

Comunicaciones

FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y SINDICATOS

UN ESTUDIO DE CASO

ARTURO FERNÁNDEZ*

Introducción

La finalidad y perfil del presente estudio es determinar algunos efectos de un aspecto principal de la reconversión económica en curso, cual es la flexibilización laboral, sobre las actitudes 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 esta 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.⁽¹⁾

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 relación estrecha entre el Estado y los gremios, aunque ella estuviese cargada de ambigüedades; y que esa relación se va diluyendo en la medida 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, él nos permitió vislumbrar las orientaciones y los interrogantes que constituyen la base del estudio que ahora desarrollamos. Este aspira a 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.

* CONICET / Universidad Nacional de Rosario.

I. Objetivo de la investigación

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 '40 fue la acumulación capitalista por sustitución de importaciones, modelo que entró en crisis a fines de los años cincuenta 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, entonces, por la inversión en nuevos equipamientos informáticos, microelectrónicos y telecomunicacionales, 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).

Nuestra intención es registrar algunas de esas transformaciones en nuestro país, a través de "casos claves", describir sus características y evaluar sus consecuencias al interior de la vida sindical.

II. 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 se pueden distinguir las siguientes nociones de flexibilidad:⁽²⁾

a) La capacidad de ajustar los equipamientos productivos a una demanda variable en volumen y en composición; ello constituye el "sistema de producción flexible";

b) la aptitud de los trabajadores de cambiar de puesto de trabajo en el seno de su empresa; aun en situaciones de rápidas modificaciones de la organización del trabajo; ello 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 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⁽³⁾ 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 forma de organización del trabajo y la recalificación de la mano de obra.

La flexibilidad "externa" consiste en un modo de adaptación de las empresas al interior 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 buscan desplegar son la sensibilización de los salarios, la desregulación de las normas que condicionan la disposición del volumen, tiempo y condiciones de trabajo de la mano de obra; y la reducción de las cargas sociales.

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)".⁽⁴⁾

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 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; además señala que la falta de inversión pública y privada en formación continua y reentrenamiento de los trabajadores, exacerba las formas más elementales de flexibilidad externa en detrimento de la flexibilidad funcional, 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 o higiene laborales).

Por lo tanto, 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 se puede diferenciar flexibilidad salarial, numérica, del tiempo de trabajo, y técnico-organizacional. Estas calificaciones 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: las partes de las relaciones laborales (empresas, sindicatos, Estados) y su organización; las normas que regulan su cooperación o posible enfrentamiento; la 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.

III. 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 estudiadas;⁽⁵⁾

—el acceso a las informaciones que nos proporcionara la conducción de la UOM regional Quilmes, conjuntamente con el análisis de la documentación que nos suministró la Delegación Regional Quilmes de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires;⁽⁶⁾

—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.

Primero nos remitimos a sistematizar las entrevistas realizadas.

El resultado de las entrevistas a sindicalistas de la UOM-Regional Quilmes

Analizamos 19 entrevistas a dirigentes y delegados de la Unión Obrera Metalúrgica de Quilmes, en la 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;

—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, 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;

—usos 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 en 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, la 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) dirigente(s) regionales serían los más conscientes de esta tensión y de las posibilidades de superarla.

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.

IV. Análisis de documentos e informaciones

Las informaciones fueron proporcionadas por la dirección de la UOM-Regional Quilmes y por la Delegación de la Regional Quilmes de la Subsecretaría de Trabajo (Provincia

de Buenos Aires). Debemos subrayar que las informaciones que se obtuvieron son parciales, en ningún caso confidenciales y reflejan aspectos quizás conocidos por la mayoría de los ciudadanos de Quilmes, involucrados en cuestiones laborales.

a) Respecto a la "vida sindical" analizada, los datos más significativos son los siguientes:

—En julio de 1993 se llegó —tras arduas negociaciones— a la renovación de la conducción de la CGT Regional Quilmes, Florencio Varela y Berazategui, consensuada por la mayoría de las organizaciones gremiales locales.

De los cinco secretarios que conforman la conducción regional, el metalúrgico Francisco Gutiérrez sucedió al mercantil Roberto Rodríguez quien, a su vez, sucediera al gastronómico Rubén Luque. (Los otros secretarios son Horacio Valdés del vidrio y Francisco Ruggiero de SMATA).

El mandato de esta Comisión interina consistía en normalizar la CGT Regional, a través de un proceso unitario que, en el año 1993, se venía dando en muchas ciudades del país.

Posteriormente, el plan de lucha nacional de la Unión Obrera Metalúrgica lanzado el 22 de junio de 1994 y apoyado fervorosamente por la Regional Quilmes, diluyó la posibilidad de concretar ese proceso. En julio de 1994 el secretario general Gutiérrez reconocía que la Marcha Federal y la movilización de las metalúrgicas "se realizaron por cuestiones distintas" pero que tenían "un punto en común".

"Nosotros apuntamos más al tema específico que atañe a la industria metalúrgica, los salarios y el desempleo. Los integrantes de (esa) marcha tienen un contexto mucho más amplio y apuntan al tema económico globalmente" (Declaraciones al Diario *El Sol*, jueves 7 de julio de 1994). En el mismo reportaje Gutiérrez señaló que se estuvo trabajando mucho en el tema de la normalización de la central obrera local, que existían negociaciones avanzadas pero que aún no se podía fijar una fecha precisa; admitió dificultades entre las diferentes posturas del sindicalismo regional y la perspectiva de resolver las diferencias a través de una elección; sin embargo, afirmaba que "estamos tratando de consensuar una política (sindical) que tenga que ver con el contexto económico-social y también con el panorama internacional" (Diario *El Sol*, *ibidem*).

— A fines de 1994 parecía alejarse la posibilidad de un pronto proceso unitario de la CGT Regional Quilmes pues, a los diversos enfoques sindicales que enfrentaban a sus dirigentes, se sumaban las disputas entre los principales referentes políticos peronistas (por ejemplo, en Quilmes las diferencias entre el ex-diputado Fernández, el intendente Aníbal Fernández y el dirigente Angel Abasto; conflictos semejantes se sucedían en Florencio Varela). Sólo puede esperarse un reposicionamiento de los sindicalistas después de las elecciones provinciales y locales de 1995.

— La promoción de Francisco Gutiérrez, metalúrgico combativo de los setenta y dirigente sumamente consciente de los cambios estructurales en curso, tanto a nivel nacional como global, implicó el ascenso de una nueva generación de dirigentes gremiales honestos y comprometidos con la reforma de las estructuras sindicales. Luego Gutiérrez se esforzó por legitimarse al interior de la UOM nacional y de la cúpula cegestita, en un momento encabezada por el metalúrgico Naldo Brunelli, quien asistió al acto de asunción de Gutiérrez como titular de la CGT Regional Quilmes y le brindó inocultables muestras de apoyo. (Ello varió con el acceso a la Secretaría General de la CGT Nacional del petrolero Cassia, mucho más próximo del menemismo acrítico) Quizás la conducción de Gutiérrez desorientó a ciertos grupos radicalizados pero ella se inscribe en una prudente búsqueda de acumulación de poder para intentar renovar la CGT mayoritaria, a partir de ciertos sindica-

tos nacionales de indudable influencia como es el caso de la Unión Obrera Metalúrgica. Por otra parte, a nivel local ¿se podía criticar la dinámica proyección que implicó la inauguración de una planta de la empresa automotriz SEVEL?

Cierta ambivalencia de la conducción de la UOM Regional Quilmes o de la CGT Regional, derivan de la complejidad de la reconversión económica y de fenómenos como "la flexibilidad". Por una parte, este proceso se está aplicando y ampliando de hecho, dados los condicionamientos económicos globales. Si el sindicalismo se opone cerradamente a todos los aspectos de la flexibilización laboral quedará marginado de nuevas estructuras productivas; pero una actitud cooperativa de las organizaciones gremiales exigiría una correspondencia empresarial que no es fácil de lograr en las prácticas argentinas. Si la empresa continúa actuando con voracidad rentista, apoyada en la rebaja de los costos laborales y sin realizar innovación tecnológica ni incorporar la participación de los trabajadores a través de nuevas formas de gestión, ni el sindicalismo ni sus representados podrán aprovechar algunos efectos positivos de "la flexibilidad". En este caso ¿tiene sentido para ellos una actitud cooperativa?

A nivel colectivo se reflejan las mismas contradicciones o perplejidades que observamos en las entrevistas a diversos tipos de dirigentes.

b) La información que nos suministrara la Administración de Trabajo Local nos permite extraer las siguientes conclusiones:

—Tomando en cuenta datos de despidos (recientes y parciales), los cuales están registrados en la Delegación Regional de Quilmes de la Subsecretaría de Trabajo, cabe destacar que entre octubre y diciembre de 1992 hubo 147 en los tres meses (Promedio: 49 por mes); entre junio y agosto de 1994 la cifra total fue de 314 personas despedidas, es decir un promedio de 104,6 por mes. Esta simple muestra revela una tendencia nacional que, hacia agosto de 1994, superó ampliamente el 10% de desempleados; este porcentaje continuó creciendo, tal como era previsible a partir de la aplicación del Plan de Convertibilidad.

Cuando el crecimiento del PBI, tal como sucedió en nuestro país a partir de 1992, va acompañado de procesos de ajuste económico y de reestructuración productiva la situación del empleo se complica, según lo indica una abundante experiencia empírica en el ámbito mundial. Por otra parte algunas políticas públicas iniciadas en 1991 (tales como los programas de emergencia ocupacional o intensivos en trabajo o los de subsidio al empleo en la Empresa privada) están empezando a operar y, fundamentalmente, cuentan con un financiamiento escaso.

En general puede afirmarse que los principales actores sociales, tanto el sector público como empresarios y sindicatos, han reaccionado con lentitud e ineficacia frente a un flagelo social de peligrosas consecuencias individuales y sociales como es el desempleo.

—En la pequeña "muestra" acerca de Quilmes y zona de influencia, los sectores afectados son tanto trabajadores industriales, de la construcción o de servicios (por ejemplo, empleados de comercio). Quizás estas cifras son demasiado parciales como para darles valor generalizable. Se conoce —a nivel nacional— que el sector industrial es el más perjudicado por la reconversión económica pero el cierre de una empresa textil o papelera a menudo arrastra, a nivel local, sectores comerciales y, en general, la actividad de la ciudad o localidad donde dicha empresa estaba instalada.

V. Las prácticas socio-políticas del sindicalismo quilmeño

La primera constatación que hemos realizado al respecto de las prácticas del sindicalismo quilmeño y de su proyección política, es el contraste entre la dinámica realidad de los años '80 y la actual "desorientación" determinada por la hiperinflación de 1989 y la aplicación del ajuste estructural en el gobierno justicialista del presidente Carlos Menem.

En un estudio sobre el sindicalismo en el ámbito de Quilmes, los autores⁽⁷⁾ afirmaban que las elecciones de 1984-1985 permitieron que listas pluralistas y combativas triunfaran en la Seccional Quilmes de la UOM, con la dirección de Francisco Gutiérrez, en el Sindicato del Vidrio-Seccional Berazategui; en el Sindicato de la Carne de Berazategui; en la Unión Ferroviaria y en el gremio docente. Además hubo casos de fraude en desmedro de listas opositoras al aparato sindical burocratizado. Ellos concluían que "la llamada *normalización sindical* no significó meramente una reestructuración de la burocracia gremial; sino que reaparece un sindicalismo opositor, que persiste hasta nuestros días en algunos casos" (o sea hasta 1989...) "La recuperación de algunos sindicatos abrió un nuevo espacio para el campo popular de la región. Gremios como Cervezeros y Metalúrgicos se convirtieron en puntos de referencia para el activismo y la militancia populares. En este espacio surgió un apoyo concreto a Organismos de Derechos Humanos, a Comisiones Barriales, a otros gremios en conflicto..."⁽⁸⁾

Cieza y Wallace también señalaban con mucha prudencia que los "sindicatos deben actuar dentro de las reglas de juego impuestas por el capital y negociar cotidianamente el precio de la fuerza de trabajo y las condiciones laborales. Para ello representan a la totalidad de sus afiliados y deben enfrentar a un sector empresario que exige un mínimo de confiabilidad. Si el sindicato no acepta estas reglas de juego sus días están contados. Dicho en otras palabras, el rol del sindicato es básicamente defensivo".⁽⁹⁾

Este rol defensivo se acentúa en períodos de crisis económica del sistema capitalista, las cuales significan para los trabajadores una pérdida de poder adquisitivo de sus salarios y un creciente peligro de quedar desempleados. A esas "formas históricas" de ofensiva del sector capital se ha agregado, desde los años 80 la mayoría de los efectos de la "flexibilidad". Señala Ana C. Dinerstein:⁽¹⁰⁾ "la presencia de los desocupados...en un modelo desindustrializado, se convierte en una presión constante hacia la aceptación de nuevas condiciones y pérdida de los derechos históricos. Esto modifica (el) comportamiento en el trabajo que (se) debe conservar y afecta —aunque no la elimina— la posibilidad de una acción colectiva en defensa de (esos)... derechos... Los trabajadores... ven desvueltas sus dificultades en círculos concéntricos: si se es un desocupado momentáneo hay que pelear por condiciones mejores: no ser un "flexibilizado" perdiendo derechos sino que uno pertenezca a los círculos de calidad de los sectores tecnologizados. La lucha intra-clase (trabajadores-desocupados y trabajadores-trabajadores) redefine así las instancias del conflicto capital-trabajo". La presión de los desocupados y los trabajadores condiciona el accionar de los sindicatos, pues la atomización de la mano de obra privilegia la negociación descentralizada, a niveles micro-sociales sino individuales. Ello limita la negociación colectiva y, en todo caso, produce una escisión de las estructuras sindicales: sus cúpulas pueden llegar a acuerdos globales de escasa aplicación práctica (sea con el Estado o con las organizaciones empresariales por rama...); mientras tanto, sus cuadros medios y de base intentan desarrollar negociaciones por empresa pero no participan de esos convenios globales, los cuales van perdiendo sustancia. En el caso argentino la desarticulación gremial se agudizó porque el ajuste estructural y la "flexibilización" los está llevando a cabo el Partido Justicialista, próximo del

movimiento obrero desde 1945. El "giro" menemista hacia el programa económico "neo-liberal" paralizó a diversos sectores sindicales y, sobre todo, a los grupos confrontacionistas; y terminó por dividir tanto a las cúpulas como a las bases de las organizaciones de trabajadores. Estos mecanismos sociales y sus consecuentes normas de comportamiento explican por qué en Quilmes, como en la mayor parte del Conurbano Bonaerense, han decrecido la combatividad social del período 1983-1989 y la renovación sindical que se derivaba de esa combatividad. Por el contrario, las estructuras gremiales están actuando de manera netamente defensiva si no desorientadas frente a fenómenos como la generalización de la "flexibilidad".

Conclusiones

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 contataciones.

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 este 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, 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 clases". Por otra parte, las confrontaciones del futuro poco tendrán que ver —en el mundo y en la Argentina— con las del pasado.

Luego hemos analizado "un caso" demasiado limitado en el espacio y en el tiempo. Estamos ampliando algunas perspectivas durante el año 1995.

Pese a ello, creemos poder formular ciertas conclusiones bajo la forma de algunos "supuestos" que consituyen el resultado del estudio sobre los sindicatos, tema principal de nuestra investigación:

a) 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.

b) 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 del mismo de las estructuras gremiales, al verse obligadas a negociar por cada unidad productiva.

c) 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.

NOTAS

- (1) Arturo Fernández, *Las nuevas relaciones entre sindicatos y partidos políticos*, CEAL, Buenos Aires, 1993.
- (2) Isabel Yezpe del Castillo, *Précarisation de l'emploi et Syndicalisme*, Tesis Doctoral, Louvain, 1993, mimeo.
- (3) A. M. Catalano, D. Hernández y E. Rojas, "Crisis, Flexibilidad y... Acción Colectiva", en *Justicia Social* (CEDEL), N° 11/12, Buenos Aires, julio de 1992; ellos desarrollan diversas tipologías ejemplificadas del concepto "flexibilidad".
- (4) Adrián Goldín, "Regulaciones laborales y empleo", en *Libro Blanco sobre empleo en la Argentina*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, 1995, pág. 242.
- (5) Agradecemos a las autoridades de la UOM-Regional Quilmes la colaboración que nos ofrecieron para brindarnos entrevistas e información, así como la posibilidad de tomar contacto con los miembros de su gremio.
- (6) Agradecemos también a la Asesoría Letrada de la Delegación Regional Quilmes de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, la información que nos suministrara.
- (7) Daniel Cieza y Santiago Wallace, "El sindicalismo combativo en Quilmes, Varela y Berazategui: 1983-1986", en Daniel Campione (comp.), *La Clase Obrera de Alfonsín a Menem*, CEAL, Buenos Aires, 1994, pág. 82-99.
- (8) Idem, pág. 88 y 94.
- (9) Idem, pág. 96.
- (10) Ana C. Dinerstein, "Escasez y fragmentación: ¿las nuevas vías de la regulación capitalista?", en *Doxa - Cuadernos de las Ciencias sociales*, N° 11/12, Buenos Aires, 1994, pág. 44.