

VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004.

Los dirigentes sindicales de base frente a sus estructuras de representación: un estudio sobre la UOM.

Patricia Davolos Flacso, Laura Perelman Ides.

Cita:

Patricia Davolos Flacso, Laura Perelman Ides (2004). *Los dirigentes sindicales de base frente a sus estructuras de representación: un estudio sobre la UOM. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-045/200>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Los dirigentes sindicales de base frente a sus estructuras de representación: un estudio sobre la UOM

Patricia Davolos* y Laura Perelman**

Octubre 2004

* Flacso, davolos@mail.retina.ar

** Ides, lacperel@mail.retina.ar

1. Introducción

Este trabajo explora sobre las orientaciones y expectativas de dirigentes de base de la Unión Obrera Metalúrgica respecto a la estructura de representación sindical, y evalúa qué relación guardan con las distintas experiencias de organización y acción colectiva que experimentaron en sus lugares de trabajo. El objetivo central es analizar si la participación en una acción colectiva que culminó con la autogestión de las empresas modificó o le imprimió determinada orientación a las evaluaciones que sustentan los trabajadores que formaron parte de esas experiencias, alejándose de aquéllas que sostienen sus pares asalariados.¹

Para ello, se realizaron entrevistas en proporciones similares a actuales delegados de base de la UOM y trabajadores de empresas recuperadas metalúrgicas que desempeñaban ese

¹ En esta ponencia se presentan resultados preliminares de una investigación mas amplia que involucra otras dimensiones de análisis como la definición de identidades sociales y vínculos de solidaridad con otras fracciones de la clase trabajadora, sobre todo en relación a los desocupados y sus diferentes representaciones sociales.

cargo al momento de la recuperación. Restringimos nuestro universo de análisis a los dirigentes de base, por el rol central que cumplen, sobretudo en los momentos de crisis o ruptura de las normas que rigen la cotidianeidad en las fábricas, favoreciendo el desarrollo de determinados cursos de acción.

El supuesto del que partimos es que al controlar el sector de actividad y la participación activa en una organización gremial (que por definición tiene un delegado de base) nos encontramos frente a una población relativamente homogénea, siendo la participación en una acción colectiva “no convencional” una variable diferencial que podría tener un valor explicativo.

Si bien la participación en acciones colectivas no fue una condición excluyente de aquéllos delegados que estuvieron involucrados en procesos de recuperación de empresas, el llevar adelante estas acciones implicó en muchos casos la vinculación con otras organizaciones sociales y una fuerte ruptura respecto al tipo de relaciones sociales en las cuales participaban estos trabajadores.

Enmarcamos a la recuperación dentro de las formas novedosas de movilización y organización, porque significaron una forma de respuesta a la crisis que se extendió más allá de los límites tradicionales que adoptaron las disputas laborales durante el período en consideración. En principio la situación de los trabajadores “en empresas recuperadas” no se ajustaba o no encontraba representación bajo los intereses y procedimientos tradicionalmente defendidos por las estructuras sindicales.²

² Su surgimiento es producto de procesos diferenciados, de elementos estructurales, motivacionales y de disponibilidad de recursos. Uno de los aspectos centrales que imprimieron un curso determinado a estas acciones fue los diferentes modos que adoptó la intervención sindical (ver Davolos y Perelman 2003 a y 2003 b)

Difícil es en forma retrospectiva saber cuáles eran las orientaciones y aspiraciones que tenían estos trabajadores previo a las situaciones de crisis por las cuales atravesaron, ni cómo se vincularon y articularon estas orientaciones con las acciones que emprendieron. Pero sí es posible indagar una vez retornada cierta calma, pasado el momento álgido de la lucha, si sus orientaciones se diferencian de aquéllas que sostienen otros delegados de base, con quienes formaban parte de un grupo social relativamente homogéneo, en relación a la inserción laboral y al rol que jugaban en la estructura representativa gremial. El trabajo se organiza de la siguiente manera. En primer lugar, se analiza la dinámica del empleo en el sector metalúrgico durante los '90 y las características centrales que adopta la estructura sectorial finalizando la década, momento en el que comienzan a gestarse varios de los procesos que culminan en recuperaciones de empresas. En segundo término, se caracterizan las trayectorias sociolaborales que resultan dominantes en nuestro universo de estudio. Por último, se presentan algunos resultados preliminares de las orientaciones de cada grupo (asalariados – trabajadores de empresas recuperadas) respecto a las estructuras de organización y representación gremial y se evalúa en que medida la experiencia de recuperación puede haber incidido sobre las mismas.

Como ha sido ampliamente desarrollado en la literatura, a partir del año 1991 se instrumentaron en la Argentina una serie de reformas estructurales orientadas a liberalizar la economía y a cambiar las reglas que regían el funcionamiento de áreas vitales como el mercado laboral. Este programa incluyó cambios regulatorios que favorecían la descentralización de las negociaciones colectivas e intentos por modificar la estructura de representación gremial. Pese a una relación de fuerzas desfavorables, los sindicatos lograron mantener los atributos centrales de la estructura sindical y de negociación colectiva

a partir de la preservación del principio que adjudica el monopolio de la representación al sindicato con mayor número de afiliados y el predominio de los niveles de representación superior en la negociación colectiva (Marshall y Perelman, 2002).

No obstante, si bien los sindicatos logran preservar formalmente sus estructuras representativas, en muchos casos las organizaciones centrales perdieron gravitación en la vida interna de los sindicatos, en parte como consecuencia de la escasa actividad negociada que llevaron adelante. Es probable que en este contexto, se haya registrado una mayor autonomía en las instancias de representación locales y de base, más alejadas de la influencia histórica que habían ejercido las conducciones centrales de los gremios. En el caso de la UOM esta mayor autonomía se habría expresado además en un bajo nivel de coordinación en las instancias de representación local (las seccionales), (Martucelli y Svampa, 1997; Freytes Frey, 1999), sobre todo entre aquellas que respondían a diferentes líneas políticas gremiales.

Nos preguntamos entonces, qué repercusiones tuvo esta dinámica gremial sobre las prácticas y orientaciones de la dirigencia de base en un gremio como el metalúrgico, que había representado históricamente el paradigma del poder sindical centralizado. O en otras palabras, como evalúa la dirigencia de base a su estructura organizativa (el sindicato metalúrgico) y a las instancias de representación política del movimiento obrero que dominaron la escena en los '90.

El trabajo se basa en 40 entrevistas semi estructuradas a delgados de base de fábricas y a dirigentes de base en empresas autogestionadas.³ Una variable adicional que introducimos para la elección de nuestro universo fue la seccional, debido a la relevancia que habría

tenido en el período la orientación de las organizaciones locales en la dinámica gremial de base. El trabajo de campo se realizó en tres seccionales que representan las diferentes líneas político gremiales presentes en la UOM⁴. Además, se realizaron un número importante de entrevistas abiertas con informantes claves, pertenecientes a las conducciones de las seccionales.

2. El empleo en el sector metalúrgico

Altos niveles de desempleo abierto y la precarización de las relaciones laborales, han sido dos caras elocuentes del impacto que tuvo sobre el mercado de trabajo el proceso de apertura y desregulación de la economía que dominó la escena nacional durante los '90. Si bien la imagen general sobre la década da cuenta de una regresión en las condiciones laborales y de vida del conjunto de la clase trabajadora, las transformaciones en el mercado de trabajo afectaron en grados y formas diversas a los distintos grupos de trabajadores. Mientras que buena parte de quienes ingresan en dicho período al mercado laboral lo hacen bajo modos contractuales altamente inestables y siguen trayectorias ocupacionales de carácter intermitente, otra parte -incluso mediando fuertes procesos de racionalización-, siguió constituyendo un núcleo relativamente estable. Como veremos a continuación, las trayectorias laborales de quienes conforman nuestro universo de estudio (los delegados metalúrgicos) se caracterizaron por una relativamente estabilidad. Incluso, para aquéllos trabajadores que se mantienen ocupados a partir de la recuperación de empresas, este episodio constituyó en la mayoría de los casos una primera ruptura en sus trayectorias.

³ Las entrevistas fueron realizadas en los primeros meses del año 2004, tuvieron una duración de aproximadamente una hora y media y abarcan diferentes dimensiones, algunas de las cuales se analizan en el presente trabajo.

El análisis que sigue se basa en datos de la EPH (Indec) para el GBA y toma en cuenta tres puntos significativos de la década de los '90: octubre de 1991, a los pocos meses de iniciado el programa de convertibilidad, octubre de 1997, previo al prolongado proceso de recesión que se inicia en 1998 y octubre de 2000, que constituye la antesala del conflictivo 2001 y resulta representativo del contexto en el cual comienza a desarrollarse el proceso de recuperación de empresas.

A principios de la década de los '90, el sector metalúrgico empleaba alrededor de un 30% del total de los trabajadores industriales y presentaba algunas características peculiares respecto al resto de las ramas manufactureras. Los trabajadores metalúrgicos tenían un mayor acceso a la seguridad social y una mayor estabilidad en las empresas que el resto de los trabajadores industriales. Características que se mantienen e incluso, en términos comparativos, por momentos se acentúan como consecuencia de la forma que asume la reestructuración de la rama a lo largo del período de estudio. Esta implicó no sólo una gran pérdida de puestos de trabajo, sino que en términos relativos, una fuerte caída en el peso sectorial dentro de la manufactura: a finales de la década los trabajadores metalúrgicos apenas representaban algo más de un 20% del total de trabajadores industriales, los cuales que a su vez se habían reducido casi en un 30%.

Pero a pesar de este comportamiento negativo a lo largo de la década, es posible diferenciar dos períodos donde la reestructuración tuvo impactos disímiles en la estructura del empleo metalúrgico. Entre 1991 y 1997, los procesos de racionalización en este sector—a diferencia de otras ramas manufactureras- tuvieron un escaso impacto entre los asalariados registrados (ver cuadro 1). De este modo, durante buena parte de los '90, y mientras se

⁴ Las seccionales seleccionadas fueron San Martín, Quilmes y Matanza.

deterioraban las condiciones de contratación de la mayoría de los trabajadores, entre los metalúrgicos el empleo más protegido cobraba mayor centralidad, aumentando el peso de los trabajadores registrados (ver cuadro 2).

Pero es sobre todo hacia finales de la década y como consecuencia de la fuerte crisis que afecta al sector, que se produce en un corto periodo una fuerte expulsión de trabajadores, que afecta ahora sí en forma central al núcleo formal de los metalúrgicos (entre octubre de 1997 y octubre de 2000 se reduce en un 30% el número de asalariados metalúrgicos y un 41% entre los asalariados registrados del sector).

Estas cifras brindan una imagen contundente del acelerado proceso de ajuste experimentado por los trabajadores metalúrgicos. Las formas concretas que asume este proceso han sido claramente ilustradas en las entrevistas que mantuvimos con los delegados de fábrica. En sus relatos, se hace presente el año 1998 como aquél en el que se multiplican los despidos dando una clara elocuencia de un proceso que se inserta en el corazón mismo del sector más organizado.

Decíamos al comienzo del análisis que resulta pertinente clarificar qué grupos de trabajadores se vieron afectados con mayor fuerza por los despidos masivos que atravesaron los metalúrgicos. Aunque dada la magnitud del ajuste en el empleo, todas las categorías de trabajadores se vieron perjudicadas, el proceso golpeó con mas fuerza a los trabajadores más jóvenes y/o con menor antigüedad en el empleo. Es decir, entre los trabajadores formales, el núcleo más vulnerable se concentró entre quienes tenían una escasa antigüedad en las empresas, en muchos casos jóvenes con una reciente inserción en el mercado laboral, y por tanto con derecho a montos indemnizatorios relativamente menores. Como resultado de este proceso, a fines de los '90 se observa un envejecimiento

del perfil de los trabajadores metalúrgicos y un significativo aumento del peso de aquéllos con muchos años de antigüedad en la empresa. En el 2000 entre los trabajadores registrados casi un 40% ⁵ tenía una antigüedad mayor a los 10 años, mientras que sólo tres años antes esta antigüedad correspondía a un 23% de los trabajadores en blanco y a un 28% en 1991.

Vinculado a las características que tuvo el proceso de ajuste, se reduce significativamente el peso de los más jóvenes y aumenta el de los trabajadores de más de 50 años (ver cuadro 2).⁶ Paralelamente, dentro de esa franja, también afectó con más fuerza a los trabajadores con menor nivel educativo⁷.

El hecho de que el ajuste de los planteles se haya dado en la dirección señalada puede dar lugar a dos tipos de interpretaciones alternativas pero a la vez complementarias, de acuerdo al punto de vista que priorice el análisis. Desde la perspectiva de los empresarios, el ajuste se concentró entre los trabajadores con menor antigüedad en el empleo, a quienes les correspondería una menor indemnización. A ello, podrían sumarse otros factores como una menor experiencia en el oficio de los más jóvenes, menor disciplina laboral, aumento de los accidentes laborales (ver Svampa, 2000). Desde el punto

⁵ La reducción del empleo hacia un núcleo de trabajadores con un nivel elevado de antigüedad parece ser una característica peculiar del sector metalúrgico, ya que en el 2000 en la industria sólo el 28% tenía mas de 10 años de antigüedad, cifra muy similar a la que se registraba en el conjunto de las actividades económicas, en ambos casos considerando sólo a los asalariados registrados pertenecientes al GBA, (cálculos propios en base a EPH, Indec).

⁶ Aunque es notorio el cambio en la estructura etaria respecto al año 1997, en el 2000 dicha estructura se asemeja bastante a la que se registraba en 1991. Sin embargo, también se observa un envejecimiento si se toman como referencia los trabajadores mas jóvenes (hasta 19 años) y los de mayor edad (más de 50 años), ver cuadro 2.

⁷ Sin embargo, la estructura educativa de los metalúrgicos tendió a polarizarse al aumentar por un lado, el peso de los trabajadores más antiguos y de mayor edad que tienen menos nivel educativo formal (primario completo o menos), pero poseen mayor formación en el oficio y, por el otro, se incrementan las franjas de trabajadores con mayores credenciales educativas (secundario completo y más), ver cuadro Nro. 2.

de vista de los trabajadores, aquéllos con mayor antigüedad y mayor edad, contarían con recursos diferenciales para enfrentar los procesos de racionalización. Es dentro de este grupo, donde probablemente se encuentre una cultura gremial más arraigada y por tanto una mayor capacidad de recurrir a la organización gremial para enfrentar las amenazas de despido.⁸ Sin duda, aquí encontramos un núcleo de trabajadores con importante experiencia y, como sindicaban las entrevistas, con memoria directa de etapas anteriores a los '90 siendo que un porcentaje importante ingresó al mercado de trabajo entre mediados de los '60 y la instalación de la última dictadura militar.

Los delegados metalúrgicos entrevistados, son representativos de la estructura etaria que caracterizaba al sector a fines de los '90, en la cuál el peso relativo que tienen los mayores de 50 años duplicaba al que tenían los más jóvenes (hasta 25 años)⁹, en tanto, en el conjunto de la manufactura el peso de estas categorías era muy similar.

También entre ellos, es muy elevado el nivel de antigüedad en el empleo. Más de la mitad superaba los 10 años en la empresa al momento de la entrevista y una proporción importante superaba los 20 años. En las empresas recuperadas, una mayor proporción de delegados se encontraba en esta última situación. Como dato adicional, podemos señalar que los delegados tienen trayectorias muy extensas y estables en el sector metalúrgico ya que casi un 70% ingresó antes de los 20 años a trabajar en dicho sector y además muchos de ellos provienen de hogares en los cuales el padre ya era un trabajador metalúrgico (algo menos de la mitad y la mitad si contabilizamos exclusivamente a los asalariados). Además,

⁸ Según Svampa op. Cit., al replanteo parcial por parte de los directivos de las empresas con base en el menor involucramiento y experiencia de los trabajadores más jóvenes, habría que adicionar presiones sindicales para incidir en estas políticas empresarias que tendieron en principio a un recambio acelerado de las generaciones más adultas.

arriba del 50% manifestó no haber estado nunca desempleado y entre quienes si estuvieron, el desempleo fue en general de corta duración (menos de 6 meses) y por un único período (y no asociado a una década en particular).

Mientras que una parte de nuestros entrevistados continúan formando parte del grupo trabajadores industriales formales y estables, otra parte permanecen como trabajadores metalúrgicos pero pierden su condición de asalariados.

Lo que interesa remarcar es que antes de esta ruptura, sus trayectorias eran semejantes entre sí y tenían una continuidad con la que presentaban sus padres. En cambio sus hijos, sobre todo aquéllos que ingresaron o debieron haber ingresado al mercado laboral durante la década de los '90, presentan muchas veces inserciones mas desventajosas que las generaciones anteriores. Casi un tercio de los hijos estaba desempleado al momento de la entrevista y aunque entre quienes estaban ocupados seguía prevaleciendo la inserción en la industria, solo un cuarto estaba empleado en el sector metalúrgico, y el resto se dispersaba hacia otras ramas históricamente menos dinámicas como textil y alimentación.

En síntesis, el análisis nos permite concluir que estamos frente a una población cuyo rasgo dominante es haber sido parte del núcleo relativamente estable de la clase obrera industrial, no sólo en función de su larga y estable inserción en la rama metalúrgica, sino también porque un numero relevante de los delegados son al menos segunda generación de obreros metalúrgicos. Esta trayectoria se bifurca a partir de los procesos de recuperación que debieron enfrentar muchos de ellos hacia fines de la década del '90. Pero, en ambos casos son ellos mismos el último eslabón de una cadena que parece cortarse respecto a los hijos,

⁹ En nuestro universo estas características están mas acentuadas que en la estructura etarea del sector metalúrgico.

si tomamos en cuenta, a pesar del mayor nivel educativo que suelen tener, la alta incidencia del desempleo entre los últimos y su dispersión hacia ramas industriales vegetativas.

Cuadro 1: Industria manufacturera: el empleo según rama de actividad, GBA, 1991, 1997 y 2000

Rama	1991		1997		2000	
	Registrados	Total	Registrados	Total	Registrados	Total
Alim.B.y T.	16,7	15,1	15,3	15	17,4	18,6
Textil y confec.	19,3	25	17,2	23,4	15,2	20,2
Químicos	13,8	10,9	17,2	15,9	22	18,2
Metalúrgicos	29,9	27	33,1	28,5	24	21,7
Otros	20,4	22	17,1	17,2	21,4	21,4
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: EPH-INDEC, elaboración propia

Cuadro 2: Asalariados industriales y metalúrgicos, variables seleccionadas, GBA, 1991-1997 y 2000

	Industria			Metalúrgicos		
	1991	1997	2000	1991	1997	2000
Edad						
Hasta 19	3,7	2,2	1,6	2,7	3,3	1,2
De 20-25	13,9	19,9	17	10,6	23,7	12,5
26-49	62,2	58,2	63,5	64,5	54,1	61,9
Más de 50	20,2	19,7	17,9	22,2	18,9	24,4
Nivel educ.						
Primario incomp.	10,6	5,9	6,4	10,1	4	6,8
Primario comp.	36,5	30,4	29,0	34,5	26,5	27,3
Secundario incomp.	20,2	25,1	18,5	21,8	29,2	16,8
Secundario comp.	19,3	19	22,5	21,3	21,4	26,7
Terc/univ incomp.	7	11,6	8,7	5,3	12,9	9,1
Terc/univ	5,7	7,8	14,9	7	6	13,4

comp.						
Años de antigüedad						
0-5	45,6	57,2	48,3	40	54,9	35,5
6-10	19,2	18,2	24	20,1	22,2	26,6
11-20	21	16,4	17,2	24,6	17,1	21,6
Más de 20	13,6	8,2	10,5	14	5,9	16,3
Beneficios						
Alguna combinac.	9,7	3,7	8,3	11,1	4,5	11,3
Todos los beneficios	61,6	67	60	68,2	78	66,3
Sin beneficios	27,9	29	31,3	20,7	17	22,5

Fuente: EPH-INDEC, elaboración propia

3. Algunas consideraciones sobre las estructuras de representación

3.1

Si bien en los últimos años se han producido novedades, la historia de la conflictividad en nuestro país estuvo centrada en la protesta laboral llevada adelante por el movimiento obrero organizado. Las sucesivas leyes promulgadas durante el primer y segundo gobierno peronista (1946-1955), consolidaron una estructura de representación sindical y de negociación colectiva centralizada en el nivel de las actividades económicas. A su vez, las condiciones en las que se desenvolvía el mercado de trabajo en esos años, favorecieron el desarrollo de comisiones internas vigorosas, afianzando una cultura de la resistencia en los lugares de trabajo, (James, 1981 y Doyon, 1977).

Los sucesivos intentos por modificar esta estructura de representación no prosperaron, aún en contextos de relaciones de fuerza muy desfavorables para el sector laboral, como lo fue la década de los ´90. Sin embargo, a lo largo de su historia la estructura sindical no estuvo exenta de tensiones entre los diferentes niveles de representación. Si bien en oportunidades fueron altamente cuestionadas, en otras, las cúpulas sindicales habrían logrado canalizar y/o disciplinar el accionar de las comisiones internas y de los delegados de base dentro de parámetros limitados. Llegando en ocasiones a confluir el interés de las cúpulas centrales de mantener el control del aparato gremial con el de los empresarios, en su objetivo de limitar la intervención de los trabajadores en el control de los procesos productivos (James, 1981).

La Unión Obrera Metalúrgica (UOM), por el carácter estratégico de su localización industrial durante la etapa sustitutiva de importaciones, tuvo un rol central dentro del conjunto del movimiento gremial argentino, en su doble papel de actor político y de sector líder en términos de la negociación colectiva.

Sin embargo, la histórica relación del sindicalismo con el partido justicialista sufrió un fuerte cimbronazo a partir del ascenso de Menem a la presidencia de la Nación a fines de los años 80 (Levitsky, 2004, Murillo, 1997). La implementación de un plan de reestructuración económica de orientación neoliberal planteó desde un principio una fuerte paradoja para todo el espectro sindical. La UOM no fue ajena a los realineamientos políticos sindicales que produce la llegada de Menem al gobierno.

Fragilizada la estrategia política inicial que privilegia la UOM de ganar influencia mediante tratativas con los caudillos del partido como forma de influir en las decisiones y en el diseño de políticas (Levitsky, 2004), y agotada las instancias de confrontación abierta, el peso de la

estructura nacional se fue debilitando, adquiriendo una mayor autonomía las instancias organizativas locales (seccionales). En la misma dirección, la resistencia de la UOM a modificar el convenio colectivo firmado en la ronda del '75 en el marco de una coyuntura más favorable (estrategia compartida por una proporción relevante de sindicatos, ver Marshall y Perelman, 2002), dio lugar a la difusión de una práctica, que si bien no era nueva, adquirió mayor relevancia: la negociación informal al nivel de seccionales y de establecimientos. Este proceso se dio con un bajo nivel de coordinación entre seccionales, (ver Freytes Frey, 1999) las que preservaron un grado de relativa independencia - probablemente- mucho mayor de lo que había sido el parámetro histórico.

Sintetizando, aunque en el plano formal la estructura organizativa y el control financiero siguieron estando fuertemente centralizadas -sólo en el último año se han producido algunos cambios sustanciales¹⁰-, en el plano real la vida interna del sindicato se volcó hacia el ámbito territorial (Ver Gómez, 2000 y Freytes Frey, 1999).¹¹

Es justamente en este nivel donde los delegados juegan un rol central en la práctica gremial cotidiana ya que son quienes transmiten y presionan “hacia arriba” las demandas que se instalan en los lugares de trabajo y quienes trasladan o negocian “hacia abajo” determinadas definiciones político gremiales producidas en instancias superiores.¹²

¹⁰ Muy probablemente como corolario del proceso que estamos describiendo en el Congreso Nacional de delegados, que se llevó a cabo a fines del 2003, se modificó el estatuto del gremio en lo referente al manejo de los fondos que ingresan en concepto de cuotas y contribuciones de afiliados y trabajadores en general. A partir de esta reforma, las seccionales reciben en forma directa los montos de dichos aportes, y son ellas las que remiten un 20 % a la estructura central.

¹¹ Más allá de la forma que adquirió la representación sindical, también en lo que refiere a los beneficios sociales o incentivos a la afiliación (como el ofrecimiento de nuevos servicios de esparcimiento, mejoramiento o construcción de policlínicos, etc.) las seccionales se comportaron de manera disímil.

¹² En general, se observa un estado de consulta permanente entre delegados y seccionales, que obviamente adquiere una mayor dinámica frente a situaciones de conflicto en las empresas. Pero

Además, en los momentos de crisis suelen tener un papel determinante entre sus compañeros de trabajo, impulsando determinadas orientaciones y cursos de acción. La emergencia de líderes grupales, rol que con cierta frecuencia pueden llegar a cumplir los delegados en las plantas, constituye una base más durable para la acción colectiva. Muchas investigaciones (Fantasia, 1988; Hodson, et al 1993), ponen en evidencia que ante la ausencia de estos líderes, la solidaridad se restringe a hechos aislados, a episodios no acumulativos.

No todo delegado de base es en principio un líder grupal, pero generalmente éstos son referenciados dentro de las plantas entre “las voces más autorizadas”. Esto tiene relación con que los delegados cuentan con una red de contactos más aceitadas con las seccionales u otras instancias superiores del sindicato y con mayores niveles de información y capacitación gremial que el conjunto de los trabajadores. Las situaciones de crisis o rupturas de la cotidianeidad de las normas que rigen la vida de la fábrica, se constituyen en ocasiones en el contexto propicio para el surgimiento de estos liderazgos.

Tal fue la experiencia en las empresas recuperadas, proceso donde tuvieron un rol central los trabajadores que tenían una experiencia gremial previa, sobre todo aquellos que habían sido delegados de base en la etapa anterior a la recuperación. También, muchos de estos trabajadores tuvieron una participación relevante en la reorganización interna de las empresas ahora autogestionada, y -como planteamos en otro trabajo (ver Davolos y Perelman, 2003)-, los desniveles en el involucramientos entre la dirigencia y el resto de los trabajadores, ha sido en ocasiones motivo de conflictos. Como advierte Pizzorno (1994), estos desniveles se van haciendo todavía más notables una vez alcanzado el objetivo del

también es habitual e incluso periódica la concurrencia de los delegados a sus seccionales para

reconocimiento. Cuando los objetivos subsiguientes pueden conseguirse a través de la negociación, la participación tiende a caer volviendo a resultar evidente el rol que cumplen los delegados.

3.2

Como vimos, los delegados metalúrgicos que conforman nuestro universo de análisis tienen en su mayoría una larga trayectoria en el sector, y varios de ellos experimentaron en forma personal el período de apogeo del sindicato metalúrgico. Además, esta situación se ve reforzada por el hecho que muchos de ellos comparten la inserción dentro de este sector con sus padres ¹³, muchos de los cuales también participaban de acciones o movilizaciones de origen sindical o fueron delegados de base. Por añadidura, muchos padres trabajaron (o trabajan) en el mismo establecimiento que los entrevistados, poniendo en evidencia la importancia que tiene la transmisión de ciertas prácticas entre padres e hijos.¹⁴

Si en términos de las trayectorias en el mundo laboral los delegados constituyen un universo relativamente homogéneo, la situación de crisis en los lugares de trabajo también fue una experiencia ampliamente compartida. En las entrevistas aparecen recurrentemente relatos que refieren a procesos de racionalización de mano de obra, atrasos y deudas salariales y a

reuniones, seminarios, charlas, etc.

¹³ 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.

¹⁴ Pero contrariamente a esta continuidad entre padres y entrevistados, se evidencia un corte generacional importante respecto a los hijos, no sólo en lo que respecta al tipo de inserciones que registran sino también al grado de participación, el cual se vuelve nulo. Si bien podría inferirse que los hijos son en su mayoría todavía jóvenes para desempeñar un cargo gremial, no se debería despreciar la incidencia que tendrían otros aspectos tales como la dispersión hacia sectores con menos tradición organizativa que la UOM y su mayor concentración en establecimientos de reducido tamaño.

amenazas de cierre de las plantas, que en muchos casos desembocaron en conflictos abiertos en los lugares de trabajo. Pero mientras que unos siguen perteneciendo al núcleo de obreros industriales formales otros evitaron un destino casi seguro hacia el desempleo, a partir de un modo no convencional de defensa de su fuente de trabajo. En la mayoría de los casos estas acciones implicaron un período importante de paro en su actividad productiva, una caída en sus ingresos y una fragilización en sus vínculos con la seguridad social. A partir de este hiato que se produce en la experiencia laboral y de organización de estos delegados gremiales nos preguntamos si era posible identificar una diferenciación en las orientaciones en torno a una serie de tópicos, con relación a sus pares asalariados. El trabajo indaga a continuación en las evaluaciones que realizan respecto al modelo organizativo del sindicalismo argentino, cuyos rasgos centrales han sido su carácter no competitivo y un alto grado de centralización¹⁵ y –por otra parte- respecto de la dirigencia que ocupó las distintas instancias representativas durante la década del '90 signada por cambios que impactaron negativamente en las condiciones generales del conjunto de los trabajadores.

La indagación se realizó a partir de la selección de un conjunto de preguntas con las cuales confeccionamos un índice de aceptación o cuestionamiento a las estructuras de representación existentes. Las preguntas que lo componen refieren al grado de consenso que suscita la posibilidad de formar nuevos sindicatos 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

¹⁵ Aspecto este último que asumió en la forma Unión, su máxima expresión.

trabajo. Respecto a la evaluación de la dirigencia, se realizaron una serie de preguntas para abarcar a los diferentes niveles de representación.

En 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”, 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.

Paralelamente observamos un corte importante en los niveles de autonomía reclamados para la negociación en planta (salarios, condiciones de trabajo), entre los trabajadores de empresas recuperadas y los asalariados. Más de la mitad de los primeros cree que los delegados están en mejores condiciones de negociar salarios y condiciones de trabajo con las patronales en cada planta, lo que incluye la posibilidad de firmar convenios a este nivel. Esta alternativa es aceptada sólo por un 20% en el caso de los asalariados. Estos, en general, consideran que son las conducciones nacionales las que deben llevar adelante esta tarea, negociando con las cámaras empresariales, aunque un número no desdeñable esta de acuerdo que esta misma dinámica se aplique en el ámbito local (seccionales)¹⁶. El argumento más difundido entre quienes optan por mantener una estructura de negociación

¹⁶ Como veremos, esta última opción esta estrechamente relacionada con el grado de confianza e identificación que tienen los entrevistados con los dirigentes de las seccionales a las cuales pertenecen. El caso de la seccional Quilmes resulta significativo en este sentido, donde casi un tercio de los mismos se inclina por esta posibilidad.

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. Podría argumentarse que la visión positiva de mayores niveles de autonomía para la negociación en planta por parte de los delegados de empresas recuperadas, esta anclada en que muchas de estas experiencias tuvieron como único sostén la capacidad de organización y confrontación que tuvieron sus trabajadores, ya que en la mayoría de los casos no contaron con el apoyo de sus organizaciones sindicales. Sin embargo, este argumento no resultaría suficiente para nuestro universo porque dentro del mismo se encuentra la seccional Quilmes, que sí propició y estimuló este tipo de salida frente a la amenaza de cierre de una fuente de trabajo. Más bien, nos inclinamos a pensar que esta visión tiene relación con la propia experiencia de lucha y autogestión, que implicó el haber adquirido un alto nivel de estima y confianza en sus propias acciones en defensa de sus intereses.¹⁷

Al tratarse de sujetos altamente implicados en la acción colectiva, los trabajadores entrevistados evalúan en forma muy crítica el desempeño que ha tenido la dirigencia del movimiento obrero, a la cual adjudican una responsabilidad política directa en la direccionalidad y magnitud que tuvieron las transformaciones operadas en el mercado laboral en la última década.

Las preguntas se dirigieron en primera instancia hacia las tres centrales sindicales que dominaron la escena nacional durante el período y que expresan los realineamientos producidos con la llegada de Menem al gobierno. Nos referimos a la CGT oficial, a la CGT disidente y a la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).

¹⁷ Un factor importante en el fortalecimiento de esta tendencia, es probable que lo constituya la

Las críticas hacen referencia en altísimo porcentaje a que fueron “traidores a los intereses de los trabajadores”¹⁸, “los trabajadores no nos sentimos representados”, “no buscan la unidad”, “su discurso no involucra al conjunto del movimiento obrero”, “nunca concluyen sus luchas”. Los señalamientos en torno a la “búsqueda de la unidad entre los trabajadores”, se encuentra entre las respuestas más recurrentes y con mayor valoración positiva.

Pero si bien las evaluaciones críticas resultan la actitud mayoritaria respecto a las tres centrales, es posible hacer distinciones¹⁹.

Respecto a lo que era la CGT oficial (hasta producida la reciente unificación) las críticas son absolutamente generalizadas y están relacionadas a la “traición” y a la “no representación”. En cuanto a la CGT disidente, las visiones son más repartidas aunque prima una imagen negativa (sólo un tercio del total se define “cerca” de esta central), a pesar de que este sector gremial quiso imprimirle a su gestión una orientación de oposición al modelo económico vigente en los ´90. Aquí las visiones críticas están más referidas a que “no buscó la unidad” y “nunca concluye sus luchas”. Finalmente, con relación a la CTA, quizás lo más significativo es el peso que adquiere la respuesta “no me siento ni cerca ni lejos”. La argumentación de esta (in)definición es el desconocimiento de esta central “no sabemos bien lo que hacen”, “nunca luchamos juntos”.²⁰

Como primera conclusión para este nivel de representación, cuyas acciones se orientan a representar políticamente al movimiento obrero, podemos afirmar que para la mayoría de los

recurrencia a la práctica asamblearia en los lugares de trabajo para llegar a acuerdos colectivos sobre las nuevas formas de funcionamiento.

¹⁸ El entrecorillado 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”.

¹⁹ Para cada central, se preguntó si se encontraban “cerca”, “lejos” o “ni lejos ni cerca” y por qué.

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 social²¹.

En segundo lugar, podemos agregar que los trabajadores de las empresas recuperadas participan de esta percepción pero son aún más críticos hacia todo el espectro de la dirigencia, a lo que se suma el reclamo de mayor autonomía y protagonismo de las bases. 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 el 60% de los trabajadores se define “cerca”. En otras palabras, la mayoría de los trabajadores metalúrgicos entrevistados realizan una importante discriminación entre “su sindicato” y las centrales sindicales.

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 no tienen en su mayoría una evaluación negativa 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 la

²⁰ En las respuestas de los trabajadores resulta evidente la relación entre el conocimiento y las acciones realizadas (“luchar juntos”, “realizar acciones conjuntas”, “me defraudo porque nunca concluye sus las luchas”).

preservación de este espacio. Esta actitud se vincula con la defensa que realizan estos trabajadores del sindicato único por rama como forma de fortalecer el poder de los trabajadores frente a las patronales.

Si discriminamos entre las respuestas de los asalariados y aquellas pertenecientes a trabajadores de empresas recuperadas, encontramos que son estos últimos los que expresan una mayor distancia hacia la UOM nacional (contrastando con la mayor cercanía que manifiestan los asalariados). A ello debe sumarse que, aún en los casos en que se manifiestan cercanos, en una alta proporción advierten “no me gustan los dirigentes” o “sólo me identifico con la trayectoria de algunos dirigentes”.²²

Los grados de “cercanía” se vuelven casi absolutos, cuando se les pregunta a los trabajadores sobre su seccional. En concordancia con lo argumentado previamente acerca del corte o autonomía relativa entre la dinámica de las estructuras nacionales y la mayor vitalidad de las estructuras de base, las seccionales quedan para los delegados al margen de las visiones críticas. 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.²³

²¹ 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.

²² Analizados por seccional, es Matanza, donde se registra un mayor número de respuestas que sustentan una posición más crítica hacia la actuación de la UOM nacional que las otras seccionales. Si bien frecuentemente hacen presente la salvedad que desde la muerte de Lorenzo Miguel, el sindicato se constituyó en un espacio de cambio que es necesario seguir profundizando.

²³ 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

Los delegados de base (y aquí no hay diferencias entre trabajadores asalariados y de empresas recuperadas) piensan que los dirigentes de las seccionales interpretan en gran medida sus intereses inmediatos y ofrecen alternativas de acción que ellos consideran adecuadas. Es decir, los encuentran eficaces según sus concepciones.

Pero estos registros tan homogéneos de cercanía con la seccional nada predicen respecto al contenido y forma de las prácticas y orientaciones por ellas sustentadas. Por ejemplo, en el caso específico de la recuperación de empresas, la seccional Quilmes fue la única que promovió este tipo de acciones, en contraposición a otras seccionales que sólo brindaron su apoyo una vez desencadenado el proceso de recuperación.²⁴

Las seccionales escogidas se diferencian entre sí por la línea político gremial en la que se enrolan, constituyéndose en diferentes campos político gremiales de construcción y significación (Touraine, 1984). En otras palabras, fueron -sin duda- perfilándose en el periodo diferentes experiencias de organización y confrontación entre los trabajadores metalúrgicos, que estuvieron altamente influidas por la orientación que asumió cada una de las seccionales.²⁵

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 (sobretudo en grandes establecimientos).

²⁴ Un claro indicador de cómo la seccional Quilmes promueve la recuperación de empresas, es que es la única seccional en donde se concentran aproximadamente 12 empresas autogestionadas. En las otras seccionales, el apoyo implicó por ejemplo, mantener a los trabajadores dentro de la obra social, brindarles apoyos material durante el conflicto, etc. A partir de una propuesta de la seccional Quilmes, en la actualidad las empresas recuperadas se encuentran institucionalmente representadas en la estructura de la UOM.

²⁵ Aunque no es objeto de este trabajo avanzar sobre las diferentes prácticas político gremiales que caracterizaron a cada una de las líneas a las cuales pertenecen las seccionales analizadas, sí podemos adelantar que a través de las entrevistas surgen claras diferencias en torno a aspectos tan relevante como las modalidades de negociación y confrontación que resultaron dominantes en las distintas seccionales.

Esta influencia se vio reforzada porque 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.²⁶ Estos movimientos de base antiburocráticos, se desactivan hacia fines de la década (ver Pozzi, 1994), coincidiendo con el éxito de Menem en las elecciones internas del partido justicialista. Con el objetivo de encuadrar en una perspectiva histórica las evaluaciones que nuestros entrevistados realizan de sus estructuras organizativas y de las distintas instancias de representación, indagamos acerca del periodo de la historia argentina en que los mismos consideran que los sindicatos representaron más adecuadamente los intereses de los trabajadores, y con qué dirigente sindical (de la actualidad o del pasado) se identificaban. Nuevamente, las respuestas indican la centralidad que adquirió para estos trabajadores la organización local ya que un 50% de los respondentes se identifica con algún dirigente de su seccional.²⁷ Las otras dos respuestas que resultan significativas aunque con una importancia menor, son "Rucci" y luego "Nadie". Analizadas estas respuestas según seccional, es importante señalar que el 80% de los trabajadores de Quilmes (sin distinción del tipo de empresa a la que pertenecen) elige a algún dirigente de la seccional. Esta homogeneidad se articula con aquellas otras respuestas donde estos mismos trabajadores

²⁶ 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.

²⁷ Dos de los dirigentes mencionado como representantes de la seccional, forman a su vez parte de la estructura representativa nacional y tienen una proyección política que trasciende su actividad gremial, sin embargo las respuestas refieren a su identificación por su desempeño en las seccionales, siendo esta dimensión la que prima respecto a otras.

se inclinan -en un número también importante aunque no tan contundente como en esta respuesta- a que sea la seccional quien negocie salarios y condiciones de trabajo con las empresas de su jurisdicción.

Por otra parte, es importante destacar que aquellos que contestan “ninguno” son todos pertenecientes a empresas recuperadas, representando un 40% de las respuestas de este grupo de trabajadores. Estas afirmaciones refuerzan la visión crítica y de cuestionamiento hacia las dirigencias, que sustentan los trabajadores de empresas recuperadas²⁸. Por el otro lado, es interesante advertir que la mayoría no apela ni a la historia ni a dirigentes de proyección más nacional, sino a aquellos directamente involucrados con su experiencia cotidiana actual.

Respecto a la evaluación que hacen los trabajadores respecto al momento histórico en que los sindicatos tuvieron mejor desempeño, se destacan dos respuestas que se imponen como las más significativas. Un tercio señala a la etapa del primer gobierno peronista, mientras que otro tercio referencia el año 1975, momento en que se firma el último convenio metalúrgico, en un contexto de relaciones de fuerza más favorable hacia los trabajadores.²⁹ Pero a este último tercio habría que adicionar a quienes extienden su respuesta hacia la década del '70 en general y a aquellos otros que se refieren al periodo 60/70, incluyendo manifiestamente a la época de oro del vanguardismo. Así “extendida”, entonces, esta última opción agrupa a (algo menos de) la mitad de los respondentes.

²⁸ En algunas de las respuestas pertenecientes a trabajadores de empresas recuperadas, encontramos que eligen en sus identificaciones a algún otro delegado de la propia planta (el cual probablemente tuvo un rol de liderazgo más pronunciado).

²⁹ En las entrevistas realizadas, se encuentran numerosas referencias a las limitaciones por desactualización que presenta hoy día el convenio metalúrgico de 1975, sin embargo se lo exalta al mismo tiempo, como producto de una lucha de los trabajadores en un determinado momento histórico.

En esta pregunta no relacionada con sus experiencias más inmediatas, la división entre trabajadores de empresas recuperadas y asalariados deja de funcionar. La variable que mejor discrimina es la edad, en torno de la cual se agrupan distintas generaciones de trabajadores. Aquellos más jóvenes (hasta 30 años), quienes ingresaron al mercado laboral a partir de la década de los '90, rememoran en su totalidad como mejor época al primer gobierno peronista. En cambio son los de 40 y más (que entran al mercado de trabajo previamente a la última dictadura militar o en los primeros años de la misma) los que mencionan el convenio del 75 y el período 60/70³⁰. La generación intermedia (cuyo ingreso se establece luego de la dictadura militar o a finales de la misma) se distribuye más o menos en forma equivalente entre las distintas opciones, es decir, no registra un comportamiento "típico".

Las respuestas podrían dividirse, entonces, entre quienes responden a partir de una "vivencia directa" agrupados en la generación de los mayores de 40 y quienes apelan a "memorias narrativas"³¹, agrupados en la generación menor de 30 años.

La apelación al primer peronismo que efectúan los jóvenes remite a un momento fundacional: "Es el momento en que se consiguieron los derechos de los trabajadores", "Perón le dio participación y organizó los sindicatos. Eso es justicia social", "Por lo que me contaron fue en la época de Perón, por lo que yo viví el mejor momento sería el actual en comparación con lo anterior". Mientras que en los relatos de los de mayor edad la apelación refiere con más fuerza al rol de los sindicatos en la construcción de la dignidad de las clases populares, aludiendo a la memoria de luchas sindicales que por ejemplo se plasmaron en el

³⁰ Es también dentro de los trabajadores de más de 40 donde se registra casi la totalidad de quienes contestan "Rucci".

convenio colectivo de 1975: “Los momentos en que la UOM era un gremio líder en las luchas”, “Es la época en que se firmaron los mejores convenios colectivos donde se lograron las mejores conquistas para los obreros”.

La activación del pasado que realizan los delegados metalúrgicos respecto a la historia del movimiento obrero organizado, evidencia así un claro corte generacional. Entre los relatos transmitidos disponibles, aquel que resulta recurrente entre los mayores de 40 constituye una memoria cuya transmisión activa³² se va debilitando a medida que nos acercamos hacia las generaciones más jóvenes.³³

La imagen identificatoria o relato que circula actualmente con mayor importancia entre los delegados de base –aunque claramente acotado generacionalmente-, es la década del '70 (hasta la dictadura militar), momento en el que existía una mayor confrontación de “paquetes ideológicos” alternativos que pugnan por imponerse (ver Nun, 1984) los cuales encarnaban a su vez, tendencias dentro del movimiento obrero. La referencia que aparece más recurrentemente entre estos trabajadores es el tipo de liderazgo y proyecto que encarnaba Rucci³⁴. Contrastando con la década de los '90 hasta la actualidad, los trabajadores hacen referencia a una etapa donde se forjaban y recreaban identidades sólidas desde lo sindical. Momento durante el cual la “patria metalúrgica” gozó de su mayor poderío.

Si bien no podemos obviar que entre estos trabajadores es poderosa su identidad sindical, podemos también concluir que en la actualidad las confianzas e identificaciones tienen un

³¹ Definidas por Jelin (1998) como “representación del pasado construida como conocimiento cultural compartido por generaciones sucesivas y por diversos/as “otros/as.”

³² Ver Jelin, op. Cit.

³³ Esta incorporación tiene obviamente otros componentes que la sola discusión acerca de los datos objetivos sobre niveles salariales y condiciones de trabajo entre ambos momentos históricos (el primer peronismo y el peronismo de la década del '70).

mayor anclaje en instancias descentralizadas, ligadas al ámbito local (empresa y seccional), y están más relacionadas a la resolución de los problemas inmediatos que a confrontaciones más ideologizadas. Es difícil encontrar entre los delegados, referencias a dirigentes o referentes que den marco y articulen sus orientaciones y prácticas más allá de lo local superando la fragmentación. Un dato significativo, es que la mayoría de los entrevistados alega desconocer el tipo de trabajo gremial que realizan las otras seccionales.³⁵ Esta realidad también involucra a los trabajadores de empresas recuperadas, aún cuando sus experiencias supusieron una mayor vinculación con otras organizaciones sociales y políticas. En otras palabras, los mayores niveles de cuestionamiento que involucran sus actitudes no suponen ni se articulan en marcos identificatorios que se diferencien largamente de sus pares asalariados.

Conclusiones

El trabajo tuvo como objetivo central analizar si la participación en acciones colectivas alternativas al repertorio sindical tradicional le imprimió cierta direccionalidad a las evaluaciones que realizan los trabajadores sobre las estructuras de representación gremial. En primer lugar, “el haber pasado por la experiencia de la recuperación” otorga cierta inteligibilidad al análisis realizado en este trabajo. El dato más significativo que surge de dicho análisis, es que la participación en una acción colectiva “no convencional” influyó en la predisposición a valorar positivamente mayores niveles de autonomía en las instancias de

³⁴ Si bien la identificación con su liderazgo, tiene un peso algo menor que la reivindicación del período.

³⁵ Este desconocimiento es todavía más contundente cuando se les pregunta acerca de otras organizaciones sociales de los sectores subalternos.

representación de base. Esta valoración se fundaría más que en una visión crítica de las estructuras tradicionales de representación gremial, en una mayor confianza en la capacidad de sus acciones, justamente como producto de la propia experiencia de recuperación y autogestión.

En segundo lugar, a pesar de ser más críticos respecto a las cúpulas gremiales, comparten con sus pares asalariados una fuerte identificación con la dirigencia de las seccionales a las cuales pertenecen. Sin embargo, mientras que para los delegados asalariados esta identificación se traduce sólo en un número limitado de casos en una preferencia por una descentralización de la negociación colectiva hacia el ámbito local (seccionales), para la mayoría de los que pertenecen a empresas recuperadas son las organizaciones de base (delegados y comisiones internas) las mejores garantes del curso de las negociaciones, al punto que en la mayoría de los casos creen conveniente que sean los delegados en cada planta quienes firmen convenios colectivos.

Paralelamente a la valoración positiva de mayores grados de autonomía en planta, los trabajadores de empresas recuperadas, al igual que sus pares asalariados, sustentan una cultura gremial que sigue reivindicando estructuras nacionales fuertes y la confluencia de los distintos sectores del movimiento obrero en una organización unificada.

La vigencia de este imaginario entre los trabajadores metalúrgicos, contrasta con el predominio actual de identificaciones y referencias limitadas a ámbitos locales, construidas casi exclusivamente en torno al conocimiento directo y a la práctica gremial cotidiana.

Bibliografía

Davolos, P. y Perelman, L., ““Nuevas formas de expresión de la protesta surgidas en la Argentina de los '90: el caso de las empresas recuperadas por los trabajadores.” , ponencia presentada al XXIV Congreso Latinoamericano de Sociología realizado en Arequipa Perú, noviembre 2003a.

Davolos, P. Y Perelman, L. “Empresas recuperadas y Trayectoria sindical: la experiencia de la UOM Quilmes” en varios autores *Fábricas y Empresas Recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*. Ediciones del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, Buenos Aires 2003b.

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

Drolas, A., “Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el sindicato”, ponencia presentada a 6 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo realizado en Buenos Aires, agosto 2003.

Etchemendy, S., “Construir coaliciones reformistas. La política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica”, *Desarrollo Económico* Nº 160 Vol. 40 Enero – Marzo, 2001.

Fantasia, R. *Cultures of solidarity*, University of Chicago Press, 1988.

Freytes Frey, A., “Las relaciones laborales en la actividad sidero-metalúrgica: informalidad y fragmentación”, en A. Fernández y R. Bisio, *Política y Relaciones Laborales en la Transición Democrática Argentina*, Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad/Editorial Lumen, 1999.

Gomez, 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.

Hodson, Welsh, Rieble, Jamison, Creighton, “Is worker solidarity undermined by autonomy and participation? Patterns from the ethnographic literature”, *American Sociological Review*, vol 58, 1993.

James, D. “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”, *Desarrollo Económico* Nº 83 Vol. 21 Octubre – Diciembre, 1981.

Jelin, E. *Los Trabajos de la Memoria*, Buenos Aires: Siglo XXI, 2002.

Levitsky, S. “Del sindicalismo al clientelismo: La transformación de los vínculos partido – sindicato en el peronismo, 1983 – 1999”, *Desarrollo Económico* Nº 173 Vol. 44 Abril – Junio, 2004.

Marshall, A. y Perelman, L., “Estructura de la negociación colectiva en la Argentina: ¿Avanzó la descentralización en los años 90?” *Estudios del Trabajo*, 23, 2002.

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.

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

Pizzorno, A., "Identidad e Interés", *Zona Abierta* 69, Madrid, 1994.

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.

Touraine, A. *Le retour de l'acteur*, París: Fayard, 1984.