

# Orientaciones relativas a la organización sindical y la acción colectiva entre trabajadores argentinos

Verónica Maceira\*

## Resumen

Luego de las profundas transformaciones en las condiciones de estructuración social y política de las clases subalternas argentinas en los años noventa, hacia 2003, con la reactivación económica, las fracciones más organizadas de la clase obrera comienzan a recuperar protagonismo. En este artículo se indaga algunos aspectos de la construcción de este actor colectivo, esto es: las representaciones y orientaciones de delegados y obreros sindicalizados de base con respecto a la organización sindical y la acción colectiva. El estudio se basa en un conjunto de entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores varones sindicalizados de las industrias metalúrgicas, textil y de la construcción en el área metropolitana de Buenos Aires. Se describen las tendencias dominantes, las diferencias intergeneracionales y la relación entre la construcción de una conciencia sindical y la identidad peronista.

## Abstract

After the transformations in social and political conditions of Argentine workers in the '90, the organized fractions of the working class have recovered their prominence since 2003, because of the economic reactivation. In this study, we explore some aspects of the subjective reconstruction of this collective actor: representations and attitudes regarding unions and collective action. Research is based on a group of in-depth interviews with unionized workers who work either in the manufacture industry or in the construction sector, in the metropolitan area of Buenos Aires. We describe the main tendencies, the profiles of different generations and the relations between trade-unionist consciousness and peronist identity.

**Palabras clave:** clase obrera, orientaciones obreras, sindicatos, acción colectiva, peronismo, delegados sindicales, Argentina.

**Key words:** working class, workers attitudes, trade unions, collective action, peronism, union delegates, Argentina.

---

\* Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires.

## Introducción<sup>1</sup>

**E**

l régimen de valorización financiera y el ajuste de los años noventa tuvieron un duro impacto sobre las condiciones de estructuración de los trabajadores en Argentina, provocando un aumento inédito en la desocupación y la precarización laboral. Esto propició que el interés de los científicos sociales se desplazara desde los segmentos más estables hacia las fracciones más débiles de la clase obrera, y contribuyó a la instalación de marcos interpretativos que apelaron a conceptos como fragmentación, desafiliación y descolectivización.

Por factores que reseñaremos más adelante, hacia el año 2003, se inicia una recuperación económica sostenida que derivó en la expansión del empleo. Este proceso involucró una revitalización de la actividad sindical que devolvió el protagonismo a las fracciones de la clase trabajadora organizadas corporativamente. Por otro lado, un conjunto de conflictos intrasindicales (Lucita, 2009) reclamaron renovada atención sobre el particular modelo sindical argentino y sobre el papel que las comisiones internas y cuerpos de delegados tuvieron y tienen en las luchas del movimiento obrero local.

A partir de ello, en los últimos años, desde diferentes perspectivas y atendiendo a distintas dimensiones, especialistas locales han continuado o retomado la investigación del sindicalismo y la acción colectiva. El estudio que presentamos, situado en los primeros años de la recuperación durante el periodo de la posconvertibilidad (2003-2004), permite explorar características subjetivas de este actor que emergía entonces de un inédito proceso de crisis. Se trata de un aspecto poco explorado: las representaciones y orientaciones de los delegados y obreros sindicalizados de base, con respecto a la organización sindical y la acción colectiva.

Ciertamente, para una clase obrera *madura*,<sup>2</sup> la acción sindical es el medio para bregar por sus intereses económicos, y la existencia del sindicalismo es una conquista irreversible. Sin embargo, el caso argentino tuvo un derrotero particular: por condiciones concernientes tanto a la estructuración social de la clase obrera como a su articulación política con el peronismo, el sindicalismo había logrado convertirse en un actor central de la historia política nacional desde los años cuarenta; pero la última dictadura militar (1976-1983) asentó un golpe estratégico a su capacidad

<sup>1</sup> Agradezco los aportes de Ricardo Spaltenberg al planteamiento y desarrollo de este artículo.

<sup>2</sup> Al respecto, en su análisis de la trayectoria del sindicalismo entre 1955 y 1973, Torre (1983) concluía que la clase obrera argentina era entonces una clase obrera madura, considerando (y siguiendo, entre otras, las sugerencias de Goldthorpe), tanto las dimensiones sociodemográficas y económicas como las políticas.

político-organizativa y las ya mencionadas transformaciones sociales suscitaron su pérdida de gravitación. En correspondencia con estos cambios estructurales, el peronismo (que históricamente tuvo una fuerte base sindical) experimentó una intensa desindicalización (Levitsky, 2003 y 2004).

Lo dicho abre variadas interrogantes acerca de la identidad de las fracciones de clase que, organizadas corporativamente, hoy retoman protagonismo. Por un lado, surge la pregunta sobre la intensidad con que dicha desindicalización del peronismo se expresa en la identidad política de los trabajadores sindicalizados. Por otro, y en sentido más amplio, invita a la exploración sobre la consistencia de su orientación sindical, en especial en las nuevas generaciones. Nuestro artículo involucra una aproximación exploratoria acerca de ambos puntos.

A parte de esta introducción, el trabajo contiene, en el siguiente apartado, los antecedentes relativos a las particularidades históricas del sindicalismo argentino, especificando el contexto en el cual adquieran relevancia las inquietudes de este estudio. En la tercera sección se presenta, en primer lugar, la metodología del trabajo y se describen después las orientaciones dominantes localizadas con respecto al sindicato y la acción colectiva, así como sus articulaciones en las distintas cohortes de trabajadores. Finalmente se exponen las correspondencias que pudieron establecerse entre la construcción de una orientación sindical y la identidad peronista. El artículo cierra resumiendo los hallazgos y planteando inquietudes para la investigación futura.

## Contextualización

### Antecedentes históricos claves para la interpretación del caso argentino

La adecuada contextualización de nuestro estudio demanda describir los rasgos históricos sustantivos de la construcción del actor sindical en Argentina. Éstos son claves para sopesar la relevancia de la temática presentada y para abordar los procesos más recientes. Nos referimos tanto a la otrora fortaleza del sindicalismo argentino y su histórica relación con el peronismo, como a las peculiaridades del régimen sindical local y el papel de las comisiones internas.

Un primer elemento (con frecuencia señalado) remite a los niveles de desempleo más o menos moderados característicos del mercado de trabajo urbano argentino desde la posguerra hasta mediados de los setenta, lo que contrasta con otros países de la región. Este rasgo, estrechamente asociado a la centralidad del mercado interno en el entonces modelo productivo de sustitución de importaciones, con-

currió en potenciar la acción de las organizaciones gremiales de los trabajadores argentinos (Torre, 1983: 13).

Como señalamos en la introducción, tales condiciones, quebradas posteriormente por la desindustrialización inducida por la dictadura militar (Basualdo, 1998; Azpiazu, Basualdo y Khavisse, 1987), serían transformadas en forma sustantiva durante los noventa.

Un segundo elemento histórico a recordar es la característica cohesión política de la clase obrera local, la cual, desde mediados de los años cuarenta, se articuló en torno a una mayoritaria identificación con el peronismo. Esto supuso, por un lado, que el partido peronista se caracterizase por su fuerte base sindical (Levitsky, 2003 y 2004) y, como contracara, que los sindicatos argentinos fuesen hegemónicamente peronistas. En tales circunstancias, y a pesar de los sucesivos impedimentos, las organizaciones de la clase obrera se constituyeron una y otra vez en un factor político decisivo.

Ya durante la década de los ochenta, la renovación peronista desmanteló los mecanismos institucionales<sup>3</sup> de participación sindical en el Partido Justicialista (PJ); y en los años noventa (en correspondencia con el aumento de la desocupación y la informalidad), la relación entre el peronismo y los sindicatos sufrió cambios significativos. Como señala Levitsky, “el peronismo experimentó un intenso proceso de desindicalización [...] y poco a poco las redes clientelistas reemplazaron los vínculos del partido con la clase obrera y la clase baja a través de los sindicatos” (Levitsky, 2003: 10). Además, al menos tres factores referidos a la interacción sindicatos-gobierno peronista explican el éxito de la aplicación de las reformas de mercado en los noventa: *a)* la lealtad partidaria del actor sindical (Murillo, 2005); *b)* el papel que tuvo la política de compensaciones para los actores sindicales en la conformación de la coalición que sostuvo dichas reformas (Etchemendy, 2001), y *c)* el ya mencionado debilitamiento de los mecanismos de articulación sindicato-PJ (Levitsky, 2003 y 2004).

El diseño institucional del modelo organizacional del sindicalismo argentino también tiene un conjunto de rasgos claves que conviene sintetizar. Sus unidades de encuadramiento son las ramas de actividad —reconociéndose un sindicato por rama como agente negociador—, lo que implica el monopolio de la representación sindical. Este diseño se caracteriza, como sintetizan Marshall y Perelman (2004:

<sup>3</sup> Entre los años sesenta y ochenta, la participación sindical se había canalizado hacia dos mecanismos informales: las 62 organizaciones peronistas (que actuaban como órgano representativo dentro de la conducción partidaria) y el sistema del tercio (según el cual, los sindicatos tenían derecho a designar un tercio de los candidatos y dirigentes del partido) (Levitsky, 2003: 110).

9-11), por su unicidad sindical promocionada, según la cual, la asociación con personería gremial es la que tiene derechos sindicales plenos, asume la representación sindical incluso de los no afiliados, recauda la cuota sindical mediante retenciones de los empleadores, cuenta con otras fuentes de financiamiento (aportes obligatorios de los no afiliados, y aportes patronales y gubernamentales de distinto tipo), y administra sus obras sociales.<sup>4</sup> Asimismo, contribuyendo a configurar una “estructura sindical fuertemente agregada, no competitiva y centralizada” (Torre, 1983: 16), ésta se articula en forma piramidal desde el nivel local, pasando por las federaciones nacionales, hasta su reunión en una única confederación reconocida oficialmente.

Esta unicidad en la cúpula sindical fue cuestionada desde 1992 por la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), vertebrada en torno a dos sindicatos de trabajadores estatales (los de la administración pública y de los maestros), a los que se sumaron otros, además de organizaciones de desocupados y organizaciones territoriales. La CTA propuso como principios rectores la afiliación directa a la Central, la elección directa de la conducción en los distintos niveles y la autonomía en relación con los partidos políticos.

El ya referido diseño institucional sindical fuertemente centralizado, se difundió en simultáneo con otra forma organizativa: las comisiones internas, las que fueron desde su origen, como señala Doyón, “resultado de la directa imposición de los obreros y sus organizaciones” (Doyón, 1975: 210). En el caso argentino, estas comisiones internas representan al sindicato ante los trabajadores y la empresa, pero no son una delegación *de* los sindicatos sino que son elegidas por el voto directo de sus compañeros. Estas comisiones internas y cuerpos de delegados<sup>5</sup> constituyen un rasgo peculiar conceptualizadas incluso por algunos autores (Gilly, 1986: 20) como instancias de “impugnación del mando en el lugar de trabajo”. Las mismas cumplieron un papel decisivo en episodios cruciales de resistencia y ampliación de conquistas por parte del movimiento obrero.

<sup>4</sup> A partir de 1997, se reformó el sistema de obras sociales sindicales argentinas original, permitiendo a los trabajadores derivar su aporte a otra obra social que la de su sindicato, lo que redundó, entre otras cuestiones, en un desfinanciamiento de muchas obras sociales y en el beneficio de las empresas de medicina prepaga.

<sup>5</sup> Los trabajadores de cada establecimiento eligen a un conjunto de delegados en una proporción fijada por el estatuto, el cual varía de acuerdo al sindicato. Si bien existen modalidades específicas en los distintos sindicatos, si este cuerpo de delegados es relativamente numeroso, de su seno suele constituirse una comisión interna más reducida.

## Cambios del mercado de trabajo y el actor sindical durante el periodo de la posconvertibilidad

La debacle de 2001 en Argentina implicó el quiebre de la referida política de convertibilidad de los noventa. A la devaluación de la moneda doméstica (que estableció un tipo de cambio competitivo a nivel internacional) se sumaron inicialmente la fortísima reducción salarial,<sup>6</sup> la caída de las tasas de interés locales (viabilizada por la reestructuración de la deuda) y factores del contexto internacional (como el aumento de la demanda de los productos locales y las bajas tasas de interés externas). En conjunto, estos elementos replantearon el esquema de rentabilidades, desplazando relativamente la atracción del mercado financiero y promoviendo una larga expansión, basada en los sectores productores de bienes, que incluyen la industria y el agro, dirigidos especialmente a la exportación pero también al mercado interno.

Estos procesos tuvieron efectos importantes sobre el nivel de empleo, retrotrayendo la tasa de desocupación a 8% de la población activa, aunque avanzando lento en la recuperación salarial que apenas ha regresado a los niveles previos a la mega devaluación. Entre las medidas laborales promovidas en ese contexto destacan la protección contra el despido (a través de la prórroga de la obligación de doble indemnización); el estímulo para registrar el empleo; el aumento del salario mínimo vital y móvil; la incorporación de las sumas fijas a los salarios del sector privado; el impulso a las negociaciones colectivas, el aumento de las jubilaciones mínimas y la recuperación del principio de solidaridad entre las empresas en lo relativo a la subcontratación, entre otras medidas (Arceo *et al.*, 2008; Basualdo, 2008; CENDA, 2007; Lindenboim, 2007; Palomino, 2007a y 2007b).

Como señalamos, esta expansión del empleo derivó en un nuevo protagonismo de las fracciones de la clase trabajadora organizadas corporativamente (Palomino, 2007a; Atzeni y Ghigliani, 2008; Etchemendy y Collier, 2007), las cuales participaron tanto en la dinamización de la negociación colectiva (pasando de 406 convenios homologados anuales en 2003 a 1231 en 2008, según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) como del conflicto sindical. Este dinamismo indica un principio de recomposición de los marcos de la acción colectiva en el país (Palomino, 2007a, 2007b y 2009). Esto es, en tanto los salarios tienden a

<sup>6</sup> La consecuente devaluación supuso una transferencia de ingresos sustantiva en desmedro de los trabajadores. El salario real se redujo en 25% para los trabajadores registrados y en más de 30% para los no registrados (Lindenboim, 2007: 14).

reajustarse de nuevo por convenio, la acción del sindicato vuelve a ser relevante. Además, el crecimiento del empleo ha redundado en la recuperación económica de los sindicatos mediante los aportes de sus afiliados y, parcialmente, en el fortalecimiento de aquellas obras sociales sindicales que sobrevivieron a la década de los noventa.

Por otro lado, y con respecto a la relación entre las organizaciones sindicales y el PJ, señalemos que en este periodo se fortaleció otro proyecto político de corte peronista: el kirchnerismo que, desde las posiciones de gobierno, postulaba discursivamente una orientación contraria a las reformas de mercado de la década previa. En términos electorales, el kirchnerismo cosechó diferencialmente apoyos en distritos con significativa presencia obrera y popular. Asimismo, aun cuando fue acogido por parte importante de las organizaciones territoriales (incorporadas incluso a la gestión de gobierno), supuso un reposicionamiento de las organizaciones sindicales al interior de la coalición gobernante, lo que puede leerse, entre otros tantos indicadores, en la destacada presencia de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT) en la renovada conducción del PJ a nivel nacional y su concurrencia decisiva en los actos convocados por el gobierno en general y el kirchnerismo en particular.

Es difícil señalar en qué medida tales procesos contribuyeron al aumento de la afiliación sindical. Según datos relevados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el porcentaje de trabajadores afiliados se ubicaría cerca de 40% (37% en 2005 y 39.7% en 2006) del conjunto de trabajadores legalmente registrados de las empresas no agrícolas con diez o más ocupados en los principales aglomerados urbanos. Sin embargo, no contamos con parámetros que permitan dimensionar este guarismo. En primer lugar, dada la ausencia de una serie estadística de mediano o largo plazo, no es posible determinar cuál es la dirección de su evolución en el tiempo (Feldman, 1991; Trajtenberg *et al.*, 2008). En segundo, si bien existen estadísticas internacionales sobre el punto, la condición de afiliación señala distintas situaciones según los contextos nacionales, lo que inhibe una comparación de rigor (Trajtenberg *et al.*, 2008). Y por último, en tercer lugar, ante los cambios en las condiciones del vínculo laboral que han caracterizado las últimas décadas, si se considera a los trabajadores en su conjunto (independientemente de la formalidad de su inserción), también se torna controversial la relevancia de este guarismo. En efecto, si la masa de afiliados se calcula sobre el total de la población ocupada, dicho porcentaje representaría 25% (Basualdo, 2008: 14).

En este contexto general, un conjunto de cuestiones renuevan la visibilidad del papel de las comisiones internas y de los delegados en el modelo sindical local, lo que permite contextualizar la importancia del análisis que presentamos en este artículo.

En primer lugar, todos los estudios locales recientes (Trajtenberg *et al.*, 2008; Marshall y Perelman, 2008; Perelman, 2009) enfatizan el papel de la representación sindical en el lugar de trabajo como factor asociado a una mayor probabilidad de afiliación sindical por parte del resto de los trabajadores de la planta.<sup>7</sup> La presencia de delegados no sólo aporta a la sindicalización sino que influye en los motivos de la afiliación (Perelman, 2009: 14). Sin desmedro de esta centralidad, por el momento y de acuerdo con los últimos relevos oficiales, solo 12.4% de las empresas con diez empleados o más cuentan con delegado (Encuesta de Indicadores Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2006).

En segundo lugar, la recomposición económica de la posconvertibilidad parece contribuir a revitalizar una modalidad específica de conflictos sindicales: las disputas entre la comisión interna y el sindicato de rama y los conflictos llevados adelante por la comisión interna enfrentada al sindicato correspondiente. En tal sentido, dos resonantes conflictos relativamente recientes lo ejemplifican: uno, el protagonizado por la comisión interna de los trabajadores de los subterráneos en Buenos Aires (que se enfrentó a la dirección del sindicato de transporte respectivo); y el llevado a cabo por los trabajadores de Kraft Foods, conducido también por la comisión de delegados sin intervención directa del sindicato y frente al cual las representaciones corporativas a nivel nacional se limitaron a apoyar a la comisión a través de marchas o declaraciones. Como señala Palomino, estos conflictos intrasindicales constituyen –junto con las disputas entre los sindicatos por el encuadramiento<sup>8</sup>– los dos conflictos endógenos del modelo sindical argentino, casi desde su instalación a mediados del siglo pasado. Pero, a diferencia de otras épocas, el escenario actual muestra algunos rasgos inéditos que favorecen su expresión y le dan otros significados; entre ellos se cuentan la recuperación económica, la continuidad democrática y la existencia de una central sindical que cuestiona la unicidad del modelo sindical local (Palomino, 2009: 4).

<sup>7</sup> Coincidiendo con la bibliografía internacional (Wallerstein y Western, 2000; Frege y Nelly, 2003), los analistas locales han señalado que el tamaño de la empresa, la rama de actividad (industria, construcción y transporte *versus* servicios) y la estabilidad en el puesto son factores que se asocian en el contexto local con una mayor probabilidad de sindicalización (Trajtenberg *et al.*, 2008). Asimismo, distintos estudios (Marshall, 2008; Marshall y Perelman, 2008) han establecido como determinantes institucionales que favorecen la afiliación en Argentina: *a)* el hecho de que las prestaciones de salud estén a cargo de los sindicatos, *b)* la extensión de la imposición de los aportes sindicales a los no afiliados, el cual se registra desde 1990, y *c)* el predominio de los sindicatos organizados a nivel de la rama de actividad.

<sup>8</sup> Los conflictos por encuadramiento son las disputas entre dos o más asociaciones sindicales respecto de la representación de los trabajadores de un determinado grupo, sector, categoría o establecimiento, de acuerdo al alcance de sus respectivas personerías gremiales otorgadas por la autoridad de aplicación, esto es, el Ministerio de Trabajo.

Por otro lado, pero en la misma dirección, en un fallo judicial reciente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación<sup>9</sup> ha declarado la inconstitucionalidad del artículo de la ley respectiva que bloqueaba la posibilidad de todo trabajador no afiliado al sindicato para postularse como delegado en el lugar de trabajo, lo que ha motivado expectativas en los distintos sectores con respecto a la activación de las tendencias antiburocráticas. En particular, este fallo fue considerado como significativo y promisorio en el marco de la disputa por quebrar la unicidad sindical y lograr el reconocimiento oficial que llevaba adelante la ya mencionada Central de Trabajadores Argentinos (CTA).

## Un estudio exploratorio

### Metodología y dimensiones abordadas

El presente estudio, de carácter cualitativo y exploratorio, se basa en veinte entrevistas en profundidad hechas a trabajadores varones que laboran y residen en el aglomerado del área metropolitana de Buenos Aires (tradicional polo económico nacional), en particular en el partido de La Matanza (el distrito más poblado y bastión peronista). Se trata de trabajadores asalariados industriales, formales, regulares e insertos en la industria metalúrgica, textil, de la construcción y de materiales de construcción. Se entrevistó a personas que desarrollaban tareas no calificadas o de calificación operativa (niveles de calificación que desempeñan el grueso de los trabajadores industriales de la zona). Asimismo, se buscó que, entre los entrevistados, hubiera trabajadores de las distintas cohortes así como insertos en establecimientos de distinto tamaño.

Contemplando estos criterios, los entrevistados fueron contactados a través de la mediación de la seccional zonal de los respectivos sindicatos. Se trata de trabajadores sindicalizados que, en gran medida, son o han sido delegados en su lugar de trabajo.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Se trata del fallo “ATE c/Ministerio del Trabajo” con fecha 11 de noviembre de 2008 que declara la inconstitucionalidad del art. 41, inciso a) de la ley de asociaciones sindicales N° 23551. Dicho punto establecía que, para ser candidato a delegado gremial, era necesario tener como mínimo un año de afiliación al sindicato con personería gremial que tenga implantación en la empresa. Esta reglamentación obstaculizaba en los hechos la existencia de comisiones internas políticamente enfrentadas al sindicato con personería gremial. La corte consideró que este artículo atentaba contra la libertad de los trabajadores que hubieran querido postularse como delegados, obligándolos a afiliarse al sindicato con personería gremial.

<sup>10</sup> Los entrevistados que ejercían como delegados al momento del estudio, presentaban un amplio rango de antigüedad en sus funciones (desde los tres meses hasta los seis años).

Los recaudos metodológicos tomados evitan una selección sesgada de los entrevistados, pero no pretenden convertir al grupo de entrevistas resultantes –apropiado para un estudio cualitativo – en una muestra representativa de una población tan heterogénea. Sin embargo, es necesario advertir que la integración sindical de nuestros entrevistados, así como la histórica identificación de dichos sindicatos y de este territorio con el PJ, los vuelve casos “críticos” para la exploración que nos proponemos realizar, tanto en relación con el estudio de la conciencia sindical como en lo referente a su identidad peronista.<sup>11</sup>

Aunque este artículo es producto de una exploración más amplia, en esta presentación nos abocaremos en específico al análisis de aquellas observaciones concernientes a la construcción de lo que tradicionalmente se ha considerado la dimensión corporativa de las orientaciones obreras, en este caso, de los trabajadores regulares sindicalizados. Las observaciones examinadas se refieren a la importancia atribuida a los sindicatos (en sus distintas instancias de representación), a la significación otorgada al delegado, a la forma de resolución privilegiada de los conflictos obrero-patronales y a la disposición para participar en acciones colectivas. Estas dimensiones, discriminadas aquí con fines analíticos, no sólo se imbrican sino que sus contenidos se definen recíprocamente.

Articulado con lo anterior, nos detendremos en otro tópico que también permite dar respuesta a las inquietudes generales de este artículo: el análisis de las correspondencias entre la intensidad de la orientación sindical y la adhesión política al peronismo.

Como se ha puntualizado, la estrategia metodológica involucró la exploración de estas dimensiones mediante entrevistas en profundidad. El dispositivo diseñado siguió los lineamientos de una historia de vida, en el curso de la cual se incorporaron situaciones y preguntas entendidas como disparadoras, tras las cuales se desarrolló un diálogo abierto con repreguntas que se consideraron pertinentes por parte del entrevistador.

Los señalamientos que aquí se hacen, raramente se basan en observaciones referidas de modo individual a uno u otro entrevistado. Por el contrario, hemos priorizado la observación conjunta y la sistematización de las acciones discursivas, agrupándolas según las características que en cada caso se indican. La valoración de

<sup>11</sup> La estrategia del caso crítico involucra justamente la exploración de aquellos casos más favorables para la comprobación de una hipótesis, bajo el supuesto de que si la vinculación propuesta no se observa en ellos, difícilmente tendrá verificativo en los más desfavorables. Lo inverso puede predicarse de la constatación de una vinculación propuesta a priori en aquellos casos más desfavorables para la comprobación de una hipótesis.

esta información es de carácter cualitativa, lo que no obsta a que se haga referencia a las regularidades halladas, ya sea para indicar la intensidad con que se expresan determinados rasgos y/o para fundamentar la pertinencia de las observaciones. Asimismo, se incorporan citas de los dichos de los entrevistados (salvaguardando su identidad), a fin de exemplificar las representaciones, las posiciones, etcétera.

Valoración del sindicato, significación del papel del delegado y orientación hacia la acción colectiva

### Orientaciones generales

Como ya señalara Marx, la cooperación capitalista entre los trabajadores implica una experiencia común de la explotación; y la fábrica, un primer ámbito de organización para la acción (Marx, 1983). A partir de esta cooperación se desarrollaría una conciencia corporativa o *trade-unionista*, esto es, en la clásica descripción de Lenin, “la convicción de que es necesario agruparse en sindicatos, luchar contra los patronos, reclamar del gobierno la promulgación de tales o cuales leyes necesarias para los obreros, etc.” (Lenin, 1974: 69).

Como adelantamos, nos proponemos explorar la intensidad que puede asumir esta orientación entre los trabajadores que se entrevistaron para este estudio, con una relación relativamente estrecha con la actividad sindical.

Una de las conclusiones quizás más relevantes es que sería errado derivar de esta vinculación una orientación uniforme y una valoración unívoca de la organización y la acción colectiva reivindicatoria de los intereses económicos.

En efecto, en este universo, la valoración general de la existencia de los sindicatos es alta. Aun cuando éste es un estudio cualitativo, será útil decir que, en términos de principios abstractos (esto es, sin entrar a discutir las políticas y acciones concretas de los sindicatos), nueve de cada diez entrevistados consideran positivo el hipotético papel que les cabría a los sindicatos para el mejoramiento de su propia calidad de vida.

Sin desmedro de esta orientación dominante, encontramos también trabajadores que expresan una desconfianza general por los sindicatos, lo que no deja de ser significativo, teniendo en cuenta que se trata de asalariados con un papel gremial. Por ejemplo:

Nos pueden representar todo lo que quieras, pero para mí no tiene beneficio el sindicato, a no ser, la obra social. El sindicato, para mí no. A todos los obreros nos descuentan para que ellos puedan cobrar, pero yo, es una opinión personal, calculo que no tiene sentido.

Esta última posición *a limine* (parte de un discurso profusamente circulante en distintos espacios locales), está presente, pero no es la más abundante entre los trabajadores entrevistados.

La alta valoración de los sindicatos en general no supone necesariamente que los trabajadores jerarquicen la intervención de las propias organizaciones gremiales por encima de la atención a sus demandas por parte de la agencia estatal o de una buena relación con la patronal. Consultados al respecto, sólo un tercio considera que la formación de sindicatos fuertes es preferible a la existencia de buenos patrones o bien de gobernantes honestos que escuchen las demandas de los trabajadores.

Asimismo, observamos que la mayoría de los trabajadores entrevistados tienden a evaluar favorablemente la acción de los sindicatos en la seccional del gremio respectivo, tal como se muestra en estos comentarios:

Acá, en La Matanza, siempre colaboran con los compañeros, nos asesoraron, siempre están al lado de nosotros, siempre estuvieron al lado mío.

Yo pienso que la actuación dentro del territorio fue bastante buena, dentro de todo, se hizo, a diferencia de otras seccionales [...] se hizo bastante por mantener el sistema de salud, algunos progresos, como tener escuela de capacitación. Esas cosas que son importantes para nosotros [...].

Las veces que los he llamado, han tratado de estar [...].

Sin embargo, esta relativa homogeneidad y la preponderante evaluación positiva se desdibuja a medida que se consideran niveles más altos de representación.

En esa dirección, un elemento relevado en las entrevistas se refiere al cuestionamiento a la representatividad de los dirigentes sindicales nacionales. Este cuestionamiento tampoco es homogéneo, se encuentra en la mitad de los trabajadores entrevistados, con señalamientos como los de abajo:

Entrevistador: ¿A usted le parece que los sindicatos representan los intereses de los compañeros?

Entrevistado: La seccional o este sindicato, sí; los más grandes, no.

La UOM,<sup>12</sup> no sé, no tuvimos ningún problema pero no confío, confío más en la gente de acá [de la seccional] que la de allá.

<sup>12</sup> Se refiere a la Unión Obrera Metalúrgica a nivel nacional.

Las centrales [...] ellos se preocupan más por el tema número. En las seccionales, son las que se están preocupadas por mantener, dentro de todo, el tema de la gente, pero las centrales se preocupan nada más por el tema de [sus] ingresos y tratar de suministrar algo y llevarse lo que más tengan en el bolsillo, a beneficio de ellos.

Con más ímpetu, se expresan fuertes críticas cuando se hace referencia a la actuación de las cúpulas sindicales durante los años noventa. Tal como se ejemplifica enseguida:

En el tiempo de Menem, tendrían que haber tomado alguna decisión, ponerse en contra de esas leyes, que eran a favor de los empresarios y a favor de nosotros nada. Y no lo hicieron [...].

[El sindicato] ya no defiende más al obrero, ya no es como antes, antes se respetaba, había un problema con un compañero, hay que parar, parábamos, se reunía con los patrones y arreglaba [...] En la época de Menem cambió mucho, ahí sí que cambió mucho.

En segundo lugar, y de manera articulada al relevamiento de las valoraciones de los trabajadores sobre su organización gremial, exploramos la significación otorgada al propio papel como delegado de planta. En esta dimensión, y a partir de las entrevistas realizadas, surgen dos tópicos diferentes.

Por un lado, los discursos remiten a las representaciones relacionadas con el papel que juega el delegado en la estructura de representación del sindicato. Dado el peculiar lugar que dicha figura ostenta en el modelo sindical argentino, no es ocioso señalar que el conjunto de los entrevistados coincidieron en considerarlo como representante *de* los trabajadores de la planta (no *del* sindicato respectivo frente a los trabajadores), independientemente de la vinculación más o menos estrecha que cada entrevistado proponga y sostenga con los niveles de representación superiores.

Por otra parte, se localizaron representaciones sobre el tipo de intervención que, se considera, correspondería al delegado en cuanto al nivel de conflictividad de la planta. Si bien las expresiones no son unívocas, se enfatiza su carácter de gestor de los conflictos a través del diálogo, de la información a las partes y del acercamiento de las distintas posiciones, más que como activador de la protesta. Lo que sigue son algunos ejemplos:

Traté de mantener siempre una buena relación con ellos [con los patrones], de no ser una máquina generadora de conflictos. Y algunas cosas se consiguieron, se fue mejorando un poco las condiciones de trabajo.

Aparte yo soy un tipo que me gusta hablar, dialogar, buscar una solución en donde ninguno de los dos salga perjudicado, o que yo ceda algo pero que la otra parte también ceda algo. Ésa es mi teoría, como me manejo yo. Ése es uno de los puntos de por qué la empresa aceptó, que no hizo ningún cuestionamiento cuando a mí me eligieron delegado.

Como tercera dimensión exploramos las formas de resolución de los conflictos obrero-patronales, privilegiadas por los trabajadores, y la disposición de los mismos a participar en acciones colectivas.

La mayoría de estos trabajadores ha participado en formas de acción colectiva como los paros nacionales por rama de actividad, que son acciones ya históricamente instituidas y reguladas. Ocho de cada diez trabajadores se han adherido al menos una vez a los paros convocados por las instancias gremiales respectivas y seis de cada diez entrevistados siempre han acatado los paros generales en los que su actividad estuvo involucrada. Estos indicadores evidencian la contundencia que dichas medidas mantienen en el ámbito industrial cuando se convocan a nivel centralizado.

Pero es relevante señalar que esta participación sindical tampoco implica que los trabajadores prioricen unívocamente formas colectivas para la resolución de los conflictos; la mitad de los trabajadores subraya en primer lugar su disposición a evitar la confrontación obrero-patronal.

Trato de buscar el diálogo, cuando la persona quizás me pide otra cosa, que actúe con cadena, con látigo si es posible. Pero no, soy una persona que trato de buscar el diálogo, que trato de que usted entienda por qué yo tuve esta reacción, trato de hacerle entender los puntos, buscando la solución [...].

A mí no me gusta el conflicto, trato de hablar, ahora si es fuerza mayor [...] no es que arrugo, yo trato de no hacer conflicto.

Al intentar resolver las situaciones laborales conflictivas, son distintas las vías priorizadas por el conjunto. La mitad de los trabajadores prioriza siempre el tratamiento y la resolución colectiva del conflicto, involucrando incluso a instancias más agregadas de representación gremial (sobre todo a la seccional del gremio respectivo).

Cada vez que hubo un problema hablamos con todos los compañeros, cada uno emitía su opinión. No solo, porque solo, cada uno dice una cosa y no sabríamos lo que dice, siempre vamos todos.

Entrevistado: En la comisión nuestra somos cinco, en la cual está el delegado y el subdelegado, que soy yo, se consulta y se hacen los pedidos, a su vez tratamos de hablar con la empresa, pasando por el gremio y a raíz de una asamblea y conclusiones que sacamos acá es el paso que vamos a seguir. Nos comunicamos con la seccional.

Entrevistador: Hablan con la seccional antes que con la patronal.

Entrevistado: Sí, ellos nos asesoran los puntos a seguir.

El resto de los trabajadores entrevistados se reparte entre quienes colocan en primer lugar la acción colectiva, pero restringiéndola a los compañeros de la planta, y quienes desestiman la acción colectiva y buscan plantear y discutir sus reivindicaciones en exclusiva a nivel individual. Esta última posición se exemplifica en los siguientes párrafos:

Yo acudo directamente al dueño. Es mucho más directo, no hay intermediarios [...]. Siempre me manejé con ellos [con los empleadores], no solamente yo, sino yo veo que los muchachos también.

## Discontinuidades y articulaciones generacionales

Hasta aquí hemos transmitido al lector una imagen de conjunto de las orientaciones generales dominantes. Sin embargo, en este universo hay una importante heterogeneidad de posiciones, valoraciones y marcos de interpretación desde los cuales se manifiestan. Esta heterogeneidad se devela al analista como no arbitraría, sino que tiende a articularse con las diferencias intergeneracionales. Esto es consistente en la medida en que, al compás de las transformaciones reseñadas en los primeros puntos de este artículo, las distintas generaciones de trabajadores experimentaron trayectorias socioocupacionales con parámetros también distintos y contextos de socialización en los que, tanto el papel de los sindicatos como el de la acción colectiva en general, tuvieron una valoración dispar. En los próximos párrafos reflexionamos estas discontinuidades, así como la articulación que las dimensiones ya consideradas tratan al interior de los perfiles de los trabajadores de las distintas generaciones.

En primer lugar son significativas las discontinuidades que pueden observarse de cohorte a cohorte, en cuanto a la relevancia atribuida al sindicato. La importancia del sindicato como tal es sostenida por el total de los trabajadores más an-

tiguos, se mantiene (aunque erosionada) en las cohortes intermedias y se reduce de manera destacada entre los trabajadores más jóvenes.

Pero las cohortes se diferencian no sólo por la importancia general otorgada a los sindicatos, sino también debido al carácter que se les atribuye y a las demandas que se dirigen a la organización sindical.

Los entrevistados de las cohortes más antiguas enfatizan el papel del sindicato como representante de los trabajadores en la lucha por sus derechos, considerando positivos rasgos como la solidaridad y el “acompañamiento”. En esta evaluación se presenta con mayor claridad lo que entendemos como aquel “sentido de distinción, de separación, de independencia” entre dominantes y dominados, del que hablaba Gramsci (1986: 21). Es desde este principio de separación entre las clases sociales que parte de los entrevistados de esta cohorte valoran el papel de la agremiación, en el entendimiento de que la defensa de los derechos de los trabajadores sólo puede ser obra de los trabajadores. Esta orientación no es exclusiva de esta generación, pero es al interior de la misma que adquiere relevancia, según puede observarse en estos señalamientos:

160

Los patrones por buenos que sean siempre van a querer sacar provecho para ellos. Estando el gremio presente, pienso que no, el gremio le va a exigir lo que corresponde a cada trabajador. Porque si uno no defiende los derechos de uno, ¿quién los va a defender?

Por su parte, entre los trabajadores de las generaciones intermedias, y en parte de los más jóvenes, estos significados de la asociación gremial se tornan secundarios, y la valoración del gremio, así como las demandas al mismo, se dirimen con base en los servicios que el sindicato gestiona y ofrece: los beneficios mutuales,<sup>13</sup> en ocasiones los cursos de formación técnica y, fundamentalmente, la calidad de las prestaciones de la obra social sindical.

Yo estoy pidiendo para mis compañeros, que tengan un poco más. Por ejemplo, hace un par de años atrás se hacían festivales para el día del niño, este año se hizo [...] eso se consiguió, la gente estuvo contenta, esto demuestra que la gente [del sindicato] trabaja para la gente.

<sup>13</sup> Hace referencia a determinados servicios a los que el afiliado a un sindicato o asociación mutual accede a partir de su aporte, tales como turismo, esparcimiento, canasta de útiles y ropa escolar, etcétera.

Entrevistador: ¿Cómo ves el sindicato actualmente?

Delegado de cohorte intermedia: Yo ahora que estoy como delegado hace un año, veo que la gente quiere avanzar, ahora vamos a inaugurar la clínica que teníamos perdida, y esta comisión luchó. Todavía no es nuestra porque (eso es lo que no me gusta) sigue habiendo una prestadora<sup>14</sup> para poder habilitar. Quiero que sea nuestra, no de una prestadora [...], eso es lo que no me gusta quiero que sea nuestra, de los compañeros, porque vos sabés lo que es una prestadora, te usan todo y vos sabés todo el esfuerzo que está metido ahí adentro.

En ese sentido, es sintomático que en el diálogo con alguno de estos trabajadores el sindicato sea sinónimo de obra social sindical y que en función de la situación de esta última se evalúe la actuación del sindicato.

Entrevistador: ¿Y vos a nivel nacional cómo ves al sindicato?

Joven delegado: Yo sé que hay partes que están gerenciadas. Hoy por hoy me solucionan bien los problemas, va bien [...], hoy por hoy el único problema que tiene es el tema de los médicos, porque las fechas que te dan [...] O cualquier problema que tense, te atienden dentro de una semana y siempre hay un médico que te atiende mal.

Este cambio de énfasis en los aspectos que se valoran acerca de la entidad gremial se conjuga parcialmente con una suerte de *despolitización* del sindicato. Por un lado, ya no es estimado como un instrumento de los trabajadores para incidir en la escena política nacional (papel que, ante la proscripción del PJ, los sindicatos cumplieron en momentos álgidos de la historia nacional contemporánea) y se observan con aprensión las diferencias que, al interior del sindicato, expresan distintas posiciones políticas a nivel nacional. Esto último puede observarse en el siguiente comentario:

Antes era un poco más politiquero, se tiraba más por la política que por los compañeros. Pero ahora no, últimamente estoy viendo que se tira un poco más para adelante todos juntos. Entonces no es política, se hace una unión que vamos a ponernos todos de acuerdo.

<sup>14</sup> El entrevistado se refiere a las “gerenciadoras”. Las gerenciadoras son instituciones privadas contratadas por las obras sociales para gestionar sus propios fondos, las cuales a su vez contratan a los prestadores que brindan los servicios de salud a los afiliados.

Porque lamentablemente se preocupan más por la interna de ellos que por la gente. Es lo que siempre pasó en este país.

Respecto a la generación intermedia, será quizá más relevante señalar la erosión observada en cuanto al principio de separación que hacían intervenir fuertemente parte de los trabajadores de la cohorte anterior al evaluar la necesidad de la organización gremial. En ese sentido, los ocupados de esta cohorte reconocen la colaboración de los sindicatos en la defensa de los intereses económicos de los trabajadores, pero no les otorgan una jerarquía por encima de otros factores que podrían, a su juicio, contribuir a mejorar su propia situación, como la intervención favorable del gobierno o la buena predisposición patronal.

Por su parte, el ya comentado cuestionamiento de las acciones de las cúpulas sindicales durante los años noventa, puede rastrearse a lo largo de los distintos grupos de edad, pero el mismo adquiere una significación distinta en el contexto más amplio de las diversas orientaciones de estas generaciones.

En parte de los entrevistados más viejos, dicho cuestionamiento suele basarse en una crítica concreta a lo hecho por los sindicatos, la cual es mayor entre los trabajadores de esta cohorte, quienes expresan (como comentamos arriba) un principio más intenso de separación social, por lo que tales cuestionamientos pueden ser leídos en el sentido de una demanda de autonomía social.

Asimismo, a pesar de estas críticas y sin desmedro de la valoración positiva que en algunos casos se hace de los dirigentes que se han enfrentado a la conducción de la CGT o a los dirigentes de la CTA, es posible reconocer entre estos entrevistados más antiguos una aspiración a la unidad organizacional de los trabajadores, la que parece articularse con el convencimiento de la fortaleza que adquiere la defensa de los propios intereses a partir de la unidad de los trabajadores en la acción.

Me parece que nunca fui partidario de las divisiones, porque nunca se llega a nada, porque cada uno tira para distintos lados [...].

Contrastando con lo anterior, en la cohorte intermedia y en una parte de los más jóvenes, los también elevados niveles de crítica a las cúpulas sindicales se articulan con una desconfianza hacia las organizaciones sindicales en general, y con un menor conocimiento directo de lo realizado por los dirigentes, en particular.

Como ya señalamos, los delegados de planta ocupan un lugar peculiar en el dispositivo sindical argentino: si bien forman parte de las estructuras sindicales de representación, no son agentes de la seccional del gremio dentro de la planta, sino producto de la elección de sus propios compañeros. Comentamos ya que esto tam-

bién se comprende así por la totalidad de los entrevistados. Sin perjuicio de ello, sí se observan distintas formas de relación entre los delegados y su sindicato respectivo.

Encontramos que, en mayor medida, los delegados de las cohortes más antiguas tienen un encuadramiento orgánico con las distintas líneas internas que detentan la dirección sindical en la seccional, mientras que los delegados de las cohortes intermedias y los más jóvenes no sólo tienen trayectorias sindicales más acotadas (lo que se corresponde naturalmente con su edad), sino que no presentan tal encuadramiento con igual intensidad y su conocimiento acerca de las posiciones de las direcciones sindicales y sus divisiones internas es menor. Esto no implica que se adscriban a corrientes opositoras, sino más bien que estos trabajadores, relativamente más jóvenes, son “nuevos” delegados, no reclutados entre activistas de dichas líneas internas. Como reverso de estas diferentes formas de relación y también en articulación con la perspectiva que sobre el sindicato tienen los distintos trabajadores, los entrevistados mayores tienden a valorar la presencia de niveles más altos de representación gremial ante los conflictos surgidos en la planta, mientras que los trabajadores de las cohortes intermedias y los más jóvenes se muestran reticentes a dicha participación. Como se exemplifica en el siguiente señalamiento:

Yo creo que primero tenemos que solucionar [el conflicto] nosotros como delegados, donde las dos partes ganen y cedan algo, para evitar el sindicato. Cuanto menos el sindicato esté en la empresa menos va a estar la gente presionada, por el temor que la empresa tome represalias contra los operarios. De última instancia, sí buscar el apoyo [...].

La última dimensión explorada, esto es, las formas privilegiadas para la resolución de los conflictos obrero-patronales y la disposición para participar en acciones colectivas, contribuye de manera decisiva a delinear los distintos perfiles presentes en el universo de estudio y, en esa dirección, permite precisar diferencias entre los entrevistados de la cohorte intermedia y en un sector de los trabajadores más jóvenes.

Las cohortes más antiguas mantienen una orientación bien definida hacia la acción colectiva: ocho de cada diez antiguos trabajadores se adhieren siempre a las medidas de fuerza y priorizan con mayor intensidad la acción colectiva como forma de resolución del conflicto laboral, incorporando, según sea conveniente, las distintas instancias de representación gremial.

Nosotros somos once delegados de acá, de Matanza [...] cuando hay un problema no lo soluciona uno solo, tratamos de solucionarlo entre todos [...] Nosotros nos pusimos de acuerdo con todos los delegados de comentarnos los problemas [...].

Por su parte, los trabajadores de las cohortes intermedias se orientan tanto la acción individual como a la colectiva (en una equiparación totalmente ajena a las cohortes anteriores) y tienden a rehuir el uso de las medidas de fuerza.

Calculo que haciendo paro uno no ayuda en nada [...].

Entre los más jóvenes, junto con la orientación individualista hallada en la cohorte intermedia, emerge de manera incipiente una orientación distinta. Se trata de los jóvenes delegados que, a diferencia de la cohorte intermedia, se inclinan más por la resolución colectiva de los conflictos, pero limitando la acción al nivel de la planta, en el marco de un discurso fuertemente antiburocrático. Así lo expresa este ejemplo:

Pero tratamos que el sindicato no se meta mucho en la fábrica, porque no queremos tener conflicto de la empresa con el sindicato. Porque el sindicato se basa mucho con las leyes de ellos y no queremos. Porque somos nosotros los que estamos en la planta, tratamos de solucionarlo internamente.

Para finalizar nuestro análisis, será productivo advertir que no asumimos aquí que una mayor valoración del papel de los sindicatos y de la acción colectiva, o inclusive una sólida identidad sindical, impliquen necesariamente el desarrollo de una conciencia del conflicto entre clases sociales, esto es, de una concepción de las relaciones sociales obrero-patronales como intrínsecamente contradictorias. Incluso es posible señalar que la literatura producida ha tendido a desanudar o al menos a problematizar la relación entre la conciencia corporativa, sindical o *trade-unionista* y la llamada conciencia revolucionaria o de clase.<sup>15</sup>

Sin embargo, nuestro estudio permite también observar que, entre estos trabajadores, una concepción antagonista de las relaciones entre las clases se desarrolló en forma imbricada con el fortalecimiento de la conciencia sindical. Hecho del que da cuenta la configuración subjetiva de una parte de los obreros más antiguos entrevistados en esta región e, incipientemente, de algunos trabajadores muy jóvenes.

Ciertamente, el desarrollo de una orientación antagonista no es dominante en este universo. Tomando al conjunto de trabajadores interpelados, sólo una tercera parte expresa una consistente visión contradictoria sobre las relaciones obrero-pa-

<sup>15</sup> En efecto, al menos desde Lenin, distintos autores han tendido a diferenciar las condiciones que propician una u otra orientación, entendiendo que si bien se trata de condiciones ancladas igualmente en las contradicciones del orden social capitalista, tienen un desarrollo, al decir de Kautsky, en cierto sentido paralelo.

tronales. Esto es, una tercera parte de los entrevistados entiende que el origen de la riqueza se encuentra en las relaciones de explotación y se orientan (de manera explícita o no) hacia una transformación de las mismas. Es justamente en estos trabajadores antagonistas entre quienes se observa también una clara orientación a la acción colectiva en la lucha por sus derechos.

### Sobre la conciencia sindical y la identidad peronista

Vimos que los diferentes niveles que asume la orientación sindical de los trabajadores del área expresan, en términos subjetivos, lo que ha sido el derrotero del otrora poderoso movimiento obrero organizado y su posterior pérdida de gravedad, primero con la dictadura y luego con las transformaciones estructurales llevadas adelante durante la década de los noventa. Agregaremos en este apartado otra dimensión, cuyo comportamiento viene a reforzar las observaciones ya realizadas en los párrafos anteriores.

Retomamos primero el hecho ya referido de la histórica vinculación orgánica que se estableció entre las estructuras del Partido Justicialista y los sindicatos más numerosos del país. Agreguemos, ahora, que el territorio que estamos estudiando es uno identificado por tradición con dicha identidad partidaria. En efecto, el peronismo ha tenido históricamente una estructura institucional que trascendió los momentos en que estuvo en el gobierno y, en el área metropolitana, ha involucrado –a grandes rasgos– la organización sindical de la fuerza de trabajo inserta en forma en general estable y la organización territorial, a través de las llamadas unidades básicas (Delamata, 2002: 125).

De lo que se trata aquí es de rastrear y señalar las correspondencias que puedan establecerse en este universo entre la intensidad de la orientación sindical antes presentada y tal tipo de adhesión política.<sup>16</sup>

Es posible concluir al respecto que, junto con las diferencias intergeneracionales relevantes, en términos de la valoración de la actuación sindical y la prioridad de la acción colectiva, se observa una importante discontinuidad en relación con la identificación política de los trabajadores.

En efecto, mientras la autoidentificación como peronistas es total y excluyente entre los entrevistados más antiguos, ninguno de los trabajadores de las cohortes

<sup>16</sup> Para un estudio en profundidad sobre los significados atribuidos al peronismo entre los obreros regulares de esa región y su comparación con lo observado entre los trabajadores desocupados véase Maceira (2006).

intermedias ni de los jóvenes se reconoció como peronista al momento de la entrevista. Advirtamos que estos trabajadores jóvenes y los de las cohortes intermedias provienen en gran parte de familias peronistas. Esto demuestra un desgranamiento importante de dicha identidad.

Asimismo, en referencia al comportamiento electoral, el voto peronista reiterado es, consistentemente, un patrón excluyente entre los hombres mayores, pero se presenta en solo dos de los entrevistados ocupados menores de esa edad.

Entre los trabajadores que se reconocen sin reticencias como peronistas (todos ellos, por tanto, miembros de las cohortes más antiguas), el contenido que más se enfatiza del justicialismo es su rasgo distribucionista, esto es, la valoración de un momento de bienestar económico asociado a la experiencia histórica peronista. A este contenido se suma otro igual de asiduo, aunque menos recurrente y expresado siempre en vinculación con aquél: el peronismo como promotor de los derechos del trabajador. Todos los entrevistados que reivindican este contenido del peronismo presentan, a su vez, una fuerte orientación hacia la acción colectiva como forma de dirimir los conflictos obrero-patronales y, más en general, lo que podríamos llamar, una clara identidad sindical.

En este universo, conciencia sindical e identidad peronista, se presentan entonces como dimensiones que se refuerzan mutuamente y forman parte de una matriz sociocultural que ha sido sustantiva en la experiencia del mundo del trabajo de los obreros más antiguos, contribuyendo de manera definitiva a la conformación de sus orientaciones políticas. La relevancia de esta matriz en la constitución de la intersubjetividad obrera parece haber sido, en cambio, desplazada entre los trabajadores de las cohortes intermedias y los más jóvenes.

### Resumen y consideraciones finales

Luego de las profundas transformaciones que signaron las condiciones de estructuración social y política de las clases subalternas en Argentina en los años noventa, se inició hacia el año 2003 un proceso sostenido de reactivación económica que devolvió protagonismo a las fracciones más organizadas de la clase obrera.

La magnitud de los cambios producidos durante las décadas precedentes abre interrogantes fundamentales sobre la identidad de estas fracciones, advirtiendo sobre la prudencia de no presuponer las orientaciones de los trabajadores sindicalizados de base. En este trabajo, situado al inicio del periodo de recuperación, se indagaron en forma exploratoria características subjetivas de este actor que emergía entonces de un inédito proceso de crisis.

En esta dirección, se concluye que lo que tradicionalmente se ha llamado conciencia corporativa (observada en este caso a través de la valoración del papel de las organizaciones gremiales y la acción colectiva como herramientas para defender los intereses económicos de la clase) mantenía su fuerte vigencia entre las cohortes más antiguas de los trabajadores entrevistados, si bien aparecía erosionada entre las siguientes generaciones cuyos trayectos sociolaborales sustantivos fueron contemporáneos a los cambios estructurales de los noventa. Esta observación es relevante ya que se trata justamente de entrevistados vinculados a las estructuras de representación gremial de los trabajadores.

Sin desmedro de ello, los trabajadores más jóvenes mostraron la embrionaria configuración de otro perfil: el de quienes vuelven a reconocer la importancia de las organizaciones de los trabajadores, mostrándose partidarios de la acción colectiva, pero localizada a nivel de la planta.

Finalmente, junto a las discontinuidades en términos de las orientaciones sindicales, se constata un desgranamiento intergeneracional de la adhesión al peronismo. Es entre los trabajadores mayores donde, en concurrencia con una mayor conciencia del papel de los sindicatos en la sociedad capitalista y de la necesidad de una defensa colectiva de los intereses comunes, se observa una preservación de la adhesión al peronismo. Contenidos que se refuerzan entre sí y hablan de una matriz sociocultural que habría de ser desplazada en la construcción subjetiva de los entrevistados de las siguientes cohortes.

Señalemos que la mayoría de los estudios sobre la identidad peronista en los sectores populares posteriores al menemismo se han centrado en esencia en una actualización de la investigación sobre la identidad peronista entre las fracciones, si se quiere más débiles, de los sectores populares (Auyero, 2001). Reenfocando esta cuestión en relación con aquellas fracciones obreras organizadas corporativamente, los hallazgos de este artículo abren nuevas líneas de indagación sobre los efectos que la desindicalización del peronismo y la pérdida de poder económico y político de los sindicatos involucraron en la identidad de las nuevas generaciones obreras en la región. Particularmente, nos interpela en cuanto a la necesidad de profundizar la investigación en relación con la crisis del sindicato peronista como espacio de reproducción de la identidad cultural y política de los cuadros sindicales más jóvenes y los jóvenes trabajadores sindicalizados. Asimismo, una investigación a futuro deberá encarar la pregunta de en qué medida el peronismo kirchnerista y su desarrollo posterior involucraron cambios sustantivos en el mencionado proceso de desindicalización y en los niveles de adhesión peronista de las distintas fracciones de los trabajadores del área metropolitana de Buenos Aires, posteriores a este estudio.

## Bibliografía

- Arceo, Nicolás, Ana Paula Wainer, Andrés Monsalvo y Martín Schorr, 2008, *Empleo y salarios en la Argentina. Una visión de largo plazo*, Buenos Aires, Editorial Capital Intelectual (Colección Claves para Todos).
- Atzeni, Maurizio y Pablo Ghigliani, 2008, "Nature and Limits of Trade Unions Mobilisations in Contemporary Argentina", en Atzeni Maurizio y Pablo Ghigliani (coords.), *Labour Conflicts in Contemporary Argentina*, disponible en <<http://www.iisg.nl/labouragain/labourargentina.php>>, consultado en julio 2008.
- Auyero, Javier, 2001, *La política de los pobres. Las prácticas clientelares del peronismo*, Buenos Aires, Manantial.
- Basualdo, Eduardo, 2008, "La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales", *Memoria Anual del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS)*, Argentina, Observatorio Latinoamericano de Geopolítica, disponible en <[www.geopolitica.ws](http://www.geopolitica.ws)>, consultado en noviembre 2008.
- Azpiazu, Daniel, Eduardo Basualdo, y Miguel Khavisse, 1987, *El nuevo poder económico*, Buenos Aires, Legasa.
- Beccaria, Luis y Óscar Altimir, 1998, "Efectos de los cambios macroeconómicos y de las reformas sobre la pobreza urbana en la Argentina", en E. Ganuza, L. Taylor y S. Morley, *Política macroeconómica y pobreza en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, PNUD/BID/CEPAL.
- Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (CENDA), 2007, "El trabajo en Argentina. Condiciones y perspectivas", *Informe Trimestral*, núm.13, Buenos Aires.
- Delamata, Gabriela, 2002, "De los 'estallidos' provinciales a la generalización de las protestas en Argentina", *Nueva Sociedad*, núm. 182, Caracas.
- Doyón, Louise, 1975, "La organización del movimiento sindical peronista 1946-1955", *Desarrollo Económico*, vol. 24, núm. 94, Buenos Aires.
- Etchemendy, Sebastián y Ruth Collier, 2007, "Down but Not Out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina (2003-2007)", *Politics and Society*, vol. 35, núm. 3.
- Etchemendy, Sebastián, 2001, "Construir coaliciones reformistas: la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica", *Desarrollo Económico*, vol. 40, núm. 160, Buenos Aires.

- Feldman, Silvio, 1991, "Tendencia de la sindicalización en Argentina", *ASET*, núm. 2, Buenos Aires.
- Frege, Carola y John Kelly, 2003, "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, núm. 1, Londres.
- Gilly, Adolfo, 1986, "La anomalía argentina", *Cuadernos del Sur*, núm. 4, Buenos Aires.
- Gramsci, Antonio, 1986, *Cuadernos de la cárcel: el materialismo histórico y la filosofía de B. Croce*, México, Juan Pablo Editor.
- Lenin, Vladimir, 1974, *¿Qué hacer?*, Buenos Aires, Editorial Polémica.
- Levitsky, Steven, 2004, "Del sindicalismo al clientelismo: la transformación de los vínculos partido-sindicatos en el peronismo, 1983-1999", *Desarrollo Económico*, vol. 44, núm. 173, Buenos Aires.
- Levitsky, Steven, 2003, *La transformación del justicialismo. Del partido sindical al partido clientelista. 1983-1999*, Buenos Aires, Siglo XXI/Editora Iberoamericana.
- Lindenboim, Javier, 2007, "Calidad del empleo y remuneraciones: el desafío actual", *Realidad Económica*, núm. 228, Buenos Aires.
- Lucita, Eduardo, 2009, "Democracia sindical, un debate pendiente en el movimiento obrero argentino", en *Rebelión*, disponible en <<http://www.rebelion.org/noticia.php?id=76607>>, consultado en noviembre de 2008.
- Maceira, Verónica, 2009, "Segmentación de la fuerza de trabajo e identidad obrera en Argentina", *Revista Mexicana de Sociología*, Instituto de Investigaciones Sociales-Universidad Autónoma de México.
- Maceira, Verónica, 2006, "Heterogeneidad social e identidad peronista entre los trabajadores del conurbano bonaerense", *Estudios Sociales*, núm. 21, Universidad del Litoral, Santa Fe.
- Marshall Adriana, 2008, "Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México", *Instituto de Desarrollo Económico y Social. Documento de Trabajo*, núm. 8, Buenos Aires.
- Marshall, Adriana y Laura Perelman, 2008, "Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina", *Desarrollo Económico*, vol. 48, núm. 189, Buenos Aires.

- Marshall, Adriana y Laura Perelman, 2004, "Sindicalización: incentivos en la normativa sociolaboral", *Cuadernos del Ides*, núm. 4, Buenos Aires.
- Marx, Karl, 1983, *Miseria de la filosofía*, Buenos Aires, Cartago.
- Marx, Karl, 1975, *El capital*, México, Siglo XXI.
- Murillo, María Victoria, 2005, *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*, Madrid, Siglo XXI.
- Palomino, Héctor, 2009, "El retorno de las relaciones laborales", *Cono Sur*, núm. 125, LMD, disponible en <<http://www.eldiplo.org/dossier.php3?numero=1&dossier=125>>, consultado en diciembre de 2009.
- Palomino, Héctor, 2007a, "El fortalecimiento actual del sistema de relaciones laborales: sus límites y potencialidades", *1<sup>er</sup> Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo en la UBA*, Buenos Aires.
- Palomino, Héctor, 2007b, "¿Por qué la precariedad no es un fenómeno inevitable del capitalismo contemporáneo? El debate incipiente sobre la instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina", ponencia, *VIII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET*, Buenos Aires.
- Perelman, Laura, 2009, "Los significados de la sindicalización en la Argentina desde la perspectiva de las motivaciones individuales", *Instituto de Desarrollo Económico y Social*, núm. 3, Serie Documentos para la Discusión, Buenos Aires.
- Torre, Juan Carlos, 1989, "Interpretando (una vez más) los orígenes del peronismo", *Desarrollo Económico*, vol. 28, núm. 112, Buenos Aires.
- Torre, Juan Carlos, 1983, *Los sindicatos en el gobierno, 1973-1976*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- Torre, Juan Carlos, 1974, "El proceso político interno de los sindicatos en Argentina", *Documento de Trabajo*, núm. 89, Centro de Investigaciones Sociales-Instituto Torcuato Di Tella, Buenos Aires.
- Trajtenberg, David, Senén González, y Cecilia y Bárbara Medwid, 2008, "La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL", *Trabajo*,

Recibido el 22 de febrero de 2010.  
Aceptado el 30 de noviembre de 2010.