regionales, *Revista de la CEPAL* (36). <https://hdl.handle.net/11362/11715>
- Novick, M. (1988). *Nuevas tecnologías y modernización*, Buenos Aires: Eudeba.
- Novick, M. (1991). Nuevas tecnologías de gestión y acción sindical, *Estudios del trabajo* (1). https://aset.org.ar/docs/Estudios_del_Trabajo_01_Novick.pdf
- OIT (1986). Comisión del hierro y del acero. Notas sobre las labores. Ginebra.
- Ruffier, J.; Testa, J.; Walter, J. (1987). Los saberes de la informatización en la industria argentina, *Documento de trabajo CEIL-ORSTOM* (17).
- Schick, H. (1981). Precarización, desocupación, un diagnóstico, *XVII Jornadas de Derecho Laboral*, Rosario, 7-8-9 de noviembre.
- Spyropoulos, G. (1991). *Sindicalismo y sociedad*, Buenos Aires: Humanitas.
- Yépez del Castillo, I. (1992). *Précarisation de l'emploi et Syndicalisme. Une approche comparée: Europe, Amérique latine et Pérou*, These de Doctorat en Sociologie, Université catholique de Louvain. <http://hdl.handle.net/2078.1/166823>

3 / MODIFICACIONES DE LA NATURALEZA SOCIOPOLÍTICA DE LOS ACTORES SINDICALES: HALLAZGOS Y CONJETURAS*

La investigación que nos propusimos desarrollar a principios del año 2001 tenía como objetivo central analizar e interpretar las estrategias sindicales colectivas en la Argentina, poniendo particular énfasis en la de su relacionamiento con el Estado y lo político en general. Se trataba de inducir una tipología derivada de la existencia de dos centrales sindicales de alcance nacional y de cuatro nucleamientos diferenciables tanto política como ideológicamente. Asimismo se pretendía caracterizar la inserción de los sindicatos en las relaciones laborales a través de un análisis de la negociación laboral (colectiva o no) y, por otra parte, relevar la conflictividad laboral. El cordón umbilical que ligaba el sindicalismo con el Estado desde hacía casi sesenta años estaba fácticamente cortado, pero las representaciones simbólicas de sectores importantes de gremialistas se negaban a aceptarlo. Deseábamos escudriñar las causas y los mecanismos de esta situación ambigua y casi paradójal.

Luego... sucedió el colapso económico del país, acompañado del derrumbe de un gobierno constitucional electo en octubre de 1999. No lograremos explicar y dar cuenta del complejo contexto económico y político de la realidad sindical analizada, sino sólo subrayar que dicho "colapso" es muy grave, se prolonga

-
- Publicación original: Fernández, Arturo (2002) "Modificaciones de la naturaleza sociopolítica de los actores sindicales: hallazgos y conjeturas", en Fernández, A. (comp.) *Sindicato, crisis y después. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas*, Buenos Aires, Ediciones Biebel, 7-29.

peligrosamente hasta fines de 2002 y no se resolverá, al menos, hasta las futuras elecciones generales de fecha imprecisa.

Lo que podemos afirmar con alguna certeza es que los mencionados acontecimientos, manifiestos desde diciembre de 2001, están modificando de manera radical los comportamientos de todos y cada uno de los actores sociales y políticos, y obviamente el de los sindicatos; quizás pueda suponerse que se está transformando la propia naturaleza de esos comportamientos, lo cual a su vez modifica la de los propios sujetos socio-políticos. Por lo tanto, es factible que los actores de las relaciones laborales estén subsumidos en la dinámica política actual.

Los términos “colapso” y “derrumbe” describen una situación general en la que interactuaron factores locales e internacionales, financieros y electorales, sociales y psicológicos, lo cual generó efectos devastadores en todos los órdenes de la vida nacional.

En materia económica la desconfianza en la capacidad del Estado para pagar la deuda pública se aceleró en el segundo semestre de 2001, provocando una fuerte fuga de capitales; el sistema bancario, principal prestamista de ese Estado, fue “salvado” in extremis por el gobierno de Fernando de la Rúa y su ministro de Economía Domingo Cavallo, imponiendo una controvertida imposibilidad de retirar dinero en efectivo del conjunto del sistema financiero. Después se inició una feroz disputa sectorial para intentar evitar pérdidas de capital, lo cual condujo al creciente descontento de los sectores medios, a la ruptura de la cadena de pagos y a la total pérdida de legitimidad del régimen “aliancista”. Ello abrió el camino para que denominados “gobiernos de transición”, electos por la Asamblea Legislativa para completar el mandato presidencial, efectuasen la declaración del *default* (anunciada con regocijo) y luego la devaluación más la pesificación.

Los intereses que predominaron en el turbulento, contradictorio y corto pasaje de Adolfo Rodríguez Súa por la presidencia, así como

en la primera parte de la gestión de Eduardo Duhalde, actuaron con poca competencia técnica y con una visión estrecha del país y del mundo. Es cierto que se salvaron las instituciones bancarias y, también devaluado, el dinero de los depositantes; pero en este tipo de procesos se benefician quienes no viven de sus ahorros y especulan a mediano y largo plazo; por lo tanto, la concentración de la riqueza se acentuó en favor de los sectores más solventes. Por el contrario, la recesión que se venía sufriendo desde 1998 se acentuó hasta superar una caída *record* del PBI en 2002: más del 12%. El aislamiento internacional del presidente Duhalde, considerado un populista sin poder, y el escaso apoyo con el cual cuenta en amplias franjas de la ciudadanía y de la propia dirigencia política, llevaron a una parálisis generalizada que le impidió resolver problemas significativos y realizar reformas necesarias.

Con una realidad fragmentada al extremo y cada vez más pobre, el mérito principal del actual gobierno es haber mantenido las libertades y, pese a la explosión de actividades delictivas, conducir una política de seguridad en general moderada y alejada de la tentación autoritaria. Quizás la única "promesa" de Duhalde que pudo cumplir fue la de evitar recurrir a la violencia estatal para afrontar los gravísimos problemas que atraviesan la sociedad y el Estado argentinos.

En este sombrío 2002, en vísperas de cumplirse veinte años de régimen político democrático, todos los grupos sociales computan el fracaso del gobierno de Alfonsín, la frívola gestión, cargada de corrupción, de la década menemista, la enorme frustración que produjo la Alianza que triunfó en 1999 y el manejo errático del Estado por un elenco justicialista anti-menemista. Tampoco se avizoran alternativas atrayentes dentro o fuera de los partidos tradicionales.

La enumeración no exhaustiva de las manifestaciones sociales y políticas de descomposición que se profundizaron en la Argentina de los últimos veinte meses nos conduce a este panorama:

a) la fragmentación social, propiciada por políticas económicas aplicadas intermitentemente desde 1976, se ha convertido en atomización conflictiva, en la medida que se enfrentan ahorristas con deudores bancarios, pobres con indigentes, movimientos sociales con partidos políticos, ciudadanos pacíficos con delincuentes de diverso tipo, etc. El contrato social básico está en peligro y el Estado, garante del mismo y con poder de coacción para regular su funcionamiento, parece carecer de recursos y de autoridad para salvaguardarlo;

b) la seguridad jurídica, indispensable para el desarrollo económico y la convivencia armónica, ha sido bastardeada por el decisionismo del Poder Ejecutivo, las carencias de los legisladores y las fundadas sospechas que algunos jueces de diversos niveles actúan condicionados por las presiones de los actores políticos y/o por la seducción de las coimas que ofrecen sectores económicos. Se ha llegado al punto en que un alto porcentaje de magistrados honestos es también observado con desconfianza por amplias franjas de la ciudadanía;

c) la corrupción del sector público se ha transformado en estructural, tal como sucede en la casi totalidad de los países subdesarrollados; en realidad todos los males de las sociedades periféricas duales han invadido la escena argentina. Quizás en ella hay resistencias a aceptarlos y, a veces, se los denuncia con fuerza a través de los medios de comunicación libres. Por su parte, el Estado no ha podido asumir su responsabilidad en el combate contra las prácticas de corrupción, debido a la falta de mecanismos de control y de sanciones eficaces;

d) las insuficiencias institucionales se han multiplicado en los últimos años, en gran parte como consecuencia del apresurado achicamiento del Estado central después de 1989. Actualmente no

se acierta en cómo juzgar la presunta inconducta de algunos ministros de la Corte Suprema, los cuales se han transformado en un grupo de presión más. La relación entre el Estado federal y las provincias ha llegado al punto de mayor fricción desde la organización nacional, ya que un auspicioso respeto de las autonomías propias de ese tipo de estructuración estatal fue derivando, después de 1999, hacia una relación casi confederal entre gobernadores díscolos y el debilitado poder central. Desde 1983 hasta hoy son muy escasas las políticas de Estado construidas gracias a la convergencia de la mayoría de los actores sociales y políticos; ello hizo imposible las reformas del Estado y de la actividad política, reclamadas por la sociedad y por los propios factores de poder;

e) instituciones estatales deterioradas y partidos políticos que gobernaron o hicieron oposición agravando la decadencia de esas instituciones, han conducido a la reacción de una parte de la ciudadanía multiforme e inorgánica que, al menos, cuestiona las formas de representación existentes en la Argentina. Este sector ciudadano también descalifica organizaciones sociales tradicionales, tales como los sindicatos incluidos en la CGT; en su forma extrema esta protesta pone en tela de juicio la mediación política, explorando formas de democracia semidirecta o directa. Por otra parte, la resignación fue ganando a otro sector significativo de la población, que se expresa por la búsqueda de salidas individuales, entre las cuales se destacan la emigración o el escapismo autodestructivo de grupos juveniles atraídos por diversos tipos de adicciones. Finalmente la exclusión social va privando de la ciudadanía real a grupos y estratos cada vez más numerosos, destruidos en su identidad por el desempleo crónico o muy prolongado;

f) sectores dirigentes empresariales y políticos condujeron al default y tensaron las relaciones con los organismos multilaterales y con las potencias hegemónicas, tres meses después del atentado que, el 11 de septiembre de 2001, destruyó las

torres gemelas de Nueva York y afectó al Pentágono. La reacción del gobierno y de la sociedad argentinos fue de cierta prudencia y no cabe criticarla; pero quizás se tuvo escasa conciencia de que, por decisión de los Estados Unidos, se entraba en una nueva etapa de las relaciones internacionales en la que la seguridad de ese país pasaba a ser prioridad excluyente y se iniciaba una larga e incierta “guerra contra el terrorismo” bajo dirección estadounidense. Quizás por ello no se supo medir que el peso significativo de la Argentina, un importante “país emergente” – deudor a nivel mundial –, disminuía radicalmente en la consideración de la administración del presidente George W. Bush, tal como la situación de todo Estado o nación que no ocupase una posición clave en la geopolítica de la “nueva guerra”. Sin detenernos a considerar el carácter errático y/o inmoral de la reacción imperial estadounidense contra la agresión sufrida en su propio territorio, el factor internacional jugó y sigue jugando un importante rol en el agravamiento de la crisis económica, social y política del país. Argentina es tratada con indiferencia (en el mejor de los casos) o con hostilidad por los grupos dirigentes más influyentes en esta coyuntura mundial, lo cual pareció ser ignorado por los diversos ocupantes de la Casa Rosada;

g) los partidos políticos han expresado durante gran parte del siglo veinte los intereses de diversos actores sociales en países como la Argentina. Aun cuando asistimos a un encapsulamiento de sus dirigentes y a su gradual pérdida de representatividad, la indecisión que signó el gobierno de la Alianza y las incoherencias que caracterizan al de Duhalde manifiestan la existencia de un bloqueo socio-político que trasciende las limitaciones de los individuos y los grupos involucrados. Las presiones de grupos de industriales y productores agrarios para abandonar la convertibilidad, devaluar y pesificar convencieron al Partido Justicialista y al alfonsinismo que era preciso cambiar el rumbo económico. Por otra parte, las elecciones parciales del 14 de octubre de 2001 demostraron que una amplia mayoría apoyaba

posturas críticas a la opción adoptada por el presidente de la Rúa y su ministro Cavallo. El PJ obtuvo 45,13% de votos, ganó en 17 de los 24 distritos y pasó a controlar la Cámara de Diputados y el Senado totalmente renovado. La Alianza sólo llegó al 34,24% de sufragios, pero sus principales referentes criticaban la conducción económica. La UCR quedó dividida en, al menos, tres tendencias. Frente a esta realidad, el presidente afirmó que no estaba en juego su cargo... Además, un 30% del electorado se manifestaba de manera contestataria a través de una agresiva anulación del sufragio. Ello explica en parte el acercamiento Duhalde-Alfonsín para intentar "otra" política económica, basada "en el acuerdo con sectores de la producción" orientados al mercado interno. La virulencia, sólo parcialmente espontánea, utilizada para desplazar al gobierno electo en 1999 y la serie de errores jurídicos, políticos y económicos que se sucedieron podrían ser comprendidos como formas de lucha entre fracciones burguesas. Unas apostarían a un cierto aislamiento de la Argentina para retomar un modelo substitutivo de importaciones, lo cual las enfrenta duramente con sectores económicos inclinados a la integración del país en el "mundo globalizado". El reforzamiento de la primera postura no fue ajeno a las formas locales de aplicación de las políticas neoliberales.

A continuación nos abocaremos a retomar el objeto de estudio reelaborado, analizando las repercusiones del "colapso" - "derrumbe" descritas en las diversas organizaciones sindicales, y las acciones sociales y políticas que ellas articularon para amortiguar los efectos más negativos de la crisis actual.

La CGT (dividida en dos tendencias), la CTA y la CCC¹ constituyen nucleamientos surgidos en los años 1990 bajo sus formas actuales; pero dichas divisiones se corresponden con una antigua

¹ Confederación General de Trabajadores "ortodoxa" dirigida por Rodolfo Daer y "rebelde" dirigida por Hugo Moyano; Central de Trabajadores Argentinos; y Corriente Clasista Combativa, ha obtenido personería gremial.

matriz comprensiva de las divisiones del movimiento obrero argentino, desarrolladas desde 1960-1970. Presentado ese esquema, analizaremos los nuevos comportamientos de las diversas tendencias gremiales durante los últimos años.

1. UNA MATRIZ TEÓRICA PARA COMPRENDER LA FRAGMENTACIÓN DEL SINDICALISMO ARGENTINO

Al contrario de lo sucedido en Europa o en diversos países latinoamericanos, donde los sindicalistas estaban y continúan separados por diversas tendencias políticas, sus pares argentinos se dividieron en los últimos treinta años dentro de una sola ideología y pertenencia político-partidaria; más del 80% (aún hoy cerca del 60% de esos gremialistas) se reconocen parte de la ideología justicialista y hasta del Partido Justicialista.

Las principales corrientes sindicales nacionales se diferenciaron cada vez más nítidamente en función de la diversidad de sus formas de vinculación política con el peronismo, lo cual condujo a la formulación de proyectos políticos también distintos; sin embargo, esas tendencias no eran compartimentos estancos y más bien, la mayoría agremiada siguió reunida formalmente en una sola Central Obrera hasta los años 1990.

Además, su estructuración era fluida y cambiante, por lo cual constituyó tanto actitudes sindicales como nucleamientos más o menos estables. No fue raro encontrar sindicatos o sindicalistas a mitad de camino entre dos tendencias-actitudes a las cuales adhirieron parcial y/o temporariamente.

Por lo tanto, es preciso matizar la existencia de divisiones tan profundas entre la cúpula cegetista peronista; ellas existían pero no eran rígidas; tenían un real contenido político pero éste no se ha desplegado en plenitud.

En fin, la decadencia del liderazgo político de la clase obrera tuvo un condicionamiento económico, que adquirió particular

importancia al estallar la crisis económica de 1975, la cual tendió a modificar la estructura productiva, acentuando la concentración y centralización del capital y diversificando el nivel de eficiencia y rentabilidad de las empresas. Durante la administración de Martínez de Hoz se sentaron las bases de un proceso de desindustrialización que luego prosiguió... Además de la represión, los sindicatos sufrieron la pérdida de sus afiliados, que dejaban de ser obreros y se transformaban en cuentapropistas; por otra parte, en un clima de individualismo y de temor propiciado por el Estado, también se fragmentaba la unidad del movimiento obrero organizado porque se generalizaban sistemas de remuneraciones diversificadas, en los cuales salían beneficiados los obreros de las empresas grandes y exitosas y se perjudicaban los asalariados de los sectores de la producción que iban quedando rezagados o marginalizados.

Pese a "las distancias" entre dirigencia y bases sindicales, la cúpula cegetista iba reflejando, de manera no mecánica y de forma parcial, la atomización de la clase obrera, tendencia que la prolongación de dicha crisis no hizo más que profundizar.

Asimismo, hemos constatado que, al contrario de otras instituciones, el discurso y la práctica de la CGT y de la mayoría de sus líderes no se adaptó con rapidez al condicionamiento impuesto por la situación económica. Ello sucedió en 1975, año en que se registraban sus primeros efectos graves, y en un período político en el que la CGT jugaba un rol significativo, participando de la toma de decisiones del partido gobernante. Ello volvió a repetirse cuando se derrumbó el sistema de protección social en 1989, provocando dolorosos efectos sociales, sobre todo por el incremento de la desocupación. La "lentitud de reflejos" de los dirigentes sindicales frente a estos cambios contribuyó a restarles prestigio y también a agudizar sus contradicciones internas.

Analizaremos a continuación las principales características de las vinculaciones y proyectos políticos de las cuatro matrices sindicales que conforman el movimiento obrero.

1.1. La tendencia “participacionista”

El “participacionismo” constituye un modelo de sindicalismo subordinado al Estado y cooperativo con el sector capitalista hegemónico; ese modelo generó la consolidación de un “nucleamiento” estable y cohesionado y también de actitudes “participacionistas” en las otras corrientes sindicales.

Desde el punto de vista de sus vinculaciones políticas con el peronismo, ellas pasaron a ser coyunturales a fines de los años 1960; incluso en el período de “apertura política” de 1972, los principales dirigentes de esta tendencia gremial estuvieron a punto de dividir al peronismo debido a su acercamiento a la estrategia de Lanusse. Perón neutralizó esta maniobra y Coria, el principal responsable de la misma, fue marginado aun dentro de su propio sindicato.

Este sector se reconstituyó formalmente en 1978, a instancias de las intervenciones militares de los principales sindicatos del país; luego tuvo una actitud pasiva de oposición a la dictadura y llegó a dialogar con su ministro del Interior, general Harguindeguy, en noviembre de 1980, haciendo abortar las negociaciones con la Comisión de los 25 en pos de restablecer la perdida unidad sindical y de reorganizar la CGT.

Este gesto selló el surgimiento de una vinculación corporativa del “participacionismo” con el Estado, la cual no se diluyó ni siquiera con el ascenso del radicalismo al gobierno. Aunque conspicuos sindicalistas “participacionistas” siguieron actuando en el peronismo, su principal objetivo pasó a ser la defensa de sus intereses sectoriales y la negociación con todos los factores de poder que les aseguren ampliar el rol de sus corporaciones.

Por ello, este sector sindical halaga a los grupos económicos hegemónicos, consciente de la creciente importancia de las fracciones burguesas más concentradas en la superación de la crisis estructural, y mantiene un fluido acercamiento con los sectores conservadores de la cúpula eclesiástica que gustan cortejar a sindicalistas.

La organización gremial corporativizada carece de proyecto político propio y simplemente colabora con aquel que se implemente desde el Estado. Ello sucedió en cada vez mayor medida con el “participacionismo” de filiación peronista, “independiente” o correspondiente a otros partidos políticos (UCR, MID, etc.).

1.2. La tendencia “vandorista” o negociadora

El sector “negociador” fue el eje de la vinculación estructural de la organización obrera con el Movimiento Peronista, a través de las “62 Organizaciones” controladas por los grandes sindicatos de los trabajadores industriales (metalúrgicos, textiles, etc.) bajo el liderazgo de Augusto Vandor.

Esa vinculación ligaba a los dirigentes cegetistas con el mismo Perón, y aunque dicha relación haya tenido etapas conflictivas, se mantuvo vigente hasta la desaparición del líder justicialista. A partir de entonces, el peronismo careció de un liderazgo plenamente acatado en la práctica política y el grupo sindical mayoritario trató de llenar ese vacío de poder con muy poca fortuna.

En 1975, la CGT no tenía un proyecto claro de gobierno frente a la seria crisis económica que hizo eclosión; sus “recetas” eran ya inadecuadas para satisfacer las demandas de los trabajadores y, al mismo tiempo, las exigencias del Capital. El sector “negociador” (que controlaba la central obrera) no pudo mantener la disciplina de sus huestes y prefirió ponerse a su frente, contribuyendo a desatar una espectacular carrera inflacionaria; y tampoco hizo

concesiones de fondo al sector más poderoso del bloque dominante, apurando así su apoyo al golpe de marzo de 1976. A partir de este período, los sindicalistas “negociadores” se encontraron sin un referente político que los guiase, sea para resistir al poder autoritario, sea para concebir nuevas alternativas sociales y gremiales.

La vinculación política estructural con el peronismo se debilitó en la medida que la escasa organización del movimiento se reveló insuficiente para sustituir a la conducción personal del caudillo desaparecido. Además, algunos sectores “negociadores” se inclinaron hacia la “participación” y otros hacia la “confrontación”..., con lo cual se debilitó su carácter hegemónico dentro de la CGT.

Por todo ello se desarrolló una gradual transformación de la vinculación política de la mayor parte de los herederos del “vandarismo”; aunque ninguno de ellos abandonó el peronismo, se encontraron sin posibilidad de articulación satisfactoria con la conducción política y fueron anteponiendo la defensa de sus intereses sectoriales a una perspectiva social global. Por lo tanto, los gremialistas que permanecieron en la línea “negociadora” encarnada por Lorenzo Miguel, terminaron por practicar explícita o implícitamente una vinculación coyuntural con el peronismo.

Esta evolución fue consecuencia de los hechos ulteriores a 1982, que incluyeron la derrota electoral del justicialismo y su virtual acefalía tras el fracaso de Luder. Ellos repercutieron hondamente en la rama gremial del peronismo.

Miguel abandonó la primera línea del combate político y, en cierto modo, logró recomponer su perfil de dirigente sindical; ganó las elecciones de la UOM (pese al avance de las tendencias “combativas”) y, reafirmando su control de “las 62”, se alió con los “participacionistas” para neutralizar a “los 25”, en abril de 1985; luego, se convirtió en uno de los árbitros del Congreso Normalizador de la CGT. Desde ya que la reconstitución de la

unidad cegetista, a principios de 1984, se vio facilitada por la amenaza que significaba el proyecto alfonsinista de reorganización sindical, que implicaba elecciones gremiales bajo directo control de la autoridad estatal; pero esa unidad entre “participacionistas” y “confrontacionistas” fue posible por la existencia de un fuerte sector “puente”, encarnado por el “miguelismo”.

Pese a todo subsiste el proyecto de un sindicalismo cobijado por un Estado populista: sólo podría ser superado por la modificación profunda de las relaciones de producción. Por ello el sector “negociador” conservó su tradicional proyecto y discurso ambiguos, que caracterizan la historia misma del peronismo; ese proyecto y discurso tienden a agotarse y acentúan el aislamiento de este grupo sindical aun dentro del peronismo. Al mismo tiempo, esa actitud casi nostálgica expresa el desencanto y la angustia de vastos sectores sociales desposeídos y condenados a la marginación y la penuria, sin esperanzas debido a la crisis capitalista. Si las prácticas democráticas no redundasen en un mejoramiento real de las condiciones sociales, la dirigencia sindical “negociadora” se encontraría desbordada y tendería a dispersarse.

1.3. La tendencia “confrontacionistas”

El “confrontacionismo” fue una tendencia sindical organizada, además de una actitud táctica, que actuó en los años 1960 como oposición a la línea vandorista hegemónica.

Su rol fue preponderante en la dirección de las principales luchas obreras de hostigamiento al bloque dominante durante treinta años.

Hasta 1968 este sector conservó una vinculación estructural con el peronismo político, en el cual cumplía la función de a la ofensiva. Luego de la creación de la CGT de los Argentinos, los “confrontacionistas” cometieron diversos errores que frustraron la

renovación sindical y deterioraron su vinculación política con la conducción justicialista.

El peronismo podía contener elementos "confrontacionistas", en la medida que éstos aceptaron ser parte de un conjunto mayor. Pero, a partir de 1969, los grupos sindicales peronistas radicalizados perdieron de vista esa perspectiva y creyeron que el conjunto del movimiento "debía" someterse a sus dictados.

Ello fue el producto derivado del clima de insurrecciones juveniles que se vivía en la región y en el mundo, y por la particular circunstancia de la proscripción impuesta a Perón; asimismo, el crecimiento del "clasismo" obligaba a extremar posiciones...

Los "confrontacionistas" perdieron apoyo en las estructuras sindicales establecidas y fueron desautorizados por Perón, quedando políticamente aislados; luego, algunos de ellos tendieron a confundirse con las posturas clasistas.

El resurgimiento de una actitud y, luego, de una línea sindical peronista de confrontación fue una consecuencia de la dura ofensiva anti sindical del llamado "Proceso". Ella se encarnó en la "Comisión de los 25".

Sin embargo, las carencias de la conducción política justicialista también impidieron la consolidación de este sector antes y después de la derrota electoral de 1983; no obstante, esta corriente sindical aportó su cuota de imprescindible apoyo al triunfo del peronismo "renovador" en las estructuras partidarias.

El fenómeno del liderazgo de Saúl Ubaldini y el avance de los sectores confrontacionistas en las elecciones sindicales de los años 1980 merecen una consideración complementaria.

Ubaldini, proveniente del pequeño sindicato cervecero, fue adquiriendo vuelo propio por su imagen de gremialista "nuevo" y no contaminado por la corrupción a partir de su elección como secretario general de la proscripta CGT a fines de 1980. Al

terminar el “Proceso”, era la única figura gremial que, según las encuestas, contaba con porcentajes de aceptación elevados en el conjunto de la opinión pública; lo mismo sucedía dentro del peronismo. Ubaldini no desperdició ese capital sino, al contrario, lo jugó en seis huelgas generales y tres manifestaciones en el centro de Buenos Aires, en las cuales fue el único orador; en ciertos momentos, encarnó “la” oposición al gobierno radical, quizás por las carencias del movimiento justicialista.

Los dirigentes “confrontacionistas” de los años sesenta y, a fortiori los surgidos después de 1976, expresaron y siguen expresando ese estado de consciencia de las bases sindicales, inclinado a cierto anticapitalismo pero carente de un proyecto alternativo viable en el corto o mediano plazo.

Cabe subrayar que ese anticapitalismo de este sector de la clase obrera argentina está teñido de un fuerte nacionalismo que intuye las limitaciones y las insuficiencias sociales de un capitalismo cada vez más transnacionalizado. ¿Alcanza ello para generar una concepción política realmente renovadora?

Un sindicalismo “confrontacionista” se fortalece si constituye el ala político-gremial de una organización política mayor. Sólo ésta podría conducir efectivas luchas obreras, tal como lo demuestra la historia del propio sindicalismo justicialista.

Por su parte, el liderazgo de Menem, después de 1989, desalentó la formación de esta tendencia sindical y desplazó a Ubaldini de la dirigencia de la CGT. En los años 1990, el Congreso de los Trabajadores Argentinos y el Movimiento de Trabajadores Argentinos encarnaron esta tendencia sindical.

1.4. La tendencia “combativa” o “clasista”

El sector gremial “clasista” no pudo insertarse en partidos políticos significativos entre 1945 y 1995; tampoco pudo transformar desde adentro el peronismo, tal como lo intentaron

diversos grupos y tendencias minoritarias que adhirieron al justicialismo porque allí estaba la mayoría de la clase obrera.

Las causas de ese fracaso son variadas y corresponden a diversos errores históricos muy difíciles de revertir:

- a) la oposición desleal de socialistas y comunistas a Perón desde 1944 hasta su derrocamiento, confundiénolo con un líder fascista;
- b) el intento de copamiento de los sindicatos peronistas después de noviembre de 1955 por parte de los diversos sectores clasistas, confundidos con sindicalistas "democráticos" próximos a la ORIT y con las intervenciones militares de esos gremios;
- c) el maximalismo anti-burocrático de fines de los años 1960 que confundió al "vandomismo" con el capital monopólico y concluyó asesinando dirigentes cegetistas burocratizados (o sospechosos de estarlo);
- d) también conspiró contra el desarrollo del sindicalismo clasista el sectarismo político-ideológico de los partidos de las diversas tendencias marxistas, que impidió la realización de frentes socio-políticos sólidos con las bases peronistas radicalizadas.

Pese a todo ello, hubo un real crecimiento del clasismo tradicional y del inspirado en la "nueva izquierda" maoísta o trotskista a fines de la década de 1960-1970. Ello radicalizó a sindicalistas peronistas, surgiendo líderes marxistas y peronistas jóvenes, representativos de la generación emergente; contra ellos se cebaría la represión del "Proceso", eliminando una gran cantidad de dirigentes y militantes.

El discurso "clasista" post-Proceso se centró en la necesidad de "desburocratizar" al sindicalismo, aplicando el principio democrático del pluralismo; en aspectos globales adquirió una tonalidad más moderada que la de los años setenta, atendiendo al real retroceso de las luchas populares tras la terrible represión del

“Proceso”. Salvo raras excepciones, el sindicalismo de este signo asumió con realismo las consecuencias de la dura derrota del campo popular, sufrida entre 1975 y 1979.

En dichas elecciones gremiales fueron reivindicados los principales dirigentes “combativos” que salvaron sus vidas y volvieron a pedir el voto de sus bases; fue el caso de Ongaro y de los metalúrgicos Piccinini y Francisco Gutiérrez. Hubo retrocesos importantes de esta corriente sindical en Córdoba (antiguo bastión) pero “sus expresiones” no dejan de ser significativas en gremios como alimentación, seguros, sanidad, telefónicos, mecánicos, bancarios, cine, construcción, panaderos (además del caso de gráficos y metalúrgicos) y han de ser un punto de referencia para la futura reorganización democrática del movimiento obrero.

En los años 1980 renació la Corriente Clasista Combativa (CCC) totalmente ajena al sindicalismo peronista y con apertura a sectores sociales excluidos (desocupados, trabajadores de provincias y barrios pobres, etc.). Entonces constituyeron una minoría social y sindical que se amplió después de 1990.

2. ESTRATEGIAS SINDICALES DE LOS “NUCLEAMIENTOS-TIPO”: NUEVA CARACTERIZACIÓN

La evolución de los años noventa y, más aún, los sucesos de los últimos meses, conducen a hipotetizar que las estrategias y comportamientos de los cuatro “núcleos” sindicales detectados se están modificando. Por otra parte, afirmamos que esta transformación está conduciendo a la división del movimiento sindical, de manera irreversible, en dos partes. Estas expresan diferentes prácticas y percepciones que cada uno de los actores gremiales asume respecto de su relación con el Estado capitalista en la etapa de la mundialización-globalización.

2.1. Las corrientes sindicales “participacionista” y “negociadora”

En primer lugar, observaremos –a través del análisis de sus comportamientos socio-políticos– cómo convergieron diversos sectores “participacionistas” y “negociadores” durante los años 1990.

- a) Después del triunfo de Menem, la CGT mayoritaria, dominada por el sector participacionista, apoyó explícitamente la política oficialista sin recibir a cambio ninguna concesión, lo cual dividió cada vez más a la cúpula dirigente: entre los sectores “asociados” a diversos negocios promovidos por la desregulación económica o captados por un sistema prebendario más o menos próximo de la corrupción por una parte y por otra, los grupos dirigentes de sindicatos medianos o pequeños que desaprobaban el rumbo económico-social del gobierno. Esta segunda postura no tuvo un peso hegemónico en las organizaciones de mayor poderío, y fundamentalmente careció de un proyecto alternativo movilizador. Por ello, la CGT apareció desorientada y reducida a una actitud defensiva y vacilante durante la década menemista.

Aun así, los críticos del rumbo económico gubernamental en la central sindical lograron desplazar de la secretaría general primero al menemista Antonio Cassia, después de la reelección del presidente, y luego al secretario procedente del gremio de la construcción Gerardo Martínez; esta conducta fue promovida por las “62 Organizaciones” y otras agrupaciones que aspiraban a recuperar un mayor protagonismo político y cierta capacidad de negociar algunos lineamientos socio-económicos atendiendo a los intereses de los trabajadores, pero sin cuestionar la esencia del sistema ni entrar en abierto conflicto con el poder.

El desprestigio del sindicalismo en los más diversos estratos sociales y su impotencia política no fue modificado, pese a algunos éxitos parciales como la movilización de septiembre

de 1996, la tregua en la privatización de las obras sociales y la postergación de la reforma laboral.

- b) Por su parte, el principal referente del sector “negociador”, el “miguelismo”, intentó vanamente fortalecer y ampliar su vinculación estructural con el Partido Justicialista, tratando una y otra vez de revitalizar “las 62 Organizaciones” como su rama política. Sin embargo, la mayoría de los dirigentes políticos del justicialismo no estaban interesados en favorecer la expansión de la influencia sindical.

Las “62 Organizaciones” se separaron del sector “confrontacionista” en noviembre de 1990 y se aliaron con el “participacionista”, tratando de reunificar la CGT. Ante las claudicaciones crecientes de la conducción de la UOM y un sector sindical aliado, reflató en 1996 un proyecto crítico al menemismo, expresión de una nueva tentativa de regenerar el rol reivindicativo de la central obrera. La nueva frustración que implicó la conducta del secretario Rodolfo Daer, próximo de Lorenzo Miguel, llevó al nucleamiento “negociador” a enfrentar cada vez más duramente la conducción cegetista después de 1997, ligándose tácticamente al MTA.

En las elecciones de 1999 la CGT mayoritaria, la UOM y el MTA, luego denominado CGT disidente, apoyaron al candidato del Partido Justicialista, Eduardo Duhalde y su programa crítico al “modelo” menemista. Por ello, el triunfo de la Alianza Unión Cívica Radical-FREPASO los condujo a un rol opositor, facilitado por la falta de liderazgo y la creciente desorientación del gobierno de Fernando de la Rúa. Signo de su impericia fue la aprobación de la reforma laboral, exigida por el *establishment* económico y por los organismos multilaterales de crédito.

Es cierto que la coalición aliancista –endeble y dividida– concibió limitar el poder corporativo para incrementar su capacidad de maniobra; sin embargo la postergada reforma laboral la enfrentaba con todas las tendencias sindicales y la

obligaba a realizar “acuerdos” nada transparentes con la mayoría justicialista de senadores. La ley fue adoptada por ambas Cámaras pero, al poco tiempo, trascendió una posible “compra” de votos en la de Senadores, gestada desde el Poder Ejecutivo. Este episodio condujo en pocos meses al alejamiento del vicepresidente Álvarez, al resquebrajamiento irreversible de la Alianza entre el radicalismo y el FREPASO, y a la pérdida de credibilidad de un Gobierno que se había propuesto erradicar la corrupción y renovar las prácticas espurias de gestión y de “hacer política”. El clima de ingobernabilidad se reinstalaba en el país a fines del 2000. Frente a este panorama sociopolítico, la CGT conducida por Rodolfo Daer adoptó un perfil opositor moderado, cuestionando el “modelo económico” que se concibiese en 1990-1991 y que mereciese críticas sindicales desde 1995. Sin apartarse de la búsqueda del diálogo, el “participacionismo” endureció sus posturas, aliándose con el nucleamiento liderado por Hugo Moyano, quien se reintegró a la CGT como un grupo crítico y coordinando con el resto del sindicalismo los cinco paros generales organizados conjuntamente en menos de dos años.

Cabe subrayar que el gobierno aliancista no tuvo una política laboral y/o sindical que abriese posibilidades de cooperación con los sindicalistas más proclives a la negociación; no se proyectó un mejoramiento del sistema de relaciones laborales a través de algún proceso de concertación; se impuso una reforma de la normativa referente a la protección de los trabajadores que blanqueó la flexibilización impuesta en los años 1990 pero significó una derrota simbólica del sindicalismo; el Ministerio de Trabajo fue compartido con dificultad por dirigentes radicales y frepasistas y la cartera fue dirigida por dos figuras provenientes del Frente y de pasado peronista pero con actitudes opuestas respecto al sindicalismo dialoguista. Primero Alberto Flamarique tuvo –durante el año 2000– una inclinación a la negociación, pero apareció como uno de los responsables de la escandalosa cooptación de senadores peronistas y de la Rúa prescindió de él

tras la renuncia del vicepresidente; luego Patricia Bullrich asumió una postura de hostigamiento a los privilegios gremiales reales y ficticios que los grupos empresariales deseaban eliminar para debilitar aún más la organización de los trabajadores. Tal es el grado de desprestigio de la CGT que su paso por el área laboral le permitió a la ministra Bullrich, a partir de sus gestos y sus prédicas contra la burocracia gremial, proyectarse políticamente después de ser removida por el presidente de la Rúa.

Pese a esta realidad, el sindicalismo dialoguista estableció puentes permanentes con el poder político, sea por sus propios intereses corporativos, sea por las iniciativas del menemismo, sector justicialista que apostaba a un desgaste progresivo del régimen aliancista que permitiese el retorno del ex presidente riojano a través de las elecciones de 2003.

Sin embargo, provocado el alejamiento de Fernando de la Rúa y restablecido el justicialismo en el gobierno, la conducción de Rodolfo Daer realizó reclamos verbales y nunca atendidos; participó de la Mesa del Diálogo Argentino sin denunciar las razones de su fracaso e integró asimismo la comisión negociadora intersectorial, donde se logró un magro aumento de \$100 para el sector laboral privado incluido en convenios. La situación socioeconómica empeoró, pero la CGT "oficial" se he resignado a intercambios cupulares sin mayores resultados tangibles. Al mismo tiempo, sindicalistas o dirigentes vinculados a su estructura volvieron a ocupar el Ministerio de Trabajo y luego la Jefatura de Gobierno. Ello no significó beneficios y logros significativos para mejorar la vida de los trabajadores, tanto a nivel salarial como en materia de condiciones de trabajo o de participación creativa en sus lugares de actividad. Por el contrario, el incremento del desempleo agudizó la inacción colectiva y la resignación por el lógico temor a perder la ocupación rentada.

Es preciso recordar que los trabajadores agrupados en la CGT mayoritaria forman parte de las ramas de actividad de capitales más concentrados, tales como los empleados en la mayoría de los servicios públicos privatizados, en la producción de plásticos, de productos metalmecánicos, textiles, etcétera.

¿En qué se está modificando el comportamiento sociopolítico de los gremialistas participacionistas y de los negociadores?

- En primer lugar, cada vez es más difícil distinguir la acción de unos y de otros se trate de su vinculación con el Estado durante un gobierno justicialista o el de otros partidos. Poco es el margen de negociación de un Estado débil y pocas son las recompensas que éste puede ofrecer a los sectores subalternos. Aun así, la cultura sindical nacional predominante sigue siendo estadocéntrica y desea integrar las estructuras de ese Estado a través del Partido Justicialista; en ello coinciden participacionistas y negociadores.
- Las divisiones del PJ ponen en riesgo su unidad, dadas las causas profundas de enfrentamiento entre menemismo y antimenemismo; sin embargo, el sindicalismo que continúe sosteniendo una forma corporativa de relacionamiento con el Estado quizás pueda adaptarse a la concepción menemista y también a sus opuestas, dentro de un mismo partido. Aun así ¿existirá un solo PJ o este camina a su ineluctable ruptura? Es plausible que dicha ruptura se refleje en un realineamiento gremial (ya existen sindicalistas encolumnados detrás de Menem de Duhalde y de De la Sota) y quizás en una peligrosa dispersión o atomización.
- El grado de desprestigio de los sindicalistas corre ahora parejo con el de la mayoría de los políticos, lo cual genera una grave crisis de representatividad. ¿Serán viables estructuras sindicales y partidarias cada vez más aisladas de la sociedad? Es improbable que esas estructuras desaparezcan, pero quizás pierdan gradual o abruptamente vitalidad. Ello afectaría al

sindicalismo de raíz peronista que no haya revisado sus formas de proyectarse políticamente.

2.2. La corriente sindical “confrontacionista peronista”

En los años noventa una nueva forma de confrontacionismo cuestionó, al interior de la CGT, la situación social derivada de la experiencia menemista.

Surgido en 1994, el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) tuvo cierto protagonismo, en la medida que su táctica de ocupar espacios en el interior de la CGT para recuperarla desde adentro, fue encarnada por el camionero Hugo Moyano con cierto éxito. Basados en la dinámica de la movilización conjunta del 26 de julio de 1996 con el CTA (20 mil asistentes al acto de la Plaza de Mayo) y del exitoso paro unitario del 8 de agosto, los dirigentes el MTA consiguieron que el secretariado de la CGT, presidido por Gerardo Martínez, convocase un plenario para preparar una nueva medida de fuerza y consagrar la unidad de acción. El plenario, celebrado en Ezeiza el 21 de septiembre, se frustró por un incidente a balazos entre la custodia de la CGT (¿gastronómicos?) y un sector del Sindicato de Camioneros. Al margen de la pésima imagen que presentó el sindicalismo, no hubo víctimas y rápidamente se reiniciaron los contactos entre los grupos dirigentes. Así se pactó un congreso extraordinario donde, desde su debilidad numérica, el MTA consiguió desplazar a Martínez, impedir la designación de un secretario general pro-menemista, apoyar la promoción de Rodolfo Daer y ubicar como secretario adjunto a su dirigente Palacios de UTA. Ese congreso, realizado en el estadio de Ferrocarril Oeste entre el 5 y 6 de septiembre, lanzó el nuevo paro unitario de 36 horas que, por primera vez, enfrentaba a la CGT con el gobierno menemista.

El ímpetu del accionar del MTA se fue desdibujando en la medida en que un sector dirigente de la CGT continuó negociando con el gobierno, primero de forma “secreta” y luego abiertamente. Su rol

de articulador entre los diversos componentes del sindicalismo fue exitosamente desempeñado y prestigió una parte de sus dirigentes. Su opacamiento derivó de su reintegración a una CGT corporativa y, desde el punto de vista político, de carecer de alternativas propias. La mayoría de los dirigentes del MTA eran peronistas, pero creían que la estructura del partido justicialista parecía irrecuperable. Sin embargo esos dirigentes, como muchos otros peronistas, no se sentían representados —en la casi totalidad de los casos— por ninguna fuerza partidaria opositora.

Por ello el MTA apoyó la candidatura de Duhalde en 1999, y como ya dijimos, compartió con la CGT la acción opositora al modelo económico sostenido por el gobierno de la Alianza. Durante este período, Hugo Moyano ocupó el liderazgo mediático del conjunto del sindicalismo, oponiéndose vivamente a la reforma laboral y verbalizando claramente su repudio a la evolución socioeconómica del país. Esta visibilidad del principal dirigente disidente de la CGT generó campañas alentadas desde el gobierno y una parte de la prensa, de las cuales Moyano no emergió fortalecido. Durante 2001 el principal asesor del nucleamiento, el economista Daniel Carbonetto, y un grupo de sindicalistas desorientados por la permanente vigencia del ala menemista dentro del Partido Justicialista, promovieron la formación de una nueva fuerza política alrededor de una figura atrayente, el sacerdote Luis Farinello, quien había dedicado su ministerio a paliar las formas más extremas de indigencia. En las elecciones legislativas de octubre de 2001, bajo la denominación Polo Social, el flamante partido obtuvo menos votos de lo previsto y Farinello no logró una banca de senador por la provincia de Buenos Aires que encuestas previas le otorgaban. Moyano no apoyó esta estrategia política y, por lo tanto, la CGT disidente pasó a tener opciones políticas alternativas: una era continuar la vinculación con el Partido Justicialista y la otra generar un Frente Nacional y Popular que erradicase concepciones neoliberales.

El ascenso de Eduardo Duhalde a la presidencia despertó expectativas positivas en el espacio sindical que analizamos; circuló la perspectiva de una ruptura con el FMI y la puesta en marcha de un plan económico que provocase una expansión del mercado interno y la reactivación del aparato productivo en base al incremento de la demanda. La base social que sostendría este proyecto sería una alianza entre fracciones de productores y sindicatos antineoliberales que habían establecido acercamientos antes del mes de diciembre de 2001, alianza sugerida por el propio Duhalde al asumir la primera magistratura en enero de 2002. Después de tres meses de gestión la inflación aumentaba, la actividad económica decaía y, por lo tanto, se incrementaba el desempleo; fue el momento en el que el conjunto del sector cegetista disidente apoyó explícitamente un plan económico alternativo al deseado por los organismos multilaterales de crédito y propuso la convocatoria al Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil, conjuntamente con medidas redistribucionistas. Es posible que Duhalde haya dudado acerca del rumbo a seguir; pero el planteo de la mayoría de los gobernadores justicialistas inclinó la balanza entre el 20 y el 25 de abril. Entonces el presidente adoptó un plan de catorce puntos, el primero de los cuales se refería a la necesaria reinserción de la Argentina en el mundo. Inmediatamente el propio Moyano atacó dicho acuerdo con los gobernadores, se retiró de la Mesa del Diálogo Argentino y anunció un paro para el mes de mayo. El día 3 se convocó esa medida, reforzada por una movilización, para el 14 de mayo; diferencias internas obligaron a postergarla para el 22 con la poca creíble excusa del mal tiempo pronosticado; pese a ello el 17 la UOM se retiró de la CGT disidente que integraba desde su formación, avalando un proceso de unidad sindical lanzado por los sectores duhaldistas de la CGT mayoritaria. El acto previsto para el 22 se realizó pero tuvo una mermada participación y proyección política. La CGT disidente pasó a tener un pasivo rol de relativa prescindencia respecto al gobierno del presidente Duhalde, no repitiéndose la convocatoria a paros generales. En

julio, lanzadas las candidaturas para la elección presidencial, la CGT disidente fue acercándose a la de Aldo Rodríguez Saá, aun en la hipótesis que el ex gobernador puntano se presentase por fuera del PJ.

Más recientemente se conformó el Movimiento Multisectorial por el Trabajo y la Autodeterminación, liderado por el docente privado Horacio Ghilini y el molinero Carlos Barbeito, quienes anunciaron un apoyo crítico a esa candidatura de Rodríguez Saá, diferenciándose de la mesa sindical "Rodríguez Saá Presidente", liderada por Moyano, Palacio y el judicial Julio Piumato. El MMTA no descartó respaldar a otra figura en caso de desacuerdos programáticos con el fugaz ex presidente. Es posible que este grupo de gremialistas termine optando por Néstor Kirchner, otro precandidato que se presentaría al margen del PJ.

La CGT disidente agrupa sindicatos representativos sobre todo de asalariados que trabajan en empresas de capital local y menos concentrado. Ello condiciona sus alianzas gremiales y su proyección política, explicando sus indecisiones y divisiones.

Hemos sugerido que el confrontacionismo gremial que deriva de una concepción peronista de sus objetivos y funciones debería apoyarse en un partido que compartiese sus posturas. La evolución del justicialismo hace prever que sus principales corrientes políticas no están dispuestas en la práctica a incluir demandas de sectores subordinados que propendan a recrear un Estado capitalista redistribucionista aislado del orden mundial, aunque ello incremente la pérdida de credibilidad de una estructura política basada en la doctrina de Perón. Se puede sospechar que la ambigüedad del discurso "nacional y popular" de Rodríguez Saá lo llevaría a seguir camino semejante o próximo al que recorriera Carlos Menem en 1989-1991; los caudillos pragmáticos y decisionistas son muy respetuosos de las relaciones de fuerza y tratan de adaptar sus gobiernos a los dictados de los grupos más poderosos.

Por todo ello el confrontacionismo que observamos puede tender a su propia desaparición, dividiéndose entre grupos “negociadores” que integren la CGT mayoritaria, y sectores que busquen una alternativa sindical de ruptura con el añejo esquema peronista.

2.3. Las corrientes sindicales renovadoras

El aspecto más novedoso de este estudio consiste en analizar la convergencia de “nuevas” organizaciones gremiales y de renovadas prácticas sindicales que van rompiendo con el citado modelo justicialista de vinculación entre el Estaño y el movimiento obrero organizado; esas organizaciones pueden ser “confrontacionistas” y “clasistas”.

En los años 1990, el Congreso de los Trabajadores Argentinos (CTA), consolidó su proyecto de conformar una central de trabajadores totalmente diferenciada de la estructura sindical y política de la CGT de origen peronista. Sus definiciones fundacionales fueron llevadas a la práctica y su modelo organizacional posibilitó la afiliación a nivel de sindicatos, seccionales, agrupaciones y de individuos, lo cual permitió elegir a los dirigentes nacionales y regionales por el voto directo de sus afiliados.

El CTA no creció numéricamente de forma espectacular, pero fue una fortaleza ética de la cual emergió la “carpa de la dignidad” como original protesta contra el menemismo de parte del maestro vapuleado por la política salarial irracional que se viene arrastrando desde hace décadas. Asimismo el CTA acompañó a los jubilados y desocupados, víctimas principales y más vulnerables del duro ajuste estructural; confluyó unitariamente con todas las movilizaciones significativas de 1996 y 1997, pero aislado no hizo sentir su presencia. Postergado su proyecto de un nuevo “partido de los trabajadores”, también tuvo contradicciones y dificultades para proyectarse políticamente. Sin embargo, el

fuerte liderazgo personal de Víctor De Genaro y la coherencia de sus principios y de su accionar lo transformaron en una segunda central alternativa a la CGT, por primera vez desde 1930.

Puede discutirse la conveniencia o la utilidad de dividir el movimiento de los trabajadores en esta etapa de franca crisis sindical, pero ello se ha logrado en nuestro país a través de la presencia institucional y de la acción del CTA. En mayo de 1997, el gobierno reconoció formalmente su carácter de central sindical paralela como resultado de múltiples presiones internas e internacionales.

También cabe señalar el renacimiento de un sindicalismo clasista, pese a "la crisis de los marxismos" a nivel mundial.

La Corriente Clasista y Combativa, así como delegados y activistas que continúan la tradición de las concepciones marxistas y leninistas, definitivamente anticapitalistas, hicieron intentos de constituir, en 1996, un foro sindical que unificase las diversas tendencias, sin haber alcanzado resultados prácticos.

Agregamos que figuras como Carlos "Perro" Santillán de Jujuy y Edgardo Quiroga de Santa Fe emergieron como referentes ideológicos del clasismo, expresando la dramática situación del desocupado y del excluido, justamente en áreas geoeconómicas arrasadas por el ajuste estructural. En cierto modo el nuevo "clasismo" que se avizora en toda América latina correspondería a esta protesta radical por la inclusión y contra la concertación irracional del Capital y del Poder. Es en este sentido que también tendería a ampliarse la repercusión de la CCC y de otras aún pequeñas organizaciones que cuestionan de raíz una sociedad que condena cruelmente ciertos porcentajes crecientes de población a la marginación y a la indigencia.

La Central de Trabajadores Argentinos tuvo en sus comienzos un perfil "confrontacionista". Algunos de sus miembros pudieron ilusionarse ante el triunfo de la Alianza, y la CTERA (maestros)

levantó la “carpa” instalada frente al Palacio del Congreso al asumir el gobierno de Fernando de la Rúa; a su vez, éste decidió financiar el pago del incentivo docente conforme a sus promesas previas. Sin embargo, un incidente entre el gobierno de Corrientes, presidido por el radical Ramón Mestre en carácter de interventor, y organizaciones vinculadas a la CTA, derivó en una represión desmedida ante la inacción de las autoridades nacionales en diciembre de 1999. La dirigencia de la CTA perdió rápidamente esperanzas en la capacidad de la Alianza para resolver las demandas que mantenía esta organización. Más aún, el intento de restaurar los planes de ayuda a los desocupados y demás sectores marginados llevó a una cierta parálisis en la implementación de antiguos programas que amortiguaban el drama social; se multiplicaron entonces las protestas de los movimientos de desocupados.

La Corriente Clasista Combativa nació con una perspectiva clasista y no tuvo vinculaciones con sectores políticos aliancistas. Sin embargo, las movilizaciones de diversas organizaciones sociales acercaron a la CTA y la CCC; desde hace cerca de dos años están realizando protestas conjuntas y sus estrategias tienden a converger.

Si bien la CTA agrupó sindicatos de empleados del Estado en proceso de pauperización y de pérdida de reconocimiento social, incluidos los maestros, en los años 1990 trató de organizar desocupados, fracciones de trabajadores informales con base barrial y otros movimientos sociales contestatarios. En ello coincidía con la CCC y el ámbito en el cual se expandían las concepciones clasistas a partir de 1992-1993.

Lo llamativo es la preocupación común de la CTA y la CCC de organizar desocupados, tarea escasamente asumida por sindicatos de cualquier parte del mundo. Más aún, las prácticas de estas nuevas agrupaciones tuvieron inspiración en una antigua modalidad de acción gremial: el piquete. Desde el siglo

XIX esta expresión se refería a militantes de un sindicato en huelga que formaban grupos para obstruir el ingreso a los lugares de trabajo al conjunto de los trabajadores con el fin de paralizar la actividad correspondiente. Obviamente ello le otorgaba a la dirigencia obrera mayor poder de negociación. Legalizado el derecho de huelga, se trató de limitar las prácticas coactivas a través de formas democráticas (por ejemplo, la mayoría vota la huelga y la minoría debe acatarla); pero la organización de piquetes para mantener la disciplina del movimiento obrero en casos de conflictos continúa ejercitándose.

La adopción del “piquete” por los desocupados argentinos desde 1996 modificó el esquema tradicional de este accionar. No se trató sólo de una acción directa, consistente en cortar rutas o en manifestar en las calles para demandar la creación de puestos de trabajo y/o de planes para asistir a los desempleados; estas acciones tuvieron y tienen duración limitada. Las manifestaciones populares en Cutral-Co, Plaza Huincul y Tartagal, ciudades donde Yacimientos Petrolíferos Fiscales empleaba buena parte de la población, significaban una demanda de empleo pero también una condena de la privatización que racionalizó la mano de obra, dejó sin trabajo a miles de operarios y afectó la trama social que el desarrollo de la producción de hidrocarburos había generado. En consecuencia las demostraciones callejeras o los cortes de ruta provinciales y nacionales, a veces prolongados varios días fueron dando lugar al “piquetero”, que creó un movimiento social vinculado a un sindicato, a un partido político o directamente autónomo. Realizaremos una digresión al respecto.

Ese movimiento “piquetero” también se instaló en el Gran Buenos Aires desde 1997 debido a la elevada desocupación. Sin embargo, la creciente crisis económico-social y política, ahondada a partir del año 2000, fue el factor que lo expandió considerablemente en casi todo el país.

Su participación activa en frecuentes movilizaciones durante el gobierno de la Alianza, y luego en el de Duhalde, lo han convertido en un actor social significativo. Por ello es preciso señalar sus divisiones y proyecciones inciertas.

La CTA está ligada a la Federación de Trabajo y Vivienda y a la agrupación Barrios de Pie; la CCC montó una organización “piquetera” con su misma denominación. Estas estructuras tienen relativa autonomía de los sindicatos y están a también parcialmente conectadas con partidos como el Polo Social, Patria Libre o el Comunista Revolucionario; asimismo han recibido cuotas de planes Trabajar y otros subsidios estatales, tanto en el gobierno de Menem o el de la Alianza como, en los últimos meses, en el de Duhalde, quien puso en marcha el Plan de Jefas y Jefes de Hogar. Esos dineros contribuyen a mantener una organización que puede tener aspectos poco transparentes y criticables, pero que ha servido para encauzar la desesperación de miles de marginados y el desarrollo de formas de solidaridad autogestionada que se diferencia de la dádiva que promueve la ideología neoliberal. Por ello se han multiplicado estructuras “piqueteras”, respondiendo a diversas ideologías partidarias o manteniendo un combativo sentido de la autonomía. Entre las primeras se encuentran el Polo Obrero, vinculado al Partido Obrero, el Movimiento Territorial de Liberación (Partido Comunista) y el Movimiento sin Trabajo Teresa Vive (MST); entre los independientes cabe señalar al Movimiento Teresa Rodríguez, a la Coordinadora Aníbal Verón y al Movimiento Independiente de Jubilados y Pensionados. Estas agrupaciones conforman el radicalizado *bloque piquetero* y conservan un alto grado de desconfianza a las estructuras políticas y sindicales que han ocupado la escena pública en los últimos veinte años.

Esta descripción nos lleva a diversas reflexiones:

- pese a la profunda atomización social, en los últimos cinco años se han construido formas asociativas que expresan las

demandas de los sectores subordinados, de la cual “los piqueteros” son una expresión significativa; desde los años 1970 no se había podido edificar tal cantidad y calidad de organizaciones de la sociedad civil. Cabe citar ONG vinculadas a la problemática social, las asambleas barriales surgidas en diciembre de 2001, clubes de trueque y otras formas organizadas de superar las dificultades económicas;

- muchas de estas estructuras asociativas cuestionan el orden social vigente; para que este cuestionamiento se vehicule eficazmente es necesario la formación de una fuerza política (partido, frente de partidos, etc.) sólida y apta para gobernar el país atendiendo a los intereses de los sectores desfavorecidos y oprimidos;
- los sindicatos renovadores han aportado en la construcción, según el lenguaje de la CTA, de un “movimiento de los trabajadores” que agrupe al creciente número de no asalariados; sin embargo, no se puede negar el carácter aún minoritario de la CTA y de la CCC. Cuando ellas convocaron a un paro general el 29 de mayo de 2002 tuvieron menos repercusión que la CGT disidente una semana antes. Movilizaciones ulteriores ratifican los límites actuales de esta central obrera alternativa.

Volviendo al tema de la tendencia gremial renovadora, están sucediendo fenómenos sociales en la Argentina y en la región que, dialécticamente, ella ha generado, y al mismo tiempo, favorecen su desarrollo. Puede que dichos fenómenos conduzcan a nuevas formas de acción social y política, indispensables para combatir la injusticia social.

Sin embargo, grupos de poder ultra-concentrados están preparados para destruir experiencias liberadoras; para ello cuentan con gobernantes demagógicos que confunden a los sectores subalternos y, en última instancia, con una imprevisible forma de autoritarismo represivo.

El sindicalismo renovador ha demostrado prudencia y voluntad de crecer: ambos elementos son fundamentales para el futuro inmediato y mediato. Es parte de esa prudencia comprender que, en un futuro democrático, el sindicalismo corporativo, el cual expresa la situación objetiva de los asalariados estables, va a subsistir, aun con todos sus vicios. Al lado de esa realidad puede expandirse una central gremial que incluya sectores populares sobrantes para el Capital.

Finalmente cabe reflexionar sobre la convergencia entre “confrontacionistas” y “clasistas” en el plano sindical; ¿es éste un dato coyuntural?

Si esta convergencia perdura, la renovación de prácticas sindicales y su creciente democratización se afianzarían; si ella es un episodio fugaz, dicha renovación se debilitaría como resultado de una fragmentación ideológica que no se corresponde con la realidad del mundo globalizado, el cual exige la creación de contrapesos sólidos al poder desmesurado de las minorías hegemónicas y dominantes.

CONCLUSIONES

En una situación social y política muy volátil, toda observación corre el riesgo de una gran imprecisión; por lo tanto, estas conclusiones son más que nunca hipótesis para iniciar nuevas investigaciones. Resumimos las principales:

- La CGT mayoritaria sigue desempeñando un rol de interlocución con el Estado y negociando con los empresarios; tiende a ser cada vez más corporativa, pero mantiene su pertenencia al Partido Justicialista. Por lo tanto, las divisiones y/o el desprestigio de dicho partido pueden debilitar aún más la estructura cegetista tradicional.
- La CGT disidente tiende a fracturarse en grupos que se integrarían gradualmente al estilo sindical y político de la CGT

mayoritaria ligada al PJ, y grupos que se sumarían al sindicalismo renovador y su ruptura con el esquema sindical peronista.

- El sindicalismo renovador, aún minoritario, ha alentado nuevas prácticas sociales y políticas; el derrumbe de la Alianza y el desprestigio de políticos, sindicalistas y demás dirigentes tradicionales hacen posible que esas prácticas revitalicen la vida socio-política y permitan el crecimiento de las múltiples asociaciones surgidas en la sociedad civil. La historia de los últimos 30 años enseña que dicha renovación exige tiempo, proyección política sólida y mantenimiento de la institucionalidad democrática.

Aunque parezca redundante cabe afirmar que un sindicalismo más fuerte y más renovado contribuiría al fortalecimiento del conjunto de las instituciones democráticas. Estas instituciones, tanto estatales como societales, sufren tan grave deterioro que su propia existencia está en juego hacia fines del 2002. La decadencia argentina estuvo plagada de episodios como el actual y ellos la fueron forjando. Quizás por eso la mayoría de los argentinos quiere seguir viviendo en democracia, según reiteradas encuestas².

REFERENCIAS

Abós, A. (1989). Regulación estatal de los sindicatos en la Argentina, Documento de Trabajo CISEA (387).

² Se consultó bibliografía, la cual está parcialmente citada a continuación; además de material periodístico pertinente. Agradecemos al estudiante Luis Scali, quien hizo horas de investigación en un centro de estudios especializado, habernos proporcionado una cuidadosa cronología de la vida sindical y comentarios sobre la situación sociopolítica reciente.

- Bisio, R.; Karpf, L.; Tomada, C. y Aglamisis, J. (1988). *La negociación laboral: el rol de los negociadores*, Buenos Aires: Pensamiento Jurídico.
- Bisio, R. (1990). "Reestablecer la negociación colectiva: una difícil empresa de la democracia y los protagonistas sociales", Mimeo, Buenos Aires.
- Bunel, J. (1991). *Pactos y agresiones. El sindicalismo argentino ante el desafío neo-liberal*, Buenos Aires: F.C.E.
- Cappelletti, B. (1991). Sistemas comparados de negociación colectiva, Naciones Unidas, Proyecto ARG/89/005.
- Caro Figueroa, J. A. (1993). *La flexibilidad laboral*, Buenos Aires: Biblos.
- Caro Figueroa, J. A. (1992). "Las relaciones de trabajo y la competitividad". En *Derecho del Trabajo. Tomo L II-A*, Buenos Aires.
- Catalano, A. y Hernández, D. (1993). "Sindicatos, trabajadores y empresa. Nuevas conversaciones... ¿Nuevos sindicatos?". En *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*, Buenos Aires: Legasa.
- Cavarozzi, M. (1979). Sindicatos y Política en Argentina 1955-1958, *Estudios CEDES 2* (1).
<http://repositorio.cedes.org/handle/123456789/3459>
- Cavarozzi, M. (1979). Consolidación del sindicalismo peronista y emergencia de la fórmula política argentina durante el gobierno frondicista, *Estudios CEDES 2* (7/8).
<http://repositorio.cedes.org/handle/123456789/3466>
- De Riz, L. (1981). *Retorno y derrumbe*, México: Folios.
- Deibe, E. y otros (1991). *Negociación colectiva*, Buenos Aires: Pronatass.
- Delich, F. (1970). *Crisis y protesta social - Córdoba, mayo 1969*, Buenos Aires: Signos.
- Delich, F. (1982). Desmovilización social, reestructuración obrera y cambio social. *Crítica y Utopía* (6).
<https://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/critica/nro6/DELICH.pdf>

- Di Tella, T. (1964). *El sistema político argentino y la clase obrera*, Buenos Aires: EUDEBA.
- Feldman, S. (1991). *La negociación colectiva en el establecimiento en Argentina*, Buenos Aires: Fundación Ricardo Rojas.
- Gaudio, R. y Tomada, C. (1991). El restablecimiento de la negociación colectiva argentina, *Boletín Techint* (267)
- Godio, J. (1980). *Historia del movimiento obrero latinoamericano* (3. Vol.), México: Nueva Imagen.
- Godio, J. (1984). Los ocho retos del sindicalismo. *Nueva Sociedad* (70).
<https://nuso.org/articulo/los-ocho-retos-del-sindicalismo/>
- Godio, J. (1993). *Economía de mercado, estado regulador y sindicatos*, Buenos Aires: Legasa.
- Goldin, A. (1992). "Conflicto y participación en el sistema de relaciones del trabajo". En *Derecho del Trabajo, Tomo L II-A*, Buenos Aires.
- Graziano, R. (1991). *Reestructuración productiva, reorganización del trabajo y negociaciones colectivas: experiencias europeas y latinoamericanas*, Buenos Aires: M.T.S.S., BIRF-PNUD.
- Morales Solá, J. (2001). *El sueño eterno*, Buenos Aires: Alianza-Planeta
- Moreno, O. (compilador) (1993). *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*, Buenos Aires: Legasa.
- Moreno, O. (1991). *La nueva negociación. La negociación colectiva en la Argentina*, Buenos Aires: Fundación Ebert, Folios Ediciones.
- Moreno, O. (1992). Nuevo modelo de relaciones laborales, *Documento de Trabajo MTSS* (14).
- Novaro, M. y Palermo, V. (1998). *Los caminos de la centroizquierda: dilemas y desafíos del FREPASO y de la Alianza*, Buenos Aires: Losada.
- Novaro, M. (2002). *El derrumbe político en el ocaso de la convertibilidad*, Buenos Aires: Norma.

Quintar, A. (1990). Flexibilidad laboral: ¿Requerimiento de las nuevas tecnologías o fragmentación del movimiento obrero?, *Desarrollo Económico* (118).

Reymondez, E. y Vuotto, M. (1988). La acción sindical, el Estado y la democracia, *Boletín del CEIL/CONICET* (17)

Rial, N.; Sánchez, A.M. y Vuotto, M. (1991). La negociación colectiva en la Administración Pública, *Documento de Trabajo MTSS* (9).

4 / LAS TRANSFORMACIONES DEL ESTADO Y DE SU POLÍTICA LABORAL: UN ENFOQUE TEÓRICO*

El objetivo central de este trabajo es reflexionar acerca de los fundamentos teóricos de la limitación de las funciones del Estado, en particular en materia de relaciones laborales; este proceso es el trasfondo de los problemas que nos sacuden en los últimos veinte años. Algunas de sus formas las conocemos, las vivimos, las percibimos y las receptionamos a través de los medios de comunicación. Hay poderes económicos y culturales cada vez más concentrados, hay fronteras cuyo límite es el planeta y multitud de Estados, aun estados poderosos, con capacidad limitada para controlar dichos factores económicos y culturales, por ejemplo a los grandes medios de comunicación masiva y a las empresas transnacionales de punta.

Por otra parte, la sociedad está cada vez más polarizada y sus disparidades, sean sociales, regionales o intraestatales, de mantenerse las actuales tendencias, pasarán de lo injusto a lo inhumano y quizás a lo inviable respecto a hacer más o menos posible la justicia y la libertad.

El estudio de la vida política concreta comporta todavía una unidad de análisis central, a la que se denomina universalmente "Estado". Esta unidad de análisis puede ser considerada aisladamente a través del estudio político o administrativo de

* Publicación original: Fernández, Arturo (2005) "Las transformaciones del estado y de su política laboral: un enfoque teórico", en Fernández, A. (comp.). *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas* (11-44). Buenos Aires, Prometeo.

cada una, o vinculada con otras unidades equivalentes en las Relaciones Internacionales.

Los elementos del Estado son anteriores a la era contemporánea y constituyen el armazón institucional del núcleo del sistema político encargado de la toma de decisiones globales que interesan y conciernen a una sociedad; esas decisiones son adoptadas tras un procesamiento de las diversas opciones que se presentan a los aparatos estatales.

Respecto a los mecanismos de funcionamiento del Estado-núcleo del sistema político, ellos también existen desde los orígenes del Estado a través de la constitución de un sistema de poder estatal, pero se han hecho más complejos y cambiantes durante el período contemporáneo debido a la ampliación creciente de las funciones del Estado mismo y su diversificación. El Estado pasó, sobre todo después de 1930, a intervenir permanentemente en la organización de la división del trabajo, tratando de neutralizar los efectos perniciosos del ciclo económico característico de las sociedades capitalistas. Ello condujo al surgimiento del estado de bienestar, el cual se generalizó bajo diversas formas y dio lugar a un fortalecimiento teórico y práctico de la noción de Estado. Éste parecía capaz de asumir tareas de desarrollo social indelegables.

Sin embargo, la crisis general del llamado *estado de bienestar* y la proclamada necesidad de reformarlo, achicando sus funciones, modificaron profundamente las políticas sociales, incluida la laboral. Este trabajo analiza los cambios producidos en la entidad Estado con la finalidad de abordar la situación actual de las relaciones laborales, la cual no puede teorizarse sin la comprensión de su contexto político.

1. EL ESTADO A COMIENZOS DEL SIGLO XXI

El Estado se ha transformado en las últimas dos décadas a nivel mundial. A continuación se analizan algunas causas y características de esa transformación.

1.1. Las mutaciones socio-económicas y políticas

Se enumeran algunos factores que explican, al menos parcialmente, los cambios operados en procesos socio-económicos que han generado una modificación profunda en el funcionamiento de los Estados. Entre esos factores explicativos destacamos aspectos aparentemente complementarios pero, en alguna medida, contradictorios:

El proceso de globalización

La llamada *globalización* es una etapa superior de la internacionalización del capital, iniciada en el siglo pasado, y elemento constitutivo de la evolución del modo de producción predominante desde hace doscientos años; obviamente la incorporación de la ex-Unión Soviética y de casi todos los estados no-capitalistas existentes hasta 1989 a la economía de mercado (China y Vietnam lo están haciendo gradualmente), ha favorecido la conformación de un mercado mundial capitalista único.

Este proceso fue facilitado por diversos fenómenos concurrentes: la aguda crisis del sistema mundial que emergiera en 1974, en algún sentido derivada de la pérdida de la tasa de ganancias del capital y de una cierta disminución de la productividad del trabajo; las respuestas para hacer frente a esa crisis, que involucraron la disminución del gasto estatal, incluido el gasto social, pretendiendo bajar los impuestos y restablecer el equilibrio presupuestario en gran parte de los estados desarrollados; la revolución tecnológica, centrada en los Estados Unidos que, durante la década de 1980, modificó las relaciones de producción debido a la introducción de gigantescos avances en la informática, la electrónica, la biotecnología, la comunicación social y la producción de energía; la coordinación voluntaria y parcial de las políticas económicas de las grandes potencias, nucleadas en tres polos de poder (Estados Unidos, Japón y la Unión Europea) con sus respectivas zonas de influencia; y en fin,

la recuperación del crecimiento de los Estados Unidos a partir de 1983, basada en el incremento del consumo privado, el desarrollo de servicios cada vez más sofisticados y el mantenimiento de una política financiera que sigue atrayendo capitales excedentarios de origen japonés, europeo y árabe.

Sin embargo, no está concluida la reestructuración económica mundial y la conformación de una nueva dinámica de sostenida acumulación capitalista; la globalización sería irreversible pero sus efectos pueden acentuar el carácter desigual del desarrollo y sus peligrosas consecuencias sociales.

En efecto, la globalización consiste en sistemas tecnológicos de información, telecomunicaciones y transporte, que han articulado el planeta en una red de flujos en la que confluyen las funciones estratégicamente dominantes de todos los aspectos de la actividad humana. La economía global no es, en términos de empleo, sino una pequeña parte de la economía mundial. Pero es la parte decisiva. La economía global incluye, en su núcleo fundamental, la globalización de los mercados financieros, cuyo comportamiento determina los movimientos de capital, las monedas, el crédito y por tanto las economías en todos los países. La globalización de la economía también incluye la importancia creciente del comercio internacional en el crecimiento económico, el aumento considerable de la inversión extranjera directa, la producción de bienes y servicios esenciales en torno a empresas multinacionales y a sus redes auxiliares, y la formación de un mercado global de trabajadores de especial calificación. Va acompañada de la globalización científica, tecnológica, cultural y comunicacional.

El nuevo contexto de política internacional

A partir de 1980 se suceden agudos cambios en la escena internacional que constituyen el fin de una era histórica, quizás iniciada hacia 1914, y el comienzo de otra. En primer lugar,

Estados Unidos y el Occidente capitalista ganan la “guerra fría” por la implosión de la Unión Soviética en 1989-1990; ello modifica sustantivamente la jerarquía temática de la agenda internacional en la que afloran problemas latentes, como la rivalidad entre Estados Unidos y Japón o la carrera armamentista en el Extremo Oriente, sacudido por la creciente influencia de China. Surgen nuevos y difíciles peligros: el deterioro del medio ambiente; la amenaza de la violencia ejercida por diversos fundamentalismos fanatizados; el poderío incontrolable de diversas mafias con verdadera proyección política; las migraciones y desplazamientos erráticos de poblaciones pobres, ligados a la peligrosa explosión demográfica en países y sectores sociales carenciados, etc.

Luego, irrumpen nuevos nudos problemáticos que afectan la seguridad colectiva: el descontrol de grandes masas de capital especulativo; el peligro de la proliferación de Estados o grupos que accedan al control de armas nucleares; la imprevisibilidad de conflictos entre Estados, etnias o tribus, etc.

Por otra parte, los países subdesarrollados, incluidos los de América Latina, han perdido poder para introducir sus demandas y problemas en la agenda internacional y/o para influenciar de manera significativa en su tratamiento.

A partir del 11 de septiembre de 2001, apareció en la escena internacional con inusitada fuerza simbólica un grupo terrorista islamista, Al Qaeda, que no está formalmente vinculado a ningún Estado. La desmedida reacción de Estados Unidos, iniciando una “guerra global” contra un enemigo brumoso, es todavía un dato coyuntural que puede rectificarse. En caso contrario, se habría entrado en un período de conflictos protagonizados por entidades confesionales esencialmente ideológicas

Algunos efectos sociales de la llamada globalización

En su primera fase, la reestructuración económica, someramente descripta, implica la concurrencia de innovaciones tecnológicas

que expulsan mano de obra, la obsolescencia de industrias que ocupaban muchos trabajadores en los países periféricos, la concentración del capital en desmedro del ingreso de los trabajadores, el recorte del gasto social y, en última instancia, del Estado de bienestar, construido como consecuencia de la crisis de superproducción de los años treinta, el derrumbe de los Estados no capitalistas con la consiguiente erosión de las ideas igualitarias de todo tipo de socialismo, y en fin, la mencionada pérdida de poder de los países subdesarrollados, que marginaliza cada vez más a regiones pobres, cuyos pueblos sufren hambre, enfermedad y toda clase de privaciones.

El marco económico del proceso de globalización, sostenido por las directivas de los organismos económicos internacionales (Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial, cuya adhesión a los planes de ajuste de concepción monetarista influye decisivamente sobre los Estados subdesarrollados), está engendrando formas diversas de fragmentación social; algunas manifestaciones de esa fragmentación son las siguientes:

- en los países desarrollados, el incremento de la población cuyas necesidades básicas pasan a estar insatisfechas y, en la mayor parte de los mismos, la aparición de una elevada tasa de desocupación estructural;
- en los países subdesarrollados, además de aumentar el ya intolerable porcentaje de población marginada, se empobrece la mayoría de los grupos sociales debido al relativo estancamiento económico y a la desarticulación de áreas económicas aniquiladas por la revolución tecnológica globalizada. Por otro lado, gran parte de los ex países no capitalistas han pasado a ser parte del mundo subdesarrollado. Toda forma de subdesarrollo, es decir de sociedades duales, genera diversos tipos de violencia;
- en el conjunto del sistema internacional, el fenómeno de la globalización implica una universalidad creciente de

las relaciones económicas, sociales, políticas y culturales, es decir que involucra al conjunto de la actividad humana. Ello conduce a una cierta tendencia a la uniformidad ideológica, que podría arrasarse con la diversidad de patrimonios intelectuales y artísticos cuya heterogeneidad es enorme y constituye parte de la especificidad del género humano. Por lo tanto, muchos pueblos, etnias, naciones y tribus temen ser abrumados por la enorme fuerza de las tendencias globalizantes; su reacción constituye una afirmación identitaria, cuyas formas extremas se confunden con el racismo, la xenofobia, el rechazo del "otro" diferente y el peligro de una generalización de los nacionalismos expansionistas.

La fragmentación social ha adquirido en los últimos años un carácter tan polifacético y universal que abarca desde problemáticas económico-sociales novedosas hasta el retorno a viejos enfrentamientos tribales. En consecuencia, la paradoja del inicio del siglo veintiuno es que la marcha hacia crecientes grados de integración (universal y regional; económica, política y cultural...) provoca una reacción inversa que privilegia lo local y lo particular. Esta puede ser una situación coyuntural y transitoria sólo en el caso en que el proceso de globalización no genere una fragmentación social degradante, es decir mayor pobreza y marginalidad social y/o destrucción cultural e identitaria.

Algunos caracteres de las principales mutaciones en los procesos políticos a partir de 1980

Esta presentación general no implica una enunciación completa ni exime de una investigación en profundidad frente a cada caso concreto. Describimos las mutaciones siguientes:

- La pérdida de identidad social de muchos partidos políticos, sea por el desaliento que provocaron entre los grupos sociales que los apoyaban al momento de gobernar, sea por la

tendencia a la atomización política que, en parte, refleja la fragmentación social que experimentan muchas naciones, pueblos o etnias.

- La pérdida de coherencia ideológica de esos partidos, lo cual parece una consecuencia natural del deterioro de su base social. Además, ese déficit de claridad en los programas se debe a la crisis de los grandes relatos socio-políticos, derivada de los cambios estructurales que se producen en el mundo capitalista y, en alguna medida, del derrumbe del bloque soviético. De forma casi simultánea, en pocos años, modelos socio-económicos que fundaban las metas de partidos obreros y populares cayeron en el descrédito o en el fracaso. Es cierto que la crisis ideológica alimentó la pérdida de bases sociales homogéneas y, viceversa, la dispersión de esas bases agudizó la confusión en materia de creencias y objetivos.

Por lo tanto, partidos políticos que, históricamente, se identificaban con diversos grupos y los orientaban ideológicamente, actualmente tienen más dificultades para articular y agregar intereses, en la medida que su electorado es cambiante, difuso o, peor aún, está confundido.

- El surgimiento de nuevos partidos representativos de intereses micro-sociales, lo cual refleja la realidad social fragmentada que genera problemas de gobernabilidad derivados de la atomización de la representación política.
- El fortalecimiento de viejos o nuevos partidos que tratan de atrapar todo tipo de votos, usando formas semejantes al populismo (por ejemplo, un discurso ambivalente) o a las de las dos principales organizaciones políticas estadounidenses, cuya característica histórica más consistente es la de ser maquinarias electorales en cuyo interior confluyen grupos de interés muy diversos que conforman una estructura sumamente endeble; por ello, los partidos estadounidenses no tienen disciplina de voto para sus representantes ni

autoridades políticas internas con grados de influencia significativos.

Por lo tanto, los sistemas de partidos que no sigan al de los Estados Unidos están debilitados, sea por la mencionada atomización, sea por la grave dificultad de adecuar prácticas políticas basadas en estructuras más o menos verticales y organizadas diversamente a las formas estadounidenses de vida partidaria y de ejercicio de la representación política.

- La necesidad de los partidos y de los políticos de adecuarse a nuevas técnicas de difusión de sus programas, usando el creciente alcance de los medios audiovisuales de comunicación. Este aspecto novedoso de la acción partidaria también está ligado a la “estadounidización” de la sociedad y a la adopción de muchos de sus valores y comportamientos. ¿Es posible trasladar con éxito el modelo de representación que funciona en los Estados Unidos a países muy diferentes? ¿No se corre el riesgo de tratar de imitar lo irreproducible?
- En los países de la periferia, tales como los latinoamericanos, los partidos y, en última instancia, los Estados, no pueden articular las demandas de porcentajes abrumadores de ciudadanos que carecen de empleo, adecuada alimentación, alojamiento, servicios de salud a su alcance y, sobre todo, una razonable esperanza de poder salir de la marginalidad. Por otra parte, en esas sociedades se han difundido entre los sectores sociales satisfechos actitudes individualistas, de repliegue en lo privado y de falta de solidaridad, lo que acentúa la “fractura social”, la falta de credibilidad en la dirigencia y la subalternización de lo político a aparentes “determinismos” impuestos por el mercado.

Quizás éste sea el factor más disolvente de los sistemas de partidos y del conjunto de las instituciones democráticas, en la medida que expresa la tendencia a la creciente fragmentación social antes descripta.

En síntesis, las limitaciones de los mecanismos de representación política, derivados de la nueva estructura económica y política mundial y de la fragmentación social, debilitan a los Estados de manera significativa.

El rol socio-político del Estado como “tercer actor” capaz de arbitrar o de regular las relaciones entre el capital y el trabajo, se ha visto cercenado. Dicho rol no ha desaparecido, pero se ha diluido.

Existe una fuerte tendencia, justificada por la ideología económica predominante, a otorgar mayor poder a los grupos económicos más concentrados, los cuales se ven favorecidos por las leyes de los mercados desregulados. En consecuencia, el sistema de relaciones laborales equilibrado por una activa presencia del Estado corre peligro de desmoronarse, favoreciendo el desmedido enriquecimiento de sectores minoritarios en desmedro de la justicia social y de sus efectos positivos: la cooperación y la convivencia sociales, generadoras de paz y libertad.

1.2. Los cambios operados en el Estado

Desde los años 1970, la visión “estadocéntrica” entró en crisis, por la realidad socio-económica descrita y por la certidumbre ideológica de que el Estado constituía una institución incapaz de resolver muchos problemas sociales y tendiente, con frecuencia, a abusar de las propias sociedades que dirigía. Ello se acompañó con un proceso objetivo de “transnacionalización” (es decir transestatización) económica, social, política y cultural. Transnacionalización y globalización son dos caras de la misma moneda que, antes que a los Estados, modifica las estructuras sociales.

¿Qué cambios ha introducido el proceso de globalización respecto a la conducta de los pueblos desde fines del siglo XX?

- Se han multiplicado las demandas identitarias, y ahora no sólo naciones sino etnias y tribus luchan por el reconocimiento de sus derechos y, en algunos casos, por lograr la conformación de un Estado propio. Hacia 2000 se cuentan más de 30 conflictos armados de este tipo.
- Se observan reacciones nacionalistas y hasta xenofóbicas en muchos pueblos que ven amenazada su identidad por la globalización cultural, la cual está marcada por una "estadounización" de las formas y los valores ideológicos.
- Se están produciendo y se generalizarán flujos migratorios, sea de los países pobres hacia los ricos, sea entre continentes y Estados... La población se tornaría más heterogénea en cada uno de ellos por la necesidad de aumentar la movilidad horizontal de la fuerza de trabajo, al ritmo de la rapidez de desplazamientos del capital. Esto genera tensiones psicosociales, tanto en las poblaciones migrantes como en las receptoras de grandes contingentes de trabajadores extranjeros. Sobre todo en los Estados nacionales sin tradición inmigratoria, introduce conflictos de impredecible resultado; pero también sucede lo mismo en Estados multinacionales o en formación. Las migraciones, sus efectos traumáticos y la dificultad de regularlas cambiarán la noción de población-pueblo como componente del Estado en los próximos años.

Los procesos de integración parecen irreversibles porque los territorios de todos los Estados han pasado a ser insuficientes como mercados viables (hasta Estados Unidos se integró en el NAFTA con Canadá y México). Sin embargo, cabe preguntarse si los nuevos espacios territoriales (Unión Europea, MERCOSUR, etc.) tendrán estructuras políticas con las mismas facultades jurídicas que los del siglo XIX o XX. La interdependencia económica y cultural tiende a limitarlas y a la formación de órganos de poder mundiales que regulen la economía, la acción política y los

conflictos entre los miembros de la nueva comunidad de “países integrados”.

En los últimos diez años ha surgido el denominado “derecho de injerencia” sobre países donde se violan los derechos humanos y, sobre todo, un embrión de justicia penal internacional para crímenes políticos con la creación y funcionamiento del Tribunal de La Haya (TPI). Sin embargo, los Estados más poderosos escapan a la perspectiva de que se pueda controlarlos y aun de que acepten la vigencia del derecho internacional para dirimir conflictos políticos que afecten sus intereses. Por lo tanto, el fortalecimiento de instituciones que regulen la vida social a nivel mundial puede ser una tendencia creciente; pero la instalación de un gobierno universal parece muy lejana. Más aún, parece existir la posibilidad de sancionar los delitos políticos cometidos en Estados débiles a través de la acción de los poderosos. Esta asimetría es portadora de profundo malestar, en la medida en que demuestra las profundas desigualdades que dominan la realidad socio-política.

Por otra parte, la globalización ha relativizado las nociones de soberanía interna y externa de hecho y hasta de derecho. Ya señalamos que poderes fácticos limitan cada vez más la capacidad de los Estados débiles (la inmensa mayoría) de dictar normas realmente aplicables a todos los habitantes de su territorio y de impedir que se impongan los intereses de dichos poderes. Además, los Estados más poderosos siempre condicionaron la soberanía externa e interna de los más o menos débiles. A ello se han agregado las funciones formales y/o informales de los organismos internacionales, sobre todo creados después de 1945, que pasaron a ser controlados cada vez más activamente por las grandes potencias y sobre todo por la superpotencia. El desenlace de la guerra fría en 1991 acentuó esta característica de la escena internacional.

¿Puede afirmarse entonces que el Estado es el sistema de poder más amplio y desarrollado en las sociedades actuales? Si así lo fue entre 1930 y 1980, los cambios sucedidos en las últimas dos décadas obligan a matizar la respuesta. Reconocida la pérdida de soberanía aun de los Estados más poderosos, ellos conservan de manera no exclusiva la capacidad de dosificar coacción y persuasión y de generar legitimidad. En ese sentido los Estados pueden construir formas de poder más universales y sólidas, pues otras instituciones muy influyentes (grupos económicos...) carecen de la capacidad de apelar al interés general.

En fin, un Estado debe lograr un mínimo de satisfacción social para poder subsistir a largo plazo; y son cada vez menos en el mundo los Estados que no tienen por qué preocuparse de la reacción que generan sus decisiones (quizás sea el caso de algunas monarquías teocráticas del mundo árabe). Pero aun allí a largo plazo podrían observarse los efectos explosivos de las decisiones estatales que permanentemente desconocen las presiones del entorno social. Cuando la reacción social nunca se manifiesta en apoyos, y al contrario, implica nuevas y mayores presiones, se está en camino a "la ruptura"; pero reitero que este proceso sólo es posible en plazos largos. Para amortiguar los efectos de la acción-reacción social, todo Estado implementa una "ideología" que tiende a justificar la acción del Estado contraria a las presiones recibidas, a disminuir esas presiones y a legitimar el mando ejercido.

En esta temática, juega un rol novedoso la globalización mediática. La presencia de multimedios que informan al instante de sucesos sociopolíticos desde cualquier punto del planeta, sumada al rol creciente de las encuestas que impactan la vida política desde los años 1960, están modificando los procesos de toma de decisiones estatales y los mecanismos de acción-reacción existentes entre la sociedad y el Estado. Los "decisores" se ven obligados a actuar rápidamente bajo la presión de la opinión "publicada" en los medios de comunicación globales y

masivos que contribuyen a formar la opinión pública, mucho más que el periodismo clásico lo hiciera hasta los años 1980. Es obvio que estos cambios se acelerarán con la prodigiosa ampliación de la influencia de dichos medios, debido a su perfeccionamiento tecnológico y a la mayor receptividad que ellos tengan en porcentajes más altos de la población.

Asimismo, también vinculado a la toma de decisiones en el Estado, se encuentra el problema de la descentralización. Frente a la tendencia a la formación de mayores espacios económicos y a la aparición de entidades supraestatales, se ha afirmado la necesidad de reforzar los poderes locales (provinciales, municipales, etc.) y de recurrir a la descentralización para hacer posible ese refuerzo. Se considera que descentralizar los Estados amplía los espacios democráticos, permite a la ciudadanía controlar más y mejor a sus representantes y eleva la eficacia de gobernantes, tanto políticos como administradores, pues la proximidad con los gobernados optimiza su comprensión de los problemas y la solución acertada de los mismos. Ello conduciría a mayor interés por lo público en la sociedad toda.

Nuevos desafíos han acompañado la mutación del Estado y su redefinición a través de los procesos de integración y de descentralización. La gobernabilidad y la capacidad de gobierno (*governance*) parecen más actuales que la estructura estatal. Pero todos esos temas novedosos confluyen en analizar, fortalecer e interrogarse sobre los procesos de democratización que se inician hacia 1980. Desde entonces ha habido elecciones competitivas en cerca de 150 Estados, es decir en más de 100 que no las practicaban en la década de 1970 y, en muchos casos, no las conocían.

Esta extensión de la democracia política es relativa, pues hay muchas de esas elecciones poco o nada transparentes. Sin embargo, representan un espectacular cambio en las prácticas

políticas de todos los continentes y civilizaciones, cuyo resultado es aún impredecible.

¿No parece contradictorio que haya más democracia política y menos justicia social en muchos países en transición a la democracia? ¿No es casi irrisorio pensar que las prácticas electorales democráticas pueden afianzarse en Estados subdesarrollados, donde cada vez hay más población socialmente excluida?

Las elecciones competitivas no pueden resolver los problemas sustantivos de una sociedad por sí mismas; pero un proceso electoral tiene otras funciones, como seleccionar el personal político y administrativo de dirección del Estado, generar un sentimiento, quizás una ilusión, de participación del pueblo en los asuntos del Estado, pulsar periódicamente el estado de opinión de la totalidad de la población respecto del sistema social y político, legitimar al personal político por medio del voto popular, que opta o al menos aprueba a los candidatos presentados por los partidos, contribuir a formar la ideología democrática que sirve para justificar la forma representativa del gobierno.

En fin, si las elecciones competitivas, sustancia del Estado democrático, están condicionadas por su naturaleza social, parece acertado concluir que en general el Estado es un producto (no mecánico) de las contradicciones de la sociedad de la cual emerge para conducirla.

Frente a la ampliación objetiva de prácticas democráticas en la mayoría de los Estados, cabe recordar que elegir gobernantes es un primer paso hacia mayor participación de los pueblos en la dirección de la "cosa pública".

Sin embargo, los Estados se consolidan como democráticos si los ciudadanos pueden controlar eficazmente las decisiones que toman los representantes a través de mecanismos adecuados.

Es aquí donde se pueden multiplicar las tendencias hacia una participación masiva en las instituciones estatales (u otras), sin menoscabar su eficiencia ni contradecir las técnicas de buena administración. Si la decisión es un proceso que llega hasta la base social, la cual revierte sus reacciones sobre la cúpula, es posible asegurar un mecanismo de comunicación fluido y ágil, a través de amplios y libres canales de información, por los cuales la cúpula conozca las aspiraciones de la sociedad que dirige y ésta sepa los fundamentos de las opciones esenciales. Para hacer esto realidad quizás sea necesario multiplicar los organismos de control de poder político y la real participación popular en esos organismos. Pero se sobreentiende que una armonización del control popular con los grupos dirigentes y responsables de la toma de decisiones *exige* un proyecto socio-económico y político común, es decir, legítimo. Sin ese proyecto común todo control es una fuente de conflictos insolubles.

Los problemas presentados a nivel socio-político global podrán ser aplicables y adecuados a sistemas de poder e instituciones microsociales. Pero particularmente, el tema de la participación nos parece íntimamente relacionado con esas instituciones, incluso las no políticas y privadas. En efecto, si la decisión es un "movimiento" que arranca desde la cúpula hacia la base social, la participación es el movimiento estrictamente inverso, es decir que debería darse en las pequeñas células sociales y desde allí alcanzar la cúspide de la metafórica pirámide social. Por ello, implementar la participación a nivel político sólo es posible si dicho mecanismo "de dar y tomar parte" se da en todos los grupos sociales, desde los más minúsculos alejados del poder político.

Respecto al Estado en América Latina no escapa a muchas de las consideraciones generales expuestas; pero la crisis iniciada en 1980 diluyó la ideología de que ese Estado fuera la representación de la sociedad; se lo privatizó en función de intereses particulares; se disminuyeron sus funciones sociales en detrimento de la ciudadanía integral; y se lo hizo más dependiente y menos apto

para regular los conflictos sociales. Paradójicamente, también la región conoció una generalización de elecciones competitivas y de mayores grados de libertad política, que pueden llegar a contrabalancear las tendencias más negativas antes señaladas.

Con más dramatismo que en los “países centrales”, el Estado latinoamericano se enfrenta a una encrucijada: ¿podrá la democratización política neutralizar la fragmentación social que amenaza la supervivencia de esos Estados? Naturalmente la respuesta a esta pregunta está vinculada a temas como la capacidad de los gobiernos de ejercer sus funciones y al fortalecimiento de las sociedades civiles.

Las señaladas modificaciones de los Estados en la última parte del siglo XX obligan a repensar los enfoques teóricos utilizados anteriormente; por otro lado, esas transformaciones son tan rápidas y profundas que las más precisas conceptualizaciones de los Estados son necesariamente provisorias.

Por ejemplo, la creciente integración de los Estados, hasta ahora limitada a lo económico, acentúa la diferenciación entre *Estado* y *nación*, nociones que a veces se confunden de forma apresurada.

La *nación* es una ideología que surge en la modernidad, y se expande desde 1800 en el seno de los pueblos, tomando la forma de una conciencia de pertenencia a una comunidad. Implica sentimientos y emociones compartidos y valores comunes, contruidos a través de un proceso histórico prolongado. Cierta homogeneidad étnica, lingüística y religiosa favoreció el desarrollo de la “conciencia nacional”; también surgieron naciones, como Suiza, con poblaciones multiétnicas y en las cuales se hablan varias lenguas.

Asimismo, el Estado contemporáneo contribuyó a desarrollar las nacionalidades en la medida que esta ideología aportaba legitimidad a los grupos dirigentes de las sociedades; la educación

y el servicio militar obligatorios coadyuvaron, desde el siglo XIX, a expandir los valores característicos de cada nación.

Sin embargo, después de la segunda guerra mundial se crearon muchos estados independientes multiétnicos y a veces formados por diversas tribus; ellos se propusieron conformar naciones a través de un largo proceso de unificación social impulsado por esos nuevos estados. Paradójicamente, después de 1960, en viejos estados europeos resurgieron particularismos regionales que expresaron las demandas identitarias sino nacionales de pueblos sometidos por otro más poderoso que creó esos estados modernos; fue el caso de los bretones, corsos, occitanos, etc. en Francia; o el de los vascos, catalanes, gallegos, etc. en España. En síntesis, se puede afirmar que muchos estados no fueron ni son naciones pese a su consolidación multiseccular. Los Estados-nación existen (Estados Unidos, China, Japón, Alemania, Brasil, México, Argentina y quizás otros cuarenta); pero no son la mayoría de los 193 estados actualmente independiente. Asimismo hay estados multinacionales y multiétnicos; estados en proceso de transformarse en naciones; estados multitribales, etc.

Esta clasificación es imprecisa, cuando no imposible de realizar, porque la dinámica social y política hace imprevisible la evolución de pueblos y sociedades y sus respectivas estructuras políticas. Por ejemplo, existen mini-estados caribeños surgidos del proceso de descolonización posterior a 1960, tales como Granada, San Vicente, Santa Lucía, etc. ¿Formarían ellos pequeños estados nacionales?; o más probablemente, el CARICOM, una forma de Mercado Común que los integra, ¿dará lugar a una Unión Política del Caribe, la cual se transformará en un Estado? Las dificultades para consolidar la Unión Europea (con quince o veinticinco Estados) explican con claridad que es difícil prever el futuro de los procesos de integración. Cada Estado (por débil que sea su estructura económica y su poder militar) constituye una entidad que no siempre está dispuesta a reunirse con sus vecinos, con los cuales suele tener rivalidades o resentimientos.

Sabemos que la Unión Europea todavía no es un Estado, pero conforma la experiencia de integración más avanzada, la cual puede concluir prontamente en una estructuración política equivalente.

Seguramente en el siglo XXI se desarrollarán cerca de quince procesos de integración supra-estatal que darán lugar a una nueva geografía política. Esta evolución es altamente probable pero no necesaria. Quizás corresponde clasificar a los estados como nacionales, multinacionales, multiétnicos, multitribales, etc. Pero esta clasificación es volátil e imprecisa; algunos estados nacionales en formación a partir de la pluralidad étnica o tribal se consolidarán como tales en el curso de las próximas décadas; otros no lo podrán hacer y su destino resulta incierto.

2. LA EVOLUCIÓN DE LA POLÍTICA LABORAL Y DE LAS RELACIONES LABORALES

2.1. Nuevos enfoques sobre las políticas sociales

A partir de la crisis del Estado de bienestar comienza a prestarse atención al aspecto metodológico de las políticas públicas, y en particular de las políticas sociales, como medio para lograr mejorar su calidad. Se parte de la premisa de que a través de una intervención racional y planificada se logrará hacer más eficientes las políticas de desarrollo social. En otras palabras, las políticas sociales tendrán mayor impacto en la medida que estén correctamente formuladas.

El medio para lograr este objetivo serán la investigación y la acumulación de conocimientos teóricos y metodológicos respecto del diseño, la implementación y la evaluación de políticas, lo que llevará a actualizar el debate sobre algunos nudos problemáticos en relación con estos temas.

Aparece aquí una distinción entre lo **político** (como ámbito de la decisión y del diseño de grandes líneas de acción) y lo **teórico**

(como responsable de la concreción de los planes, proyectos y programas sociales).

Según Robirosa, el Estado aplica, crea y distribuye los recursos en materia política social; es un **agente activo** que define los contenidos de las políticas públicas. Ahora bien, esas políticas se **operacionalizan** a través de líneas de programas y proyectos. Es aquí donde aparece el técnico del Estado, que se percibe a sí mismo como “intermediario” y a la vez como “víctima” de las decisiones políticas y de los trámites burocráticos, a la vez que se siente amenazado por la propia discontinuidad de esas decisiones.

En esta distinción entre lo político y lo técnico, no se trata de tipos puros: lo político tiene necesariamente una dimensión técnica que es la que otorga viabilidad a las decisiones y lo técnico no deja de ser político en el sentido de que no constituye una instancia neutral sino atravesada por las relaciones de poder y por la adhesión o no a ciertos principios. Las decisiones técnicas tienen un sustrato político y tienen, a su vez, consecuencias políticas.

El análisis nos proporcionará razones objetivas por las que deberíamos priorizar una política en detrimento de otras. Pero también podemos pensar que es la política la que en definitiva conduce a que se tome una decisión y no otra. Se trata de apuntar, entonces, a una interacción entre *“promotores, decisores, afectados y otros actores implicados en la política a aplicar”*. En otras palabras, la idea es *comunicar los ámbitos propios del análisis y de la política*. Esta perspectiva permite abordar de otra manera los problemas de políticas sociales: ellos no están “ahí afuera”, “dados” sino que la misma definición del problema incluye la interacción entre actores y las limitaciones provenientes del contexto (político, económico, institucional).

Esta idea también la desarrolla Mario Dos Santos cuando habla de analizar la política social no sólo en sus propios términos (impacto, costo/beneficio, etc.) sino mirando los **eslabonamientos**

con otros programas y con otras políticas. Por ejemplo: ¿se inscribe (la política social) en un proceso de fragmentación estatal? Estas serían transacciones negativas en términos de diseño/ejecución/control de las políticas sociales.

Esta idea de eslabonamiento nos remite a Hirschmann, quien acuña la idea de “eslabonamientos hacia atrás y hacia adelante”. La dinámica de eslabonamientos está pensada para el desarrollo económico; por ejemplo, una operación industrial existente ejercería cierta presión para obtener determinados insumos. La dirección del eslabonamiento es hacia atrás, ya que fluye del artículo terminado hacia las materias primas terminadas o semiterminadas con que se produce, o hacia las máquinas que ayudan a producirlo. En otra dirección, también puede darse un estímulo a la inversión adicional, dado que la existencia de un producto A, actúa como estimulante para establecer otra línea B que también puede utilizarlo como insumo. De esta forma, se permite visualizar el desarrollo industrial en términos de insumo-producto (Hirschmann, 1986: 61).

Este mismo esquema es utilizado por algunos autores para señalar articulaciones entre política social y política económica: los “hacia atrás” designan los efectos de la demanda, que la política social requiere de la política económica; los “hacia adelante”, las condiciones positivas o negativas que la oferta de servicios sociales crea para la adopción de medidas de política económica (Sojo, 1990)..

Dos Santos usa los eslabonamientos para explicar su matriz de análisis de las políticas públicas, en el sentido de que “no sólo se trata de ver aquellos eslabonamientos hacia adelante y hacia atrás en la dimensión específica de la política analizada (por ejemplo, cuándo y cómo una política social de salud requiere formación de paramédicos, o sea cómo se eslabona hacia atrás con una política educativa, también por ello social; o cuándo y cómo esa misma política de salud se relaciona con la formación

de hábitos y de actitudes favorables al cuidado de la salud, eslabonamiento hacia adelante) sino cómo son las influencias o contenidos de una política en otras dimensiones que la propia (Dos Santos, 1994: 7).

Por otra parte, se desarrolla la concepción de la “focalización” de las políticas sociales, la cual conduce a limitarlas a los grupos e individuos más necesitados, eliminando el principio de su universalidad, característico del período del Estado de bienestar.

La idea de “focalizar” se transformó en un criterio predominante en materia de políticas sociales, acompañando la crisis económica que obligó a reformular los alcances de las políticas de desarrollo social.

La focalización está entendida como una concentración en la prestación de servicios sociales por parte del Estado y el “redireccionamiento” del gasto social hacia los sectores más débiles, fundamentalmente al campo de las políticas asistenciales, ya que dirige los fondos a los sectores de mayor pobreza a través de acciones como asistencia alimentaria, sanitaria, fondos de emergencia social, etc.

La focalización en sí misma no es perjudicial, pero en un contexto de crisis en el cual gran parte de la responsabilidad por ella parece estar en un gasto público excesivo y socialmente ineficiente, caben algunas reflexiones. El problema consiste en determinar: ¿qué y para qué focalizar?

Distinguimos diferentes concepciones de focalización:

- a) La focalización como forma efectiva de reducción del gasto público social, que implica dirigir la acción distributiva del Estado a los grupos de mayor vulnerabilidad, a costa de reducir los servicios para los sectores medios. Este es el sentido de las propuestas de ajuste estructural del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (Sunkel y Zuleta, 1990). Con esta tendencia, y dado que nuevas demandas aparecen desde una

pobreza cada vez más extendida, quedan numerosos grupos sociales en situación de desprotección. Al recortar lo que tradicionalmente fue considerado un acceso universal a los servicios, los sectores medios que además se ven empobrecidos por las políticas de ajuste, quedan en un estado de absoluta desprotección.

El problema de este tipo de focalización es que reduce el campo de las políticas sociales a esa acción estatal focalizada, apelando a valores como la eficiencia y la estabilidad, para los cuales aquellas significarían distorsiones.

Otro riesgo que se presenta es la virtual institucionalización de un "Estado para los pobres" (Isuani, Lo Vuolo y Tenti Fanfani, 1991), lo cual ofrece las dificultades inherentes a la identificación de la población beneficiaria, con consecuencias de discriminación y reproducción "legalizada" de las desigualdades sociales.

- b) Desde otro punto de vista, la focalización puede ser percibida como una intención de hacer llegar efectivamente el gasto a los sectores más pobres, cuyas demandas tampoco habrían sido satisfechas con una pretendida universalización. En ese orden de ideas, la CEPAL propone determinadas estrategias en el diseño de las políticas sociales que permitirían ubicar adecuadamente las políticas focalizadas en un contexto más amplio.

Los aspectos fundamentales a tener en cuenta serían:

- la dimensión temporal, definiendo con claridad acciones de corto, mediano y largo plazo. Las acciones focalizadas quedarían reservadas como políticas de emergencia al corto plazo, dada la real urgencia de la atención de los grupos más pobres. Pero no cumplirían una función eficaz si no estuvieran coordinadas con medidas de mediano y largo

- plazo, que tiendan a la integración de todos los sectores sociales;
- la coordinación entre las diferentes áreas de la política social, ya que con políticas desarticuladas y fragmentarias, sin una planificación integrada del campo social que permita optimizar recursos, difícilmente se puedan fijar prioridades que posibiliten establecer políticas específicas para los grupos más vulnerables.

En otro orden de cosas, y poniendo el acento en la captación de los recursos y no exclusivamente en la producción de servicios, aparece la idea de focalizar no sólo el gasto sino también el ingreso público. Esto significa que el costo mayor de los ajustes fiscales “debe ser” absorbido por los sectores de más altos ingresos y riqueza, ya que ello facilitaría el desarrollo de la acción social del Estado y generaría una real distribución de riqueza a favor de los grupos más desfavorecidos de la sociedad.

2.2. La transformación de las relaciones laborales

Tal como en todas las políticas sociales, la intervención del Estado en las relaciones capital-trabajo se ha modificado durante las últimas dos décadas.

Ello no significa que esa intervención estatal tienda a desaparecer, sino que adquiere nuevas características y está sujeta a la emergencia de realidades económicas y sociales originales y en plena mutación. El derecho laboral es la mejor expresión de la capacidad de regulación del Estado, cuya adecuación gradual se torna imprescindible.

La principal causa de la evolución de las relaciones laborales es el efecto de la revolución tecnológica sobre los roles de la Empresa. Es que después de la segunda guerra mundial se preveía que la revolución industrial del siglo XVIII y XIX vivía un período transitorio, en el cual el progreso técnico no había producido la

plenitud de sus efectos ni había sido plenamente controlado ni aprovechado por la humanidad. Afirmaba Fourastié que:

“el sentido general de la evolución actual se manifestará prontamente con una incontestable claridad y en pocos años, apareciendo a plena luz los caracteres generales de la civilización terciaria... La civilización intelectual será brillante; la mitad o los tres cuartos de la población se beneficiarán con una educación superior. Esta cultura, la dispersión del ‘hábitat’, la iniciativa aun en el trabajo subalterno, la diversidad de los medios de transporte y de diversiones... favorecerán, en algunas generaciones, las tendencias individualistas del hombre”(Fourastié, 1963: 163)

Asimismo se presumía que las máquinas, cada vez más complejas y sofisticadas, liberarían al hombre del trabajo servil, dejándole tiempo libre para las actividades intelectuales, artísticas y de recreación.

Es cierto que el surgimiento de esta nueva era de la civilización industrial no se concretó hasta cerca de 1980 y que ello no fue el producto de una armoniosa evolución, sino de una aguda crisis económica que se evidenció con claridad en 1974; no fue ajena a dicha transformación la competencia entre el sistema capitalista y el soviético, la cual incitó al desarrollo tecnológico del Occidente para lograr eliminar una experiencia económica antagónica a los intereses de su burguesía dirigente.

En realidad un sinnúmero de causas económicas sociales, políticas e ideológicas han hecho posible la marcha hacia la llamada “sociedad posindustrial”, la cual se avizora plena de interrogantes e incertidumbres; sin ese conjunto de factores no se habrían logrado las transformaciones tecnológicas que, gracias a los aportes de la electrónica, la informática, la biogenética, los medios de comunicación, etc., han revolucionado la sociedad industrial preexistente.

Frente a una visión optimista del “progreso indefinido”, propia del siglo pasado, cabe advertir que la evolución en curso ofrece

posibilidades excepcionales de desarrollo social e individual y, al mismo tiempo, engendra crecientes tensiones y peligros de desagregación de los Estados y las sociedades; entre ellos enumeramos la destrucción ecológica, la marginación de grandes masas de población, la pérdida de identidad de los actores sociales tradicionales, etc.

Algunos aspectos de la evolución reciente de las empresas

Para poder aprehender los cambios en la naturaleza y las formas del trabajo ligados a la automatización, la informatización y demás cambios tecnológicos de los últimos 20 años, los tradicionales conceptos de sector "industrial-terciario", de "obreros-empleados", etc., son de escasa pertinencia explicativa. Se puede constatar una creciente convergencia de las formas de trabajo en un vasto ámbito que nos conduce desde las industrias de procesamiento discontinuo (automóvil, electrónica...) a las de procesamiento continuo (cemento, acero...), abarcando los grandes complejos terciarios (bancos, compañías de seguros...), los servicios de alcance social (transporte público, agua potable) y aun los nuevos servicios personalizados (empresas de *catering*, de asesoramiento y consultorías diversas, etc.). En todas ellas existen grandes "sistemas técnicos integrados" que involucran la mecanización y la gestión de la mano de obra.

Al mismo tiempo que el mundo industrial moderno camina hacia cierta "descalificación" de una parte de los trabajadores, exige la sobrecalificación de otros sectores... Lo que en realidad se llama "trabajo" está cambiando de naturaleza, lo cual repercutiría en la transformación del propio "capital", cuyo desarrollo está indisolublemente ligado a la acumulación generada por dicho "trabajo".

Salvo excepciones aún numerosas, la actividad laboral no consiste ya en producir directamente una cosa sino en supervisar, regular, mantener y, eventualmente, aplicar procesos y sistemas.

La interconexión y la relación entre éstos se convierte en "conjuntos" de creciente complejidad y extensión, lo cual constituye la tendencia tecnológica más importante de la transformación en curso.

El sistema técnico transformado en "conjunto" y los colectivos laborales "deben" funcionar paralelamente, de manera a veces sincrónica o desincronizada; entre los dos se establece una relación de "informaciones" cada vez más densa, que comprende el "equilibrio" entre los seres humanos (productores) y dichos sistemas y, asimismo, sostiene las relaciones entre los mencionados productores.

El contenido del trabajo actual consiste en movilizar las capacidades colectivas para controlar un flujo de informaciones y procesos previstos e imprevistos. En este contexto, la organización "taylorista" o "fordista" del trabajo no se corresponde ya con la realidad: fijar los procesos y tiempos productivos en una "cadena" determinada de operaciones prescriptas se convirtió en una forma errónea y hasta imposible para crear productos o servicios.

Por lo tanto, las tareas se definen por sus objetivos y no por su desarrollo; se genera una cooperación dinámica que involucra a máquinas y seres humanos en oposición a la cooperación estática y rígidamente programada del taylorismo-fordismo. La comunicación entre sistemas y productores y entre estos mismos se transforma en el núcleo central de la actividad empresarial. Un individuo o grupo no pertenece más a una simple estructura jerárquica, sino que está conectado, horizontal y verticalmente, con un número creciente de otros individuos o grupos. Su tarea se manifiesta como el nudo o "centro" de una red de comunicaciones, cuyas formas y alcances son variables y que no puede funcionar si los actores no gozan de diversos grados suficientes de autonomía. ¿Cómo se presenta esta grandiosa mutación del trabajo en las empresas? La tendencia más

significativa es aquella que se orienta hacia las organizaciones celulares, siendo la célula empresarial una unidad pequeña que está a cargo, de forma global, de una fase de la producción, de un proyecto o de un programa.

Sin embargo, las empresas, aun las de punta, no han aprovechado al máximo todas las potencialidades de esta transformación en curso. A veces se sobreestima el rol de la mecanización y de la informática en detrimento de la comunicación interhumana, ignorando que a mayor complejidad del sistema técnico se requiere mejorar la apertura y la calidad de la comunicación humana. En otros casos se subestima el conocimiento fundado en la experiencia individual y colectiva, atentando contra la estabilidad de las organizaciones para obtener una supuesta mayor productividad inmediata. El exceso de flexibilidad (o la flexibilidad a corto plazo) del colectivo de productores reduce no sólo la seguridad de los mismos sino su disposición al trabajo y, al fin, su eficiencia...

Por otra parte, el conocimiento y no sólo la información es reconocido como un factor esencial del éxito de todo tipo de empresas.

Es difícil de cuantificar y es casi "inmaterial" el "factor cognitivo", pero representa una dimensión fundamental de las estrategias de conducción económica e industrial. En este sentido las nuevas tecnologías no son únicamente objetos de conocimiento, sino que también aparecen como instrumentos de creación y de difusión del "saber hacer" actual (o *know-how*).

Ello conduce a la existencia de la formación permanente en la sociedad y en las empresas, facilitada por los multimedia audiovisuales que asocian la imagen, el texto y el sonido.

La formación, cada vez más prolongada y "universal", no es el único aspecto del "saber hacer" que preocupa a las unidades de producción. En realidad, por encima de los individuos, las

empresas y las organizaciones deberían estar en condiciones de aprender y desarrollar los conocimientos novedosos, tanto los técnicamente específicos como los de gestión, de manera lo más óptima posible. Los nuevos apoyos para la formalización y el ordenamiento de nuevos conocimientos aparecieron después de 1980. Los programas computarizados de documentación y de gestión permiten el máximo aprovechamiento de grandes masas de textos de carácter jurídico, administrativo y técnico, acumuladas por las estructuras empresariales o administrativas. Esos programas extienden las posibilidades de la investigación automática y la utilización ofrecida por el tratamiento de datos "clásicos", aprovechando el carácter no lineal y sumamente ágil del texto electrónico y de las técnicas de elaboración del lenguaje natural desarrolladas por las investigaciones en inteligencia artificial. Han aparecido "mensajerías inteligentes" que favorecen el trabajo cooperativo: en lugar de comunicar a través de formas tradicionales, los productores construyen en conjunto un megatexto organizado, cuyos mensajes pueden estar ligados por temas y estructurados en redes de comentarios, lo cual facilita diversos niveles de lectura, es decir de aprovechamiento en su elaboración y aplicación. El objetivo de los llamados sistemas "inteligentes" no es reemplazar personal calificado sino ofrecer un apoyo "experto" y una formación al personal novato o poco calificado. Por ello se los prefiere denominar "sistemas de base de conocimientos". Estos programas informáticos son el producto de una larga acumulación de datos proporcionada por diversos especialistas en un tema específico; ellos ofrecen un medio riguroso, rápido y productivo de registro y transmisión del "saber hacer" empírico, al cual las empresas no pueden dejar de tener acceso.

En fin, los programas de simulación visual (tales como sistemas de apoyo al proceso de toma de decisiones, sistemas de concepción asistidos por computadoras, etc.), ligados a los bancos de datos de las empresas, contribuyen a controlar la complejidad creciente de las informaciones y permiten a los gerentes e

ingenieros prever con mayor facilidad las consecuencias de sus opciones y decisiones en un buen número de escenarios posibles.

Estas tecnologías del saber, en un futuro próximo, modificarán aún más el accionar de las empresas, contribuyendo a proporcionar informaciones pertinentes en tiempo real y casi de forma instantánea; se acortará y hasta desaparecerá el período de formación del productor y el de la actividad propiamente dicha. Con ello, las empresas movilizarán de forma inmediata su *know-how*, su organización y su capacidad de aprehender informaciones provenientes del contexto social.

La nueva "centralidad" de las empresas

La constatación de los nuevos alcances del trabajo y de la creación de la riqueza ha generado un proceso de dispersión productiva que ubica en el centro de la escena social a la empresa.

Ello se trasunta bajo las formas siguientes:

- Ha surgido una nueva estructura social, cuyo rasgo característico es la heterogeneidad creciente de los actores productivos: las empresas, los trabajadores y las organizaciones que representan a unos y otros.
- Cambian la lógica, los comportamientos y las estrategias de los empresarios, de los trabajadores y de sus gremios y, naturalmente, los del Estado. Por ahora no surgen orientaciones precisas ni homogéneas y, al contrario, se tiende hacia una atomización de actitudes sociales y socio-políticas. Por lo tanto, se diluye la cierta coherencia de la lucha obrera y sindical característica del período "taylorista" y emergen formas heterogéneas de accionar de las diversas fracciones en las que se divide el mundo del trabajo.
- A nivel jurídico-institucional se registra un gradual proceso hacia la flexibilización, que se manifiesta sea en la reforma de la legislación laboral, sea en la aplicación de hecho de las

nuevas modalidades de relaciones laborales. Por una parte, se tiende a realizar acuerdos por empresas en lugar de los antiguos convenios laborales por rama de producción; por otro lado, se mantienen, en ciertos casos, la forma y la letra de los convenios tradicionales pero los productores pasan a trabajar con métodos y categorías novedosos, no estipulados en las normas contractuales o en la legislación laboral. El Estado se inclina por impulsar los acuerdos particulares con el aval o el silencio de los sindicalistas, cuya participación en los cambios mencionados ha sido y es escasa.

Sin embargo, de aplicarse seriamente técnicas japonesas de reestructuración empresarial, los obreros verían acrecentadas sus atribuciones e involucramiento en el proceso productivo, y quienes perderían "poder" serían los niveles jerárquicos intermedios, tema que no siempre ha sido percibido por los sindicalistas y sus organizaciones. El traslado de dichas técnicas japonesas de organización del trabajo a otras realidades (por ejemplo, la estadounidense) no ha contribuido a mejorar las relaciones entre gerentes y trabajadores, en parte por la dificultad de recrear una "comunidad laboral" como la existente en Japón después de 1950; y por otra, por la gran presión que esta forma de trabajar implica tanto para dirigentes como para operarios de una empresa. Aun así este proceso es tan novedoso y cambiante que encierra múltiples variantes y alternativas.

El rol central de la empresa se acentúa por un fenómeno paradójico que recorre el mundo industrializado. El despliegue de nuevas tecnologías fue acompañado de una merma del empleo industrial y de la aparición del desempleo estructural. Seguramente las causas de la crisis del empleo son complejas; y su solución implica una adecuada formación en las nuevas tecnologías de información, la reforma de los sistemas de educación, de relaciones profesionales y de financiamiento de las

empresas para que ellas mismas puedan contribuir a la difusión de sus nuevas técnicas de producción.

Sin embargo, esta realidad conduce a una creciente polarización de: las sociedades, entre los trabajadores y los desempleados, entre los trabajadores estables y una creciente cantidad de "atípicos" (a tiempo parcial, temporarios, etc.), entre las grandes empresas y las pequeñas y medianas, etc. Según las ópticas más o menos optimistas o pesimistas, se pueden pensar escenarios futuros posibles.

Como afirmaban Lipietz y Leborgne (1988), existen varias salidas posibles a la crisis del modelo "fordista" o "taylorista" de relaciones profesionales: distinguen la existencia de "estrategias ofensivas" de reorganización de las formas de gestión del trabajo, basadas en la negociación global o por empresa; y la de "estrategias defensivas", tendientes a flexibilizar el contrato salarial a nivel de cada unidad productiva. Cualesquiera sean esas estrategias, involucran un mayor rol de la empresa en la definición de los nuevos contornos del mercado de trabajo.

Los autores mencionados proveen tres escenarios de reorganización industrial y de las relaciones profesionales, cada uno de los cuales se corresponde con una configuración diferenciada de la evolución del empleo.

- a) La *vía "neo-taylorista"*. El modelo consiste en la automatización casi total de las empresas, con algunos obreros que realizan tareas de limpieza y aprovisionamiento y ciertos técnicos y empleados que controlan el proceso de producción (ésta fue la vía escogida por Fiat en Turín durante los años 1970). Esta opción se traduce en una centralización creciente de la información y de las responsabilidades; por lo tanto, el número de empleos muy calificados aumenta pero se descalifica a la mayoría de los asalariados y la jerarquía de las retribuciones concluye por polarizarse.

Si el camino “neo-taylorista” fuese mayoritario en las empresas, la consecuencia que puede deducirse es una polarización de calificaciones y de salarios muy marcada, no sólo a nivel de las unidades de producción sino del conjunto de la sociedad, en la cual surgiría un mercado de trabajo “dual” e incapaz de incorporar a segmentos significativos de la población. A nivel de la organización espacial o territorial, este modelo también generaría profundos desequilibrios entre grandes polos de desarrollo urbano y regiones productivas descalificadas; las tareas de “nivel superior” se concentrarían en los núcleos de grandes ciudades en desmedro de sus periferias y de las ciudades de menor importancia.

Aún más, la lógica “taylorista” puede inducir a los empresarios a comprimir cada vez más los costos salariales, en vez de desarrollar la productividad a través del incremento del trabajo “inteligente” y bien remunerado. Ello concluiría en la deslocalización de empresas, desplazándolas hacia países de bajos salarios y dejando en los Estados desarrollados sólo las sedes sociales ocupadas por restringidos grupos de altos ejecutivos que dirigirían y coordinarían la producción llevada a cabo en países periféricos (en éstos seguirían pagándose bajos salarios y los empleos ofrecidos no alcanzarían a erradicar la crónica tasa de marginación, al menos de manera significativa).

Es cierto que la vía “neo-taylorista” corresponde a las tendencias dominantes en Estados Unidos, pero no es la consecuencia necesaria de la aplicación de las nuevas tecnologías, sino “un” camino posible y, de hecho, practicado...

- b) La *vía “californiana”*. La principal característica de este modelo consiste en la implicación de los trabajadores en el proceso productivo sobre una base individual, consistente en incitaciones o premios al presentismo, a la retribución del aporte innovativo, etc.; y, contrariamente, en “castigos” o

“amenazas” basados en el temor al despido y al consiguiente desempleo.

El núcleo del sistema “californiano”, en parte inspirado en la experiencia de las empresas japonesas, se basa en la convicción de invertir en el trabajo de los hombres y en gestionar seriamente el capital humano.

La productividad fundada sobre una organización más racional, conformada por individuos más calificados y provistos de una información mejor distribuida, pasa a ser más importante que las formas tradicionales de incrementar la ganancia del capital (reducción de salarios, de personal, etc.).

Por otra parte, la empresa “californiana”, que prefiere la persuasión a la coacción, trata con “individuos” y no con sujetos colectivos como el sindicato; desea negociar con una variedad de asalariados individualizados, personalizando al máximo premios, sanciones y todo tipo de relaciones entre el empleador y el trabajador. Por lo tanto, el sindicalismo de cualquier ideología es percibido como un obstáculo, en la medida que se lo considera anticompetitivo; la organización obrera es acusada de oponerse a: la flexibilización, de aglutinar lo que es diverso, de trabar el libre juego de las leyes del mercado de trabajo, de representar artificialmente a los trabajadores y monopolizar abusivamente su representación, etc. En fin, la empresa y el trabajador “deben” ajustar libremente y sin intermediarios su desarrollo armónico. Este modelo se fue expandiendo en estados del sur de Estados Unidos hasta alcanzar su apoteosis con los indudables éxitos de Silicon Valley y de Santa Clara, California, sedes de inúmeros avances tecnológicos y organizacionales. A fines de los años 1970 en ese polo de desarrollo convergieron una oferta excepcional de *know-how*, alimentada por universidades californianas del más alto nivel, con una demanda sostenida y enorme del Estado estadounidense a

través de su industria espacial, de armamentos, etc. Sin lugar a dudas, como quedó antes señalado, no fue ajena a esta explosión de "genio" empresarial el ejemplo japonés, sostenido en el desarrollo de sistemas productivos locales e individualizados al máximo. (Sin embargo, ciertas técnicas de *management* que dan resultados positivos en Japón, Corea del Sur u otros "tigres" asiáticos se revelaron poco aplicables a las empresas estadounidenses o europeas).

Las consecuencias de este modelo para el mercado laboral son ambivalentes. En Japón las empresas aseguraron empleos por vida a cambio de una dedicación, lealtad y espíritu de trabajo irreproducible fuera del contexto asiático; quizás una estabilidad tan rígida deba ser "hoy" modificada para que la economía nipona no sea desplazada en productividad por la estadounidense. En otros contextos, la "vía californiana" tiende, en una primera etapa, a reducir el número de puestos de trabajo y exige una recalificación acelerada de la mano de obra, además de políticas de formación profesional permanentes.

- c) La "*vía saturniana*". Este camino supone no sólo el involucramiento de los trabajadores a nivel individual, sino también la negociación de esa implicación. En este modo de regulación participan los sindicatos de trabajadores, de patrones y los representantes del Estado. Los ejemplos de esta alternativa son el convenio Saturno de la General Motors (que da su nombre al modelo...), las prácticas suizas y las que adoptaron diversas empresas europeas, condicionadas por la fuerza de sus respectivos sindicatos. Se supone que las calificaciones profesionales en el seno de la empresa están basadas en la formación de los productores y en la cooperación entre ellos, por lo cual los principios de organización y gestión laboral podrían ser establecidos bajo las formas de negociación entre empresas, sindicatos, administración del trabajo y otros actores sociales que contribuyan al proceso productivo (centros de investigación, universidades, etc.).

Según Lipietz y Leborgne (1988), el modelo "saturniano" constituye el mejor acuerdo posible entre los intereses del capital y del trabajo en el desarrollo de las nuevas tecnologías. Por otra parte, evitaría una exacerbación del desempleo en la medida en que las empresas y los trabajadores concluirían convenios de reconversión laboral, de formación profesional o de planes de indemnización avalados por el Estado, lo cual mitigaría los efectos perversos de la reducción de los puestos de trabajo. En los últimos años, particularmente en Europa occidental, se ha fortalecido una corriente de pensamiento que observa con creciente preocupación el lento pero irremediable crecimiento de la desocupación estructural, cualesquiera sean los modelos para superarla, dados el impacto de las nuevas tecnologías, el manejo autónomo de las empresas y el repliegue o la impotencia del Estado para confrontar esta problemática. Por ello André Gorz, ya en 1988, afirmaba que las sociedades posindustriales se encaminan hacia un 50% de marginales, al mismo tiempo que las innovaciones técnicas actuales, reduciendo de manera progresiva y masiva la duración del tiempo de trabajo, podrían crear las condiciones para un acortamiento de las jornadas de trabajo.

"Es preciso pues trabajar menos con el fin de que todos puedan vivir mejor y ganar su sustento trabajando. Es sólo así que podrán ser contenidas y luego revertidas la escisión más y más profunda que se advierte en la sociedad, la segmentación del mercado de trabajo [y] la marginalización de una proporción creciente de la población" (Gorz, 1988: 272).

Obviamente que el cumplimiento de este objetivo trasciende la tarea de las empresas consideradas aisladamente, y sólo podría ser alcanzado a través de una modificación de las relaciones sociales y de los valores dominantes a través de proyectos políticos de envergadura y hasta cierto punto novedosos, implementados por los Estados.

Por otra parte, se distinguen cuatro grandes configuraciones de relaciones profesionales, de las cuales se derivan análisis y estrategias diferentes concernientes al empleo y al rol de los actores sociales para enfrentar la desocupación.

- El *modelo de flexibilidad defensiva descentralizada*: se apoya sobre una gran descentralización de las negociaciones entre empresarios y trabajadores, privilegia el recurso a la movilidad externa y confía más en las leyes del mercado que en la mediación sindical, sobre todo para ajustar el nivel de empleo a las innovaciones tecnológicas, a las presiones de la competencia y a las perturbaciones de la economía local e internacional. Se parte de la afirmación teórica de que la movilidad del empleo y la flexibilidad de los salarios constituyen las variables clave del ajuste a los cambios tecnológicos, en desmedro de la participación social. Estados Unidos sería el ejemplo más apropiado de esta "configuración"..., la cual reserva un rol excluyente a las empresas.

- El *modelo de flexibilidad ofensiva descentralizada*: se caracteriza por la existencia de un acuerdo en el seno de las empresas, concerniente a la repartición de las ganancias obtenidas gracias al aprovechamiento rápido de las oportunidades que ofrece el mercado, y de las ganancias de productividad generadas por el efecto de la aplicación de nuevas técnicas. La polyvalencia de la mano de obra y la innovación de los medios de producción parecen ser, en este caso, los elementos fundamentales sobre los que se sustenta la adaptación a los nuevos rasgos de la economía internacional. En esta concepción de flexibilidad, la trama de subcontratistas contribuye a amortiguar los bruscos cambios coyunturales y también está implicada en la estrategia de la modernización permanente; por el contrario, la mediación sindical juega un rol débil aunque más activo que en el modelo anterior. El modelo paradigmático es el de Japón, donde este tipo de flexibilidad va acompañada de una fuerte segmentación del mundo del trabajo, derivada de las

desigualdades salariales y de niveles de formación muy diversos, definidos por las empresas.

- El *modelo "híbrido"*: cabe definirlo por la interpenetración de los mecanismos de mercado y de acuerdos institucionalizados en los cuales los sindicatos jugaron un rol central. Se trata de un modelo intermedio entre los "centralizados" y los "descentralizados", es decir que no participa de los caracteres de la "flexibilidad defensiva" propia de los Estados Unidos, ni de las ventajas de los acuerdos social-demócratas de ciertos países de Europa occidental. Esta alternativa comenzó a prevalecer en Gran Bretaña y otros países de la Unión Europea a partir de la "liberalización" impuesta en los años 1980 para hacer frente al estancamiento con inflación y a la crisis fiscal.

- El *modelo de flexibilidad ofensiva de tipo social demócrata*: se lo puede definir por el predominio de una multiplicidad de formas colectivas o asociativas tendientes a asegurar la movilidad de los salarios, y la adaptación al cambio tecnológico, a través de acuerdos entre empresarios, sindicatos y administraciones del trabajo. Esta alternativa se aproxima a una vía de cooperación entre los actores sociales, los que la adoptan como estrategia para buscar y encontrar nuevas formas institucionales de tipo consensual y contractual; fue sobre esta base que se establecieron la unidad y la fuerza de los sindicatos otrora ligados a los Partidos Social Demócratas y la solidez del pacto social entre el capital y el trabajo sobre el que se fundó el Estado de bienestar y, en general, los acuerdos entre asociaciones patronales y sindicatos obreros. Este "camino" fue diluyéndose con la crisis de los años 1970 y la ulterior revolución tecnológica, por lo cual ha sido sustituido, prácticamente en todos los países, por el denominado según Boyer (1990) "modelo híbrido".

¿En qué medida son aplicables estos análisis a las relaciones obreropatronales al mundo subdesarrollado y periférico?

Durante el auge del “fordismo” la mayor o menor aplicabilidad de dichas reflexiones al llamado tercer mundo dependía del grado de industrialización / urbanización y el consiguiente desarrollo de las políticas sociales y de embriones del Estado de bienestar: fueron muy diversas las experiencias de los estados latinoamericanos y, a su vez, las de estos en relación a los asiáticos o africanos.

Como ya dijimos, con el estudio de la crisis de los años 1970 se profundizó la dualidad de las economías subdesarrolladas y se dislocó una parte significativa de los arreglos sociales, con o sin participación estatal.

Cabe subrayar que, antes y después de los años de crisis, un sector clave de las economías subdesarrolladas estuvo conformado por las empresas transnacionales, cuyo comportamiento fue atípico respecto al contexto del subdesarrollo y, en casi todos los casos, excedía la capacidad de control real de la gran mayoría de esos estados. Naturalmente, debido a la mundialización en curso, este fenómeno se ha agudizado en la periferia y, en cierto modo, generalizado al conjunto del sistema capitalista.

A TÍTULO DE REFLEXIÓN FINAL

En la exposición anterior se han recogido estudios que aportan suficientes comprobaciones para esbozar una descripción de los siguientes caracteres del sistema de relaciones laborales en esta etapa de desarrollo del capitalismo. Presentamos algunos de ellos:

- a) Mucha heterogeneidad y diversidad de sus contenidos sustantivos y de sus formas institucionales y jurídicas.
- b) Importancia creciente del papel de las empresas en la definición de las vinculaciones con sus trabajadores.
- c) Modelos políticos muy diferenciados entre sí que establecen, por acción o por omisión, las reglas que configuran variados tipos de relaciones laborales.

Se puede asegurar que las empresas tienen múltiples estrategias de reestructuración y adecuación a las exigencias de la competitividad y que no existe un plan general empresario en ninguna sociedad. Ello incluye formas distintas de relacionarse con los asalariados.

También cabe preguntarse si los empleados y los obreros pueden pugnar por sus identidades colectivas y continuar constituyéndose en sujetos transformadores de las relaciones laborales, dada la fragmentación del mercado de trabajo y la del proceso productivo. Es plausible que un porcentaje de esos trabajadores no puedan o no quieran actuar colectivamente, lo cual explica el descenso de la tasa de sindicalización en la gran mayoría de los países desarrollados y subdesarrollados. Sin embargo, las organizaciones gremiales subsisten, tanto como su razón de ser principal, cual es la búsqueda de los equilibrios posibles entre dos actores sociales con distinto poder, por un lado el capitalista que ofrece puestos laborales y, por otro, el individuo que vende su fuerza de trabajo.

Por lo tanto, se distingue una amplia gama de escenarios que conforman desde empresas cuyos trabajadores no están sindicalizados hasta aquellas donde actúan sindicatos con diversos grados de influencia y capacidad de presión. Las actuales (y futuras) relaciones laborales están determinadas por la existencia (o inexistencia) de negociaciones entre empresas y sindicatos y por la simetría (o asimetría) de los actores sociales que negocian.

No son ajenos a la configuración de esas negociaciones los estados y sus realidades sub-nacionales y supra-nacionales; sin la presencia del poder político como su regulador y árbitro, la vinculación capital-trabajo se transforma en puro conflicto. El sistema de relaciones laborales se ha constituido en un factor indispensable de las sociedades que aspiren a vivir con un mínimo satisfactorio de justicia social, fuente principal de la

armonía y la paz. La evolución de ese sistema está sujeta a la investigación, dado el alto grado de mutación que se observa en él; sin embargo, mientras subsista el capitalismo estarán presentes las relaciones entre capitalistas y trabajadores. En el caso argentino adquiere mucha significación observar el comportamiento del Estado y de la sociedad política, dado el desempeño que cumplieron en la consolidación de un modelo de trabajo con intensa participación de los administradores de trabajo y del Poder Ejecutivo; y asimismo medir los cambios operados en las organizaciones sindicales, debido a su nuevo tipo de relacionamiento con las empresas y con el propio Estado, en el que coexisten formas de negociación colectiva con modalidades de regulación individual del trabajo que están modificando "las instituciones del trabajo".

REFERENCIAS

- Arendt, H. (1982). *Totalitarismo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bobbio, N. (1985). "¿Podrá sobrevivir la democracia?". En *Los límites de la democracia*. Buenos Aires: CLACSO.
https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar_pdf.php?id_libro=1333
- Bobbio, N. (1989). *Estado, gobierno y sociedad*. México: FCE.
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus Humanidades.
- Boyer, R. (1990). L'impact du marché unique sur le travail et l'emploi. *Travail et Societé* 15(2).
<https://ideas.repec.org/p/cpm/cepmap/9005.html>
- Calderón, E y Dos Santos, M. (1995). *Sociedades sin atajos*. Buenos Aires: Paidós.
- Capella, J.R. (1993). *Los ciudadanos siervos*. Valladolid: Simancor.
- Carnoy, M.(1993). *El Estado y la teoría política*. México: Alianza Editorial.
- Dahl, R. (1991). *La democracia y sus críticos*. Buenos Aires: Paidós.

- Deutsch, K. (1976). *Política y gobierno*. México: EC.E.
- Dos Santos, M. (1994). Estrategias de gobernabilidad en la crisis. Informe comparativo del proyecto RLA 90/011 PNUD/UNESCO/CLACSO. mimeo.
- Duverger, M. (1975). *Sociología de la política*. Barcelona: Ariel.
- Flora, P. y Heidenheimer, A.; (1982). *The Development of Welfare States in Europe and America*. Londres: Transaction Books.Ed.
- Fourastié, J. (1963). *Le grand espoir du XXéme siecle*. París: Gallimard,.
- Friedman, R.R. et al (1980). *Modern Welfare State. A comparative view, trends and prospects*. New York: New York University Press.
- García Pelayo, M. (1980). *Las transformaciones del Estado contemporáneo*. Madrid: Alianza Universidad.
- Giddens, A. (1979). *La estructuración de clases en las sociedades avanzadas*. Madrid: Alianza Editorial.
- Gold, D.; Lo, C. y Wright, E.O. (1985). "Recientes desarrollos en la teoría marxista del Estado capitalista". En VVAA, *Capitalismo y Estado*. Madrid: Ed. Revolución.
- Gorz, A. (1988). *Métamorphosis du travail. Quete du sens*. París: Galileo.
- Held, D. (1997). *Ciudadanía y autonomía*. Buenos Aires: Agora.
- Hirschmann, A. (1986). *Enfoques alternativos sobre la sociedad de mercado*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Isuani, E.A.; Lo Vuolo, R.M. y Tenti Fanfani, E. (1991). *El Estado Benefactor: un paradigma en crisis*, Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Laclau, E. (1993). *Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo*. Buenos Aires: Nueva Visión. .
- Liphart, A. (1989). *Democracia en las sociedades plurales*. Buenos Aires: Gel.
- Lipietz, A. y Leborgne, D. (1988). L'après-fordisme et son espace. *Cahiers Cepremap* (8807). <https://ideas.repec.org/p/cpm/cepmap/8807.html>

- Lo Vuolo, R. (1998). "Crisis de integración social y retracción del Estado de Bienestar en Argentina". En Lo Vuolo, R. y Barbeito, A.. *La nueva oscuridad de la política social. Del Estado populista al neoconservador*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Macpherson, C.B. (1995). "¿Necesitamos una teoría del Estado?". En *Ascenso y caída de la justicia económica y otros ensayos*. Buenos Aires: Manantial.
- Manin, B. (1992) "Metamorfosis de la representación". En Dos Santos, M. (comp.). *Qué queda de la representación política*. Venezuela: CLACSO, Nueva Sociedad.
- Merkel, P. (1968). *Teorías políticas comparadas*, México: Roble.
- OCDE (1981). *The crisis of the Welfare State*. París: OCDE.
- O'Donnell, G. (1997). "Acerca del Estado, la democratización, algunos problemas conceptuales". En *Contrapuntos*. Buenos Aires: Paidós.
- O'Donnell, G. (1998). Estado, Democracia y Globalización. *Realidad Económica* (158).
- O'Donnell, G. (1998). Rendición de cuentas horizontal y nuevas poliarquías. *Nueva Sociedad* (152). <https://nuso.org/articulo/rendicion-de-cuentas-horizontal-y-nuevas-poliarquias/>
- Offe, C. (1990). "Tesis sobre la teoría del Estado y Legitimidad versus eficiencia". En *Contradicciones en el Estado de Bienestar*. México D.F: Alianza Editorial.
- Oszlak, O. (1997). Estado y sociedad: las nuevas reglas del juego. *Revista del CLAD Reforma y Democracia* (9). <http://oscaroszlak.org.ar/gallery/estado%20y%20sociedad%20nuevas%20reglas%20de%20juego.pdf>.
- Przeworski, A. (1990). *Capitalismo y socialdemocracia*. México D.F: Alianza.
- Rosanvallón, P. (1995). *La nueva cuestión social. Repensar el Estado Providencia*. Buenos Aires: Manantial.
- Sen, A. (1995). *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza Editorial.

- Skocpol, T. et al (1985). *Bringing the State back in*. New York: Cambridge University Press.
- Sojo, A. (1990). Naturaleza y selectividad de la política social. *Revista de la CEPAL* (41). <https://hdl.handle.net/11362/11784>
- Sunkel, O. y Zuleta, G. (1990). Neoestructuralismo versus neoliberalismo. *Revista de la CEPAL* (42). <https://hdl.handle.net/11362/11792>
- Touraine, A. (1995). *¿Qué es la democracia?* Buenos Aires: FCE.
- Van Paris, P. (1992). *¿Qué es una sociedad justa?* Buenos Aires: Nueva Visión.

TRAYECTORIA DE ARTURO FERNÁNDEZ

Arturo nació en la ciudad de Buenos Aires el 5 de junio de 1940 y comenzó en 1958 a estudiar en la Universidad de Buenos Aires, graduándose de abogado y escribano en 1964. Sus primeros pasos profesionales los desempeñó en la abogacía, para rápidamente interesarse por la carrera académica a partir de una beca de la Agence de Coopération au Développement (1966-1969) en Bélgica para realizar la maestría en Ciencias Sociales y Políticas en la Université Catholique de Louvain. Su tesis se tituló "Los partidos políticos y conflictos de clase. El caso argentino".

En 1970, concluida su maestría, vuelve a la Argentina y obtiene un cargo con dedicación exclusiva en el Consejo de Investigaciones de la Universidad Nacional de Rosario, Facultad de Ciencia Política. En 1972 vuelve a Bélgica para desarrollar su doctorado en Sciences Sociales et Politiques. El título de su tesis fue "Ideologías de los grupos dirigentes sindicales en Argentina (1966-1973)", obteniendo el título doctoral en 1977, también becado por la Agence de Coopération au Développement.

En 1977 inicia un periplo que lo llevará a desarrollar docencia en diferentes latitudes. Hasta 1979 residió en Argelia, donde se desempeñó como docente en la Université d'Annaba. En marzo de 1979 viaja a Centroamérica y se incorpora como docente en la Maestría Latinoamericana de Trabajo Social, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, donde permanece por dos años, hasta marzo de 1981. Aquí conoce a Margarita Rozas Pagaza, quien será su compañera de toda la vida y quien también desarrollará una importantísima carrera profesional en el campo de la ciencia del trabajo social. Con ella tendrá dos hijos, Mónica y Gonzalo. A fines de 1981 se radica en Perú hasta 1983, donde trabaja para la

Universidad de Lima y para el Centro Interamericano de Administración del Trabajo (CIAT de la OIT) en programas de docencia e investigación.

Con la llegada de la democracia a Argentina, Arturo vuelve en 1984 y es reincorporado como docente en la Universidad Nacional de Rosario como titular de la materia Sistemas políticos comparados, cargo que ejercerá hasta fines de 1997.

En ese período (entre 1990 y 1993) se desempeñó también como decano de la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario.

En toda su trayectoria tendrá un rol muy activo en cargos de gestión y electivos: en diversas oportunidades fue consejero directivo (1997-1998 y 2002-2006) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, donde también dirigió la Maestría en Investigación Social (1998-2003) y la Carrera de Ciencia Política (2000-2002).

Tuvo un rol muy destacado en la organización de la disciplina de la ciencia política. Como sintetizan las autoridades de la Universidad Nacional de Cuyo cuando le conceden el Honoris Causa, fue vicepresidente y luego presidente de la primera comisión directiva de la Sociedad Argentina de Análisis Político (SAAP) con vocación federal, encargada de organizar el primer congreso nacional en 1993 en Huerta Grande (Córdoba) y, dos años más tarde, el segundo en Mendoza. Desde el año 2000 hasta 2009 volvió a ser presidente de la SAAP, y durante su gestión creó y dirigió la revista SAAP. También fue el representante de la SAAP ante el board de la Asociación Internacional de Ciencia Política (IPSA) en cuatro oportunidades. Asimismo fue miembro del consejo directivo de la Asociación Latinoamericana de Ciencia Política (ALACIP) entre 2006 y 2013, contribuyendo a organizar el

Congreso de ALACIP en Buenos Aires en 2008 y cuatro veces la representó en los consejos directivos de la IPSA¹.

En paralelo fue construyendo su trayectoria como investigador, que se consolidará a partir de su ingreso al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en 1991, primero en calidad de independiente, para desde 1999 formar parte de los investigadores principales del organismo. En 1993 desarrolla su posdoctorado en la Université Catholique de Louvain, gracias a una beca de esta casa de estudios. Profundiza sus reflexiones en una tesis sobre "Estudios sobre partidos y sindicalismo".

Desde 1994 formó parte del consejo directivo del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del CONICET, al que incorpora una primera perspectiva politológica desde la coordinación del área de Relaciones de Trabajo durante casi una década. Desde este espacio colaborará e influenciará de manera determinante en el estudio de la acción sindical de varios jóvenes investigadores.

Desempeñó numerosos cargos docentes de grado y posgrado en Argentina. Además de las Universidades de Rosario y de Buenos Aires impartió docencia en las del Salvador, Córdoba, La Plata, Entre Ríos y en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, entre otras.

Durante su trayectoria impulsó investigaciones pioneras en dos campos ligados al mundo del trabajo:

- Por un lado, el estudio de *las prácticas políticas del sindicalismo*, orientado a dar cuenta de su marco histórico, su organización y su proyección política, y también estudios sobre la acción de la CGT a nivel nacional. Aquí se interesó por el abordaje esencialmente político de las relaciones laborales, el análisis de la proyección política del sindicalismo mayoritario en el país, lo que permitió

¹ Información recogida de la politóloga Melina Guardamagna cuando le conceden el Honoris Causa en Mendoza.

establecer sus diversos grados de burocratización y su división en cuatro tendencias determinadas por su vinculación con el Estado y con el Partido Justicialista, y el estudio de las causas sociales y políticas de la permanencia del modelo sindical peronista, que tanto como su matriz política, sufrió y superó fracasos y persecuciones por su capacidad de articular acciones y discursos políticos abarcativos de vastos sectores obreros y populares.

- Por otra parte, el análisis de los *cambios que se estaban operando en las relaciones laborales* desde fines de la década de 1980 y en especial en la de 1990 a partir de la imposición de la flexibilización laboral, y que fueron motivo de varias investigaciones que pudieron dismantlar las narrativas apologéticas de estos procesos, como así también ensayar posibles respuestas colectivas desde las organizaciones sindicales. Los hallazgos obtenidos fueron motivo de innumerables publicaciones en libros propios, compilaciones, capítulos y artículos en revistas científicas.

En toda su trayectoria tuvo una altísima dedicación a la formación de trabajadoras y trabajadores de la ciencia. Dirigió tesis, becarios e investigadores. Construyó colectivos de trabajo, alentando proyectos y publicaciones colectivas. Abrió la posibilidad de participación en sus libros a los más jóvenes, estimulando las primeras experiencias de escritura de muchos tesis.

Entrado el siglo XXI prosiguió sus tareas de investigación de manera incansable, promoviendo proyectos internacionales como el que dirigió entre 2010 y 2013, "Transformations sociales et syndicalisme: une étude comparée sur les pratiques syndicales en France et en Argentine" (Programa ECOS-Sud CEIL - Université de Lille 1). Entre 2014-2015 también co-dirigió un estudio comparado entre el CEIL y la Universidad Libre de Bruselas, sobre sindicalismo y acción colectiva.

En el año 2014 se inaugura el Fondo Arturo Aquilino Fernández de la Biblioteca del CEIL, gracias a la donación que realizó de su biblioteca personal constituida por 2.631 volúmenes. Este también es un legado de su rica y generosa trayectoria.

Fallece el 8 de julio de 2017.

Arturo junto a miembros de las Biblioteca del CEIL el día de la inauguración del Fondo



De izquierda a derecha: Mariano Lambrechts, Mirlenka Mendoza, Arturo, Marina Chimente y Marta Graciela Maciel

Los interesados en este fondo pueden consultar:

http://biblioteca.ceil-conicet.gov.ar/cgi-bin/koha/opac-search.pl?idx=kw&idx=kw&idx=kw&do=Buscar&limit=mc-itype%2Cphr%3AAAF&sort_by=author_az&limit=

Esta recopilación de textos de Arturo Fernández busca dejar reflejados algunos de sus temas centrales de indagación y escritura, algunas de sus preocupaciones principales y la actualidad que tienen aún hoy las conclusiones a las que arribaba. Son dos los ejes, dentro del gran tema de las relaciones laborales, en los cuales Arturo estaba especialmente interesado. Por un lado, el *actor sindical*, siempre presente en sus reflexiones, y tema de investigación y discusión permanente con colegas, alumnos y becarios. Por otro lado, el *Estado*, como gran articulador y/o obturador del desenvolvimiento de las relaciones laborales y como elemento insoslayable de cualquier análisis que involucrara el empleo y sus manifestaciones.

ISBN 978-631-90166-1-1



9 786319 016611

CONICET



C E I L

libros