
Sindicalización, sindicatos y experiencias extrasindicales actuales en algunos países de América Latina

GUILLERMO ALMEYRA

Doctor en Ciencias Políticas en la Universidad París VIII, ex profesor de posgrado en la UNAM y la UAM-Xochimilco y director de la revista del OSAL.

CARLOS ABEL SUÁREZ

Periodista de experiencia sindical y miembro del colectivo editorial del OSAL.

Resumen

El artículo estudia el tipo de reivindicaciones de las huelgas en Argentina y, en particular, los conflictos que estallan sin la autorización de las direcciones de los sindicatos e incluso contra las mismas en ese país y en otros de América Latina. Ante la burocratización de los sindicatos y su sometimiento al Estado, registra además las diversas formas de autoorganización democrática que tienden a superar esos límites.

Abstract

This article examines the type of demands presented in strikes in Argentina and, in particular, the conflicts that break out without the approval of union executive boards, or even against these same executive boards, both in the country and in other countries in Latin America. Faced with the bureaucratization of unions and their subordination to the state, the article also examines the different types of democratic self-organization that tend to overcome these constraints.

Palabras clave

Democracia sindical, poder dual, consejos obreros, sindicalismo

Keywords

Union democracy, dual power, worker councils, unionism

Cómo citar este artículo

Almeyra, Guillermo y Suárez, Carlos Abel 2009 "Sindicalización, sindicatos y experiencias extrasindicales actuales en algunos países de América Latina" en *OSAL* (Buenos Aires: CLACSO) Año X, N° 26, octubre.

Los sindicatos tienen características muy diferentes en muchos de los países latinoamericanos en los que la sociedad, el peso del Estado y la historia del

movimiento obrero y campesino también tienen características propias desde hace más de un siglo. El proceso de sindicalización masiva resultante de la industrialización de muchos países a mediados del siglo pasado dejó en segundo plano en varios de estos (Argentina, Brasil, México, por ejemplo) algunas de las principales características derivadas del origen predominantemente anarquista o anarcosindicalista de las organizaciones entre el fin del siglo XIX y el comienzo del XX, como el recurso a la acción directa, la solidaridad, la búsqueda de la independencia.

“...la competencia de esa mano de obra barata y sin derechos ayudó también al capital a imponer una gran derrota a los trabajadores organizados...”

Ya a partir de los años de la década del treinta, y en consonancia con la difusión mundial del corporativismo en sus distintas versiones –fascista mussoliniana, burocrática tipo la American Federation of Labor (AFL) o estaliniana–, los sindicatos comienzan a integrarse en el aparato estatal y a ser parte fundamental, incluso, de los partidos gobernantes, con el cardenismo (la CTM), el peronismo (la CGT) y el varguismo “laborista” e imitador del peronismo.

Este proceso no es unilineal y, sobre todo en la transición entre el período anterior fundacional y el subsiguiente de integración en el aparato estatal, revela una interdependencia entre los sindicatos como expresión burocratizada y mediadora de la presión obrera, por un lado, y los gobiernos que desean apoyarse en fuerzas sociales no capitalistas para contrabalancear el peso predominante del capital extranjero e imperialista y de la oligarquía tradicional agroexportadora, por el otro.

Algunas veces, incluso, la iniciativa será sindical aunque, por su ideología nacionalista-estatalista, la débil fracción capitalista que se apoya en los sindicatos para enfrentar a alianza oligárquico-imperialista, pueda finalmente subordinarlos. Tales fueron, por ejemplo, los casos del sindicalismo argentino, en el que los sindicatos fundaron el Partido Laborista que fue el que dio el triunfo a Perón en 1946 y le aportó más votos y legisladores para terminar siendo absorbido en el burocrático y fantomático Partido Único, transformado después en el vacío y paraestatal Partido Peronista. O el de la Central Obrera Boliviana, sin embargo mucho más radical que los sindicatos argentinos, la cual quiso establecer el llamado cogobierno con el Movimiento Nacionalista Revolucionario gobernante pero terminó subordinándose a este y perdiendo su papel deformado de organismo de poder dual obrero-popular.

No es el objetivo de este artículo hacer una historia del sindicalismo en los diferentes países del continente que, salvo en el Río de la Plata, recién se separa a fines de los cincuenta-sesenta de sus heroicos y durísimos días de luchas minoritarias y con influencia anarcosindicalista y, por los años de la década del treinta, entre socialistas, comunistas, socialdemócratas, apriistas.

Para lo que queremos estudiar, nos basta en efecto con relevar algunos datos estructurales del mismo y tratar de establecer las diferencias fundamentales

entre la fase actual y las anteriores ya que, a partir de los años ochenta del siglo pasado, la mundialización y la aplicación de políticas neoliberales cambiaron radicalmente las estructuras industriales y agroindustriales en nuestros países y, con ellas, los ingresos de los trabajadores calificados, sin calificación, urbanos industriales, urbanos que trabajan en servicios, rurales de agroindustrias, rurales en general, estatales o privados, así como su nivel de organización, sus valores, su nivel de conciencia, sus relaciones con el Estado y con los aparatos de mediación (sindicatos, partidos, Iglesias).

En particular, aunque tratemos de ver la magnitud actual de la sindicalización y el número de horas de huelga así como las reivindicaciones de las mismas, nos interesa principalmente la formación de Comisiones Internas de delegados al margen de las direcciones sindicales oficiales burocratizadas, los Comités de Empresa que funcionan como direcciones sindicales de las mismas y dirigen, a veces, organismos solidarios constituidos por trabajadores de otros gremios o por vecinos, las Mesas de Enlace y Coordinadoras de luchas a nivel regional o distrital y el tipo de relación establecido con los sindicatos por los trabajadores de las fábricas recuperadas y que trabajan bajo administración obrera en autogestión.

Hasta mediados de los años de la década del setenta en todos los países aumentó el número de trabajadores y, paralelamente, el de la sindicalización. La reconversión de la economía para hacer frente a la caída de la tasa de ganancia y para aumentar la productividad, las reformas alentadas por el llamado “Consenso de Washington”, la relocalización de plantas industriales sobre todo en el Sudeste asiático y en China y la incorporación de nuevas tecnologías, particularmente en los servicios, fueron los instrumentos de una gran ofensiva de los capitalistas contra la participación de los trabajadores en la distribución del ingreso nacional. Esas medidas ayudaron a provocar la privatización de grandes empresas estatales creadas con el esfuerzo pluridecenal de los trabajadores y contribuyentes, a imponer el cierre de muchas otras y enormes tasas de desempleo y de empleos-basura, llamados informales, incluso en países donde el pleno empleo –hoy utópico– parecía estar al alcance de la mano. El diseño de esta ofensiva incorporó políticas para desarticular hasta las formas más tradicionales de las organizaciones sindicales y, por lo tanto, bajar la tasa de sindicalización en todas partes. Basta recordar la derrota infligida por el gobierno de Ronald Reagan a los controladores aéreos norteamericanos (1981) y de Margaret Thatcher a los mineros británicos (1984-1985), como las que definen esa nueva era de las relaciones laborales.

El trabajo asalariado, medido mundialmente, sin embargo no declinó porque al mismo se incorporaron cientos de millones de trabajadores asiáticos, mal pagados, sin derechos, que trabajaban y trabajan en condiciones propias de hace más de un siglo pero con tecnologías modernísimas. Por razones políticas –la fusión entre Estado, partido y sindicatos característica del estalinismo en la ex Unión Soviética, en los países de Europa Oriental, en China, Corea del Norte y

Vietnam— esos trabajadores no tenían ninguna experiencia de sindicalismo independiente y el capitalismo logró así en ellos condiciones óptimas para aumentar la productividad al máximo y para garantizarse una alta tasa de ganancia.

Por otra parte, la competencia de esa mano de obra barata y sin derechos ayudó también al capital a imponer una gran derrota a los trabajadores organizados, a imponer la llamada flexibilización laboral, o sea la reducción de las normas de protección de la venta de su fuerza de trabajo conquistadas por los asalariados. De este modo, el capitalismo consiguió con sus medidas políticas cuidadosamente planificadas reducir, sobre todo en la industria privada, la tasa de sindicalización y la fuerza de los sindicatos, los cuales al debilitarse aumentaron al mismo tiempo sus relaciones de dependencia con el aparato estatal. El llamado trabajo informal alcanzó desde entonces cifras inusitadas en todas partes.

Por ejemplo, los sindicatos que hasta los años ochenta eran muy importantes en Estados Unidos, afilian hoy sólo al 7,4 de los trabajadores de las empresas privadas (Krugman, 2007).

Con los despidos masivos resultantes de la actual crisis mundial, que afectaron particularmente a la industria del automóvil, la siderurgia y sus derivados y a los servicios financieros y bancarios, esa cifra se debe haber reducido considerablemente.

Para colmo, las direcciones de los grandes sindicatos de Estados Unidos creyeron hábil adquirir una parte importante de las acciones de las compañías en quiebra, como la General Motors, para mantener la fuente de trabajo. De este modo, los trabajadores se encuentran trabajando para una alianza patronal-sindical y quienes teóricamente deberían defenderlos no solamente sirven a quienes los explotan sino que, además, les entregan sus ahorros y sus jubilaciones futuras y, desde la dirección empresarial, buscan contener los aumentos salariales y aumentar la productividad para elevar la tasa de ganancia capitalista.

En los grandes países industriales de Europa occidental, salvo en Alemania y los países escandinavos, el proceso de desindicalización está muy avanzado, sobre todo en las empresas privadas. En Francia, por ejemplo, todas las centrales sindicales reunidas no llegan al 10 por ciento del número de los trabajadores activos. La fuerza de los sindicatos reside particularmente en las empresas y servicios estatales y descansa en buena parte en los jubilados y pensionados (trabajadores no activos pero cuya conciencia clasista se formó en épocas anteriores) que, por ejemplo, son el sindicato más grande de la Confederazione Generale del Lavoro Italiana (CGIL), la mayor central peninsular.

En las grandes empresas de servicios (Wal-Mart, telefonía, Internet), en todo el mundo, la política patronal tiene como eje impedir la existencia de sindicatos y esas empresas contratan personal por breves períodos, con contratos cortos y renovables según la voluntad patronal y, por supuesto, los trabajadores llamados “informales” (que en los países latinoamericanos, representan entre un 40 por ciento y un 70 por ciento de la población económicamente activa) carecen de organización o dependen de organizaciones caudillistas o clientelares.

La dictadura militar en Argentina (1976-1983) impuso con su feroz represión la primera oleada de políticas neoliberales correspondientes a la mundialización. Al salir de ese régimen, sin embargo, los desocupados llegaban sólo al 6 por ciento, mientras que el 12 por ciento de la población estaba por debajo de la línea de pobreza (lo cual de todos modos era muchísimo en comparación con el período precedente). La tasa de sindicalización seguía siendo muy elevada. Incluso con los gobiernos de Raúl Alfonsín, del privatizador Carlos S. Menem y de Fernando de la Rúa, derribado por la rebelión popular del 2001, que aplicaron al pie de la letra las recetas del FMI y del Banco Mundial y que organizaron una caída brutal de los salarios reales, esa tasa se mantuvo a pesar del aumento masivo de los cierres de empresas, de los despidos, de la desocupación y de la pobreza.

Según Adriana Marshall (2008),

[...] las cifras ocasionales (y de confiabilidad discutible) que permiten llegar a laboriosas estimaciones sobre la tasa de sindicalización en Argentina en distintos momentos históricos, sugieren que esta ha sido elevada en términos internacionales y ha tendido a mantenerse bastante estable en el largo período entre la década del cincuenta, de consolidación sindical, y la del noventa. La proporción de asalariados sindicalizados ha oscilado en torno al 40-43 por ciento (con tasas superiores para los asalariados no agropecuarios). Además, la escasa información disponible indica que, en la década del noventa, la caída –poco importante– en el nivel de sindicalización de los asalariados ocupados se explicaría fundamentalmente por la fuerte expansión del empleo precario, ya que los trabajadores no registrados en la seguridad social generalmente están excluidos del acceso a la afiliación sindical. Históricamente, entonces, el volumen de afiliados ha tendido a variar junto con el empleo asalariado y, nuevamente, con la reactivación económica y del empleo desde el 2003, creció la cantidad de afiliados en numerosas organizaciones gremiales¹.

Los estudios sobre la tasa de sindicalización en Argentina han sido numerosos, disparando, como advierte Marshall, frecuentes controversias al explicar los motivos del nivel elevado de la misma. Ciertamente durante el primer peronismo (1946-1952), Argentina registraba una proporción de trabajadores asalariados con relación a la Población Económicamente Activa (PEA) superior a la de todos los países de América Latina y también de algunos europeos, con creciente sindicalización de los obreros industriales. Esa centralidad de trabajadores asalariados y sindicatos cambió, como se ha señalado. Actualmente se estima que la tasa de sindicalización oscila alrededor del 37 por ciento de la PEA². Los sindicatos tienen mayor influencia en la gran industria, las empresas estatales y los bancos mientras en las pequeñas empresas, aunque muchos trabajadores estén afiliados a algún sindicato, no hay desde hace rato delegados del personal, Comisiones Internas y/o asambleas.

Los sindicatos, además de representar sólo cerca de un tercio de los trabajadores, como hemos dicho ya, desde el fin de la dictadura extremaron su burocratización e integración en el partido peronista y en los gobiernos de este (el secretario de la CGT, Hugo Moyano, es vicepresidente del partido peronista), de modo tal de establecer una fusión de hecho entre sindicatos, gobierno y partido mayoritario y, a partir del gobierno de Menem, en muchos casos son también patrones de empresas o socios de las mismas. La democracia sindical, por consiguiente, y el control de los trabajadores sobre las organizaciones que deberían defenderles, brillan por su ausencia.

Los que consiguen tener un trabajo “en blanco”, sin embargo, se afilian al sindicato correspondiente para tener alguna protección frente a la voracidad de las patronales, también por las prestaciones de las Obras Sociales, controladas por ellos, pero no se identifican con las direcciones sindicales burocráticas ni responden a sus planteamientos ni a todos sus llamados, salvo en las luchas salariales que, naturalmente, les interesan directamente.

En 1992, en oposición a las políticas del gobierno de Carlos Menem, particularmente amenazantes para los gremios de trabajadores estatales que veían avanzar a toda máquina las privatizaciones de los servicios públicos, surgió un tipo de sindicalismo diferente al escindirse de la CGT un sector formado por una amalgama de socialcristianos, peronistas de izquierda, comunistas, trotskistas e independientes, que constituyó la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA). Esta logró la adhesión de buena parte de los gremios estatales (Asociación de Trabajadores del Estado, docentes, entre otros grandes sindicatos) y de unos pocos sindicatos del sector privado. Por la posibilidad de afiliación directa, esta central agrupa también a desempleados y a jubilados y pensionados y posibilita la sindicalización del inmenso contingente de los trabajadores “informales” y “en negro” que sigue representando el 70 por ciento de los desempleados o subempleados.

En los años setenta, una gran parte de los conflictos sindicales tuvieron como eje la confrontación con las direcciones burocráticas de los sindicatos por parte de los afiliados de los mismos. Fueron tiempos de un mayor protagonismo de las Comisiones Internas y de sindicatos de empresa o ramas de actividad (Sitrac-Sitram, Smata y Luz y Fuerza de Córdoba, Gráficos, UOM de Villa Constitución, Coordinadoras, etc.) que estuvieron a la cabeza de las grandes revueltas populares, como el Cordobazo, el Rosariazo, el Viborazo, el Villazo, etc. La dictadura militar de 1976-1983, en nombre de todo el establishment argentino (Ricardo Balbín, líder de la Unión Cívica Radical, por ejemplo, había pedido acabar con lo que llamaba “la guerrilla industrial”) concentró su brutal represión en las fábricas, talleres y empresas públicas y privadas para eliminar en ellas a los activistas que se destacaron en esas luchas. Antes mismo del golpe de Estado, dirigentes sindicales y altos funcionarios del gobierno de Isabel Martínez de Perón, que había sucedido al presidente Juan D. Perón tras su fallecimiento, se anticiparon al terrorismo de Estado antiobrero y, sea como delatores, asesores o como fuerza de choque del grupo paramilitar Triple A (Alianza Anticomunista Argentina) dirigido desde el gobierno por el ministro José López Rega, hicieron el trabajo sucio para grandes empresas como Mercedes Benz, Ford, Acindar, Techint, asesinando o haciendo desaparecer las Comisiones Internas combativas.

Esta liquidación brutal de miles de activistas y militantes obreros, que representan una buena parte de los treinta mil desaparecidos durante la dictadura, según toda una generación de recambio en los sindicatos, perpetuó en ellos a las viejas dirigencias corruptas y burocráticas, debilitó fuertemente a la militancia sindical y a las organizaciones obreras e hizo retroceder décadas al movimiento sindical en su conciencia de clase y en su independencia política.

Después de la dictadura, durante el gobierno de Menem, la ley llamada de Reforma del Estado (Nº 23.696), incluyó el Programa de Propiedad Participada. Y el cerebro legal de todas las privatizaciones de Menem y su ministro Domingo

Cavallo, el entonces joven abogado Horacio Liendo, hijo de quien fuera ministro del Interior y de Trabajo del dictador Videla, elaboró el Decreto N° 584 de 1993 que reglamentó ese engendro legal. Para el entonces ministro de Trabajo, José Armando Caro Figueroa (1994: 17):

[...] la inserción de los trabajadores dentro del capital de las empresas privatizadas, apunta a lograr varios objetivos entre los que se destaca la intención de ampliar las bases de consenso alrededor de la política de privatizaciones (incluyendo en ellas a los sindicatos) o, en todo caso, de reducir la resistencia a esa política.

“En los años setenta una gran parte de los conflictos sindicales tuvieron como eje la confrontación con las direcciones burocráticas de los sindicatos por parte de los afiliados de los mismos.”

Literalmente la estrategia menemista fue mostrar a los dirigentes sindicales una zanahoria, calculada por Caro Figueroa en 1.300 millones de dólares³. La historia del Programa de Propiedad Participada terminó en un escándalo y en una gran estafa cuyas responsabilidades se discuten todavía en varios procesos judiciales en curso. De los 45 programas de PPP, destinados a transformar a los trabajadores en prósperos accionistas, no queda ni uno.

Las direcciones de los sindicatos de las empresas estatales como Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), la minería del carbón, el gas, las centrales de energía hidroeléctrica y térmica, aguas (Obras Sanitarias), teléfonos, ferrocarriles, subterráneos, aerolíneas, Caja de Ahorro y Seguro, y todas las que se privatizaron, entraron en el juego de la llamada “propiedad social”. El decreto Cavallo-Caro Figueroa-Liendo transformó de hecho a los dirigentes sindicales en socios de los grupos que se hicieron cargo de esas empresas. El negocio para ellos no terminó ahí sino que incluyó también un conjunto de operaciones especulativas en la Bolsa, con los bancos y con las propias empresas, lo cual ligó aun más a esos dirigentes burocráticos con el capital financiero internacional y con sus representantes locales, usurpando a los originales “accionistas”.

El saldo de esa “reforma del Estado” fue la cesantía de cientos de miles de trabajadores y, en el territorio nacional, graves transformaciones demográficas y salariales resultantes de, por ejemplo, la supresión de enteros ramales ferroviarios o de talleres con miles de trabajadores de los cuales vivían ciudades medianas que se vaciaron o la destrucción del tejido económico en las zonas petroleras provocada por los despidos.

Muchos de los trabajadores fueron contratados por la tercera parte del salario que percibía el personal de planta por empresas subcontratistas cuyos titulares eran y son los mismos dirigentes sindicales. Los casos más conocidos son los de YPF y Luz y Fuerza (sindicato otrora combativo cuyo secretario general Oscar Smith había sido asesinado por la dictadura).

Un delegado de Segba, la ex empresa eléctrica estatal bonaerense, relataba:

[...] yo era delegado de Luz y Fuerza cuando se privatizó Segba y la transformaron en Edesur, de la que se hicieron cargo capitales chilenos. Cuando defendía a los trabajadores de las cesantías, los yuppies pinochetistas me decían con sorna: "todo esto ya fue arreglado con tus dirigentes"⁴.

En los años finales del último ciclo de crecimiento de la economía argentina de 2006, 2007 y 2008, la conflictividad laboral se mantuvo constante, como muestra el siguiente cuadro:

Tabla 1

Años	2006	2007	2008
Total de conflictos	543	497	493
Sector privado	335	336	363
Sector público	208	161	130

Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).

Los conflictos del sector público, aunque menores en términos numéricos, involucran una mayor cantidad de empleados o trabajadores y se prolongan por más tiempo. En cuanto a las causas de la conflictividad sindical registrada en los mismos años, figuran en primer término las razones económicas (aumentos de salarios, reclamos por salarios adeudados), el 54 por ciento de los registrados en 2006 y en 2008 y el 63 por ciento en 2007. Siguen aquellos disparados por las situaciones de crisis (despidos, suspensiones, cierres de empresas, condiciones de trabajo, etc.) y muy próximos los originados en prácticas antisindicales de las empresas, encuadramiento, negativas a negociar, contrataciones precarias o cuestiones vinculadas a la representación. Es decir lo que podríamos definir en sentido amplio como lucha democrática o antiburocrática⁵. ¿Quién asume la dirección de los conflictos? Una pregunta pertinente al momento en que tratamos de ingresar al origen y desarrollo de la conflictividad. Una primera lectura, según la misma fuente, concluye que en el 51 por ciento de los casos registrados en 2007 la conducción recayó en sindicatos locales o seccionales, en el 35 por ciento se constató la presencia de Federaciones o sindicatos nacionales, mientras que el 14 por ciento resultó de conflictos organizados por trabajadores de base, sin participación de dirigentes sindicales formalmente reconocidos. "Usualmente poseen una representación de hecho, construida en el desarrollo del propio conflicto", indica el informe del Observatorio del Derecho Social. Similares registros se encuentran en 2008: 51 por ciento dirigidos por sindicatos locales, 34 por ciento por las Federaciones o uniones nacionales y 15 por ciento protagonizados por la base, a veces enfrentada con las direcciones reconocidas.

Asimismo, numerosos conflictos tienen origen en la organización de base, con o sin reconocimiento sindical formal, y en el curso de la lucha las direcciones

reconocidas por el Estado asumen la representación y definen los términos del acuerdo o de una derrota. Es preciso considerar que, según la legislación argentina, solamente las asociaciones sindicales inscriptas y con personería gremial están habilitadas para negociar en el Ministerio de Trabajo e intervenir en negociaciones colectivas. Hay 2.957 sindicatos inscriptos en la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, pero sólo 1.491 cuentan con personería gremial, o sea que tienen capacidad jurídica para representar a sus asociados. Del total de las negociaciones colectivas correspondientes a la industria manufacturera, homologadas por el Ministerio de Trabajo en 2008, el 54 por ciento fueron conducidas por Federaciones y el 29 por ciento por los sindicatos locales, que muestran una tendencia creciente a una mayor participación. Un dato adicional a los problemas planteados en la relación mandantes-mandatarios se observa al analizar las negociaciones colectivas en el ámbito de las empresas. En el 57 por ciento de las negociaciones verificadas a nivel de empresa, señala el Observatorio Jurídico de la CTA, no participaron los delegados de personal, tal como determina la Ley, es decir que el sindicato local o nacional asumió la representación. Esto es así en algunas grandes empresas que persiguen la organización a nivel de establecimiento o en medianas y pequeñas que no tienen comisiones internas ni delegados.

Por primera vez desde que iniciamos el relevamiento de conflictos, aquellos originados en situaciones de crisis (despidos, suspensiones, cierres de empresas, etc.) han superado en términos absolutos a los conflictos reivindicativos de índole económica. Paralelamente también aumentaron, aunque todavía a un ritmo menor, los conflictos de representación (prácticas antisindicales, cuestiones de encuadramiento o negativas a negociar)⁶.

En efecto hasta el tercer trimestre de 2008 los conflictos y las negociaciones por mejoras salariales representaban más de un 60 por ciento sobre el total.

Es muy elocuente el cambio de la conflictividad durante este último período. Al estudiar las Cronologías elaboradas por el OSAL, en el capítulo argentino de finales de 2008 y los primeros cuatro meses de este año 2009, podemos constatar un aumento de paros, movilizaciones y reclamos originados en la crisis económica mundial y sus repercusiones en Argentina⁷.

Algunos ejemplos pueden ilustrar este panorama de la conflictividad. El conflicto de Ruedas EB, una fábrica de llantas de aluminio para automóviles deportivos, ubicada en la localidad santafesina de Figheras, con 110 trabajadores, estalló porque la patronal despidió a cuatro trabajadores que habían asumido la representación sindical. Se trata de una metalúrgica mediana, un tipo de empresas que caracteriza el sur santafesino. En 14 años de existencia, la Unión Obrera Metalúrgica, seccional Rosario, a la que están afiliados los trabajadores de Ruedas EB, nunca organizó la representación gremial al interior de la fábrica, tampoco convocó a un paro ni protesta. Una conducta habitual de la dirección metalúrgica local. El hecho de que los obreros salieran a defender a los cuatro delegados –no reconocidos como tales por la empresa– instalando una carpa con la participación de vecinos y de otras direcciones sindicales de la región que acudieron solidariamente, significó el despido de otros 20 trabajadores. No se trata de un hecho aislado, es casi un modelo muy extendido de un tipo de relaciones entre algunas direcciones sindicales y sus bases.

Otro motivo de alta conflictividad se encuentra en los distintos tipos de contratos, la llamada tercerización o flexibilización que proliferó durante la década del noventa. Por un lado las empresas apuntaron a fragmentar el mundo laboral, cuya homogeneidad y uniformidad había disputado la autoridad patronal en el proceso de producción hasta el golpe de 1976. Valiéndose de las reformas a la legislación laboral introducidas durante los gobiernos de Menem y continuadas por Fernando de la Rúa, y fundamentalmente por la disparada de la tasa de desempleo a un nivel inédito desde la crisis del año 1930, en una misma empresa se pueden encontrar varias formas de contrato laboral. Desde la planta tradicional, con derechos sociales y sindicales, hasta formas que obligan menos a un patrón que las relaciones que debía mantener un amo con un esclavo, según el Derecho Romano. La privatización de las empresas públicas también abrió las compuertas para esta multiplicidad de contrataciones laborales.

Además, superada la depresión 1998-2002, reaparecen luchas para eliminar las anomalías de los contratos, que fortalecen a las patronales y debilitan la negociación del conjunto de los trabajadores, de los que están en el mundo formal y los que están en el llamado mercado "negro" o informal.

Por tanto, hay nuevos conflictos y otros que se montan sobre situaciones no resueltas de la etapa anterior. Un ejemplo de esto último se plantea en la automotriz IVECO, que funciona en la provincia de Córdoba, con un planta de 1.000 trabajadores. Con más de 40 años en Argentina esta planta que fabrica camiones livianos, pesados y autopartes, es muy útil como ejemplo de anomalías en términos de la contratación laboral y de estructura empresarial. Pasó de ser una de las empresas de la corporación trasnacional FIAT a una administración autónoma local y nuevamente a depender de la automotriz italiana. Desde fines de 2008 vive en conflicto permanente, con gran parte de su personal suspendido, la mayor parte con contratos irregulares. Los contratados constituyen el núcleo del conflicto, aunque cuentan con la solidaridad de los que revistan en relación de dependencia. Sin embargo, la dirección del sindicato de mecánicos (SMATA) de Córdoba no reconoce a la representación de los trabajadores de IVECO, que han adoptado todas las formas imaginadas de lucha para defender los puestos de trabajo, desde numerosos cortes (piquetes) en la autopista de salida o ingreso a la ciudad de Córdoba, hasta encadenarse varios trabajadores a la puerta de la Secretaría de Trabajo de la provincia. La dirección del SMATA firmó un acuerdo con IVECO, que comprendía el tema de las suspensiones y condiciones de trabajo, como había venido haciendo con cada una de las terminales desde que la crisis comenzó a golpear al sector automotriz, pero los delegados de los trabajadores se negaron a suscribirlo.

Otro caso emblemático de conflictividad lo protagonizan los trabajadores de los subterráneos (el metro) de Buenos Aires. En la ola privatizadora de los años noventa, los subterráneos de la Ciudad de Buenos Aires fueron concesionados al grupo Roggio, una empresa desarrollada al calor de la llamada "patria contratista". Entonces disputaba en todas las licitaciones que el tándem Menem-Cavallo realizaba casi a diario: centrales de energía, peaje de las autovías, ferrocarriles, redes telefónicas, contratos de obras públicas, la basura de las principales ciudades, todo era un buen negocio para Roggio. Cuando se hizo cargo de los

subterráneos avanzó de inmediato –con la complicidad de la dirección sindical (Unión Tranviaria Automotor-UTA)– sobre la legislación laboral particular de los empleados de los subtes. Lo primero fue prolongar la jornada laboral a ocho horas, ya que desde 1945 –por ser considerado trabajo insalubre andar por las catacumbas de la ciudad de aquellos años, que no tenía ni una décima parte de la polución actual– era de sólo seis horas. Luego siguieron con el truco de la tercerización de las actividades, que significaba en realidad despidos y un desguace de la empresa. Nada que apuntara a la modernización ni al mejoramiento del servicio como puede constatar quien quiera usar ese medio de transporte. Tras un largo proceso los trabajadores del subterráneo eligieron un Cuerpo de Delegados que fue dando una lucha sin tregua para recuperar conquistas perdidas, entre ellas las seis horas, eliminar algunas de las contrataciones aberrantes, todo en una línea de confrontación con los dirigentes de la UTA, al punto de convocar a una consulta sobre la conveniencia de alcanzar una plena autonomía gremial de las direcciones burocráticas. El voto a favor de la autonomía, es decir, desvincularse de la UTA y formar un nuevo sindicato, arrasó en la votación secreta realizada en todas las líneas. Este conflicto por la representación aún está sin definirse. Una salida con difícil pronóstico pues no es fácil para el gobierno legitimar este camino de independencia de clase y derrota de una de las direcciones burocráticas tradicionales. Del mismo modo, que nunca aceptó reconocer plenamente a la CTA.

Las acciones dirigidas por Comisiones Internas combativas o por comités de empresa van más allá del nivel corporativo y de la discusión sobre el precio y las condiciones de venta de la fuerza de trabajo, o sea, del funcionamiento del mercado capitalista de fuerza de trabajo, para incursionar en el campo de la autoorganización democrática y de la construcción de organismos independientes, político-sindicales, que expresan un nivel de conciencia clasista superior y, al afectar a las direcciones burocráticas sindicales, que forman parte de los mecanismos de mediación estatales, enfrentan también al propio Estado y, por lo tanto, tienen incidencia política. Las Comisiones Internas o los comités de empresa de este tipo, por un lado, retoman en buena medida lo mejor de las tradiciones de autonomía y de independencia política de las viejas organizaciones anarcosindicalistas y, por otro, cumplen en parte la tarea de los Consejos obreros, sobre los cuales retornaremos, como instrumentos de defensa de los trabajadores que va más allá de la minoría sindicalizada, por un lado, y como gérmenes de poder alternativo frente a los organismos estatales y, por lo tanto, eje de una posible organización sindical-política independiente no capitalista.

Finalmente hay que ver cuáles son las relaciones entre los movimientos de recuperación de las empresas que cierran –las recuperadas en condiciones de

autogestión de los trabajadores, generalmente constituidas en cooperativas– y los sindicatos. En una palabra, no sólo si éstos apoyan estos casos en los que el derecho a la existencia se pone por sobre el derecho de propiedad capitalista o si, por el contrario, se oponen a estas experiencias, sino también en qué medida los trabajadores que recuperan una empresa encaran también una acción más vasta en el campo sindical o se desvinculan del gremio al formar su cooperativa y en cuál medida ven su ocupación como algo que va más allá de la preservación del trabajo, modificando así su nivel de conciencia con respecto al momento inicial de la resistencia y de la ocupación.

Por último, pero sólo en orden de exposición, ya que este tema tan importante es transversal y atraviesa todos los niveles de lucha, es importante entender cómo se ven a sí mismos y se califican los protagonistas de las luchas. Por ejemplo, tanto en el caso de los docentes, un sindicato combativo, el tercero en número de afiliados, y que organiza a casi el 8 por ciento de la PEA, como en el de los trabajadores de un astillero naval, la percepción de su situación social está lejos de ser única. Así en el caso de una encuesta realizada con un universo muy amplio de docentes (el 77 por ciento), el 84 por ciento de los mismos reconoció que pertenecía a una clase, pero el 60 por ciento se ubicó en la “clase media”, cifra que llegó al 77 por ciento si se le agregan los que se autoclasificaron en “clase media baja”, “pobre”, “alta”, “acomodada”, y sólo un 12 por ciento dijo pertenecer a la “clase trabajadora”. En el caso del astillero, el 63 por ciento de los obreros y técnicos, que son calificados, se ubicaron en la “clase media” a pesar del trabajo que realizan, y sólo el 23 por ciento se declaró perteneciente a la “clase obrera” (Donaire, 2009).

La depresión económica en la Argentina de los años 1998 a 2002 expandió un fenómeno conocido en la experiencia internacional de las luchas sociales a una escala superior: las empresas recuperadas. En la cresta de la ola, unas 200 empresas de las más diversas actividades productivas o de servicios quedaron en manos de miles de trabajadores o empleados. Esto provocó numerosos interrogantes y problemas pero también soluciones y salidas. Entre ellos la relación entre las empresas recuperadas y los sindicatos. En algunos casos fue positiva (la seccional Quilmes de la Unión Obrera Metalúrgica, por ejemplo, respaldó a los trabajadores en autogestión en distintas oportunidades y lo mismo hizo con diversas empresas gráficas la Federación Gráfica Bonaerense) y en otros directamente hostil por parte de los dirigentes sindicales. Estos alegan que, al constituir cooperativas y organizarse en agrupaciones nacionales, los trabajadores de las empresas recuperadas se autoseparan de la lucha sindical y se desinteresan por ella. Pero, en el caso de la fábrica de cerámicas neuquina Zanón no sólo la ocupación y la autogestión fue organizada por una Comisión Interna combativa sino que también los trabajadores de dicha empresa se unieron con los de las otras fábricas locales del gremio y, a pesar de la resistencia de la dirección sindical de la provincia de Neuquén, son en realidad el sindicato ceramista en esa región patagónica. Las distintas agrupaciones de empresas recuperadas⁸ tienen distinta filosofía y diferentes relaciones con el gobierno pues la que responde a la influencia de la Iglesia católica busca la colaboración obrero-patronal y propone la compra de las empresas por los trabajadores, que las recuperaron

después del cierre patronal, mientras los sectores que exigen la expropiación de dichas empresas y su concesión a los trabajadores, por el contrario, están en continuo conflicto con los ex patrones, que en muchos casos intentan retornar a sus empresas ya saneadas por quienes las recuperaron cuando ellos huyeron y necesitan apoyos políticos para obtener esa expropiación. Pero todas esas federaciones intervienen muy poco en la formación clasista y técnica de los trabajadores de las empresas recuperadas así como en los problemas externos a las empresas recuperadas y en la creación dentro de estas de nuevos dirigentes a partir del desarrollo cotidiano del funcionamiento democrático y de las resoluciones de asambleas⁹.

En todos los momentos de gran crisis económica y política capitalista en Europa e incluso en China y Vietnam, países influenciados por la historia social europea, surgieron Consejos Obreros como creación de los trabajadores. Así sucedió en la Rusia zarista en 1905 y 1917, en Alemania, Austria y Hungría en 1917-1918, en el norte de Italia en 1921, en la segunda Revolución China, en los años veinte, en Polonia en 1953 y 1968 y nuevamente con Solidaridad, en Hungría en 1956 y Checoslovaquia en 1968, y otra vez en Italia en 1969. Dichos consejos coexistieron con los sindicatos y los opacaron y renovaron profundamente. No fueron creados por los partidos revolucionarios (el Partido Bolchevique, de Lenin, se opuso a ellos en 1905 porque los veía como competidores y sólo a mediados de 1917 comprendió su importancia, y los Consejos Obreros levantaron en la segunda posguerra en Europa oriental la bandera del socialismo contra los gobiernos de la burocracia estalinista). Fueron la expresión más avanzada de autonomía, frente al Estado pero también frente a los partidos y agruparon a todos los trabajadores de una empresa o rama industrial, fuesen o no afiliados a un sindicato y cualesquiera fuesen sus posiciones políticas. Frente a la "colonización" de las organizaciones sindicales por los diversos partidos, obreros tradicionales o capitalistas, que buscan tener "sus" sindicatos propios, esos Consejos expresaron la autoorganización obrera y la búsqueda de la unidad no sólo frente a los patrones sino también frente al aparato estatal capitalista. En efecto, organizaron en germen un poder frente al poder estatal y el poder de los trabajadores frente a quienes hablaban siempre en su nombre y representación, sustituyéndolos. A diferencia del sindicato, organismo que en el mejor de los casos defiende sólo a los trabajadores ocupados de una empresa o gremio, como productores, esos Consejos son mucho más amplios pues agrupan a todos, sindicalizados o no, y se ocupan de toda la vida cotidiana, política y económica de los trabajadores en general, incluso sobre una base no sólo gremial sino también territorial.

En América Latina sólo han existido en un país, Bolivia, aunque bajo el nombre de sindicatos. Pero estos "sindicatos" en 1952 tenían milicias armadas, masculinas y femeninas, radios propias, escuelas, casaban, divorciaban, discutían para resolverlas todas las cuestiones sociales y culturales de su radio de acción en el territorio. Esos Consejos-sindicatos fueron organismos de doble poder y

fueron preparados por la existencia de hecho, histórica, del doble poder de las comunidades indígenas, en las que se formaron obreros, mineros y campesinos, frente al poder estatal de los opresores y por la existencia de una cultura subterránea de los oprimidos, opuesta a la de aquellos. En Chile, al fin del breve período de la Unidad Popular antes del golpe pinochetista, surgieron también los Cordones Industriales, una forma deformada de Consejos fabriles y territoriales, sobre la base de la influencia clasista, incluso trotskista, presente en los militantes del MIR y del Partido Socialista, la cual fue favorecida además, por la debilidad de las burocracias sindicales de la Central Única de los Trabajadores, cuya dirección estaba formada por acuerdos entre socialistas, democristianos y comunistas y no controlaba las fábricas.

Pero ni en Argentina, ni en México, ni en Brasil, países donde los trabajadores no han alcanzado una conciencia de clase autónoma, donde se ven “los ricos” y “los pobres” pero se espera pasar de este último grupo al primero y donde predomina la idea de la unidad nacional y no la de la oposición al capitalismo, aparecieron esos Consejos. Tampoco aparecieron en Estados Unidos ni siquiera durante la ocupación de las grandes fábricas automotrices en 1935 porque se había perdido la educación clasista de los IWW (Industrial Workers of the World) en los años 1910-1920 y el movimiento obrero fue arrastrado por el New Deal rooseveltiano, con su idea de unidad nacional, con el auxilio de la vieja burocracia de la AFL (Samuel Gompers) y de los socialdemócratas (Lewis, Walter Reuter) del CIO (Congreso de Organizaciones Industriales) que después se fusionó con la AFL (American Federation of Labor) siempre sobre la base de la idea de unidad nacional, lo cual llevó a ambas organizaciones a apoyar permanentemente la política del Departamento de Estado. La falta de independencia obrera, la percepción de sí mismos que excluye el “ellos” y el “nosotros” es uno de los elementos que explican el peso de la burocracia sindical y la inexistencia de los Consejos en el ADN cultural de los trabajadores¹⁰.

En Argentina, hay direcciones sindicales como la CGT disidente dirigida por el sindicalista gastronómico Luis Barrionuevo que apoyan a la derecha peronista en su oposición al gobierno, respaldado en cambio por la CGT que dirige el camionero Hugo Moyano, vicepresidente del partido Justicialista o peronista (pero en esa CGT un grupo de grandes sindicatos toma sus distancias del gobierno y coquetea con la oposición y con los empresarios) mientras la CTA, oficialmente, apoya al gobierno aunque en su seno varios dirigentes están con la oposición. Las Comisiones Internas combativas, por su parte, o apoyaron al gobierno en las últimas elecciones o le dieron un aliento crítico, pero parte de sus bases votaron por la derecha peronista, que triunfó en los sectores más pobres del conurbano bonaerense, que el gobierno daba como seguros. Aunque algunas de estas direcciones de base llamaron a votar por el Proyecto Sur, de centroizquierda, por Martín Sabatella en la provincia de Buenos Aires, por partidos trotskistas, o incluso a anular el voto.

De modo que la falta de independencia política y la fragmentación de los trabajadores es un obstáculo para el desarrollo y el crecimiento de las experiencias de autoorganización como las Comisiones Internas combativas o las Mesas

de Enlace que las reúnen. El salto de una política antipatronal y antiburocrática a una percepción clasista independiente aún no se ha dado, pero hay elementos para que se produzca.

Bibliografía

- Caro Figueroa, Armando 1994 "Los programas de propiedad participada en Argentina" en *Relasur (Relaciones laborales en América Latina)* (Montevideo) N° 2.
- Donaire, Ricardo 2009 "¿Desaparición o difusión de la 'identidad de clase trabajadora'? Reflexiones a partir del análisis de elementos de percepción de clase entre docentes" en *Conflicto Social* (Buenos Aires) Año 2, N° 1, junio.
- Krugman, Paul 2007 "Sindicatos y polarización política en EE. UU." en *New York Times*, 24 de diciembre, reproducido en castellano en <<http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=1604>>.
- Marshall, Adriana 2008 "Pilares del mundo laboral" en *Página 12*, 6 de octubre.

Notas

- 1 La autora es investigadora del CONICET. Para la tasa de sindicalización ver también Torre, Juan Carlos 2006 "La tasa de sindicalización en la Argentina" en *Desarrollo Económico* (Buenos Aires) N° 48 y Perelman, Laura 2006 "Sindicalización y obras sociales" en *Cuadernos del IDES* (Buenos Aires) N° 10.
- 2 Según la *Revista de Estudios Laborales* de 2008 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- 3 Ídem, pág. 28.
- 4 Citado de una entrevista de Carlos Abel Suárez con M. T., ex delegado de Segba, luego Edesur, en marzo de 1998.
- 5 Según el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores Argentinos, *Estudios Periódicos* de 2006, 2007 y 2008.
- 6 Ídem, Informe Anual 2008.
- 7 Ver las "Cronologías del Conflicto Social" de Argentina del Observatorio Social de América Latina (OSAL) - CLACSO en <<http://www.clacso.edu>

ar/clacso/areas-de-trabajo/area-academica/osal/produccion-academica/cronologias/argentina>.

8 Ellas son el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER), el Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas (MNFR) y la Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados (ANTA).

9 Ver a este respecto en este mismo número el artículo de Amalia Gracia "El nacimiento de la comunidad. Experiencias de recuperación del trabajo y la producción en la Argentina" y el libro de Julián Rebón *Desobedeciendo al desempleo. La experiencia de las empresas recuperadas*, editado en 2004 en Buenos Aires por Picasso y La Rosa Blindada.

10 En Brasil, el Partido de los Trabajadores y la Central Única de los Trabajadores (CUT) en su momento fundacional tuvieron una ideología de clase y socialista, resultante de la alianza entre las Comunidades Eclesiales de Base, socialcristianas, y los restos de las organizaciones que reivindicaban el marxismo. Eso dinamizó la autoorganización obrera y campesina.