

7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

"Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades".

10 al 12 de agosto de 2005 Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires.

Grupo 7: Legislación del trabajo, negociación colectiva y sindicatos

Coordinador: Pedro Galín (galinpedro@hotmail.com)

Co-coordinadora: Laura Pautassi (lpautassi@arnet.com.ar)

**Reflexiones e implicancias teóricas sobre los cambios recientes de las relaciones
laborales en Argentina**

Cecilia Senén González¹

Resumen

El presente trabajo contribuye con una sistematización de la reflexión teórica desplegada en la última década en el campo disciplinario de las "relaciones industriales". Reconoce tres debates: ¿convergencia o divergencia en los sistemas de relaciones laborales?; ¿marcos institucionales u opciones estratégicas y ¿estrategias_o estructuras?. Estos debates resultaron indispensables para orientar la investigación que llevamos a cabo en Argentina sobre la transformación de las relaciones laborales producto de la privatización, desregulación y modernización de empresas públicas entre 1990-2002. Para concluir, la sistematización organiza los aportes de cada debate y propone categorías conceptuales fundamentales para el estudio de las relaciones laborales en contextos de cambio estructural.

Cecilia Senén González es Dra. en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México D.F, Investigadora del CONICET. Profesora de la Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Relaciones Laborales, Universidad de Buenos Aires. Email. csenen@mail.retina.ar

En este documento presentamos algunos resultados de una investigación más amplia² sobre la transformación de las relaciones laborales en empresas públicas en contextos de cambio estructural en la Argentina, el más importante de los cuales fue la privatización a principios de los '90 .

La primera parte del trabajo intenta contribuir con una sistematización de la reflexión teórica desplegada a lo largo de la década del '90 que delimita tres grandes debates en el campo disciplinario de las "relaciones laborales".

El primero, focalizado especialmente en el proceso de globalización y atento a percibir similitudes y diferencias en cada experiencia, lo formulamos a partir del siguiente interrogante ¿en qué medida las **presiones globales** (factores competitivos, desregulación, privatización) condicionan o determinan la **convergencia y/ o la divergencia** de los sistemas nacionales de relaciones laborales?

Esta discusión en la que intervienen investigadores que pertenecen a diversas disciplinas en ciencias sociales, entre ellos estudiosos en relaciones industriales, fue predominante en muchos países desarrollados, en particular de Europa Occidental y ha sido el tema central en los estudios comparados sobre sistemas de relaciones laborales en la última década (Bamber y Lansbury 1998; Ferner y Hyman 1998; Van Ruysseveldt, y Visser, 1997; Locke, Kochan, y Piore, 1995, Rehfeldt, 2000, Katz y Darbishire (2000), entre otros.

Teniendo en cuenta la importancia de las **instituciones, contextos o entornos** en que se producen los procesos y los resultados de las relaciones laborales, nuestro segundo debate sugiere identificar las reflexiones sobre la transformación de los sistemas de relaciones laborales y sobre la capacidad de las instituciones nacionales para responder a una economía crecientemente globalizada, en las que se considera el papel que juegan los actores

2 Nos referimos a la desarrollada en la tesis de Doctorado "*Relaciones laborales, desregulación y modernización en los sectores de telecomunicaciones, agua y saneamiento y gas. El caso Argentina (1990-2002)*" defendida en Marzo de 2004 en la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México D.F. de la que presentamos la síntesis de algunas conclusiones.

dominantes (empresa, sindicato, estado) y la interacción entre actores y marcos institucionales.

Proponemos organizar el debate en torno a esta pregunta ¿cuál es el peso que ejercen los **marcos institucionales y/o las opciones estratégicas** adoptadas por los actores sobre la transformación de los sistemas de relaciones laborales en cada contexto nacional?.

En esta discusión confluyen diferentes perspectivas predominantemente norteamericanas, algunas de las cuales se agrupan en la corriente neo institucionalista, por ejemplo, la trabajada por científicos políticos y desarrollada en dos vertientes: histórica (Hall y Taylor, 1999; Telen, Steinmo, Longstrem, 1992), y de la elección racional (Shepsle, 1989)³. Confluye también la propuesta proveniente de las teorías de análisis estratégico en los estudios sobre relaciones laborales (Kochan, Katz y Mc. Kerise, 1986; Kochan, Piore, y Locke, 1995) y que tienen como elemento clave, el concepto de “*strategic choice.*”

El tercer debate se centra en reflexiones que estudian la lógica empresaria y sus estrategias. Concretamente, busca respuestas a la pregunta: ¿son las **estrategia de los actores y/ o las estructuras** las que condicionan o determinan las relaciones laborales a nivel de las empresas?. Aportan a este debate las investigaciones de científicos sociales neomarxistas como Hyman (1987), Giddens (1995), además de Turner (1999), Streeck (1992), Van Montfort (2000). Estos trabajos se originan en teorías que no necesariamente provienen de la relaciones laborales, sino de disciplinas conexas.

Estos debates resultaron indispensables a la hora de plantear y responder los ejes de nuestro problema de investigación, ¿existe convergencia o divergencia en las relaciones laborales en el contexto de la privatización de las empresas de Telecomunicaciones, Gas y Agua en Argentina?, ¿qué factores explicarían dicha tendencia?⁴.

3 Dado que la corriente neoinstitucionalista no constituye un cuerpo teórico uniforme de pensamiento, existe una importante variación en la definición y alcance que cada línea teórica le otorga. Pueden distinguirse también otros dos enfoques analíticos diferentes: institucionalismo económico (North, 1990) e institucionalismo sociológico (Powell y Di Maggio, 1991).

4 En la investigación más amplia también se estudió un tercer eje de la pregunta no desarrollada en este artículo ¿cómo se conforma el nuevo campo estructural de las relaciones laborales? (Senén González, 2004).

La segunda parte del trabajo tiene un carácter más empírico, está orientado a mostrar el modo en que a partir del estudio de un caso nos inscribimos en los debates señalados y como los resultados de nuestra investigación nos permitieron elaborar respuestas a los interrogantes planteados.

1. Los debates

I. ¿ Convergencia o divergencia en los sistemas nacionales de relaciones laborales?

De acuerdo a Bamber y Lansbury (1998), el interés central para una buena parte de la investigación comparativa de relaciones industriales, ha girado en torno al debate acerca de si ha habido **convergencia o divergencia** entre los diferentes patrones de comportamiento institucional dentro de diversos países, especialmente los industrializados. Dichas posturas, han variado a lo largo del tiempo. El origen de la **tesis de la convergencia** se remonta a las investigaciones comparadas de relaciones industriales efectuadas en los años '60 tal como la defendieron Dunlop y Kerr ("Industrialism and industrial man"). Según la premisa principal de esta teoría existe una tendencia global de la **tecnología** y del mercado asociadas con la industrialización, que impulsan a los sistemas nacionales de relaciones industriales hacia la uniformidad o "**convergencia**", desembocando en un modelo común, no sólo entre el Norte y Sur, sino también entre Este y Oeste, denominado **industrialismo pluralista**. Aunque la tesis de la convergencia de las sociedades fue exitosa durante períodos de crecimiento, la crisis de los años '70 puso más bien de manifiesto la **variabilidad y diferenciación** de las soluciones escogidas por los diferentes países enfrentados a problemas análogos (Maurice, 1989). Así, las investigaciones comparativas de la década fueron objeto de un renovado interés. Se destacan en el campo de las relaciones industriales el estudio de Dore ⁵ y las investigaciones del equipo francés LEST (Maurice, Sellier y Silvestre) en los '80⁶. Estos estudios refutaron la teoría de la convergencia al desarrollar análisis comparativos que

5 Dore (1973) confronta las características de los sistemas de relaciones industriales en Japón y Gran Bretaña. Atribuye la diversidad, a los factores culturales presentes en cada país.

6 Maurice, Sellier y Silvestre (1982) proponen el enfoque conocido como "efecto societal". Constatan coherencias específicas propias de cada sociedad: entre estructuras de educación, de organización industrial y de relaciones industriales al comparar Francia y Alemania. Señalan la importancia que los desarrollos históricos y la influencia de las instituciones tienen en los patrones de relaciones industriales (Rehfeldt, 2000).

enfataron las **particularidades de la organización industrial y los sistemas de relaciones industriales en distintos países.**

En los '90, se asiste a un renacimiento de los estudios comparados de sistemas de relaciones laborales, lo cual puede atribuirse a la globalización y apertura de las economías. La emergencia de un “mundo sin fronteras” y una “economía integrada”, tenderían a minar los fundamentos de la autonomía de los sistemas nacionales (Hyman, 1999, Rehfeldt, 2000). Este supuesto, sumando a una mayor descentralización de la negociación y un declive mundial de la fuerza sindical refuerza la creencia de una **nueva convergencia** para el mundo de las relaciones laborales.

Propusimos clasificar dichas tendencias en **tres categorías**, como se observa en el siguiente cuadro Nro.1:

<p>1. Convergencia pura</p>	<p>Womack et all. (1992) Tiene una visión optimista y determinista de las relaciones laborales convergen en la dirección de las prácticas de estilo japonés. Más allá de las características que tenga cada marco institucional el traslado a cualquier contexto tendría idénticos resultados</p>
<p>2. Convergencias / Divergencias</p>	<p>Katz y Darbshire (2000), Rehfeldt (2000), Locke (1992) Plantean que existe un patrón común de cambios en el nivel de los sistemas de relaciones laborales (regulación del estado, descentralización, competitividad) que tendería a una convergencia entre países. Dicho patrón, se combina con una profunda divergencia dentro de los niveles nacionales dependiendo de como esas fuerzas de cambio son mediatizadas por diferentes instituciones con sus propias tradiciones históricas y culturales.</p>
<p>3. Contingencia</p>	<p>Ferner y Hyman (1998) Identifican una extrema diversidad de situaciones dentro de un mismo país e incluso en un mismo sector o empresa, no pudiéndose observar tendencias específicas. Lo ejemplifican con el surgimiento de “sistemas de empleo” a nivel de las empresas en los que se verifica más similitud entre “el modelo de General Motors o de Toyota. que entre el sistema de</p>

	relaciones laborales Británico o Suizo”. Tendencia denominada “ isomorfismo de las corporaciones ”.
--	--

En síntesis, las contribuciones provenientes de la literatura comparada de relaciones industriales, **no permiten reconocer tendencias unívocas**, ya que las posturas han variado a lo largo de las décadas. En lo que respecta a la década del '90 las posiciones son sumamente heterogéneas, van desde la aceptación parcial o total de la convergencia hasta la negación o relativización.

II. ¿Marcos institucionales u opciones estratégicas?

En los años 1980 / 1990 muchos científicos sociales utilizan un enfoque “**neoinstitucionalista**” aunque parten de presupuestos epistemológicos distintos (Coller y Garvía, 2004). En particular, los científicos políticos utilizaron como enfoque dominante desde los años '40 el **conductismo** con el objeto de estudiar comportamientos y actitudes políticas⁷. El rechazo a este enfoque da lugar a una reevaluación del papel de las instituciones y las reglas de juego político.

Agrupamos en el siguiente cuadro **tres diferentes categorías** en relación a estos estudios: proponer

1. Neo Institucionalismo	Histórico Hall y Taylor (1999); Thelen, Steinmo, Longstrem (1992), Berthanou (1995) Ponen el énfasis en el papel central de las instituciones , en la estructuración del conjunto de ideas que delimitarán las opciones de política pública y en los mecanismos de interacción entre los actores políticos principales. Reconocen el papel del poder y las relaciones asimétricas de poder : las instituciones distribuyen el poder en forma desigual, algunos grupos pierden mientras otros ganan.
2. Instituciones y opciones estratégicas	Kochan, Katz y Mc. Kerise (1984), Locke, Kochan y Piore (1995) Señalan una ruptura con la teoría tradicional sobre los

⁷ Este enfoque le otorga a la acción y al comportamiento de los actores un énfasis ausente en la tradición institucionalista.

	<p>estudios comparados expresada en el clásico estudio de Kerr et al. quienes tomaron como unidad de análisis el “sistema nacional” y enfatizaron el peso de los marcos políticos institucionales como factores de diferenciación entre los países.</p> <p>Proponen un enfoque teórico metodológico para explicar comparativamente los cambios en las relaciones laborales en distintos países. Basándose en la teoría del <i>strategic choice</i> plantean que los actores en el sistema de relaciones industriales pueden ejercitar elecciones estratégicas, un concepto que introducen de la teoría de las organizaciones a través de John Child (1972).</p> <p>Incorporan como unidad de análisis no sólo del nivel macro (sistema nacional de relaciones laborales), sino también del nivel micro o del lugar de trabajo.</p>
<p>3. Institucionalismo y constructivismo político</p>	<p>Araujo Castro, 1996 según Locke y Telen (1997)</p> <p>Plantean la consolidación en Estados Unidos de dos líneas teóricas de interpretación sobre las relaciones laborales: el institucionalismo y el constructivismo político. Para los institucionalistas: es suficiente entender las condiciones de renegociación de los marcos institucionales antes vigentes, para comprender por ejemplo, como las empresas son presionadas para incrementar su capacidad competitiva. Para los constructivistas: concentran su atención en el contexto socio-económico en que se mueven los actores (sindicatos, empresas, estado). El énfasis se traslada hacia la construcción de “identidades”, “visiones del mundo”, “mapas cognitivos” de los actores que se tornan en las categorías analíticas de interpretación. Así, los análisis enfatizan la contingencia histórica, la cultura, etc.</p> <p>Locke y Thelen (1998)</p> <p>Aportan con una propuesta metodológica en la que demuestran que los conflictos que se configuran a primera vista como diferentes son de hecho, manifestaciones de un mismo fenómeno subyacente. Denominan dicha propuesta comparaciones contextualizadas de la política sindical comparada: no reemplazan sino que complementan las comparaciones simétricas tradicionales⁸.</p>

⁸ Conocidas como “Matched comparison ” equivalentes a comparar “manzanas con manzanas”, Locke y Thelen (1998).

En síntesis, hemos confrontado las posturas de quienes ponen el énfasis en las instituciones como variable explicativa de los cambios en las relaciones laborales y los que concentran su atención en las opciones estratégicas. En el mismo sentido, analizamos las corrientes institucionalistas y constructivistas destacando que las diferencias entre estas corrientes pueden ser vistas como una cuestión de énfasis y no tanto de principio analítico, tal como ha señalado Araujo.

III. ¿Estrategias o estructuras ?

En relación a las dos primeras líneas de debate recientemente aludidas, es necesario considerar que se trata de discusiones teóricas originadas en base a la experiencia de países desarrollados, por lo cual fue necesaria una relectura de las mismas a la luz de las modalidades nacionales y regionales específicas que adquieren los procesos de transformación de los sistemas de relaciones laborales en contexto de cambio estructural. De hecho, es retomada y redefinida en América Latina por algunos investigadores⁹.

Nos proponemos clasificar en el marco de identificar diferentes categorías, una serie de trabajos de acuerdo a la posición que asumen respecto al peso que tienen las estrategias y/o las estructuras en condicionar o determinar las relaciones laborales a nivel de las empresas.

En el cuadro siguiente sintetizamos las cuatro categorías propuestas :

<p>1. Estructuralista</p>	<p>Chandler (1962) Origina el debate sobre la naturaleza de las estrategias empresariales. En particular si los cambios estructurales determinan las estrategias de los actores – en especial la de los empresarios- o a la inversa, si las estrategias crean estructuras. Estrategias: determinación de las metas, objetivos, planes de acción y recursos necesarios para lograr esas metas. Estructura: refiere al diseño de una organización a través de la cual ésta es administrada. Son determinantes (las internas a la organización y las externas provenientes de</p>
----------------------------------	--

9 Entre muchos otros, De la Garza (2001); Guadarrama (1999); Romo Beltrán (2004); Geyser (2000), Bialakowski; Battistini y el equipo del Area identidades del CEIL-PIETTE

	los clientes, proveedores, competidores o sindicatos) .
2. Contingentes	<p>Storey y Sisson (1993) Denominan enfoques de estrategia empresarial contingente: a los modelos de gestión de recursos humanos caracterizados por enfatizar la variabilidad de la estrategia empresarial, cuyas decisiones se toman de acuerdo a la adaptación a las condiciones cambiante del contexto. Señalan además que los cambios en la estrategia empresarial estarían ligados al significado que los empresarios le consagren.</p> <p>Hyman (1987) Puede clasificarse dentro de una perspectiva contingente aunque con énfasis marxista. La estrategia “puede ser entendida, sólo en el marco de un proceso contradictorio. El “cambio estratégico” en las organizaciones se acompaña de negociaciones intra-administrativas y luchas micro-políticas que finalmente dan como resultado un proceso de cambio incierto o al menos “negociable”. Las ambigüedades del proceso estratégico significan que las implicancias de la estrategia en las relaciones laborales son también inciertas, provisionales y complejas.</p>
3. Interpretativa	<p>Hartley (1992) Aporta desde la psicología para las relaciones industriales. Analiza el comportamiento de cada los actores (sindicatos, empresarios y empleados) dentro de las empresas. Subraya el peso que tienen las creencias y actitudes entre los actores en los resultados de las relaciones industriales. Señala la incidencia que ejerce el contexto político y económico: la psicología contribuye con la posibilidad de explicitar la percepción subjetiva que cada actor realiza del contexto.</p>
4. Sujetos sociales y subjetividades	<p>De la Garza (1999 y 2001) Propone que las “presiones estructurales, globales y locales presionan a las empresas hacia el cambio, pero que los sujetos sociales –empresarios, gobiernos, sindicatos, trabajadores - siempre dan sentido a esas presiones antes de actuar”. Para ello, es necesario indagar en diversos campos de la subjetividad, entendida como proceso de dar sentido y decidir. En esta salida “no habría una sola forma de dar sentido y por lo tanto una sola forma de decidir –y tampoco un solo modelo de producción- aunque las presiones estructurales fueran semejantes. Si a lo anterior se suma que “los sujetos no sólo transforman la realidad de acuerdo con las presiones estructurales y su subjetividad sino que entran en interacción de</p>

	determinadas maneras, se completa el triángulo de la relación entre estructuras- subjetividades y acciones (individuales y colectivas) .
--	---

En síntesis, hemos podido observar, no hay un solo concepto de estrategia ni uno solo de estructura, aunque ambos han ocupado un lugar importante en estudios realizados en no sólo en Estados Unidos y Europa sino en A. Latina. Se destaca que al ser esta discusión una de las matrices que dan significado a las ciencias sociales, la manera en que han ido cambiado y evolucionando estos ejes conceptuales está ligada y remite a un debate mayor como hemos tratado de demostrar.

2. La investigación sobre el caso argentino: implicancias teóricas

A continuación mostramos de que modo los debates teóricos de los '90 orientaron la investigación que llevamos a cabo en la Argentina sobre la transformación de las relaciones laborales producto de la privatización, desregulación y modernización de las empresas públicas entre 1990-2002.

I. A partir del primer debate -que se interroga sobre la **convergencia y/ o la divergencia** de los sistemas nacionales de relaciones laborales- observamos similitudes y diferencias en los procesos de cambio de las relaciones laborales en las empresas privatizadas.

A **diferencia de la literatura teórica** que participó de este debate, en que la convergencia / divergencia se identifica entre países, en nuestro estudio realizamos una **comparación** en un solo país, aunque entre los procesos desarrollados en **tres sectores** clave de la economía como las telecomunicaciones, gas y agua y saneamiento y que representaron cinco empresas cuyo origen de capital es diferente.

Hemos utilizado tres niveles de observación y análisis - macro, meso y micro- que preconfiguraron el predominio de distintos actores -estado, sindicato, empresa-.

Cabe señalar que pese a que el escenario normativo jurídico e institucional que concretó las privatizaciones¹⁰ tuvo una lógica homogeneizadora que pretendió otorgar un punto de partida común de todo el proceso privatizador, no obstante, analizar en forma focalizada cada nivel comprobamos que el proceso de reformas originó divergencias en cada uno de los sectores privatizados.

A continuación mostraremos como **cada uno de los actores** se hace más visible que otro según cual sea el nivel de análisis.

En el nivel **macro** –en el que se halló el grado más alto de **convergencia**- distinguimos el sistema nacional de relaciones laborales que se expresa en el contexto histórico – político-económico de la privatización y la interacción de los principales actores: **estado y central sindical mayoritaria (CGT)**.

En el **momento previo** a la privatización, analizamos las condiciones macroeconómicas de las empresas públicas previas al traspaso a manos privadas así como al contexto socio-político en que se realizó la privatización y al posicionamiento de la CGT frente al proceso. Mientras que, en el **momento posterior**, coincidente con la consolidación del proceso privatizador se realizó un balance de la privatización a los diez años de iniciada (año 2001) y su impacto en las organizaciones y estructuras sindicales .

En síntesis, en este nivel y durante todo el período pudimos constatar que la preservación de institutos básicos¹¹ constituyó un objetivo central de la acción política del sindicalismo oficial (CGT), mientras el gobierno lograba imponer con firmeza el plan de reformas estructurales, del que las privatizaciones formaban parte. De este modo se verifica que entre

10 Contó con dos leyes: la de **reforma del Estado y la de Emergencia Económica**. La primera de ellas modificaba sustantivamente la concepción del rol del Estado abarcando distintos ámbitos: reforma administrativa, descentralización, reforma tributaria y privatización de empresas públicas. En cuanto a las privatizaciones, autorizaba al Poder Ejecutivo a intervenir las empresas públicas suprimiendo sus directorios y otros órganos de control, a modificar su forma social, a dividir las y, obviamente, a privatizarlas. Ley de Emergencia Económica concedía al Poder Ejecutivo una amplia capacidad de decisión, derogando todas las normas que diferenciaban al capital extranjero del nacional, permitiendo el ingreso de aquél a áreas privatizables antes restringidas y suspendiendo el régimen de compra nacional (Schvarzer, 1993).

11 Estos son el manejo de las **Obras Sociales** que aseguraban la disponibilidad de recursos económicos y el **encuadramiento sindical** que garantizaba el monopolio de representación de la CGT. Ambos institutos facilitaron la permanencia en el poder de los dirigentes nacionales.

estos actores se desplegó una estrategia basada centralmente en el **intercambio de favores políticos**.

El nivel **meso** – donde percibimos ya un grado de **divergencia** importante- remite al espacio que permite reconocer la aparición de “nuevos” actores – empresas privadas - así como la reconfiguración de “viejos” actores - los sindicatos. El análisis de este nivel nos facilitó la identificación de dos **estilos de gestión sindical** diferenciados: **estilo reactivo**¹², en telecomunicaciones y gas y **estilo propositivo**¹³ en agua. Estos diferentes estilos no se debieron ni a la pertenencia sindical al oficialismo, ni a la participación de algunos dirigentes sindicales en organismos públicos ligados a las privatizaciones¹⁴, ni al origen común de pertenecer a sindicatos de empresas públicas. Sino que la **historia previa de cada sindicato** redujo los márgenes de libertad del actor sindical y modificó su trayectoria en el período post-privatización¹⁵.

Por último, el nivel **micro** – también un nivel **divergente**-, involucra a las empresas dominantes de los tres sectores y los principales actores que comparten dicho espacio: empresarios y representantes sindicales. En este nivel, se evidenciaron particularmente las estrategias del actor empresarial. Más allá de los diferentes orígenes de capital de las empresas¹⁶, el punto de partida de la privatización tuvo un rasgo en común: la situación de **monopolio natural**. Luego, cada empresa tuvo trayectorias divergentes: en el caso de **telecomunicaciones** las políticas iniciales de innovación tecnológica instrumentadas se caracterizaron por un extremo dinamismo innovativo que funcionó de condicionante para el

¹² Considerando siempre a la gestión sindical en su interacción con la parte empresarial, se designó **reactivo** al estilo que pese al bajo reconocimiento empresarial mantuvo una ruptura y división interna del sindicato.

¹³ En este caso, combinó alto reconocimiento empresarial y unificación y cooperación interna del sindicato.

¹⁴ En el caso de **agua**, su máximo líder sindical asume como titular de la Administración Nacional del Seguro de Salud (ANSSAL) institución que maneja los aportes realizados por empresarios y trabajadores en actividad el mismo año en que se inicia la privatización. En el de **telecomunicaciones**, el Secretario General del sindicato fue quien ocupó durante la transferencia a manos privadas el cargo público de Subsecretario de Comunicaciones.

¹⁵ Como se explica extensamente en nuestra investigación las estrategias de los actores sindicales han estado fuertemente condicionadas por las características endógenas del propio sindicato, sus trayectorias pasadas y su acción política, todo lo cual denominamos **historia previa** (Senén González, 2004).

¹⁶ En telecomunicaciones, una empresa de capital español y otra de capital francés; en gas, una de capital inglés y otra norteamericano y francés, y en agua, de capital francés.

resto de las políticas en relación al personal (por ej. los cambios en los perfiles de ingresos, los programas de capacitación, etc.). En cambio, la modernización tecnológica parcial en **gas** y **agua** no se presentó como una opción condicionante del resto de las elecciones relacionadas con el personal. Sin embargo, con independencia de los condicionantes tecnológicos, los **estilos de gestión** se diferenciaron notoriamente: en telecomunicaciones y gas se manifiesta un estilo de **gestión unilateral**, con renovación de personal y exclusión, mientras en agua se expresa en un estilo de **gestión relativamente consensuado** con reconversión e inclusión. Estas diferencias pueden explicarse por la correlación existente con la **percepción empresaria**: desfavorable hacia los trabajadores (en telecomunicaciones y gas) y favorable (en agua).

En conclusión, nuestro estudio de caso nos llevó a **distanciarnos de las teorías** cuya base es el **determinismo** que suponen la convergencia hacia modelos universales. A pesar de algunos aspectos que podrían haber mostrado resultados convergentes, nosotros encontramos una marcada divergencia. **Para ello fue necesario el análisis por nivel.**

II. Profundizar la explicación de **la divergencia** fue posible en la medida en que acercamos a la investigación el interrogante del segundo debate: ¿cuál es el peso que ejercen los **marcos institucionales y/o las opciones estratégicas** adoptadas por los actores sobre la transformación de los sistemas de relaciones laborales en cada contexto nacional?.

Para lograr una observación exhaustiva de nuestro caso consideramos las **opciones estratégicas** desplegadas por cada uno de los actores – estado, sindicato, empresa- en cada uno de los tres sectores en los diferentes momentos -antes y después de la privatización- y en su relación con las instituciones entendidas como entorno o contexto.

A continuación sintetizaremos los resultados obtenidos sólo en relación a las **opciones estratégicas del actor sindical** y la interacción con las instituciones.

Tomando el sector de Telecomunicaciones, previo a la privatización en 1990, se destacan dos **estrategias contrapuestas** por parte del gremio telefónico que afectaron sensiblemente su unidad de acción: la **participación** en el proceso privatizador, sostenida por la

FOEESITRA¹⁷ y la **confrontación**, más dura y antiprivatista expresaba la postura de FOETRA- Sindicato Buenos Aires, el sindicato más importante en términos de afiliados. Esta seccional, lideró unos meses antes que se concretara la privatización un **conflicto** que se plasmó en una huelga por tiempo indeterminado. La extrema dureza con que respondió el gobierno, culminó con el despido masivo de delegados y personal, totalizando así a más de 400 trabajadores. Finalmente, una vez resuelto el conflicto sólo se incorporó a 90 de los despedidos (Walter y Senén González, 1999).

Sin duda, el sindicato estuvo sujeto a un fuerte condicionamiento del **entorno**. De hecho su historia, valores y costumbres característicos del antiguo modelo de relaciones laborales, nada tenían que ver con las "nuevas reglas de juego" propuestas por la coyuntura de la privatización. Además, el hecho de ser el primer sector privatizado y que el gremio no hubiera logrado una postura común facilitó la acción del gobierno en concretar la privatización de la empresa pública ENTEL (Empresa Nacional de Telecomunicaciones).

Considerando el caso de **agua** representado por el sindicato SGBATOS - Sindicato de Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias- y privatizada tres años después, el **papel del entorno** fue también un dato importante, pero en otro sentido. La experiencia – fracasada- de confrontación de un sector gremial de los telefónicos, incidió en la respuesta adoptada por el SGBATOS, el que optó por una política activa de participación en el proceso de concesión. Esta participación tendió a **consensuar** los pasos a seguir ya sea con la nueva empresa como en el plano interno del gremio. En cambio para el sector sindical de **gas**, también privatizada tres años después que telecomunicaciones, la derrota de los telefónicos tuvo un **efecto disciplinador** que funcionó como “barrera” ante una eventual confrontación.

En el **momento posterior** a la privatización pudimos identificar una **continuidad** más que una ruptura con el posicionamiento previo pese los años transcurridos: en **telecomunicaciones y gas** las disputas entre las organizaciones sindicales internas

17 Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina que nuclea a los sindicatos de todo el país (aunque en aquel momento la denominación del sindicato era FOETRA (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos)).

profundizaron la división sindical. En contraste en **agua** se mantuvo la actuación conjunta de las organizaciones gremiales impactando positivamente en la cohesión sindical.

Así, pudimos mostrar fehacientemente que frente a contextos idénticos -la privatización- las opciones estratégicas de los actores sindicales, se diferenciaron en cada uno de los sectores en los diferentes momentos del proceso privatizador, aspecto que explica la divergencia general de los procesos. Además, resultó particularmente productivo para nuestro trabajo discernir el protagonismo de las instituciones o el contexto y los actores ya que comprobamos la interrelación entre ambas. De hecho, ni lo que denominamos contexto o entorno, ni las opciones estratégicas de uno u otro actor, han jugado un rol determinante sino de condicionantes del proceso.

Por otra parte, la incorporación de un razonamiento en los términos del “*strategic choice*” utilizado en los estudios sobre relaciones laborales (Kochan, Katz y Mc. Kerise, 1986; Kochan, Piore y Locke, 1995) desde una perspectiva académica e investigativa, constituye un aporte en el medio intelectual de las relaciones del trabajo.

Muchos investigadores han criticado la falta de teoría en los estudios de relaciones laborales (Barbash and Barbash, 1989; Giles 1996, citado por Bamber, 1998; Strauss 2000), campo donde han prevalecido estudios que tienden a ser predominantemente descriptivos, careciendo de un marco analítico e interpretativo.

En América Latina, la tradición de estos estudios, ha sido desplegada en su mayoría, por abogados laborales de indudable calidad y reconocidos internacionalmente, aunque con un predominio de enfoques profesionalistas y con fuerte énfasis en la **rama del derecho laboral** (De la Garza, 1993, Neffa, 1999). Posteriormente ha tomado el relevo de esta temática la Sociología del Trabajo, con una perspectiva más propiamente académica. El “*strategic choice*” se inscribe en esta nueva orientación, pero en el seno de ella se distingue

por un enfoque centrado en los actores, no en su situación, como ha sido tradición en la Sociología del Trabajo¹⁸.

III. Por último, para poder comprender los factores que definen las **estrategias divergentes** de los actores fue indispensable considerar el tercer debate que al interrogarse sobre si son las **estrategia de los actores o las estructuras** las que condicionan o determinan las relaciones laborales a nivel de las empresas, aporta una serie de dimensiones que permite profundizar el análisis de las **tendencias divergentes** en el proceso de transformación de las relaciones laborales en el contexto de la privatización, desregulación y modernización.

Nuestra investigación comprobó que la dimensión cultural, los parámetros de interpretación, los valores, los procesos, juegan un papel importante en la determinación de las estrategias que cada uno lleva adelante aún cuando no son independientes de las estructuras en las que estas se gestan.

A continuación mostraremos solo algunos factores, los **endógenos** que son los que más acercan a las **estrategias** de los actores¹⁹.

Entre los factores endógenos observamos el **cambio de pertenencia e identidad del actor sindical**. El cambio de naturaleza empresaria- de pública a privada- constituye un cambio contundente respecto al sentido de pertenencia -“*sentimiento de familia*”- que había caracterizado las relaciones entre actores en la empresa pública. Esta ruptura genera un sentimiento de pérdida y un fuerte condicionamiento en la respuesta frente al proceso. La forma en que se construyó la subjetividad en la empresa pública es clave para explicar la desarticulación del modelo de relaciones laborales posterior. De hecho, la **representación** dominante en los trabajadores es la de la pertenencia a una familia, la cual fue drásticamente combatida por las nuevas empresas. De este modo, las empresas tuvieron que transformar el terreno concreto de las representaciones. Así, encontramos adecuado el concepto de **habitus**

¹⁸ Queremos decir que nuestros aportes originados en el campo de estudio de las Relaciones Laborales parten de paradigmas teóricos diferentes a los de Proceso de Trabajo que son los que han tenido un lugar destacado en el campo de la Sociología del Trabajo en América Latina (De la Garza, 1996).

¹⁹ Identificamos en nuestro estudio también factores exógenos y otros sólo localizables como resultado de la interacción entre ambos (exógenos y endógenos).

...”debido al hecho de que el habitus tiende a asegurar su **propia constancia**, es un mecanismo de **defensa contra el cambio**. Al incorporarse como esquema de percepción y apreciación de prácticas, operará una selección sistemática de las informaciones nuevas: rechazando aquellas que los cuestionen -o reinterpretándolas a través de sus esquemas- y limitando la exposición del agente a aquellas experiencias sociales, a aquellos grupos sociales, en los cuales su habitus no sea adecuado...” (Bourdieu, 1980, citado por Martín Criado, 2002).

Otro factor endógeno observado fue **la atribución diferenciada de sentido al proceso privatizador**. Por el lado del **actor sindical**, el mismo hecho de la privatización y las contradicciones que generó se configuraron como estructuras adversas que no pudieron ser contrarrestadas de manera homogénea por los sindicatos intervinientes. Cabe resaltar también que la privatización se llevó a cabo bajo una administración peronista²⁰, por lo que la identificación de la dirigencia sindical con el oficialismo no permitió organizar una respuesta unificada en contra de la privatización como sí había sucedido con el anterior gobierno²¹. No puede descuidarse, en torno a esto último, que la identificación de la dirigencia sindical con el peronismo, socavó, en parte, su propia identidad. Así las fuertes contradicciones que generó la acción misma de la privatización, produjo la **atribución diferenciada de sentido** (De la Garza, 1999) al interior de cada sector que explica así, la heterogeneidad de las respuestas. Por el lado del **actor empresa**, la percepción empresaria se expresó diferenciadamente en cada uno de los casos. De hecho, las opciones empresarias estuvieron impregnadas de estimaciones subjetivas, prejuicios, supuestos, esquemas cognitivos, (Hartley, 1992, De la Garza, 1998). Al momento de tomar decisiones, la

²⁰ Representada por el gobierno de Carlos Menem a través del Partido Justicialista -expresión partidaria del movimiento peronista-. En el caso argentino, como en otros países, México (con el PRI liderado por Carlos Salinas) y Venezuela (con el partido de Acción Democrática liderado por Carlos Andrés Pérez), se trató de partidos de origen populista, que en los '30 y '40 impulsó modelos sustentados en políticas proteccionistas y de mercado intervencionismo estatal. Paradójicamente, estas últimas serían las políticas que en los '90 se encargarían de desarticular.

²¹ En 1988 durante la administración radical de Alfonsín la propuesta de venta del 40% de la empresa de telecomunicaciones, generó resistencias y oposiciones de todo tipo por parte del actor sindical incluyendo solicitadas publicadas en los diarios y numerosas huelgas.

incidencia de la **valoración del actor sindical** debe subrayarse, ya que como comprobamos tuvo marcadas diferencias según cada sector. De este modo, podemos corroborar que frente a las mismas presiones -desarrollo de las políticas empresarias, condicionamientos dados por el período de explotación- las **subjectividades de los empresarios** se han diferenciado notablemente.

3. Conclusiones

El trabajo realizado permite sacar conclusiones de distintos orden.

- En primer lugar, a partir de la sistematización de la reflexión teórica se organizaron los aportes de tres debates presentes en el período estudiado, centrales en el terreno de las relaciones laborales y se propusieron categorías conceptuales para la reflexión de las relaciones laborales en contextos de cambio estructural.
- En segundo lugar, las categorías conceptuales construidas se aplicaron a la investigación del caso argentino. En este sentido, cabe destacar que pese a que las categorías construidas de cada debate fueron varias, al menos tres categorías que daban cuenta de las diversas miradas teóricas, finalmente en la investigación se aplicaron solo algunas. Así, del primer debate, la investigación tomó la **categoría** que hemos designado combinación **convergencia / divergencia**. Respecto del segundo la **categoría** aplicada fue la que analiza las **instituciones/ opciones estratégicas**. Por último del tercer debate se utilizaron dos **categorías**, la **interpretativa** y la **alternativa**.
- En tercer lugar, si los debates nos permitieron formular el interrogante central de nuestra investigación - ¿existe convergencia o divergencia en las relaciones laborales en el contexto de la privatización y desregulación de las empresas pertenecientes a los sectores Telefónico, Gas y Agua y Saneamiento en Argentina? y ¿que factores explican dicha tendencia? – la consideración global de los tres debates y la dinámica de las categorías conceptuales entre si es lo que nos permitió elaborar las respuestas a nuestra pregunta atendiendo a la profundidad y complejidad del problema

estudiado. Así, comprobamos que predomina la **tendencia divergente** en las relaciones laborales en las empresas privatizadas y que pudimos explicar las razones de esta divergencia atendiendo a la **imbricación conceptual** en los debates ya que el caso muestra la confluencia de variables en la resolución de la transformación de las relaciones laborales. Esta imbricación se desprende de la consideración de aspectos teóricos relativos a la literatura sobre **investigación comparada** en relaciones industriales en los debates uno y dos, incluso al papel -restrictivo o facilitador- que ejercen los **marcos institucionales**, aunque, en la medida que el segundo debate enfatiza en la diversidad institucional, el primero explica la divergencia por la existencia de las instituciones. Así también el tercer debate amplía la explicación de las opciones estratégicas divergentes entre actores reconociendo la heterogeneidad y conflictividad entre ellos.

- En cuarto lugar, pudimos comprobar claramente **una ruptura teórica** con los estudios tradicionales de relaciones laborales descritos en el clásico estudio de Kerr et al. Dicha ruptura se manifestó esencialmente en la incorporación como unidad de análisis no sólo del nivel macro -sistema nacional de relaciones laborales-, sino también del nivel meso y micro o del lugar de trabajo. Al **delimitar los tres niveles de observación** y análisis, pudimos observar como variaban los resultados a partir de incorporar los tres niveles y las diferencias que hubiéramos obtenido en los resultados si la mirada sólo se centraba en un nivel. De hecho, sin considerar el nivel meso y micro, los resultados respecto a las estrategias sindicales en el proceso privatizador, hubieran sido sólo los obtenidos en el análisis de la relación entre el estado y la central sindical mayoritaria .

Bibliografía

- Araujo Castro, Nadia (1996), Reestructuracao Produtiva e relaccoes Industriais: Desafios e Interpretacoes a Luz do debate Norte – Americano Atual, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2, nro 2, México D.F.
- Bamber, Greg y Lansbury, Russell (editors) (1998), *International and Comparative Employment Relations*. Third edition, Sage Publications.
- Barbash, J. and Barbash, K. (1989), *Theories and concepts in comparative industrial relations*, University of South Carolina.
- Berthanou, Julián (1995), “Estructurando la política. El papel de las instituciones”, *Revista mexicana de sociología*, México D.F.
- Coller, J. y Garvía, R. (2004), *Análisis de Organizaciones*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monografías, Siglo XXI, Madrid, España.
- Chandler, A. (1962), *Strategy and Structure*, Cambridge, MIT, Press
- Child, John (1997), "Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organizations and Environment: retrospect and Prospect ". *Organization Studies*, U.K.
- Crouch, C. and Streeck, W. (editors) (1997), “The political economy of modern capitalism”, en *Political Economy of modern capitalism*, Sage Publications:
- Dabscheck, Braham (1989), “A Survey of Theories of industrial relations” , en Barbash, J. and Barbash, K., op. cit.
- De la Garza, Enrique (2001), “Subjetividad, Cultura y Estructura” (mimeo).
- De la Garza, Enrique (1999), “Epistemología sobre los modelos de producción”, en De la Garza (comp.), *Los retos Teóricos de los estudios del Trabajo hacia el siglo XXI*, Grupo CLACSO Trabajo, sujetos y organizaciones laborales.
- De la Garza, Enrique (1998), *Estrategias de modernización empresarial en México, flexibilidad y control sobre el proceso de trabajo*, Fundación Ebert, México D.F.
- De la Garza, Enrique (1993), ”Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina (1982-1992)”. *Revista Sociología del Trabajo*, nro. 19, Madrid, España
- Dore, Ronald (1989), “Fábrica británica, Fábrica japonesa: los orígenes de la diversidad nacional de relaciones laborales”, MT, Centro de Publicaciones, Madrid, España.
- Dunlop, Jhon (1959) (reprinted 1993), *The Industrial Relations System*. Revised Edition, Havard Business School Press Classic.

Ferner, Anthony y Hyman, Richard (editors) (1998), *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford, Blackwell.

Giddens, Anthony (1995), **La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración**, Amorrortu editores, Buenos Aires.

Hall, Peter y Taylor, Rosemary (1999) “La ciencia política y los tres nuevos institucionalismos”, *Revista Conmemorativa del Colegio nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública*, México D.F.

Hartley (1992), “The psychology of industrial relations”, *International Review of Industrial and organizational Psychology*, London.

Humphrey, Jhon (1995), “Nuevas temáticas en sociología del trabajo”, *Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo*, año 1, nro.1, México D.F.

Hyman, Richard (1987), “Strategy or Structure? Capital, labour and control”, *Work, employment and society*, vol 1, nro.1.

Hyman, Richard (1999), “Sistemas nacionais de relacoes industriais e os desafios da transnacionalizacao: um balanço bibliográfico”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 5, nro. 9, Brasil.

Katz, Harry y Darbshire, Owen (2000), **Converging Divergences**, ILR/Cornell University Press.

Katz, Harry (1996), “La transformación de las relaciones industriales en Estados Unidos: un recuento de los desarrollos recientes” en Bensusán y Aretaga *Integración regional y relaciones Industriales en América del Norte*, México, D.F, UAM-I y FLACSO.

Kerr, C; Dunlop, J; Harbison, F; Myers, Ch. (1965), *El industrialismo y el hombre industrial*, EUDEBA, Buenos Aires, Argentina.

Kochan, Thomas (1999), “Instituciones de empleo en una economía global: ¿podemos recapturar el control?”, **III Congreso Regional de las Américas de la AIRT**.

Kochan, T.; Katz, H. y Mc. Kerise, R. (1986), *The Transformations of American Industrial Relations*, Cornell University, USA.

Kuruvilla, Sarosh (1996), “Linkages between industrializations strategies and industrial relations/human resource policies: Signapure, Malasya, The Pjilippines and India, **Industrial and Labor Retations Review**, Vol. 49, Nro4, USA.

Lianza, S. (1999), Reseña del libro Employment Relations in a Changing World Economy, **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, Nro.9, Brasil.

Locke, Richard y Thelen, Kathleen (1998), “Comparacoes contextualizadas: uma abordagen alternativa para a analise da política sindical”, **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, Nro 8, Brasil.

Locke, Richard, Kochan, Thomas y Piore, Michael (1995), **Employment Relations in a Changing World Economy**, MIT Press, USA.

Martín Criado Paris, Enrique (2000), "Bourdieu / habitus / sentido práctico / teoría social", Universidad de Sevilla, España.

Maurice, Marc (1989), Aspectos metodológicos de las comparaciones internacionales, **Revista Sociología del Trabajo**, nro7, Madrid, España.

Maurice, Sellier y Silvestre (1982), **Politique d'éducation et organisation industrielle en France et Allemagne**, PUF.

Murray, George, Morin, Marie-Laure y Da Costa, Isabel (1996), **L'état des Relations Professionnelles. Traditions et perspectives de recherche**, Les Presses de L' Université Laval, Canadá.

Neffa, Julio César (1999), "Emergencia, crisis y transición de las relaciones de trabajo. Prólogo". En Fernández y Bisio (eds) **Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina**, op. cit.

Rehfeldt, Udo (2000), **Globalización, neocorporativismo y pactos sociales. Teoría y práctica de las relaciones de trabajo**, Ed. Lumen-Humanitas, Buenos Aires.

Senén González, Cecilia, (2004), "Relaciones laborales, desregulación y modernización en los sectores de telecomunicaciones, agua y saneamiento y gas. El caso Argentina (1990-2002)", Tesis de Doctorado.

Shepsle, K. (1989), "Studying Institutions: some lessons from the Rational Choice Approach", **Journal of Theoretical Politics**, vol.1

Schvarzer, Jorge (1993), "El proceso de privatización en la Argentina, Implicaciones preliminares sobre sus efectos en la gobernabilidad del sistema", **Revista Realidad Económica**, nro. 120, Bs. AS.

Smith, Ch. y Elger, T. (1999), "Competencia internacional: inversión interna y la reestructuración del trabajo y las relaciones industriales", Pries y De la Garza (coord.). **Globalización y cambio en las relaciones industriales op. cit. ..**

Storey, J and Sisson, K. (1993) "Managing Strategically", en **Managing Human Resources and Industrial relations**, Open University Press.

Strauss, G. (1989), "Industrial relations as an academic field: what's wrong with it?", en Barbash, J. and Barbash, K. , op. cit.

Streeck, Wolfgang (1992), **Social institutions and economic performance: studies of industrial relations in advanced capitalist economies**. LONDRES, SAGE

Thelen, Kathleen, Steinmo S. and Longstrom, F.(1992) "Structuring politics. Historical institutionalism", Cambridge, University Press, Cambridge, RU

Van Ruysseveldt, J. y Visser, Jelle (1997), **Industrial Relations in Europe, Traditions and Transitions**, SAGE, PUBLICATIONS, LONDON.

Walter, Jorge y Senén González, Cecilia (1999), "Empresas y sindicatos en la telefonía argentina privatizada". En (compiladores) Walter, J. y Senén González C. (1999), *La privatización de las telecomunicaciones en América Latina*. EUDEBA, Buenos Aires.

Womack, J., Jones, D. y Roos, D. (1990), *The Machine that changed the world*, New York, Rawson, Mc. Millan