
Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales

Marta Novick*

Introducción

Analizar la recomposición de las estrategias sindicales en un período de transición -que, por otro lado, lleva ya más de diez años- no resulta fácil. Por un lado, porque simultáneamente hay comportamientos y situaciones que mantienen una lógica de carácter “tradicional”, inscriptos en las tradiciones del sindicalismo argentino al mismo tiempo que se está en presencia de nuevas institucionalidades, nuevos temas y nuevos actores. La lógica de acción tampoco ha sido en el período siempre la misma: se fue construyendo sobre ambivalencias y estrategias distintas, no siempre coherentes entre sí.

Nuestro análisis de las estrategias sindicales en la Argentina en el período 1990-2000 se basa en la perspectiva de los estudios “contextualizados” (Locke y Thelen, 1998), una estrategia complementaria a los estudios institucionales tradicionales del sindicalismo al considerar como eje central de su análisis a la identidad y el peso político del sindicalismo en cada uno de los escenarios nacionales. Parte de la premisa que las mismas situaciones que enfrentan las organizaciones sindicales en el mundo, tales como el aumento de la competitividad en economías abiertas, la introducción de nuevas tecnologías, la reorganización del trabajo o la descentralización de los acuerdos colectivos, no significan lo mismo para cada una. La historia previa, los senderos “evolutivos”, el tipo de arreglo institucional dominante, explican las distintas reacciones y estrategias particulares en la medida que las significa en cada caso de otra manera.

* Socióloga, especializada en temas laborales. Ha realizado estudios de postgrado en Francia e Italia. Investigadora del Conicet en el IDEI (Instituto de Industria) de la Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina. Profesora titular de grado y de postgrado de la Universidad de Buenos Aires. Editora 2000-2003 de RELET (Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo).

En el caso argentino, en materia de relaciones de trabajo, cambiaron casi todas y cada una de las dimensiones que conformaban el sistema nacional de relaciones laborales. Los abordajes teóricos de carácter macrosocial (que priorizan temáticas vinculadas con la legislación, marcos de representación y reglamentaciones), así como los de carácter microsociales (que enfatizan los estudios sobre las políticas de gestión de personal, tales como ingresos, modalidades de contratación, sistema de remuneraciones, entre otras), son insuficientes de manera aislada para explicar los cambios habidos en las relaciones laborales en el país. Las transformaciones se verificaron tanto en el cambio de los institutos legales, en los modelos de distribución económica, cuanto en transformaciones tecnológicas y organizacionales, en las modalidades de contratos de empleo, etc.

La década del '90 se inaugura con un cambio de escenario para los actores del mundo productivo: el modelo de crecimiento de la economía basado en el dinamismo de un sector industrial protegido y orientado al mercado interno estaba definitivamente quebrado. La internacionalización de los mercados y de las economías establece nuevos parámetros para la competitividad de las empresas. Se incorporan nuevos métodos de producción, así como nuevas modalidades de vinculación entre firmas. Simultáneamente, cambia el mercado de trabajo, que acompañado por institutos desreguladores, registra un aumento considerable de la desocupación, así como de distintas formas de subocupación y de trabajo precario. En resumen, el cambio en las condiciones de la competencia genera nuevas presiones sobre las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo. Se transforman así las oportunidades de empleo, las condiciones de contratación, las calificaciones requeridas y el nivel y la modalidad de los sistemas de remuneraciones.

Finalmente, la mayor presencia de IED (inversión extranjera directa) y la privatización de empresas públicas nacionales y provinciales constituyen dimensiones que también se agregan al escenario y lo transforman, hecho que se produce de manera simultánea a la importante mortandad de pequeñas y medianas empresas de capital nacional.

El sistema de relaciones laborales argentino y la identidad sindical

El modelo argentino de relaciones laborales, construido y legitimado por los actores en los cuarenta años que transcurren entre 1950 y 1990 -con interrupciones permanentes por parte de los gobiernos militares y un quiebre irrecuperable desde el golpe de 1976-, se basó en una fuerte normativa social -convencional o jurídica- impulsada por el estado, externa a la empresa y poco representativa de situaciones particulares. Esta normativa tendía a crear condiciones favorables a una negociación de carácter centralizado. En ella, el estado se reservaba un rol

político de censor o de facilitador de acuerdo a las necesidades del ciclo económico y a las posibilidades de conflicto político que podían crear los diferentes sectores y sus expresiones de poder.

Ese modelo favorecía prácticas cupulares de negociación entre trabajadores y empresarios. Se acordaba, en definitiva, sobre las políticas que orientaban macroeconómica y socialmente al sistema. El sindicalismo “tradicional”, paradigma casi del modelo de sindicalismo “corporativo” nacido al calor del estado de bienestar, cumplía un rol que se sustentaba en una fuerte relación con el estado y una presencia importante en ese ámbito en la discusión y presión en materia de políticas económicas. En los marcos sectoriales, como actor único de la negociación frente al sector empresario y al estado, tenía un papel importante en materia de fijación de remuneraciones a través de las cláusulas que asociaban los criterios de aumentos salariales con las tasas de inflación y el costo de vida. Este modelo productivo promovía el mantenimiento del empleo que, al mismo tiempo, era de alta tasa de afiliación y, por ende, generaba mayores aportes al sindicato. De este modo, colaboraba en constituir al sindicalismo como una fuerza importante y con poder. A nivel de la empresa era un actor casi ausente en materia de organización y en el proceso de trabajo, y su acción principal se instalaba como organismo fiscalizador del convenio de actividad a las características peculiares de la firma donde se desarrollaban. La década del '70 fue, sin embargo, escenario de importantes conflictos capital-trabajo, sobre todo en las zonas más industriales del país (Córdoba, Rosario, etc). De este modo -contradictoria y disruptivamente-, el sindicalismo contribuyó a la construcción de la identidad, de la solidaridad y de la integración social de los asalariados industriales en la sociedad argentina (Novick y Catalano, 1994)¹.

Su accionar no estaba basado principalmente en una confrontación capital-trabajo (a excepción de algunos movimientos a fines de la década del '60 y principios de la del '70) sino que, en el marco del modelo sustitutivo de importaciones, actuaba de manera asociada al capital para presionar sobre el estado obteniendo beneficios para ambos, sobre los cuales se establecía cierta puja distributiva.

Se desarrolló y estructuró fuertemente a dos niveles no siempre conectados: a nivel de base, en los establecimientos industriales, a partir de las comisiones internas de delegados, y a nivel de cúpula, desarrollando una dirigencia que actuaba centralizando las negociaciones colectivas en materia de salario y condiciones de trabajo. Estos dos niveles mantendrán un protagonismo diferenciado según las coyunturas o momentos políticos. En este sentido, las dirigencias sindicales en el “Acuerdo Fordista paradigmático” que se estableció en el país se integraron funcional, sistémicamente, en el modelo de regulación económica, o eran suspendidas en su actuación como actor social a través de una “intervención” política de los gremios, de las centrales sindicales y de los organismos a su cargo de la seguridad social. A pesar de la importante represión sufrida por las dirigencias sindi-

cales durante el gobierno del proceso militar, en períodos de interrupción de la vigencia del estado de derecho, las comisiones internas continuaron funcionando con cierto grado de autonomía y hasta de eficacia en la defensa de los institutos laborales consagrados en la ley escrita o en los “usos y costumbres” típicos del modelo.

Lo que consideramos los rasgos “centrales” de la identidad de este modelo de organización sindical puede caracterizarse como:

a) Se trata de un actor que se constituyó cuantitativa y cualitativamente como actor colectivo, como una figura central de la distribución del modelo de bienestar, en tanto se instituía como agencia social prestadora de servicios sociales a sus representados. La prestación de salud, a través de obras sociales controladas por los sindicatos, actividades como turismo, útiles escolares, etc., se conformaba en los vínculos centrales con sus afiliados. Se trataba de relaciones de carácter diferente a aquellas basadas en la representación de intereses o en la creación de una solidaridad “clasista”. En ese sentido, la solidaridad que se construye está muy vinculada a esta figura prestadora de servicios. “...Así como no hay construcción de una identidad social y profesional, no hay construcción de una pertenencia al sindicato como expresión de identidad. El vínculo con él se instrumentaliza y se autonomiza. La representación sindical corre el riesgo de dejar de ser una institución social para ser una institución más de prestación de servicios (Rosanvallon, 1988). “Y, en definitiva, una institución del mercado...” (Catalano, 1999). Los sindicatos se constituyeron entonces, más que en representaciones colectivas de los intereses de los trabajadores, en verdaderas “agencias prestadoras de servicios y asesoramientos” sobre derechos y deberes laborales. Eran, centralmente, “agencias de servicios de prestaciones sociales” (Rosanvallon, 1988) que facilitaban a los trabajadores el acceso al consumo de servicios básicos de salud, educación, esparcimiento, etc.

b) El convenio colectivo centralizado constituía la expresión más clara de este sistema de regulación. El convenio de actividad con un sindicato nacional único por actividad era el mecanismo regulador central de esta estrategia de acción que, sorprendentemente, se mantenía como “eje” del modelo, independientemente de las suspensiones que los sucesivos gobiernos (los civiles basados en causas económicas y los militares en motivos políticos) aplicaron sobre la negociación colectiva. En ese sentido, puede afirmarse que el convenio colectivo era parte central de un “sistema” de relaciones laborales.

c) El modelo económico sustitutivo de importaciones y la organización del trabajo vigente y un “prototaylorismo”, caracterizado así por estar más centrado en el disciplinamiento que en la productividad (Novick y Catalano, 1992), en la medida en que la rentabilidad provenía de mecanismos reguladores estatales, favorecía el mantenimiento y crecimiento del empleo. El sindicalismo no intervenía sobre el proceso de trabajo ni era éste tema de negociación; en cambio podía

debatir acerca de los montos salariales a otorgar por aumento de los ritmos de producción, pero ni la organización ni el proceso de trabajo eran los ejes de su estrategia. Poco se tematizaba la profesionalidad, la forma de organizar el trabajo, las nuevas fuentes de productividad y de control social y productivo (Catalano, 1999).

d) La estructura organizativa por niveles, la figura del sindicato único por rama de actividad y de la confederación (central de tercer grado) con actuación sobre los escenarios políticos y macroeconómicos, constituían el cuarto pilar que garantizaba el sistema de relaciones laborales e, incluso, el poder cupular del sindicalismo².

En esta nueva etapa que, aunque tiene sus inicios a mitades de los '70, comienza a consolidarse desde principios de los '90 -por medio de la reestructuración productiva, la innovación tecnológica y la globalización-, también el estado se retira del centro de la escena. En su repliegue, desarticula los institutos laborales típicos de la regulación anterior, favorece formas de flexibilización de la contratación y de disciplinamiento laboral. Por otra parte, la negociación centralizada pierde validez ante la heterogeneidad de las situaciones laborales que el proceso de reconversión productiva y/o privatización genera en las empresas, y queda limitada su significación a nivel nacional. Los gremios líderes de la época anterior ya no son referencia nacional en materia de niveles salariales o de condiciones de trabajo. Las relaciones sindicato-empresa sufren una suerte de "privatización" en la medida en que el gobierno renuncia a su función equilibradora entre actores sociales asimétricos.

Desde la perspectiva del análisis "contextualizado" se podría plantear que el nuevo modelo -acompañado de una serie de medidas desreguladoras hacia el mercado de trabajo, la acción sindical, la negociación colectiva y la seguridad social- tiende a debilitar los ejes de la identidad sindical, más allá de las medidas económicas.

El contexto social

Esta crisis y cambio no se da en un contexto de características neutras. Por el contrario, la apertura de la economía, la reforma del estado, la privatización de empresas públicas y el crecimiento económico de los primeros años de la década o el estancamiento en los últimos años, transformaron el escenario social y económico.

Por un lado, hubo un aumento de la pobreza y de la desigualdad, por incremento del desempleo y del trabajo precario e informal. Tomando los datos de desempleo del INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), las mediciones indican que el desempleo era del 4% en 1975, 4,3% en 1980; a fines de esa

década había llegado al 8,1% y diez años más tarde aumentaba al doble llegando a 15,9% después de haber trepado en 1995 al récord del 18,6% (Fraga, 2000). Los estudios realizados en profundidad señalan que buena parte del porcentaje de desocupados son “desocupados por exclusión”, esto es, un conjunto de trabajadores con bajas posibilidades de ingreso en el mercado de trabajo y con tiempos de desocupación considerablemente altos.

El trabajo “informal” o “en negro” era de 17% en 1975, al comenzar los ‘80 sube a 18,7% y en el último año de esa década crece casi diez puntos, llegando a 27,2%. En el año 2000 llega a 39%, con casi doce puntos de incremento a lo largo de los ‘90.

Como dato complementario, puede señalarse que las cifras oficiales indican un aumento del número de asalariados sin descuentos (única forma de medir grado de protección y beneficios laborales), que sube en los últimos cinco años de 36,3% (en 1995) a 41,2% (en 1998)³. Obviamente, esta situación es acompañada por un aumento de la pobreza, con algo más del 28% de hogares (el 32,4% en el Gran Buenos Aires) que no se encuentran en condiciones de satisfacer adecuadamente sus necesidades de consumos básicos porque perciben ingresos por debajo de la línea de subsistencia⁴.

Las diversas formas de erosión del trabajo asalariado descriptas operan dentro de los límites de sus “fronteras internas”. Se trata de formas contractuales que acusan una “pérdida” de garantías, institutos de protección y servicios articulados anteriormente con el modelo normativo de trabajo asalariado sancionado por la Ley de Contratos de Trabajo. Esta “pérdida” es conformada legalmente, ya que fue acompañada por la emergencia simultánea de lo que Alain Supiot denomina un derecho laboral de “segundo tipo” (Supiot, 1993 en Palomino, 1999) para aludir a la devaluación del derecho del trabajo tradicional que suponen esas nuevas formas contractuales. Parece más o menos obvio que la situación de desempleo, extendida a vastas capas de la población, induce a aceptar estas formas de inserción asalariada devaluadas respecto del derecho del trabajo tradicional. El uso de la metáfora referida a las “fronteras internas” del trabajo asalariado para describir estas nuevas formas alude a que, más allá de su devaluación, suponen una condición salarial de base (Palomino, 1999).

La situación del mercado de trabajo de la Argentina en los ‘90 puede sintetizarse señalando que “...el empleo asalariado típico de los modelos keynesiano-fordistas se encuentra en retroceso en el mercado laboral argentino, donde se observa una retracción de estas modalidades como características salientes del empleo. En 1980, el empleo protegido del sector moderno representaba el 70% del empleo asalariado, en 1997 dicha proporción se contrajo al 55%...” (Roca y Moreno, 2000).

En términos de ingresos se dio simultáneamente una disminución del ingreso medio y un aumento de la inequidad (Minujin, 1999). El ingreso medio había crecido en los '60 hasta mediados de los '70, cuando la tendencia se modifica radicalmente. Entre 1975 y 1982 (gobierno militar) se produce la disminución más importante que se haya dado en este siglo. El ingreso de los hogares disminuyó bruscamente entre 1974 y 1982 en un 45%. Posteriormente se recupera parcialmente, para volver a caer. Cuando la comparación se realiza entre 1974 y 1990 la reducción alcanza al 51%, y en el período 1974-1997 fue del 32% (Minujin, 1999).

La distribución del ingreso se ha hecho más inequitativa, y el coeficiente de Gini⁵ muestra una evolución que permaneció estable hasta mediados de los '70, llegando a fines de los '90 a un valor de 0,483, de altísima inequidad.

El sindicalismo argentino, nacido y desarrollado al calor del crecimiento, del pleno empleo, de la industria manufacturera como creadora de riqueza y empleo, es golpeado por esta realidad económica y social que lo afecta desde dos vertientes: por un lado, desde el cambio de la inserción de los asalariados, que dejan de ser trabajadores plenos para pasar a ser precarios, contratados, con salarios inferiores y no siempre tributarios de la seguridad social. Por el otro, porque se encuentran en un escenario con nuevos actores, entre ellos los desempleados y los excluidos. Frente a ellos, no tiene una experiencia acumulada que le permita interactuar, dialogar, no hay puentes ni canales de comunicación, lo que va construyendo nuevas segmentaciones.

En este sentido, se debe reconocer que la reducción cuantitativa y cualitativa de la fuerza de trabajo debilita de por sí sus capacidades (Gómez, 2000).

El debilitamiento de la identidad

El análisis de este problema debe ser visto desde dos dimensiones diferentes. Por un lado desde las transformaciones económicas mundiales, y en especial en materia tecnológica y organizacional. Son los cambios que de una manera u otra afectaron al sindicalismo a nivel internacional, con disminución en las tasas de afiliación, con pérdida de poder y de influencia en la vida social.

Pero además debe agregarse, en este caso, el conjunto de medidas desregulatorias realizadas desde el estado, muchas de las cuales atentan en forma directa contra los núcleos centrales del movimiento obrero argentino.

Ese conjunto de medidas va a afectar fuertemente las dimensiones caracterizadas como dadoras de identidad sindical. Por un lado por la cada vez mayor fuerza de la descentralización de la negociación colectiva y, por otro, por los intentos explícitos o implícitos de cambiar el modelo de estructura sindical que, simultáneamente, entró en crisis ante la emergencia de nuevos actores, por la dis-

tancia que comenzó a ampliarse entre las cúpulas y sus bases, por los cambios tecnológicos y organizativos que se introducen en un marco de fuerte heterogeneidad entre las empresas y los trabajadores, por la aparición de nuevos temas y áreas de negociación.

Vamos a intentar bosquejar los cambios en la negociación colectiva y en la política de desregulación de las obras sociales como dos capítulos centrales tendientes al debilitamiento de la identidad, y analizar en ese marco las estrategias sindicales.

La negociación colectiva

Habíamos señalado la importancia que la negociación colectiva tenía en el “modelo” argentino de relaciones laborales, a pesar de la ausencia del sector estatal y de otros grupos (trabajadores rurales, municipales, etc.). El convenio colectivo se constituía (Tomada y Rigat, 1999) en el principal ámbito vinculante entre el sindicato y la empresa y, a su vez, en el punto de encuentro de los dirigentes con sus representados.

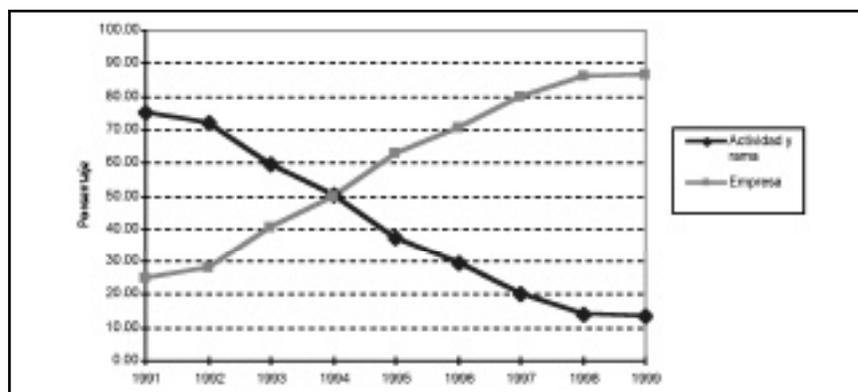
En el mes de abril de 1991 se sanciona la denominada Ley de Convertibilidad que define una nueva etapa en la vida económica argentina, imponiendo la paridad cambiaria (1 dólar=1 peso) y la prohibición de utilizar índices de evolución del costo de vida para reajustar precios y salarios. En junio de 1991, en el marco de la Ley de Convertibilidad, la administración laboral impulsa el dictado por parte del Ejecutivo del Decreto 1334/91 que reglamenta la ley 14.250. El Decreto 1334 establece el procedimiento a seguir para obtener la homologación de acuerdos de aumentos salariales basados en la productividad. El aumento salarial fundamentado en una mayor productividad implica que los empresarios no pueden argumentar mayores costos, y evita que el aumento sea trasladado a los precios. Una nueva regulación de la negociación colectiva -modificatoria de la anterior autoriza a articular la negociación (Decreto 470/93).

A nuestro juicio, estas normas, junto con los distintos proyectos de Reforma Laboral presentados legislativamente (aprobados o no), que conforman un impulso importante dado hacia la descentralización de las instancias de constitución de las relaciones laborales, constituyen un elemento clave para el análisis de la construcción social del nuevo modelo de acumulación y la pérdida de uno de los pilares de la identidad sindical.

Algunos datos en esta dirección:

1) La tendencia a realizar negociaciones en el ámbito de la empresa fue una de las dinámicas más claras del período (1991-1999), y este comportamiento fue bastante homogéneo para casi todos los sectores. Mientras que de los 1.598 convenios y acuerdos firmados en el período 1991-1999, en el primer subperíodo

1991-1994 el 62,5% eran por rama o actividad, en el segundo lapso 1995-1999 el 76,6% es por empresa, y sólo el 23,3% lo es por rama o actividad. Este implica una nueva función de los representantes sindicales en la empresa -aunque el firmante “legal” continúe siendo la entidad con personería gremial- y genera heterogeneidades fuertes porque la estrategia individual de las firmas adquiere un peso mucho mayor a cuando la negociación era por rama o actividad.



2) La dinámica negocial -ya no dependiente de “rondas” de negociación donde todos los actores negociaban de manera simultánea- no es homogénea para todos los sectores de actividad. Son las denominadas actividades con comportamiento positivo en el período, que concentran casi un 25% de la totalidad de los acuerdos negociales estudiados. Fundamentalmente, se trata de empresas con una fuerte afluencia de IED (inversión extranjera directa) y de empresas privatizadas que, por otro lado, se multiplican por la forma que adquirió la privatización tanto a nivel nacional como provincial (Tomada, 1999).

3) Cambio en los contenidos y temas de la negociación, que quizás sea una de las dimensiones centrales para entender que se está en presencia de un nuevo tipo de negociación (Novick y Trajtenberg, 1999). Es este quizás el ítem donde se introdujeron más cambios. Podría decirse que el principal tema negociado fue el de la flexibilidad, en la que se incluyen modalidades de contratación (*flexibilidad “externa”*): cláusulas que posibilitan la utilización de modalidades por tiempo determinado u otra forma no “típica” de contratación; *cambios en la asignación del tiempo de trabajo* (que está indicando en cálculos de jornada anual u otras formas de cálculo de jornada a través de módulos, etc.); *flexibilidad en la organización del trabajo* (movilidad funcional y/o polivalencia); *flexibilidad en las remuneraciones* (cláusulas que acuerdan premios sujetos a normas de rendimiento que implican la utilización de criterios flexibles en las remuneraciones). El 75% de los acuerdos negociados introdujeron al menos una cláusula de flexibilidad. El ítem más negociado fue el de jornada (el 32% de los convenios ‘91-‘99 tenían alguna cláusula vinculada a la flexibilidad de jornada). Estos datos de-

muestran que se está en presencia de nuevas formas de negociación. Los viejos acuerdos regulaban centralmente categorías ocupacionales, condiciones de trabajo, y licencias y premios. El proceso de trabajo se configura como un tema central de la nueva negociación y otorga a las dimensiones tecnológicas y organizacionales del nivel de la empresa una importancia creciente, rompiendo así con el modelo previo.

A pesar de estos cambios que facilitaron la emergencia de un nuevo tipo de negociación, de creación de nuevos ámbitos, de nuevos temas y nuevos actores, la negociación colectiva en la Argentina continúa siendo un factor de consenso, de debate y de tensión. El sector empresario brega por una descentralización total de la negociación y la posibilidad de negociar a nivel de empresa en forma directa con los trabajadores (sean o no delegados o representantes sindicales), y los sindicatos mantienen en el discurso una defensa de la negociación colectiva centralizada, o cuanto mucho, articulada, y en la práctica -pragmáticamente- aceptan nuevas condiciones y negocian de modos muy diferentes de los típicos del modelo anterior.

El dinamismo e innovación de la negociación colectiva del período quedan algo opacados por su alcance, que abarcó sólo a un conjunto de los trabajadores asalariados, centrado fundamentalmente en actividades dinámicas y “de punta” que constituyeron relaciones de carácter asimétrico, donde predominaron los contenidos sobre la flexibilidad con una débil performance en materia de capacidad gremial para negociar aspectos relevantes del proceso de trabajo. Sin embargo, en contraposición, también se verifica un proceso de aprendizaje y de construcción de una nueva cultura en la materia, se negocian nuevos temas vinculados con el proceso de trabajo ausentes en la tradición de negociación en la Argentina, los acuerdos se renuevan periódicamente, emergen nuevos actores, etc. Las preguntas pendientes que resultan de esta experiencia son varias: ¿la asimetría podrá ser revertida?, ¿el sendero de aprendizaje descripto quedará como atributo de pocos o podrá irse generalizando hacia otros actores?

Las obras sociales y su desregulación

La participación sindical en las obras sociales creó nexos importantes entre el trabajador y el sindicato respectivo. Fue una herramienta que facilitaba la incorporación del trabajador al sindicato, y favorecía de algún modo el desarrollo de una solidaridad. Para algunos, es una herramienta que fortalece la densidad sindical (entendida como la relación existente entre trabajadores activos, registrados, y la cantidad de trabajadores afiliados). Una disminución discreta de la tasa de afiliación⁶ en el sindicalismo argentino es adjudicada a la reducción de las prestaciones sociales y, en particular, a las de salud por parte de los gremios.

El sistema de salud de la Argentina se basó durante un largo período en una importante red de hospitales públicos (nacionales, provinciales y municipales) y en las obras sociales como programas de seguridad social basados en organizaciones como los sindicatos, pero también a cargo de provincias o, incluso, del Instituto Nacional de Seguro Social para Jubilados y Pensionados. En 1996 había cerca de 300 obras sociales nacionales, de las cuales cerca de 200 eran sindicales, que cubrían casi una cuarta parte de la población (22,8%) (“Profile-Changing political gears in Argentina’s healthcare system”, 1998) que se financiaban con el aporte del afiliado (3% del salario) y un aporte patronal (5%), que desde 1998 fue reducido. El sistema es acompañado por un fondo de solidaridad que redistribuye los ingresos -en teoría- hacia las obras sociales más pobres o más pequeñas.

La situación del mercado de trabajo y de las diversas políticas de ajuste fiscal resintió fuertemente los servicios sociales y la redistribución social ejercida por el estado, financiados en su mayor parte por aportes patronales y por las contribuciones de la masa salarial. Los sistemas de seguridad social -salud y jubilaciones- fueron afectados estructuralmente en su capacidad operativa por las fuertes evasiones de los empresarios sobre las contribuciones de salario, por la disminución en el número de aportantes y por la caída de los ingresos en el trabajo. Para las obras sociales sindicales esta situación se vio agravada por el aumento de los costos en salud.

A pesar de un decreto presidencial (el 9/93) tendiente a la desregulación, recién se ponen en práctica los primeros mecanismos efectivos en la materia en 1997, cuando se reglamenta la posibilidad de la elección de la obra social por parte del afiliado. Ello pone en competencia a las obras sociales entre sí, creando una situación paradójica: el sistema solidario de salud es atravesado por la competencia y la puja por la adhesión de los afiliados. Ha sido recurrentemente un tema de debate en la década, fuertemente ideologizado, ya que primaban en las discusiones criterios políticos de ataque o de defensa del rol sindical en la seguridad social, y en ningún momento se generó una discusión sobre el significado y las consecuencias del pasaje de una salud planteada en base a la solidaridad a una prestación de salud con criterios de mercado. La segunda etapa de esta desregulación puesta en marcha por el gobierno en el año 2000, implica la desregulación total de las obras sociales y la competencia con las empresas de medicina prepaga.

Esta situación pone en cuestión -más allá del poder económico- una importante fuente de identidad sindical. El debilitamiento de las obras sociales, el achicamiento de algunas, el cierre de los establecimientos propios, va corroyendo el tipo de identidad construida, en muchos casos, sobre la base de agencias de servicios. Estas situaciones de debilidad en la prestación de esos servicios comienzan a resquebrajar las mismas fuentes de identidad que habían logrado construir.

¿Cómo actuaron los sindicatos frente a estos cambios? ¿Qué estrategias encararon? ¿Puede hablarse de estrategias unívocas? O por el contrario, ¿los mis-

mos actores tuvieron comportamientos distintos en las diferentes coyunturas que atravesó este proceso, pleno de contradicciones, marchas y retrocesos? ¿Cuáles son sus perspectivas hacia el futuro?

Las estrategias sindicales

La estructura sindical fragmentada

En el plano institucional, la aparición de un sindicalismo con criterios diferentes a los históricos, y la coexistencia de centrales sindicales diferenciadas en el marco de gobiernos constitucionales, se constituyen en un hecho singular en la historia del movimiento obrero argentino de las últimas cinco décadas, y que hoy tiende a institucionalizarse⁷. Desde la década del '40, el valor de la unidad hizo coexistir corrientes diferentes e incluso opuestas en los sindicatos y en las centrales. Hoy, en cambio, se observa la división en centrales que no sólo muestran concepciones políticas diferenciadas sino que en su alineamiento pueden leerse rasgos estructurales que refuerzan esta diferenciación. Por ejemplo, puede observarse en la CTA (Central de Trabajadores Argentinos) la presencia de representaciones de los sectores más vulnerados por el ajuste del estado (Asociación de Trabajadores del Estado -empresas públicas privatizadas, hospitales descentralizados, funcionarios públicos con salarios devaluados y reducidos por ley, representaciones de la administración pública del interior del país), por CTERA (Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina) o por regiones y sectores afectados profundamente por procesos de reconversión productiva, como es el caso de algunas seccionales de la Unión Obrera Metalúrgica situadas en regiones donde la reestructuración de la industria siderúrgica tuvo un agudo impacto. Por el contrario, en la CGT -en un primer momento- habían permanecido los representantes de sectores de trabajadores favorecidos, algunos por la dinámica económica (automotriz, petróleo, etc.) de la primera parte de los '90, o representaciones de aquellos que, aún con contradicciones, habían conseguido perfilar estrategias de supervivencia o de contracción sectorial (seguros, bancarios, comercio, entre otros). Un sector disidente aunque integrado al principio en la Central tradicional, el MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos), que nace desde la UGTT (Unión General de Trabajadores de Transporte)⁸, se constituye desde principios de 2000 en una CGT paralela. Ello implica que en este momento coexistan tres centrales sindicales.

La Confederación General del Trabajo (CGT)

La CGT es la central histórica y tradicional del movimiento obrero argentino. Nuclea a importantes sindicatos de rama del país, los secretarios generales de los gremios tradicionales (Asociación Bancaria, Sindicato Único de Petroleros -

antes Petroleros del Estado-, comercio, sanidad, alimentación, textiles, etc.). Esta central acompañó, de modo general, la política del gobierno menemista al mismo tiempo que se propuso como su interlocutora, intentando así mantener algunas instituciones tradicionales de las relaciones laborales en la Argentina, como la representación única por rama y la negociación colectiva centralizada por actividad, aceptando en algunos casos formas de descentralización reguladas y controladas desde las comisiones directivas de cada seccional o gremio. Sin embargo, esta participación no sólo se fue debilitando, sino que fue perdiendo poder en la política económica y, sobre todo, en materia distributiva.

Los representantes sindicales de esta central han reaccionado en forma corporativa intentando reasumir formas de negociación centralizada -o al menos articulada- en materia de actualización de los salarios básicos de convenio y de confrontación a nivel macro con las políticas de ajuste y de flexibilización laboral propuestas. Esta confrontación, sin embargo, se desarrolla casi exclusivamente en un plano declarativo (en la práctica todos sus miembros firmaron convenios descentralizados).

Constituye el grupo que intenta seguir manteniendo el poder y la identidad a través de los viejos mecanismos. Sigue siendo el sector con más diálogo con el gobierno, no sólo cuando éste era del mismo signo político, sino que también en este primer período del gobierno de la Alianza ha sido el más negociador al momento de la reforma laboral, etc. En la década del '90 (julio 1994) fueron los signatarios del Acuerdo Marco para el empleo, la productividad y la equidad social firmado con el estado y organizaciones empresariales para acordar la elaboración conjunta de un "paquete de leyes" que tiendan a disminuir el "costo argentino" y a flexibilizar la normativa laboral existente. En esa línea fueron los que contribuyeron a construir lo que se dio en llamar una "flexibilidad negociada" (Ermida Uriarte, 1997) en la medida en que fueron aceptando, tanto a nivel legislativo como en los acuerdos y convenios colectivos, importantes medidas de flexibilidad.

También tratan de preservar las obras sociales, objetivo hoy dificultado por la situación económica general y por la misma coyuntura de crisis que atraviesan estas instituciones, con menores aportes, con menor cantidad de fondos redistributivos y con menor número de afiliados.

Pertencen a esta central los sindicatos que optaron por salidas más "capitalistas" en el intento de reforzar la línea de brindar "servicios". Incluso, se verifica en algunas organizaciones gremiales una tendencia a convertir al sindicato en un verdadero holding empresarial ("sindicalismo de negocios"), teñido de una relación instrumental y económica entre afiliados y sindicatos. Algunos sindicatos orientan su organización a competir en mercados como los fondos privados de pensión, las prestaciones prepagas de salud, servicios de turismo, hotelería, seguros, etc. El Congreso de la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza expresa claramente en sus actas esta orientación⁹.

La Central de los Trabajadores Argentinos (CTA)

Hacia fines de 1992 se constituyó el Congreso de los Trabajadores Argentinos (CTA), que nucleaba a un grupo de dirigentes sindicales disidentes de la Confederación General del Trabajo (CGT). Fundada formalmente en 1997 como central de trabajadores alternativa a la CGT, sus dirigentes se plantean desarrollar la nueva central en términos de un sindicalismo “autónomo, independiente del estado, de los partidos políticos y de las empresas”. En la dirección provisoria de la entidad convergieron dirigentes de distinto nivel en sus respectivas organizaciones: secretarios generales de sindicatos nacionales (como la Asociación de Trabajadores del Estado, ATE), secretarios generales de entidades de tercer grado (como la Confederación General de Trabajadores de la Educación, CTERA), secretarios generales de seccionales sindicales (como la Unión Obrera Metalúrgica de Villa Constitución, cuya dirección nacional permanecía en la CGT, hoy en la disidente) y secretarios de comisiones directivas de sindicatos que no adherían formalmente a la CTA. La nueva organización se planteó otros temas en la búsqueda de su identidad: el carácter político o sindical de la organización; el grado de autonomía y el tipo de afiliación. Pero además la CTA incorporó también organizaciones sociales no sindicales, desde agrupamientos de jubilados y de desocupados hasta representantes de organizaciones del llamado “tercer sector” u ONGs y de organismos de derechos humanos, que tienen representación en su mesa directiva (Palomino, 1999).

La alternativa entre organización política o sindical estuvo planteada desde el inicio en la CTA. La opción por la organización sindical, finalmente predominante, fue concebida centralmente como alternativa en términos de oportunidad de articulación con la política. Fue una manera de concentrar fuerzas en los sindicatos para facilitar un abordaje posterior al terreno político. Además, la organización sindical presenta la ventaja de facilitar la articulación con otras organizaciones sociales. Un eje del debate, en realidad, continúa siendo la posibilidad de representar movimientos sociales diversos y dispersos o ser la base de un partido político alternativo.

En relación con la autonomía sindical, la propuesta fue la de autonomizar al movimiento de cualquier estructura partidaria evitando todo tipo de subordinación a estrategias suprasectoriales¹⁰. La propuesta de autonomía representa una ruptura significativa con tradiciones hegemónicas dentro del sindicalismo argentino, según las cuales los sindicatos estuvieron fuertemente vinculados a la estrategia política del movimiento peronista.

Quizás el punto de diferenciación más claro que se propone la CTA está vinculado al modelo de afiliación, significativamente diferente del que las centrales obreras habían esgrimido en la Argentina. El nucleamiento puede estar integrado por entidades de primer grado, de segundo grado o por adherentes individuales. Aceptar adherentes individuales constituye un cambio con el modelo de representación confederada. La adhesión se define como una opción política ideológica más que como un instrumento de la negociación colectiva.

Sin embargo, el modelo propuesto por la CTA no rompe la matriz jurídica de los sindicatos en Argentina, en el sentido de seguir sosteniendo la personería gremial otorgada por el estado y el monopolio de la representación por actividad. El nuevo modelo agrega a la matriz tradicional un vínculo de adhesión individual político ideológico, capaz de saltar por encima de la representación orgánica estipulada para la negociación colectiva.

Otra novedad estratégica aportada por la CTA es que varios de los sindicatos adheridos, y la propia central, incorporaron intelectuales, investigadores sociales y profesionales, nucleándolos en centros de investigación, cuerpos docentes para la formación profesional y para la formación sindical, grupos de análisis sobre la realidad argentina contemporánea, etc. Asimismo, se establecieron puentes, vía acuerdos y convenios *ad-hoc*, con universidades e instituciones del mundo académico, destinados a establecer canales de información y de capacitación útiles para el mundo sindical. Es decir, estos sindicatos concibieron el aporte de ideas como un recurso estratégico para su actividad, aún cuando existen concepciones diferentes sobre el rol que cumplen los intelectuales en cada una de las organizaciones (Palomino, 1999).

La CTA desarrolla una importante actividad en términos de promover medidas económicas destinadas a proteger a los desempleados, y despliega actividades con fuerte contenido territorial. En agosto del 2000 -y anteriormente en 1994- una convocatoria a una marcha desde el norte del país hasta la capital demostró la profundización de una forma de operar que recluta y moviliza fuera del ámbito exclusivo del trabajo. En ese sentido, es la central sindical que más se identifica con la figura del trabajador como “ciudadano”, independientemente de su condición laboral. En esta tendencia, la CTA intenta abarcar en sentido amplio al mundo del trabajo desde el territorio, el barrio, y considerar por igual a trabajadores desempleados o empleados, subocupados o precarios¹¹.

La “Carpa Blanca”, instalada frente al Congreso de la Nación por CTERA (Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina), con grupos de maestros ayunando durante casi dos años, es un ejemplo de nuevas formas de movilización y relación con los otros grupos de la sociedad civil.

Los datos¹² indican que la conflictividad del período fue mucho mayor para los gremios estatales (67% del total), que están mayoritariamente nucleados en la CTA, que para los privados. En esta línea pueden también mencionarse las situaciones locales -municipales, empresas provinciales, etc.-, que, por necesidades de ajuste fiscal, colaboran para intensificar las demandas de los gremios estatales que reclaman por atrasos en los pagos, reducciones salariales, etc. Esto implica que también se cambian los motivos del conflicto, que dejan de ser reivindicativos por mejoras, y que se realizan, a veces, al solo efecto de mantener las mínimas condiciones de una prestación laboral: el pago de los salarios.

El Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA), actual CGT disidente

Este sector conformado en febrero de 1994 como una corriente orgánica integrada por más de quince organizaciones nacionales con apoyo de la CMT (Confederación Mundial del Trabajo) (Fernández, 1997), y compuesto originalmente por un conjunto de gremios del transporte (camioneros, colectiveros, aeronavegantes), cerveceros, etc., se amplió a principios de este año en el marco del enfrentamiento sobre la última reforma laboral, cuyo objetivo era imponer mayor descentralización en la negociación colectiva, primacía del convenio del ámbito menor y cuestionar la figura del sindicato único como firmante de la negociación, extender el período de prueba, etc., e incorporó algunos de los gremios tradicionales, como los de metalúrgicos, metalmecánicos y el de la construcción. Problemas internos de renovación de autoridades de la central obrera llevan a este grupo a separarse, lo que no era su objetivo en su corta historia, e intentar constituir una nueva central sindical.

La visión del MTA permanece anclada en las tradiciones orientadas hacia el estado, típicas del sindicalismo peronista, pero a diferencia de éste no subordina su acción a la del Partido Justicialista ni a ningún otro, ya que en su seno existen dirigentes que adhieren a diferentes partidos, y por otro lado elaboran posiciones próximas a las de un sindicalismo autónomo de los partidos. Tiene también un centro de estudios y análisis sociales. Predomina en sus dirigentes la expectativa de recuperar esas tradiciones junto con una reformulación del rol del estado más próximo a ellas, es decir, un estado intervencionista en la economía, capaz de mediar en las relaciones entre capital y trabajo, y orientador de políticas redistributivas de ingreso favorables a los asalariados (Palomino, 1999).

La consigna y la convocatoria de lucha se realizan en contra del modelo económico del nuevo gobierno de la Alianza como continuador de las políticas “neoliberales”, y comienzan a realizar un importante número de movilizaciones y concentraciones, contra el FMI, contra la deuda externa, etc. Desde su constitución ha convocado a distintos paros generales (por 12 ó 24 horas) y realizado importantes actos, con disímil capacidad de convocatoria. En términos de conflicto, ha sido el motor más dinámico de las movilizaciones opositoras masivas (Fernández, 1997).

Si bien el objetivo pareciera ser recomponer la capacidad de movilización sindical y lograr el apoyo de la sociedad civil, en lo estrictamente gremial no parecen diferenciarse demasiado de la línea de la CGT oficial en materia de identidad y centralidad sindical, aunque con un discurso más crítico.

Conclusiones

Desde el punto de vista del sistema de relaciones laborales, un primer dato relevante es que ante las transformaciones productivas e institucionales se ha invertido la relación existente entre relaciones laborales y normas. Bajo el modelo productivo anterior, la *dinámica instituida* en períodos democráticos era llevada por el modelo imperante de las relaciones laborales. Las normas funcionaban con carácter instituido ante la suspensión de la legalidad de las organizaciones gremiales. Bajo el modelo productivo actual, los nuevos convenios y las normas han adquirido una particular fuerza *como instituyente de nuevas prácticas y nuevos discursos*. Los nuevos convenios, impuestos casi centralmente por el sector empresario, en el marco de las relaciones asimétricas actuales, intentan apropiarse de esta característica creando normas que apunten a flexibilizar el uso de recursos en el sistema productivo. Los sindicatos leen en este carácter instituyente de las nuevas normas una derrota a las conquistas adquiridas y a su poder reivindicativo, pero algunos también lo visualizan como único modo de continuar teniendo presencia en un colectivo obrero diferente, segmentado.

El modelo de relaciones laborales que se propone, desde los sectores de punta, el sector moderno e internacionalizado de la economía, requiere de una contraparte sindical previsible y disciplinada. Como contrapartida, se auspicia la celebración de un nuevo “contrato” donde se plasma -aceptando el doble valor de instituido e instituyente de los mismos- un conjunto de enunciados que proponen nuevas prácticas en materia de organización y contenido del trabajo, modos de organización de la empresa como unidad de negocio y nuevas formas de competitividad.

Otro dato de importancia es que, a pesar de esta situación casi inédita de tres centrales sindicales, más allá de los grandes cambios que registran sus modalidades de acción, el contexto de actuación, y su propia identidad política y organizativa, ofrece un rasgo de continuidad notable en su estructura. La situación sindical actual combina un modelo de base de unicidad sindical basado en el principio de la identidad más representativa con centrales político-ideológicas que compiten entre sí por la adhesión de los trabajadores. Esta situación implica la introducción de hecho del pluralismo político en los sindicatos, sin que éstos pierdan su identidad típica. Es al mismo tiempo un cambio significativo luego de casi cinco décadas de central única, y una notable continuidad del eje de representación sectorial corporativa.

Esta división es acompañada por una debilidad estructural producto de los temas mencionados, tanto de los provenientes de la situación social y del mercado de trabajo -situación inédita para el sindicalismo argentino- como de la política desreguladora, a los que debe agregarse la crisis de representatividad y la vigencia de valores sociales que privilegian el individualismo en vez de la solidaridad, por lo que resulta un panorama por demás incierto.

El sindicato está colocado frente a cambios radicales en los escenarios sociales y productivos, en sus funciones históricas, en el tipo de vínculo y formas de interacción que establece con sus representados y en las formas de poder que -como proceso de comunicación de nuevo tipo- debe construir con los trabajadores y con la sociedad.

Potencialmente, los sindicatos, por la relación privilegiada que pueden mantener con los trabajadores y con los ciudadanos, podrían expresar formas de representación de intereses colectivos en la construcción de modelos interpretativos del mundo, en la reinterpretación de situaciones complejas o contradictorias, en la reconstrucción de la identidad social y profesional de un grupo -el de los trabajadores (¿asalariados?)- y en la reconstrucción de la solidaridad social al interior de un modelo de desarrollo que tiende a excluir a grandes sectores de la población.

Pese a su debilidad actual, reflejada en la pérdida de afiliados y de recursos económicos, los sindicatos siguen constituyendo un paradigma para las organizaciones sociales de nuestro país. Esto se vincula con la integración temprana de los asalariados urbanos en el mercado de trabajo, paralela al desarrollo de éste como una verdadera institución social, en el sentido de que a través del salario se fueron articulando una variedad de servicios de protección y garantías para los trabajadores y sus familias. La crisis contemporánea del mercado de trabajo implicó la desarticulación del salario de aquellos institutos, y con ello la emergencia casi explosiva de necesidades sociales que no sólo son difícilmente satisfechas, sino que ponen de relieve la carencia de instituciones alternativas a las que se vinculaban con el salario.

El futuro del sindicalismo se juega también en esta puja por el control sobre los conocimientos productivos y los procesos comunicativos. Sin embargo, este control sobre los conocimientos no es solamente sobre las fuentes de información sino que debe abarcar también a los mecanismos de interpretación, de creación de consensos, de formación de cosmovisiones, de valores y sentimientos comunes.

Frente a esta situación “deseada”, las estrategias del sindicalismo argentino se presentan inciertas, con dificultades para mantener tanto la capacidad de adhesión como a las viejas instituciones dadoras de identidad. Entre viejos y nuevos discursos, viejas y nuevas estructuras, no puede encontrar su rumbo en caminos cada vez más oscuros e inhóspitos. Ya no se trata de las formas de expresión del sindicalismo, sino que, a mi juicio, el planteo hacia el futuro los vuelve a encontrar, de alguna manera, nuevamente unidos. No pareciera ser la diferencia de planteos o estrategias la que determine un futuro más o menos promisorio para unos que para otros. Por otro lado, su débil capacidad institucional no es ajena a la crisis de institucionalidad de la sociedad como un todo. Cada una de las instituciones de nuestra sociedad está en crisis, con problemas de representatividad, de validez social. En ese descreimiento extendido y generalizado, no le resulta fácil al sindicalismo encontrar el nuevo rumbo y más difícil aún tener la capacidad de liderarlo.

Bibliografía

- Catalano, A. 1999 "The crisis of Trade Union Representation: New Forms of social integration and Autonomy-Construction", en Munck, Ronald y Peter Waterman (edits.) *Labour Worldwide in the era of globalization, International Political* (Londres Economy Series, Macmillan Press).
- Ermida Uriarte, Oscar 1997 *Negociación colectiva y flexibilidad en Argentina* (Buenos Aires) Mimeo.
- Fernández, A. 1997 *Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo* (Buenos Aires: Espacio).
- Fraga, Rosendo 2000 "Los cambios en el trabajo y en la pobreza", en *Ámbito Financiero* (Buenos Aires) 30 de Octubre.
- Gómez, M. 2000 "Conflictividad laboral y comportamiento sindical en los '90: transformaciones de clase y cambios en las estrategias políticas y reivindicativas", presentado al seminario *Mercado de trabajo e intervención sindical: ¿nuevas pautas?* (Buenos Aires: IDES) Octubre.
- Gonda, A. 1999 *Síntesis '91-'99* (Buenos Aires) Mimeo.
- Laborda, E. 1993 en diario "La Nación" (8 de Enero), citado por López A. y C. Lozano 1993 en Moreno, O. (comp.) *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina* (FES).
- Locke, R y K. Thelen 1998 "Comparações contextualizadas: una abordagem alternativa para a análise da politica sindical", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (San Pablo) Año 4, N° 8.
- Minujin, A. 1999 "Acerca de un país que le cuesta soñar. Empobrecimiento y sociedad en Argentina", en *Temas Sociales* (Buenos Aires: Fundación Andina, Insteco, Grupo Sophia) Año 1, N° 1, Octubre.
- Novick, M. (con colaboración de D. Trajtenberg) 1999 *La negociación colectiva 1991-1999* (Buenos Aires: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) Noviembre.
- Novick, M. y A. M. Catalano 1992 "Relaciones laborales y sociología del trabajo: a la búsqueda de una confluencia", en *Sociedad* (Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires).
- Novick, M y A. M. Catalano 1994 "Estrategia del sindicalismo argentino: ¿reconversión o ajuste táctico?", en Portella, S. y A. Wachendorfer *El sindicalismo en América Latina: entre la renovación y la resignación* (Caracas: Nueva Sociedad).

Palomino, H. 1999 "Sindicatos y sociedad civil en la Argentina contemporánea", preparado para el *Programa de Gobernabilidad y Sociedad Civil* (Buenos Aires) Mimeo, Diciembre.

"Profile-Changing political gears in Argentina's healthcare system", en 1998 *Health Care International: The Economis Inteligent* (Londres: Unit).

Roca, Emilia y J. M. Moreno 2000 "Desprotección social y exclusión de la seguridad social", presentado al *Tercer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (Buenos Aires) Mayo.

Rosanvallon, P. 1988 *La question syndicale* (Francia: Calmann-Levy).

Secretaría de Desarrollo Social 1999 *Plan SIEMPRO* (Buenos Aires).

Supiot, Alain 1993 "¿Por qué un derecho del trabajo?", en *Documentación Laboral* (España: Universidad de Alcalá de Henares) N° 39.

Tomada, C. 1998 "Vigencia del modelo sindical argentino y el debate de la libertad sindical", en *Revista de Relaciones Laborales* (Buenos Aires: Carrera de Relaciones del Trabajo, UBA) Año 1, N° 1, Octubre.

Tomada, C. 1999 "Inversión extranjera directa y privatizaciones: ¿otras relaciones laborales?", en Fernandez, A y R. Bisio (comps.) *Política y relaciones laborales en la transición democrática* (Buenos Aires: Lumen, Humanitas).

Tomada, Carlos y M. Rigat 1999 *La negociación colectiva en la Argentina* (Buenos Aires: Fundación Ebert).

Notas

1 Los trabajadores se nuclean en una central única y organizada a nivel nacional, la CGT, que en 1943 contaba con 80.000 afiliados, en 1945 con 500.000 y en 1970 con 1.510.000. Se desarrolla así un sindicalismo capaz de representar a los trabajadores en sus aspiraciones de lograr reconocimiento e identidad social y reivindicaciones basadas en el sostenimiento y progreso de su poder adquisitivo. Hay 2.776 sindicatos registrados: 573 de ellos son de empresa (Tomada, 1998).

2 La forma de adhesión de los trabajadores con la CGT no es individual, sino orgánica: los miembros de las CGT, entidad de tercer grado, son sindicatos, entidades de primer grado. El lazo de adhesión de los trabajadores a los sindicatos es individual y libre pero condicionado: pueden elegir una y sólo una organización de pertenencia, aquella que detenta el monopolio de la representación en el ámbito de la actividad definido por el estado a través de la personería gremial.

3 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en base a datos del Censo Nacional de Población y del INDEC.

4 Datos del SIEMPRO (Secretaría de Desarrollo Social, 1999).

5 Coeficiente que permite comparar la distribución del ingreso contra una situación ideal de equidad. Cuanto más cerca está del cero, más equitativa es la distribución.

5 Se calcula que la tasa de afiliación entre el sector público y el privado alcanza al 35% de los trabajadores (Tomada, 1999).

7 La Ministra de Trabajo (octubre de 2000) constituyó diversas comisiones conformadas con representantes de las tres centrales de trabajadores, hecho casi inédito hasta el momento ya que la CGT se constituía casi como única representante.

8 Gremios con una alta capacidad de conflicto por el sector al que pertenecen, que se unen en un primer momento para responder a las diferentes medidas de desregulación del transporte en los diferentes ámbitos (terrestre, aéreo, marítimo, etc.) y que terminan constituyendo la CGT “disidente”.

9 Entre las resoluciones más significativas del Congreso encontramos las siguientes:

- Detectar, analizar, seleccionar y ejecutar proyectos de corte empresario, dirigidos al mercado en general y no sólo a los afiliados del gremio, con el propósito de generar recursos económicos que luego se vuelquen a servicios de promoción y asistencia.
- Participar activamente de las modificaciones que se pueden llevar a efecto en el sistema de seguridad social y, en particular, en el de las obras sociales. En el caso de que se produzca la desregulación del régimen, se conformará una sociedad de medicina propia o, eventualmente, mediante asociaciones con otras ya existentes.
- Participar directa y comercialmente en el mercado de los medicamentos, para lo cual se determinarán las localidades en las que sería rentable abrir farmacias sindicales propias para la atención de los afiliados y del público en general.
- Conformar una sociedad administradora de fondos de jubilación privada, que ofrezca y capte adherentes, tanto entre los trabajadores de Luz y Fuerza como en el mercado en general. De ser necesaria para el desarrollo de tales actividades una compañía de seguros generales asociada, se optará por algunas de las existentes en plaza o por la creación de una entidad propia.

- Participar activamente en el mercado nacional e internacional de turismo, a nivel tanto mayorista como minorista, para generar explotaciones rentables dirigidas al público en general.

- Autorizar al secretario nacional de Luz y Fuerza para que participe en los procesos de privatización de las distintas empresas energéticas nacionales o provinciales, para lo cual podrá actuar en forma individual o asociada con otras empresas privadas o no, y acceder a los circuitos de crédito nacional e internacional que se requieran.

- Analizar la factibilidad de establecer en forma total o parcial una institución bancaria propia o asociada, que opere como agente financiero del holding (Laborda, 1993).

10 A pesar del apoyo y de la participación de muchos de sus dirigentes en la constitución del Frente Grande y del Frepaso, que termina consolidando la Alianza con el partido Radical que los lleva al gobierno en 1999, e incluso con representantes legislativos propios, mantienen posteriormente acciones de crítica y protesta ante las medidas gubernamentales.

11 En julio de 1994 se había organizado la “Marcha Federal” que, como su nombre lo indica, era una movilización de las organizaciones sindicales y de los movimientos sociales del interior del país hacia la Capital Federal como forma de expresar su repudio a la política económica y social del gobierno. La organización de la Marcha estuvo a cargo casi exclusivamente de la CTA, aunque contó con un fuerte apoyo de simpatizantes, militantes y dirigentes de diversas agrupaciones sindicales, estudiantiles y de partidos políticos opositores.

12 Consultora de Investigación Social Independiente (Gonda, 1999).