

“GENERACIONES GREMIALES: ASPECTOS DE LA IDENTIDAD GREMIAL ENTRE DELEGADOS METALÚRGICOS.” (versión preliminar)

Patricia Davolos

davolos@mail.retina.ar

FLACSO, Ayacucho 551 Cdad de Bs. As.

Laura Perelman

lacperel@mail.retina.ar

IDES, Araóz 2838 Cdad de Bs. As.

1. INTRODUCCION

Luego de atravesar el más largo período recesivo de la historia nacional que culminó en una fuerte crisis económico social y el derrumbe del modelo de convertibilidad, a partir del último trimestre de 2002 comienzan a crecer el producto y el empleo y a recomponerse paulatinamente el salario tras el fuerte deterioro que experimentara post devaluación. De todos modos, si bien en este contexto se reduce algo el desempleo abierto, éste continua siendo muy elevado al igual que las diferentes modalidades de precariedad laboral.

Enmarcada en una nueva coyuntura macroeconómica y política comienzan a sucederse, sobre todo a partir del 2004, una serie de conflictos laborales de alto impacto público, pese a la persistencia de condiciones muy desfavorables para la clase trabajadora. De este modo, comienzan a cobrar una centralidad mayor las formas de conflictividad laboral ligadas a la dinámica sindical más clásica, luego de una década donde las mismas se vieran opacadas o subsumidas por formas “novedosas” de manifestación del conflicto, llevadas adelante en su inmensa mayoría por organizaciones alejadas del espectro sindical tradicional. Sobretudo a partir de mediados de la década pasada, se fueron desarrollando con gran dinamismo organizaciones y movimientos que por fuera de la relación salarial tradicional reclamaban medidas de política social y laboral sin recurrir a la intermediación de los sindicatos.

Los cambios estructurales, la fragmentación de la base social, constituyeron serias dificultades para que los sindicatos canalizaran la protesta social. A esto se agrega en el ámbito político, la compleja relación del sindicalismo con un gobierno de extracción peronista embarcado en una profunda reforma estructural de corte neoliberal que a través de cambios en la legislación buscaba “flexibilizar” las bases institucionales del poder sindical. Frente a ello, muchas dirigencias sindicales tendieron a negociar beneficios selectivos para sus organizaciones, más que a desafiar las condiciones que imponía el modelo económico.

Cabe preguntarse de qué modo afectaron estos cambios a las concepciones sobre la estructura gremial, en qué medida el contexto general estableció límites precisos (acotando los grados de variación) a la práctica gremial de base (delegados y comisiones internas), qué concepciones sobre sindicatos y sindicalización acompañan a las prácticas que llevan adelante los delegados de base en sus lugares de trabajo, sobre qué horizontes de sentido se construyen ciertas prácticas cotidianas y habituales en el mundo laboral.

Específicamente este trabajo indaga acerca de:

- Evaluaciones existentes entre los delegados de base respecto a las estructuras gremiales de representación en las que se encuentran insertos.
- Tipos de prácticas gremiales predominantes en la actualidad en los lugares de trabajo
- Tipos de reconstrucción que realizan los delegados de base en torno a la historia del movimiento obrero y sus luchas.

El trabajo se organiza de la siguiente manera. En primer lugar, se presentan algunas notas sobre el estudio de caso, seguidamente se analiza las concepciones en torno a la estructura gremial y a la práctica sindical en las plantas. Por último, se presentan los principales hallazgos en torno a las conceptualizaciones y criterios que los trabajadores utilizan para definir los momentos relevantes de la historia del movimiento obrero.

2. EL ESTUDIO DE CASO

El trabajo se sustenta en la realización de 50 entrevistas semiestructuradas a dirigentes de base pertenecientes a la Unión Obrera Metalúrgica en tres seccionales del GBA, durante fines de 2003 y principios de 2004. Circunscribimos nuestro universo de análisis a los dirigentes de base, debido al papel determinante que suelen tener, sobre todo en momentos de crisis, impulsando entre sus compañeros determinadas orientaciones y cursos de acción.

Por otra parte, la selección del sector se basa en la importancia que para la historia del movimiento obrero nacional de las últimas décadas tuvo Unión Obrera Metalúrgica (UOM) en su doble papel de actor político y de sector líder en términos de la negociación colectiva. Su poder se basaba fundamentalmente en su asiento en una actividad que era uno de los ejes más dinámicos del modelo de crecimiento económico basado en la sustitución de importaciones, en su fase orientada a la producción de bienes durables. Este rol se fue deteriorando en la medida que el sector metalúrgico fue perdiendo centralidad en el modelo vigente luego de mediados de los años '70. Pero es durante el menemismo y los realineamientos político sindicales que tienen lugar, que este proceso de desplazamiento se profundiza.

A los efectos de nuestro trabajo, controlar el sector de actividad y la participación activa en una organización gremial (que por definición tiene un delegado de base) nos coloca frente a una población en términos ocupacionales y gremiales relativamente homogénea. Esta homogeneidad también se registra a lo largo de sus trayectorias sociolaborales, ya que los delegados metalúrgicos que conforman nuestro universo de análisis tienen en su mayoría una larga trayectoria en el sector, habiendo experimentado varios de ellos el período de apogeo del sindicato metalúrgico. Esta situación se ve reforzada además porque un porcentaje importante comparte la inserción dentro de este sector con sus padres¹, muchos de los cuales también participaban de acciones o movilizaciones de origen sindical o

¹ El 70% de los padres de los encuestados era o es asalariado, donde más de la mitad pertenecen al sector industrial (básicamente al sector metalúrgico). Esta conjunción da como resultado, que más de un tercio de los encuestados proviene de padres obreros metalúrgicos.

fueron delegados de base. De este modo, cabe destacar entonces, que nuestros entrevistados presentan un alto grado de homogeneidad laboral y sociocultural en sus orígenes.²

3. LOS DELEGADOS DE BASE FRENTE A SUS ESTRUCTURAS DE REPRESENTACIÓN

El desarrollo de la estructura representativa en los lugares de trabajo, no resulta tarea sencilla, sobre todo en las plantas de menor tamaño. De hecho, en las tres seccionales en las que se realizó el trabajo de campo, el porcentaje de plantas organizadas gremialmente varía entre un 10 % y un 15% de las plantas localizadas en sus jurisdicciones. Sin embargo, una vez que las plantas se organizan gremialmente con representantes de base, se garantizan elevados niveles de sindicalización que suelen superar el 90% de los trabajadores.

Por tanto, el presente trabajo se circunscribe al universo de los trabajadores formales, y dentro de ellos a quienes se encuentran organizados gremialmente en los lugares de trabajo.

En general, los delegados entrevistados mantienen un estado de consulta permanente con las seccionales, el cual se intensifica frente a situaciones de conflicto en las empresas. Pero también es habitual e incluso periódica la concurrencia de los delegados a sus seccionales para reuniones, seminarios, charlas, etc.

Uno de los aspectos en los que se indagó en este trabajo es cómo evalúan los delegados de base el modelo organizativo del sindicalismo argentino, cuyos rasgos centrales han sido su carácter no competitivo y su un alto grado de centralización³.

La indagación se realizó a partir de la selección de un conjunto de preguntas con las cuales se confeccionó un índice de aceptación o cuestionamiento a las estructuras de representación existentes.

Las preguntas, refieren al grado de consenso que suscita la posibilidad de formar nuevos sindicatos

² Este aspecto fue desarrollado en Davolos y Perelman, 2004

³ Aspecto este último que asumió en la forma Unión, su máxima expresión.

con personería gremial en actividades donde ya existen, y al grado de autonomía que debieran tener los delegados de base y comisiones internas para negociar en sus empresas salarios y condiciones de trabajo. Respecto a la evaluación de la dirigencia, se realizaron una serie de preguntas para abarcar a los diferentes niveles de representación.

Con relación al primer punto, los entrevistados manifestaron un rechazo prácticamente absoluto a la formación de nuevos sindicatos en actividades donde ya existen. Esta oposición se fundamenta en términos de mantener el poder de negociación de los trabajadores frente “a la patronal” o “al capital”⁴, y además porque nada garantizaría que los nuevos sindicatos se funden en relaciones de distinto tipo a las existentes en los actuales. Es decir que, prácticamente el conjunto de los entrevistados visualiza al sindicato único de actividad como la organización más eficaz para defender los intereses de los trabajadores. Esta actitud es sostenida aún cuando no desconocen la existencia de dirigencias no representativas entre las cúpulas sindicales.

En una misma direccionalidad se manifestaron la mayoría de los delegados gremiales, al rechazar la posibilidad de que se puedan firmar convenios en el ámbito de las plantas, y/o que sean los delegados los que lleven adelante las negociaciones de convenio a nivel de las plantas. Es decir, que la mayoría de los delegados consideran que son las conducciones nacionales las que deben llevar adelante las negociaciones con las cámaras empresariales, aunque un número no desdeñable está de acuerdo que esta misma dinámica se aplique en el ámbito local (seccionales)⁵. El argumento más difundido entre quienes optan por mantener una estructura de negociación centralizada es que en cada planta existe una relación de fuerzas desigual, y es necesario establecer un piso mínimo a nivel de la actividad, a partir del cual sería recién posible obtener algún tipo de mejora en el ámbito de los establecimientos. El alto grado de aceptación y consenso que suscita la estructura gremial no competitiva y centralizada,

⁴ El entrecomillado indica que son respuestas textuales. Las mismas fueron elegidas porque frente a determinadas preguntas, se van repitiendo determinadas respuestas casi en forma idéntica por parte de los entrevistados. Interpretamos que estas formas “de decir”, constituyen definiciones relevantes compartidas dentro de este sector social, y por tanto se transforman en respuestas “típicas”.

⁵ Esta última opción está estrechamente relacionada con el grado de confianza e identificación que tienen los entrevistados con los dirigentes de las seccionales a las cuales pertenecen, a diferencia de la relativa distancia que ponen frente a las dirigencias nacionales.

no obsta que la mayoría de los delegados de base tengan una visión crítica sobre la actuación de las cúpulas, a la cual incluso adjudican una responsabilidad política directa en la direccionalidad y magnitud que tuvieron las transformaciones operadas en el mercado laboral en la última década. Sin embargo, al momento de explicar las causas de la crisis y los altos índices de desempleo que se registran a partir de los '90, la mayoría carga las responsabilidades sobre “el modelo económico” y /o sobre “la conducta de los empresarios”⁶. Resultando poco significativas aquellas respuestas que responsabilizaban en alguna medida la falta de acción de los trabajadores y sus organizaciones gremiales. De este modo, las críticas se concentran en los máximos dirigentes, pero fundamentalmente en las conducciones de las confederaciones en las que se dividió la CGT durante la década pasada. En estos niveles, las críticas hacen referencia en altísimo porcentaje a que fueron “traidores a los intereses de los trabajadores”, “los trabajadores no nos sentimos representados”, “no buscan la unidad”, “su discurso no involucra al conjunto del movimiento obrero”, “nunca concluyen sus luchas”.

Para la mayoría de los trabajadores entrevistados no existió una mediación entre sus intereses y problemas cotidianos y cierto grado de homogeneización y coherencia de los mismos como parte de un colectivo (“no representaron al trabajador”, “la unidad de los trabajadores”, “el luchar juntos”). Pero quizás la respuesta más recurrente es aquella que pone el eje en el tema de la unidad sindical del movimiento obrero, pilar central en la visión de estos trabajadores, para enfrentar y poner límites a las políticas de fragmentación y debilitamiento de este actor social⁷.

Por otro lado, cuando dirigimos la indagación hacia el sindicato, esto es la UOM, la tendencia cambia. Al indagar acerca del nivel de identificación con las centrales sindicales (y sus dirigentes), la mayoría siente más lejanía que cercanía. En el caso de la UOM nacional algo más de la mitad de los trabajadores entrevistados se define “cerca” y realizan una importante discriminación entre “su sindicato” y las centrales sindicales.

⁶ Ver Davolos y Perelman, 2004.

⁷ Estos resultados coinciden con los señalamientos de Svampa (1997), respecto a la centralidad que tiene “el culto a la unidad” en el sindicalismo argentino y particularmente dentro de la UOM.

Esta respuesta, se vuelve más significativa, si consideramos el impacto que los cambios económicos e institucionales de la década de los '90, tuvieron sobre la capacidad que tenía en el pasado la UOM de obtener beneficios para los trabajadores metalúrgicos. Pese a ello, los delegados de base entrevistados tienen una evaluación dividida respecto de la estrategia implementada en el período. Más de la mitad de sus respuestas no expresan una reflexión crítica hacia la dirigencia del sindicato y, más bien, tienden a subrayar como positiva la preservación del convenio colectivo firmado en el año 1975, distinguiendo esta posición de aquellos gremios que renovaron sus CCT en un contexto desfavorable para los trabajadores. Los grados de "cercanía" se vuelven casi absolutos, cuando se les pregunta a los trabajadores sobre su seccional. En este nivel de representación, los delegados destacan el soporte que han sentido durante un periodo de relaciones de fuerza muy desfavorables para la tarea gremial, y subrayan la orientación brindada por cada una de las seccionales en el modo en el que fueron resolviendo los conflictos. En un contexto de relaciones de fuerza desfavorable, estas respuestas, advierten que el apoyo de la estructura organizativa resulto central para llevar adelante cualquier medida.⁸

De todos modos, con relación al alto grado de adhesión que concitan las conducciones locales, no habría que perder de vista el hecho que en los '90 prácticamente desaparecen movimientos sólidos de oposición a las conducciones de las seccionales con algún tipo de proyección regional o nacional. Esta situación muestra una diferencia con la década de los '80, cuando luego del retorno de la democracia se comienzan a registrar reclamos y presiones desde las bases que expresaban la búsqueda de conducciones más combativas.⁹

⁸ Este último nivel de indagación, a nivel seccional, podría verse sesgado a causa de lo cercano que resultan estos lazos (delegado-seccional) en la vida gremial cotidiana. Por tanto, a partir de la utilización de otras fuentes de indagación (informantes claves) hemos tratado de profundizar sobre este "clima" imperante. Desde estas otras indagaciones se corrobora la tendencia que surge de estas entrevistas acerca de la existencia de relaciones delegados/seccional más fundadas en la cooperación que en la tensión o el conflicto, al menos en las seccionales analizadas. Ello no implica que no existan delegados de base y hasta comisiones internas de fábrica que son opositoras a la conducción de la seccional (sobre todo en grandes establecimientos).

⁹ Estas características no se registraron sólo dentro de la UOM, sino que constituyen una tendencia dentro del sindicalismo del momento (más específicamente de 1985 a 1989, ver Pozzi, 1994) Específicamente, en el caso de la UOM, informantes claves, no ligados a ninguna de las seccionales analizadas nos han relatado como se fueron desactivando estos movimientos de base.

4. LA PRÁCTICA GREMIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DELEGADOS DE BASE.

Si en el plano de la estructura de representación los delegados metalúrgicos adhieren en forma mayoritaria a una estructura jerárquica y centralizada, es posible distinguir distintas concepciones respecto a la práctica gremial de base?. Mas específicamente, cual es el rol que tienen los delegados de base? Mediante que argumentos interpelan a sus compañeros para que se afilien a la organización gremial? O desde otro punto de vista, porqué creen que los trabajadores se afilian al sindicato?

Tomando en cuenta que la mayoría de los delegados de base considera que la estructura de representación centralizada es la más conveniente y que es la organización central la que debe llevar adelante las negociaciones sobre salarios y condiciones de trabajo, no resulta sorprendente que para ninguno de los entrevistados constituya parte de sus tareas fundamentales obtener mejoras en el ámbito de la empresa¹⁰. Si bien es posible que haya influido en el tipo de respuestas la especial coyuntura en las que fueron realizadas las entrevistas (relaciones de fuerza desfavorables al sector del trabajo), es importante tener en cuenta que dicho momento coincidió con un repunte en la conflictividad laboral (al menos en muchas de las plantas a las que pertenecen los delegados entrevistados), motorizada por las negociaciones que llevó adelante la UOM nacional, que implicó un reajuste en los salarios de convenio. De este modo, se pudo advertir que la mayoría de los conflictos que se suscitaron en este momento¹¹, estuvieron vinculados centralmente con disputas en torno al cumplimiento por parte de los empresarios de los acuerdos firmados. De este modo, una de las

¹⁰ A los delegados de base se les preguntó “Cuales son las tareas específicas que debe llevar adelante un delegado sindical.” A partir de esta pregunta abierta se obtuvieron una tipología de 5 repuestas que incorporan distintas dimensiones de la acción gremial de base desde la perspectiva de los propios delegados.

¹¹ En el cuestionario se contempla una pregunta referida a los temas que han suscitado conflictos y su modo de resolución. En la mayoría de los casos en los cuales hubo un conflicto abierto en el establecimiento a partir de la firma del acuerdo salarial, este se suscito fundamentalmente por desavenencias en su implementación. Por otra parte, hay que tomar en cuenta que en este período dejan de producirse ajustes en los planteles y atrasos salariales, que habían constituido el principal motivo de conflictos en el período precedente, coincidiendo con la larga recesión que afectó a la economía en general y al sector metalúrgico en particular.

primeras imágenes fuertes que aparecen entre los delegados, es la de interpretar correctamente el convenio colectivo y las leyes, y por tanto poner en aviso a sus compañeros y al sindicato cuando se detectan incumplimientos. Asociada a esta imagen aparece con mucha más fuerza la idea de que el delegado es un mediador entre empresa, trabajadores y sindicato, y en este sentido se constituye por un lado en una fuente de información (para el sindicato de los incumplimientos) y para los trabajadores de las novedades que se producen en el ámbito gremial. El asesoramiento gremial y la defensa de los derechos contemplados en el convenio y la legislación laboral aparecen como los ejes centrales de la tarea de los delegados. Para quienes conciben esta tarea centralmente como de mediación e información, la misma aparece notablemente asociada con su involucramiento en los mecanismos de atención en la Obra Social. En estos casos, el delegado, en tanto representante del sindicato en la planta vela por la defensa del convenio y por un acceso más “aceitado” de los trabajadores de su planta y sus familias a la Obra Social. Estas imágenes sobre la acción sindical de base guardan una importante correspondencia con el significado que mayoritariamente le asignan a la afiliación gremial.¹² Para casi un tercio de los delegados los trabajadores se afilian al sindicato para acceder a la Obra Social y a los beneficios que brinda el sindicato en temas como turismo, recreación o subsidios. Una proporción similar agrega a estos beneficios el asesoramiento gremial (que implica que conozcan sus derechos, lo que les garantiza el convenio, que el delegado los represente en una disputa con los empleadores y en caso de despido sea representado por los abogados del sindicato). Para una proporción bastante menor, si bien los beneficios de la Obra Social constituyen una de las razones, la afiliación aparece como relevante para los trabajadores en los momentos de conflictos, porque esto les brinda una cobertura importante cuando las disputas asumen la modalidad de una confrontación abierta, es decir, cuando la relación con la patronal sale de los cursos habituales y da lugar a la acción abierta y organizada por parte de los trabajadores. En un número aún menos relevante, esta última aparece como la razón fundamental, quedando desplazada del discurso de los delegados la adhesión en función del sindicato como proveedor de servicios.

¹² Se realizó la siguiente pregunta abierta “Porqué cree que los trabajadores deciden afiliarse al sindicato”, a partir de la cual se definieron 5 tipos de respuestas típicas.

En general, las imágenes dominantes respecto a la acción de los delegados de base están estrechamente ligadas con una valoración muy positiva de la estructura organizativa gremial nacional, aunque para la acción cotidiana el apoyo directo lo brinda la estructura local. En este sentido, el CCT que rige al conjunto de los metalúrgicos, y las negociaciones llevadas adelante a nivel central constituyen el parámetro fundamental en torno al cual se estructuran los conflictos (por ejemplo su incumplimiento) sobre todo en momentos en los cuales la crisis desplazó de la agenda gremial los problemas relacionados con despidos, ajustes de planteles y atrasos salariales. A partir de una coyuntura mas positiva, las disputas se construyen en torno a los salarios negociados por la UOM nacional y otros temas como condiciones de trabajo y categorías, siempre en referencia a lo que fija el convenio. Es en este sentido, que la figura del delegado se estructura en torno a la mediación y representación, de una estructura normativa que esta materializada en un CCT. La otra dimensión de la función mediadora es la que refiere a los beneficios que brinda el sindicato, que además aparece como el motivo principal que motoriza la sindicalización, ya que la figura del delegado aparece como facilitador del acceso, incluso a la Obra Social, que en teoría es un beneficio que alcanza por igual a afiliados y no afiliados.

En definitiva, la figura del delegado de base se construye centralmente como mediador de una estructura ya institucionalizada capaz de proveer derechos, garantías y beneficios a los trabajadores. Como contrapartida, los delegados conciben a la afiliación como el modo mediante el cual los trabajadores adquieren mayores garantías para acceder al conjunto de servicios y derechos que establece el sindicato, aún aquellos que debieran extenderse al conjunto de los trabajadores de la actividad, estén o no afiliados.

5. CONSTRUCCIONES ALREDEDOR DE LA HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO

Del análisis de los apartados anteriores, surge que tanto las consideraciones de los delegados de base respecto de la estructura sindical de la cual forman parte, como el tipo de prácticas gremiales

existentes actualmente en las plantas, presentan un grado relativamente alto de homogeneidad. Frente a esta constatación, nos preguntamos si el predominio de ciertas prácticas gremiales se asocia con un contexto histórico particular signado por relaciones de fuerza desfavorables para los trabajadores, o si involucra además un horizonte de sentido compartido de más largo alcance.

Es en esta direccionalidad que este apartado se propone indagar acerca de los criterios y tipo de reconstrucción que realizan los delegados metalúrgicos, sobre la historia del movimiento obrero y sus luchas.

Para tal fin, se aplicó a los entrevistados una batería de preguntas a partir de las cuales se les pidió que localicen temporalmente a lo largo de la historia Argentina una serie de dimensiones¹³:

- 1- Momentos de mayor bienestar material para la clase obrera.
- 2- Momentos en que los sindicatos negociaron no sólo mejores salarios sino condiciones de trabajo.
- 3- Momentos donde identificaban la existencia de alta conflictividad protagonizada por el movimiento obrero.
- 4- Momentos difíciles por los que atravesó la clase obrera.
- 5- Momentos donde se intensifican las persecuciones y la represión hacia el movimiento obrero.

A partir de combinaciones entre estas dimensiones, aislamos ciertos “tipos reconocibles” como elaboraciones significativas del pasado¹⁴ que circulan en forma dominante en el presente en este universo. Por tanto, no se comentarán aquí todos los periodos nombrados, sino sólo aquellos cuya apelación se constituye en una respuesta típica o difundida dentro de las “prácticas de razonamiento” (Nun, 1984) de este universo.

Distinguimos cuatro tipos o momentos históricos significativos en las construcciones acerca de la historia del movimiento obrero: dos etapas ofensivas y dos defensivas o regresivas.

¹³ Se les solicitó también que explicitaran el porque de cada una de estas elecciones espontáneas.

¹⁴ Siguiendo a Geertz (1973) se trata de “tipos” históricamente construidos, socialmente mantenidos e individualmente aplicados.

La identificación de períodos ofensivos, esta definida por un avance en el contenido de la negociación llevada adelante por los sindicatos y logros en el plano material y simbólico. Efectuando esta combinación de dimensiones¹⁵, los trabajadores identifican claramente dos etapas: el período '60/'70 y el del primer gobierno peronista. Estas dos etapas agrupan aproximadamente al 70% de los entrevistados, siendo que la referencia a una u otra etapa esta influenciada por la pertenencia generacional. Los restantes casos constituyen menciones a momentos o periodos cuya combinación tiene muy baja significación en el conjunto.

También fue posible definir períodos defensivos o regresivos para la clase trabajadora, en los cuales se conjugan los momentos definidos como dificultosos para la clase y aquellos signados por las persecuciones y la represión al movimiento obrero. Se destacan dos períodos: la dictadura militar de 1976 y la década de los '90. Aquí también la variable generacional juega un papel.

ETAPAS OFENSIVAS

a- Período 60/70¹⁶

Los convenios colectivos firmados en la primera mitad de la década del 70 constituyeron un momento de consolidación de condiciones favorables para los trabajadores. A su vez, 1975 fue el momento de la historia argentina con la distribución más progresiva del ingreso.

Un tercio de los entrevistados visualiza este período como el de mayor bienestar material para la clase trabajadora, fundamentalmente como producto de la capacidad de negociación que tenían los sindicatos. Lo significativo de la construcción de esta etapa, es que la mayoría de estos trabajadores también lo visualizan como un período signado por la fuerte capacidad de movilización y acción colectiva del movimiento obrero, en la medida que es referenciado como el de mayor conflictividad obrera según estos trabajadores.

Es decir, existe una relación en sus interpretaciones entre buenas negociaciones por parte de los sindicatos, y momentos de elevada conflictividad laboral: “había mas luchas porque los sindicatos

¹⁵ Esto significa que el mismo trabajador identifica el mismo periodo para las dimensiones seleccionadas.

eran más fuertes”, “podíamos enfrentar mejor a las patronales, por tanto las conquistas eran más beneficiosas para los trabajadores” “conflictos muy duros, pero muy buenas negociaciones”. Estos trabajadores, identifican las negociaciones colectivas del período como conquistas que materializaron el resultado de la conflictividad social y laboral existente.¹⁷

Otra dimensión a la cual los entrevistados asignan importancia en la caracterización de esta etapa, es el rol preponderante de la práctica política, que aparece imbricada con la práctica gremial, y que en muchos casos era personificada por los delegados de base que constituían a la vez cuadros políticos y cuadros gremiales: “estábamos más politizados”, “muchos paros por razones gremiales y políticas” “los sindicatos eran más fuertes y la gente se metía más en política” “todos los trabajadores militaban en algún lado, participaban, se discutía “ “fines de los ’60 con el Cordobazo fue el pico de las luchas”.

La asociación entre estas tres dimensiones (“bonanza material”, “mejor negociación” y “conflictos obreros”) se concentra en mayor medida en los delegados mayores de 40 años¹⁸. Si tomamos la totalidad del universo entrevistado, entre los menores de 40 años hay dos etapas con peso en estas generaciones (que lo van perdiendo en el total) que se visualizan como signadas por importantes luchas obreras: la época de Alfonsín-Ubaldini y la etapa previa al peronismo¹⁹.

b- Las 2 primeras presidencias de Perón

Al igual que en la etapa considerada previamente, las dos dimensiones analizadas (“negociación” y “bonanza material”) tienen en el periodo una direccionalidad positiva a favor del trabajo. Pero en comparación con la etapa previa a 1945, el cambio cualitativo es más que significativo. Previamente la

¹⁶ En realidad este momento es nombrado de diversas formas por parte de los trabajadores: “fines de los ’60 hasta los ’70” “de mediados de los ’60 a mediados de los ’70” “los ’70”.

¹⁷ Ya que si bien la conflictividad es situada en los años “’60 y ’70”, o mediados o hacia fines de los 60 hasta la dictadura, las mejores negociaciones se sitúan en la ronda de negociación de los ’70 o directamente en la firma del convenio metalúrgico de 1975.

¹⁸ Siendo 15 años la edad promedio de los entrevistados de entrada al mercado de trabajo, incluiría a los que vivieron esta etapa y también a los que entraron en la etapa de la dictadura militar.

clase obrera se había visto sometida a un proceso de industrialización sin distribución del ingreso, lo que dio lugar a la creación de un monto de reivindicaciones obreras no satisfechas. Desde el estado no solamente se revierte este proceso de concentración de la riqueza, sino que es la sucesión de leyes promulgadas durante este periodo las que consolidan una estructura de representación sindical y de negociación que se conserva hasta la actualidad, las cuales siguen considerándose por estos trabajadores -tal como lo vimos en el apartado anterior- como una poderosa herramienta de construcción de poder que debe preservarse.

Esta constatación empírica se corresponde con la fuerte presencia de esta etapa en las memorias de los delegados, donde se combinan el 40% de las respuestas²⁰. Pero a diferencia del tipo de construcción dominante que circula sobre la etapa anterior, el primer peronismo no está tan altamente asociado con un período de elevada conflictividad obrera. Sin embargo, es importante destacar que no es un periodo exento de protestas, como dan cuenta la ola de huelgas obreras entre 1946 y 1948, y la existencia de otras formas de protesta muy difundida en el periodo como fue el trabajo a reglamento (ver, Doyon 1977).

A diferencia también de quienes autorreferencian la etapa anterior, aquí se van aglutinando en grado creciente mayor número de respuestas a medida que baja la edad de las cohortes, siendo su apelación altamente recurrente sobretodo en los delegados menores de 30 años.

En esta etapa, las respuestas pueden dividirse en dos tipos. Aquellas que ligan el “bienestar que gozaba la clase obrera” principalmente con el distribucionismo realizado desde el estado, (“era la época de Perón y Evita”, “Perón fue el único que hizo algo por los negritos”), y aquellas otras que remarcan el periodo en términos del poder que consiguen los trabajadores organizados y su relación con la obtención de dignidad. Es decir, si bien hay respuestas que se construyen alrededor de lo que “Perón otorga”, otro tanto lo hace alrededor del reconocimiento de Perón de un movimiento social organizado, enfatizando esto como una conquista de la clase obrera. Estas últimas referencias, por

¹⁹ Esta última etapa caracterizada como “cuando comienzan los sindicatos” “antes de la llegada de Perón porque no había derechos garantizados por la ley”.

²⁰ Si bien podemos considerar que las dos etapas son poderosas entre los delegados de base metalúrgicos, esta etapa alcanza algunos adeptos más que la anterior.

tanto, ven en esta etapa la consolidación de un movimiento obrero fuertemente respaldado por la acción del estado que va afianzando una relación de fuerza favorable hacia los trabajadores. (“se empezaron a hacer valer los derechos de los trabajadores”, “los obreros tenían conciencia de su poder y del lugar que ocupaban”, “los trabajadores eran respetados, como por ejemplo en la gran huelga metalúrgica de 1954”, “nacen los sindicatos con mucha fuerza que antes no tenían”, “los trabajadores eran respetados, podían mantener su familia”).

Es interesante, señalar a su vez, que varias respuestas remarcan la segunda presidencia, como subetapa que consolida las conquistas de la primera (“mejores sueldos, más trabajo, la segunda presidencia de Perón da los frutos de lo que se hizo en la primera”, “la segunda presidencia nunca fue superada”).

Por último, queda pendiente preguntarnos dónde ubican entonces, quienes se referencian con esta etapa el período de mayor conflictividad o de grandes protestas obreras. Hay dos respuestas que resultan significativas. Un conjunto de trabajadores responde la década '60/'70, y otro conjunto referencia a la década de los '90.

ETAPAS DEFENSIVAS, REGRESIVAS.

Las dos etapas que circulan con fuerza son la “dictadura militar” y “la década de los '90” o “el menemismo”.

a- La dictadura militar

Existe un reconocimiento recurrente de esta etapa signado por el momento de mayor represión y persecución que atravesó el movimiento obrero (75% de las respuestas). Sin embargo, sólo un tercio de estas respuestas coincide también en marcar esta etapa como la más difícil para la clase obrera (combinación de ambas preguntas), dado que un porcentaje mayor referencia a la etapa de los '90.

Cabe señalar que entre los delegados más jóvenes (sobre todo los menores de 30), si bien la dictadura está presente, el momento más referenciado aún como el momento más represivo es la década del '90 (“represión psicológica”).²¹

La caracterización de la dictadura entre los trabajadores está fundamentalmente dirigida a señalar las pérdidas para el movimiento obrero en términos de acción colectiva, en referencia a la pérdida de generaciones politizadas y formadas gremialmente (“no había derechos”, “se perdieron muchos militantes de base”, “se perdieron los mejores dirigentes en esa etapa y todavía no nos pudimos recuperar”, “todas las dictaduras trajeron penosas consecuencias para los trabajadores”, “comienza una destrucción sistemática de los derechos del trabajador”). Dentro de estas respuestas, también hay referencias (aunque menores) que señalan el año 1975 como el momento en que comienzan a revertirse las relaciones de fuerza.

En una porción de trabajadores –aunque menor respecto al conjunto anteriormente comentado– si bien está presente la dictadura en términos de fuerte represión para el movimiento obrero, aparece enmarcada dentro de “la década del '70” como un período signado por la violencia generalizada que tiende a desplazar la confrontación entre sectores sociales.

b- Los '90 o el menemismo

Es una referencia ineludible, por lo cercana, cuando se indaga sobre los momentos más difíciles por los que atraviesa el movimiento obrero. Esta referencia tiene un inmediato correlato con los procesos de fuerte deterioro del mercado laboral que tuvieron además importantes consecuencias en torno a la regulación del conflicto y los salarios.

No es extraño, entonces, que una porción importante de trabajadores se ubique en esta etapa para ejemplificar un momento difícil para la clase obrera.²² Sin embargo, hay dos hallazgos que revisten mayor interés.

²¹ Para los mayores la dictadura es la referencia casi absoluta.

²² Esta etapa agrupa a un tercio de los trabajadores frente a un 25% que señala a la dictadura de 1976. Entre ambos períodos suman casi el 60% de las respuestas. Las otras dos respuestas con algún grado de significación

Por un lado, los trabajadores menores de 30 años apelan más a esta etapa que a la dictadura cuando se les pregunta por la represión o las persecuciones hacia el movimiento obrero (“fue la barbarie”, “nos sacaron todo, Menem no le dio al obrero más que palos”, “hubo represión indirecta porque los trabajadores fuimos ignorados”, “represión psicológica como la reforma laboral”). Muchos hacen referencia a que “es lo que viví”.

Por otro lado, la imagen difundida entre los trabajadores es la de una etapa no ausente de resistencias y conflictos. Según los resultados analizados en el apartado anterior, esta observación se corresponde con la amplia culpabilización que realizan los trabajadores al modelo económico y a los empresarios de la crisis y el desempleo, respecto de la baja responsabilidad que le otorgan a las acciones (o ausencia de las mismas) realizadas por los trabajadores y sus organizaciones.

Entre el tercio de trabajadores que identifica esta etapa histórica como más difícil para la clase obrera, también se concentran aquellos que identifican este periodo con una alta conflictividad laboral. Luego de la década 60/70, la década del '90 aparece como el segundo momento donde se visualiza alta conflictividad obrera.

Las referencias más recurrentes de esas luchas señalan el año '94 (protestas contra la reforma laboral que encabeza la UOM), y a partir del año 98 (“cuando se empieza a sentir que se habían perdido demasiadas cosas”, se señalan sobretodo los conflictos en torno a los despidos, deudas salariales y cierres de establecimientos).

La generación en donde se concentran más apelaciones de este tipo acerca de la conflictividad de la etapa, es la que va de los 40 a los 50 años.

Una referencia importante es que entre quienes ubican la conflictividad en el período 60/70, la confrontación aparece fuertemente ligada con las patronales en el ámbito de trabajo, quienes la ubican en los '90 localizan la confrontación sobretodo con relación al estado y sus políticas (“se perdieron derechos y poder de la clase obrera”, “por el modelo económico se perdió la dignidad”, “se cerraron las fábricas, mucha desocupación”, “la desindustrialización, privatizaciones, apertura”). Aquí aparece

son: “el período que comienza con la caída de Perón” y “previo al peronismo, los años en que el movimiento obrero estaba poco organizado o tenía poca fuerza”.

recurrentemente la disputa con el menemismo en el plano político (“fuimos leales y nos traicionaron”, “lo votamos por lealtad partidaria”, “vendió al país y dividió a la clase obrera”, “creímos en él y nos defraudó”). Esto no obsta que también existan referencias a conflictos con las patronales (por despidos, atrasos salariales, etc.), sin embargo la fuerza explicativa sobre los acontecimientos de la etapa se centran en la aplicación de un modelo económico que impactó fuertemente en los trabajadores y fue llevado adelante por un gobierno peronista.²³

Finalmente, se indagó acerca de los dirigentes sindicales que los delegados más reconocen por su trayectoria.²⁴ Para todo el universo trabajado se verifica que en altísimo número los delegados se referencian con un dirigente de origen metalúrgico (70% de las respuestas). Pero lo más significativo es que el 40% elige un dirigente actual de sus seccionales, mientras que sólo un 30% se referencia con dirigentes de orden nacional.²⁵ Entre estos últimos, la gran mayoría nombra a “Rucci”. Es decir, si bien en el total su importancia es relativa, algo más de un 25% de los delegados se referencia con Rucci, quien más adecuadamente personificaría el poder de los sindicatos y –en particular- el esplendor del sindicato metalúrgico como actor político y como cabeza de negociación sindical. Adentro de las generaciones podemos observar que entre los menores de 30 años, ninguno se referencia con dirigentes de orden nacional (sólo de la seccional o con ninguno), y entre los mayores de 50 años se concentran las mayores referencias a dirigentes nacionales.

²³ Aunque puede resultar contradictorio, hay trabajadores, que a pesar de criticar los resultados del modelo económico implementado en los '90, identifican los primeros tiempos de Menem con el período de mayor bonanza material para la clase obrera.

²⁴ Se trabajó con primera y segunda prioridad, en el caso que quisieran darla.

²⁵ La única respuesta que tiene relevancia por fuera de este 70% es la respuesta “ninguno”, que se concentra en mayor medida entre los delegados de más de 50 años.

6. CONCLUSIONES PRELIMINARES²⁶

Este trabajo parte en su análisis de una población con características altamente homogéneas en términos ocupacionales y de su participación activa en una organización gremial: delegados de fábrica de la Unión Obrera Metalúrgica.

En primer término, se analizó los posicionamientos de los delegados respecto a las estructuras de representación en las que se encuentran inmersos. En segundo lugar, se avanzó en la identificación de los modos dominantes a través de los cuales los delegados caracterizan la práctica gremial en los lugares de trabajo

Un primer resultado a destacar es que a la homogeneidad del punto de partida le corresponde una también homogeneidad importante en los dos aspectos señalados. Es decir, que se encontraron ciertas prácticas y orientaciones vinculadas a lo gremial en donde existe una fuerte transmisión generacional. Por ejemplo, la adscripción a una estructura centralizada y con monopolio representativo como la base sobre la que se inscribe la fortaleza de los sindicatos. La valoración en torno a la unidad del movimiento obrero, constituye otro pilar sobre el que se asienta la construcción de poder entre estos trabajadores.

Por su parte, la interpretación predominante en torno a las prácticas gremiales en los lugares de trabajo gira alrededor de la sindicalización como forma de recibir servicios y apoyo de la estructura. En tanto que las definiciones en torno al rol que deben cumplir los delegados de base se construye sobre la idea de constituirse en correa de transmisión entre trabajadores, sindicato y patrones, y como garantes del cumplimiento del CCT en los lugares de trabajo.

A pesar de la similitud encontrada hasta aquí, se hallaron sin embargo diferenciaciones importantes en las representaciones de los delegados en torno a como reconstruyen la historia del movimiento obrero, donde los criterios que resultan relevantes tienen relación con la pertenencia generacional de los mismos.

²⁶ Su carácter preliminar deriva de que el presente es un primer ejercicio a partir de los datos recabados en una encuesta que contempla un número mayor de dimensiones que las aquí trabajadas.

Sobretudo las diferenciaciones más importantes se encuentran entre los mayores de 40 años y las generaciones posteriores, fundamentalmente con los menores de 30 años. Estos últimos tienden recurrentemente –en las dimensiones indagadas- a referirse a la década del '90 y a la etapa del primer peronismo, quedando las otras etapas históricas más opacadas en sus reconstrucciones. Por su parte, lo distintivo de las generaciones mayores es una incorporación mayor (aunque no necesariamente desde el mismo punto de vista) de la década del '60/'70 y la dictadura militar.

BIBLIOGRAFÍA

Davolos, P. y Perelman, L., “Acción colectiva y representaciones sociales: los trabajadores de empresas recuperadas, www.iisg.nl/labouragain/publications, International Institute of Social History, Amsterdam 2004.

Doyon, L. M. "Conflictos obreros durante el régimen peronista (1946-1955)", *Desarrollo Económico*, 17(67), 1977.

Geertz, C. “*La interpretación de las culturas*” Ed. Gedisa, 2003.

Gómez, M. “Conflictividad laboral y comportamiento sindical en los '90: transformaciones de clase y cambios en las estrategias políticas y reivindicativas”, trabajo presentado en el seminario organizado por el PESEI – IDES, Buenos Aires, 2000.

James, D. “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”, *Desarrollo Económico* N° 83 Vol. 21 Octubre – Diciembre, 1981.

Martucelli, D. y Svampa, M. “*La plaza vacía, las transformaciones del peronismo*”. Editorial Losada, 1997.

Murillo, M. V. “La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem”, *Desarrollo Económico*, 37(147), 1997.

Murmis, M. y Portantiero J.C. “*Estudios sobre los orígenes del peronismo/I*” Ed. Siglo XXI, 1971.

Nun, J. “Averiguación sobre algunos significados del peronismo”, mimeo 1984.

Pozzi, P. y Schneider, A. *Combatiendo al Capital*, Buenos Aires: EL Bloque Editorial, 1994.

Svampa, M. “De la patria metalúrgica al heavy metal”, en Svampa (ed.), *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*, Buenos Aires, Biblos – Universidad Nacional de General Sarmiento, 2000.

Torre, J.C. “*Los sindicatos en el gobierno. 1973 – 1976*” Biblioteca Política Argentina Nro 30, CEAL 1983.