

C.E.M.A.

Virrey del Pino 3210

1426 Capital Federal

TE. 552-3291/9313/7771

*ISBN N° 987-99363-6-1

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723

Copyright -Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (C.E.M.A.)

OBJETIVOS DE LOS SINDICATOS Y MILITANCIA SINDICAL.

TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS CON ESPECIAL REFERENCIA AL CASO ARGENTINO

LUISA MONTUSCHI

Marzo 1995

N° 102

OBJETIVOS DE LOS SINDICATOS Y MILITANCIA SINDICAL.

TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS CON ESPECIAL REFERENCIA AL CASO ARGENTINO

por

LUISA MONTUSCHI

(CEMA-CONICET)

I

El sindicato constituyó en sus orígenes el centro predominante de la vida laboral y aún social de los trabajadores. Ya en la óptica de los influyentes socialistas británicos Sidney y Beatrice Webb¹ se visualizaba el sindicato, a principios de siglo, como a la institución que aglutinaba a los trabajadores con el fin de obtener, a través de la unión, mejoras imposibles de alcanzar por la acción individual de los trabajadores. Sin embargo, no existe unanimidad, y ni siquiera consenso, respecto de qué es en realidad un sindicato. Los criterios han variado en el tiempo y, en algunos casos, incluso han sido contrapuestos. El punto de vista más razonable parecería ser el de definir al sindicato en relación con la actividad que lleva a cabo. Y es aceptado por la mayoría que la principal actividad del sindicato es la negociación colectiva². En tal sentido, se aceptaría que son sindicatos aquellas organizaciones que desarrollan su defensa del bienestar de los trabajadores mediante un proceso de negociación colectiva. Sin embargo, aun dentro de este enfoque han surgido controversias y debates respecto del efecto que tendría la acción sindical sobre la economía y la sociedad en un sentido amplio.

Los debates surgidos en todo el mundo industrializado, respecto de la visión que la sociedad tiene del sindicalismo, pueden ser objeto de una interpretación adecuada toda vez que se reconozca el hecho de que el sindicalismo tiene dos caras y que no resulta pertinente realizar inferencias y análisis referidos exclusivamente a una de las dos caras, ignorándose la otra, ya centrarse en un aspecto particular puede llevar a conclusiones respecto de la institución bastante disímiles de las que se

¹ Cf. Webb, Sidney y Beatrice, (1894).

² Este criterio excluye a las posiciones extremas, tanto a la de la derecha que querría ver en el sindicalismo al guardián del orden industrial como a la de la izquierda que pretendería que el sindicalismo fuera una escuela para la lucha de clases. Cf. Shanks, M., (1961); Lozovsky, A., (1942).

obtendrían cuando el análisis se refiere al otro aspecto³. De acuerdo con este enfoque, el sindicalismo puede presentar una "cara monopólica" asociada con su poder para incrementar los salarios por encima de los niveles competitivos y una "cara de voz colectiva y respuesta institucional", asociada con la representación de los trabajadores organizados, que ejercen en las empresas o en la industria.

Si los sindicatos son analizados desde el punto de vista de su cara monopólica las conclusiones que pueden derivarse son ciertamente negativas. Los aumentos salariales obtenidos por los sindicatos son a expensas del trabajo no organizado y del financiamiento eficiente de la economía y tienen efectos adversos sobre el empleo, el producto y la distribución del ingreso. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el alcance del poder monopólico del sindicalismo está limitado por el poder de mercado del sector, empresa o industria sindicalizadas⁴.

Desde el punto de vista de la cara de voz colectiva y respuesta institucional, las conclusiones respecto de los efectos de la acción de los sindicatos son diametralmente opuestas a las del caso anterior. La presencia del sindicato permite eludir el mecanismo de ajuste del mercado que impone la entrada o la salida como única solución para los problemas de divergencias entre lo real y lo deseado⁵. La forma de ajuste adoptada según el criterio de la voz colectiva implica utilizar la comunicación para acercar las condiciones reales a las pretendidas. En términos del mercado de trabajo ello consiste en discutir con el empleador las condiciones que deberían cambiarse antes de utilizarse el mecanismo de entrada/salida. El sindicato es el vehículo de la voz colectiva que provee a los trabajadores, considerados un grupo único, con un medio de comunicación con la dirección de la empresa. En este sentido se trata de una institución indudablemente beneficiosa que,

³ El enfoque de las dos caras del sindicalismo ha sido presentado en la obra del R.B. Freeman y J. L. Medoff, (1984), como resultado de un importante y significativo análisis cuantitativo realizado respecto del sindicalismo de los Estados Unidos.

⁴ Es por ello que muchos economistas, firmes creyentes en la libre empresa y en la libertad de los mercados, no parecen demostrar una excesiva preocupación por la presencia de sindicatos, ya que deben suponer que los mercados son suficientemente competitivos para no permitirles obtener ganancias monopólicas. Esta parece ser, por ejemplo, la posición sostenida por Milton Friedman.

⁵ El consumidor insatisfecho dejará de comprar el producto, el cliente al que no le satisface el servicio cambia de proveedor y, en el mercado de trabajo, el trabajador disconforme abandona un empleo y busca ingresar a otro.

obtendrían cuando el análisis se refiere al otro aspecto³. De acuerdo con este enfoque, el sindicalismo puede presentar una "cara monopólica" asociada con su poder para incrementar los salarios por encima de los niveles competitivos y una "cara de voz colectiva y respuesta institucional", asociada con la representación de los trabajadores organizados, que ejercen en las empresas o en la industria.

Si los sindicatos son analizados desde el punto de vista de su cara monopólica las conclusiones que pueden derivarse son ciertamente negativas. Los aumentos salariales obtenidos por los sindicatos son a expensas del trabajo no organizado y del financiamiento eficiente de la economía y tienen efectos adversos sobre el empleo, el producto y la distribución del ingreso. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el alcance del poder monopólico del sindicalismo está limitado por el poder de mercado del sector, empresa o industria sindicalizadas⁴.

Desde el punto de vista de la cara de voz colectiva y respuesta institucional, las conclusiones respecto de los efectos de la acción de los sindicatos son diametralmente opuestas a las del caso anterior. La presencia del sindicato permite eludir el mecanismo de ajuste del mercado que impone la entrada o la salida como única solución para los problemas de divergencias entre lo real y lo deseado⁵. La forma de ajuste adoptada según el criterio de la voz colectiva implica utilizar la comunicación para acercar las condiciones reales a las pretendidas. En términos del mercado de trabajo ello consiste en discutir con el empleador las condiciones que deberían cambiarse antes de utilizarse el mecanismo de entrada/salida. El sindicato es el vehículo de la voz colectiva que provee a los trabajadores, considerados un grupo único, con un medio de comunicación con la dirección de la empresa. En este sentido se trata de una institución indudablemente beneficiosa que,

³ El enfoque de las dos caras del sindicalismo ha sido presentado en la obra del R.B. Freeman y J. L. Medoff, (1984), como resultado de un importante y significativo análisis cuantitativo realizado respecto del sindicalismo de los Estados Unidos.

⁴ Es por ello que muchos economistas, firmes creyentes en la libre empresa y en la libertad de los mercados, no parecen demostrar una excesiva preocupación por la presencia de sindicatos, ya que deben suponer que los mercados son suficientemente competitivos para no permitirles obtener ganancias monopólicas. Esta parece ser, por ejemplo, la posición sostenida por Milton Friedman.

⁵ El consumidor insatisfecho dejará de comprar el producto, el cliente al que no le satisface el servicio cambia de proveedor y, en el mercado de trabajo, el trabajador disconforme abandona un empleo y busca ingresar a otro.

gracias al mayor conocimiento que genera el proceso de negociación colectiva, puede inducir mejoras en el **management**, en la productividad y en la eficiencia de las empresas.

Si el sindicalismo es considerado desde el segundo punto de vista caen muchas de las objeciones y críticas que suelen formularse a tales instituciones y aparece como más beneficioso, tanto para los trabajadores como para las empresas, el poder desempeñarse en mercados sindicalizados. En tal caso se modifican las relaciones con el **management** en el lugar de trabajo y la negociación colectiva aparece como indudablemente superior a la negociación individual. La fijación de reglas que la caracteriza permite contemplar las preferencias de todos los trabajadores y evitar decisiones arbitrarias o injustas. Esto tiende a mejorar las relaciones laborales y, en última instancia, a mejorar la eficiencia y la productividad.

II

Durante muchos años la vida de los trabajadores giró alrededor de la actividad del sindicato que los agrupaba. Esta actividad llegó a abarcar áreas muy diversas, adicionales a la específica de defensa de las condiciones de la vida laboral. La cara de la voz colectiva/respuesta institucional pareció adquirir real importancia para los trabajadores. Sin embargo, en épocas recientes y, en particular, en la década del ochenta se ha observado en forma bastante generalizada una declinación importante del sindicalismo y de la militancia sindical⁶, tal como puede apreciarse en los Cuadros N° 1 y N° 2. Varias hipótesis han sido presentadas para explicar esta declinación. De acuerdo con las mismas, las causas de tal hecho pueden sintetizarse de acuerdo con el detalle que sigue⁷:

1. cambios estructurales en la composición de la fuerza de trabajo y de la mezcla de empleos;
2. cambios en las actitudes hacia los sindicatos por parte de los trabajadores y de la sociedad;
3. creciente regulación gubernamental del mercado de trabajo que sustituye a la protección antes dada por el sindicato;
4. relaciones laborales positivas en las empresas y en los sectores no sindicalizados;

⁶ Se considera a la participación en los conflictos laborales como un indicador de la militancia sindical.

⁷ Cf. Freeman, R.B., (1988); Reder, M.W., (1988); Neuman, G.R. y E.R. Rissman, (1984).

5. insatisfactorio desempeño de los sindicatos en la representación de los intereses asalariados;

6. creciente resistencia y acción antisindical por parte de los empleadores.

Todas las hipótesis planteadas han sido objeto de análisis diversos y han recibido alguna corroboración parcial para ciertos períodos y para determinados países. También debe señalarse que algunas fueron cuestionadas y, en ciertos casos, rechazadas en favor de otras. En realidad, si se las considera con detenimiento, puede concluirse que no resultan ser absolutamente independientes entre sí. En un mundo donde se están produciendo en forma acelerada cambios estructurales en el empleo, donde ya no puede aumentarse el número de puestos de trabajo pues el crecimiento del producto aparece acompañado por caídas en el nivel de ocupación, donde el empleo industrial se ha contraído mientras ha ido aumentando el empleo en el sector servicios, donde también para ciertos servicios, tradicionales utilizadores de mano de obra, las nuevas tecnologías han reducido el número de personas necesarias para prestarlos⁸ y donde sólo parecen quedar ciertos servicios prestados por el estado como fuente no declinante de empleo⁹, en un mundo, al fin, donde el empleo se ha ido desplazando de sectores intensivos en mano de obra a sectores intensivos en habilidades, en una primera instancia, y, finalmente, a sectores intensivos en saber¹⁰, parece muy lógico que hayan cambiado las relaciones laborales imperantes en el mismo. Si ya no puede asegurarse el empleo tradicional de 100.000 horas a todos los trabajadores, parecería hacerse necesaria la implementación de leyes y regulaciones que los protejan fuera del período cubierto de su vida laboral. El cambio en las actitudes de la sociedad y de los trabajadores frente al sindicalismo y la insatisfacción con el desempeño del mismo pueden ser muy bien un reflejo del cambio en las condiciones del empleo. Se ha producido una declinación de las industrias generalmente reconocidas como sindicalizables¹¹ y ha aumentado el empleo en empresas de servicios y alta tecnología cuyos trabajadores son mayoritariamente indiferentes a la sindicalización. También ha crecido el empleo de las mujeres y de trabajadores de tiempo parcial y ambos grupos se han mostrado

⁸ Este es, por ejemplo, el caso de bancos y seguros.

⁹ Los principales serían educación, salud y seguridad.

¹⁰ Los sectores intensivos en saber son aquellos que, en un sentido amplio, pueden corresponder a los sectores de la información, de la creación del conocimiento y de la comunicación.

¹¹ Estas industrias son la minería, toda la industria manufacturera, la construcción, los transportes, el agua, gas y electricidad.

CUADRO N° 1

Afiliación a los sindicatos

(en % de la fuerza de trabajo)

Afiliación	1970	1980/85	1988
Más de 80%		Dinamarca Finlandia Suecia	Dinamarca Finlandia Suecia
70-79%	Suecia	Bélgica	Bélgica
60-69%	Bélgica Dinamarca Austria	Reino Unido Austria Noruega	Noruega
50-59%	Noruega Reino Unido Finlandia	Irlanda Italia	
40-49%	Irlanda Italia	Holanda Alemania	Reino Unido Alemania Irlanda
30-39%	Alemania Holanda Estados Unidos Japón	Grecia España Japón	Italia Grecia
Menos de 30%	Francia	Francia Estados Unidos	Francia Estados Unidos Holanda España Japón

FUENTE: Freeman, R.B., (1989); European Trade Union Institute.

CUADRO N° 2

Evolucion de los conflictos laborales en los países de la CE
(días de trabajo perdidos por cada 1000 trabajadores)

Días perdidos	1978-1982	1983-1987
0 - 200	Holanda Alemania Francia Dinamarca Bélgica	Holanda Alemania Francia Portugal
200 - 400	Portugal	Dinamarca Gran Bretaña Irlanda <u>Promedio CE</u>
400 - 600	Gran Bretaña <u>Promedio CE</u>	Italia España Grecia
600 - 800	Irlanda	
800 - 1000	Grecia	
1000 - 1200	España Italia	

FUENTE: OECD, European Trade Union Institute.

reacios al reclutamiento gremial pues sus prioridades (cuidado de los niños, necesidad de horarios flexibles, estudios) suelen diferir de las asumidas por los sindicatos. También se observa que, en muchos casos, han cambiado las relaciones laborales y que se han ido desarrollando a nivel de empresa acuerdos y formas de remunerar que han debilitado o aún vuelto obsoleto el género de acuerdos negociados por los tradicionales sindicatos industriales¹².

Todos los factores y fenómenos reseñados pueden ciertamente estar en la raíz de una explicación de la tendencia declinante observada en el sindicalismo y en la sindicalización. Hay evidencia bastante significativa que asocia la caída en la sindicalización con el aumento de la oferta pública de servicios que compiten con los prestados por el sindicato¹³. Esto se ha debido, por lo general, a la aprobación de un cuerpo de legislación social que asegura a todos los trabajadores un conjunto de beneficios (salario mínimo, seguro de desempleo, seguro de accidentes de trabajo, educación, pensiones, protección de las mujeres y de los niños) que antes sólo eran proveídos por el sindicato¹⁴. Tales beneficios se han convertido así en bienes públicos y ello ha ciertamente disminuído el atractivo de la sindicalización. Esto parece muy natural y se lo suele considerar como a una lógica consecuencia de la evolución en las ideas, valores, actitudes y relaciones prevalecientes en la sociedad. Pero, lo que resulta por lo menos paradójico es el hecho de que una parte importante de esa legislación social, que de acuerdo con lo que ha dado en llamarse la "hipótesis de sustitución" llevaría el sindicalismo a una tendencia declinante, ha sido precisamente apoyada, favorecida y aun iniciada por los sindicatos.

Algunos autores contraponen las explicaciones que denominan "no conflictivas", que corresponderían a las reseñadas en los puntos 1 al 5, con las "conflictivas" que responden al punto 6 y han encontrado que estas últimas parecen proveer la mejor

¹² Estos acuerdos heterodoxos han comenzado a llegar también a la Argentina. Ejemplo de los mismos son los acuerdos llevados a cabo con la UOM por Siderar (ex SOMISA y Propulsora Siderúrgica) realizado para la planta de San Nicolás, con un contrato a tres años y con participación en las utilidades, y el de General Motors que, para la planta que abrirá en el futuro próximo en la Argentina ya negoció con SMATA, en forma anticipada, horarios de trabajo flexibles y la introducción de equipos multifuncionales. Cf. **Ambito Financiero**, 29 abril 1994.

¹³ Este punto de vista ha sido sostenido por G.R. Neuman y E.R. Rissman, (1984).

¹⁴ Este planteo es conocido como la "hipótesis de la sustitución".

explicación de lo ocurrido en el caso de los Estados Unidos¹⁵. Al parecer en este país la oposición del **management** ha sido el factor de mayor importancia en la explicación de la tendencia declinante en la sindicalización privada.

Frente al panorama descripto respecto de las tendencias del sindicalismo, y considerando la probable evolución futura del empleo¹⁶, cabe especular acerca del rol que en años venideros podrían llegar a jugar las organizaciones gremiales. Un análisis superficial de esta cuestión podría inducir a suponer que no hay rol posible para los sindicatos en la nueva organización de los mercados laborales. Pero, estas son consideraciones triviales que deben descartarse y se hace necesario examinar la cuestión con mayor profundidad para tener un mejor fundamento para la respuesta que finalmente pueda darse.

Debe recordarse que, ya desde el punto de vista de los Webb, sin duda pionero en esta materia, el propósito primario de los sindicatos debía ser mantener o mejorar las condiciones de la vida laboral de los asalariados pero, también sostenían que los mismos debían actuar como instrumentos para extender la democracia política, industrial y social en el mundo del trabajo. Ello debía conseguirse por medio del sistema de fijación de reglas resultante del proceso de negociación colectiva¹⁷. Para poder interpretar la posición del sindicalismo moderno en relación con lo postulado por los Webb, se hace necesario remontarse a los distintos orígenes de los sindicatos. En general, se observa que tal origen, así como las posteriores características que adoptan las organizaciones sindicales, están vinculados con los cambios sociales, políticos, económicos y tecnológicos que han acompañado el proceso de industrialización¹⁸. En consecuencia, resulta lógico que existan diferencias en la estructura, métodos y objetivos entre los sindicatos de los países industrializados y aquellos de los países en proceso de industrialización. Las diferencias suelen concentrarse en tres aspectos fundamentales:

1. la relación entre sindicatos, partidos políticos y gobierno,
2. la importancia que tiene la negociación colectiva,
3. la estructura sindical.

¹⁵ Estas conclusiones han sido presentadas en R.B. Freeman, (1988) y (1989).

¹⁶ Cf. Montuschi, L., (1994).

¹⁷ Cf. Webb, Sidney y Beatrice, (1894).

¹⁸ Al respecto, uno de los enfoques más clarificadores es el presentado por Derr, C., Dunlop, J.T., Harbison, F. y C. Myers, (1960) quienes explican la diversidad de los movimientos sindicales por la naturaleza del grupo que ejerció el liderazgo en el proceso de industrialización.

La industrialización y el crecimiento económico parecen hacer tender a las organizaciones gremiales hacia un tipo común de asociación de trabajadores, independiente de los gobiernos y de los partidos políticos, para las cuales la negociación colectiva constituye la función más importante. Si de manera inequívoca pudiésemos comenzar a hablar de una etapa posindustrial, en la que ya se estarían instalando las economías más avanzadas y a la cual eventualmente habría de llegar el mundo hoy en desarrollo, a esa etapa habrá de pertenecer un sindicalismo que será diferente del conocido tanto en sus objetivos como en sus actividades y estructura. Al intentar visualizar las características de ese sindicalismo diferente debe recordarse que si bien el atractivo del sindicato tradicional se basó en el logro de una brecha salarial positiva y en la defensa de las oportunidades de empleo para sus miembros, no debe dejar de considerarse la actividad política¹⁹ que, en general, el sindicato llevó a cabo²⁰ y cuya importancia ya fuera reconocida por los Webb.

Cabe suponer que, en una primera instancia, el sindicalismo tradicional habrá de oponerse a las nuevas formas de trabajar y de negociar, a la flexibilización de los mercados laborales y a la desaparición del empleo de las 100.000 horas. Esta actitud se deberá, en parte, a la defensa de las oportunidades de empleo, pero, principalmente, la misma será debida a la defensa de su propia supervivencia. Parece casi seguro que, para evitar lo inevitable, el sindicalismo habrá de aumentar su actividad política a fin de obtener la promulgación de un cuerpo de leyes cuyo objetivo sería "proteger" al trabajador de las "fluctuaciones del mercado y de la arbitrariedad de los empleadores"²¹, sin reconocer, por lo menos al comienzo, la existencia de fuerzas mucho más profundas y permanentes que estarían operando en el sentido de reducir el empleo y la sindicalización. Si el resultado de la intervención sindical es exitoso, la nueva legislación operaría en el sentido indicado por la hipótesis de sustitución y, en consecuencia, sus efectos serían opuestos a lo esperado pues, al proveer el estado servicios antes prestados por el sindicato, decrecería el atractivo de la adhesión al mismo.

Ante la caída del empleo en las actividades consideradas como sindicalizables y ante la eventual desaparición del atractivo mismo de la sindicalización, los sindicatos buscarán refugiarse en sectores no afectados por las fuerzas causantes de la declinación

¹⁹ Debe tenerse presente que la actividad política se basa en las relaciones entre el sindicato y el estado. Cf. Montuschi, L., (1979).

²⁰ Un análisis del comportamiento político de los sindicatos puede verse en Montuschi, L., (1979) y (1989).

²¹ Cf. Flanders, A., (1970).

señalada o en sectores ubicados un paso atrás en cuanto a historia de la sindicalización se refiere. En tal sentido, el notable crecimiento operado en el sindicalismo del sector público puede servir de ejemplo pertinente. Este caso parece particularmente relevante en Estados Unidos donde la caída de la sindicalización privada se dio de manera concomitante con el aumento del sindicalismo público²². Es cierto que el crecimiento del sindicalismo público fue posible por la sanción de un cuerpo de legislación favorable al mismo, pero, tal como había sucedido treinta años antes con el sindicalismo privado, ello sucedió porque el clima social era proclive a que sucediera. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que el sindicalismo público tiene características que lo distinguen del sindicalismo privado y, en consecuencia, los efectos económicos de la actividad gremial pueden diferir de modo considerable en ambos casos.

Analicemos algunas de estas diferencias. En muchos casos, los sindicatos públicos parecerían tener más en común con los antiguos sindicatos de oficios que con los modernos sindicatos industriales. Y ello es así a pesar de los esfuerzos de sus dirigentes para asimilarlos a estos últimos. Como ejemplo de lo manifestado pueden mencionarse los sindicatos de maestros, de policías, de bomberos, de médicos y de trabajadores de la sanidad. Por lo general, todos tienen un elevado componente de los llamados cuellos blancos entre sus afiliados. Los empleadores, que no suelen manifestar actitudes adversas al sindicato, tienen cierto poder monopólico y ello se traduce en una demanda inelástica de servicios laborales. Sin embargo, es cierto que están sujetos a una restricción presupuestaria, aunque la misma podría verse debilitada debido a su posibilidad de participar en el poder de fijar impuestos.

El aspecto que más diferencia ambos sindicalismos es el referido al contexto político. Por medio de **lobbies** el sindicato público puede contribuir a la elección de los líderes políticos que deberán luego decidir sobre cuestiones atinentes a su vida laboral. Nada parecido puede ocurrir en el sindicalismo privado que no tiene voz en las políticas de dirección de sus respectivas empresas ni en la elección de los dirigentes empresarios²³. El mismo tipo de **lobbies** puede operar para lograr incrementos en el gasto en bienes públicos y, en la negociación salarial, pueden utilizar su poder para conseguir, en forma simultánea, aumentos en los salarios y en la demanda de servicios laborales. Esto difiere sustancialmente de lo que sucede en el proceso de negociación

²² Un proceso similar parece haberse dado en Canada y Japón. Cf. Freeman, R.B., (1986), (1988) y (1989); Reder, M.W., (1988).

²³ Un caso intermedio es el de las empresas públicas o de economía mixta donde el sindicalismo se hace presente con directores que representan al sindicato y que intervienen en el **management** de las empresas.

privada, en el cual se supone que, en ausencia de desplazamientos en la demanda, la consecuencia de aumentos en los costos laborales será la caída en el nivel de ocupación.

La aceptación de la existencia de las diferencias señaladas implica, por supuesto, sostener que los objetivos del sindicalismo público difieren de los del privado. Un modelo del comportamiento del sindicato público debe plantear como objetivo alcanzar el máximo posible para la demanda pública de los servicios prestados por sus afiliados y maximizar, dentro de las restricciones que el mismo impone, las remuneraciones de los trabajadores. En tal modelo se deberá dar atención preferente a la variable empleo, mucho mayor que en el caso del sindicato privado. Ello es así pues afiliados adicionales aumentarán el poder político del sindicato. Varios estudios comparativos, llevados a cabo por diversos autores²⁴ para Estados Unidos, parecen mostrar que los aumentos salariales conseguidos por los sindicatos públicos fueron, en la mayoría de los casos, inferiores a los obtenidos por sindicatos privados en actividades similares. Esto podría estar indicando que no fue la variable salario la que se pretendió maximizar en la correspondiente negociación.

El proceso de crecimiento del sindicalismo público parece haber avanzado en la medida en que evolucionó la llamada "terciarización del empleo"²⁵, fenómeno que ha caracterizado no sólo a los países desarrollados sino también a los países de ingresos medianos y bajos²⁶. Debe notarse que, en épocas recientes, la terciarización se dio en buena medida en el sector gobierno, por cuanto las nuevas tecnologías determinaron que en sectores de servicios privados, como seguros y bancos, que tradicionalmente habían sido intensivos en el uso de mano de obra, cayera la ocupación a pesar del crecimiento operado en su nivel de actividad. Tal vez debido a este hecho, existe una línea de pensamiento que sostiene que debe ser el sector público quien debe compensar el desequilibrio existente entre la población económicamente activa y el empleo, ampliando la oferta de servicios tales como la educación y la sanidad que son típicamente creadores de puestos de trabajo. Pero, un proceso de este tipo sin duda tiene un límite que probablemente ya ha sido alcanzado, de acuerdo con la historia que parecen contar las cifras correspondientes al sindicalismo público. Es probable que hoy buena parte del empleo en los distintos niveles

²⁴ Citados en Freeman, R.B., (1986).

²⁵ Cf. Montuschi, L., (1994).

²⁶ En este último caso la mano de obra expulsada por el agro fue absorbida por la industria y los servicios, mientras que en los países desarrollados de ingresos altos los servicios absorbieron mano de obra proveniente del agro y de la industria. Cf. Montuschi, L., (1994).

del estado constituya, en realidad, un género de desempleo encubierto que se va eliminando en la medida que avanza el proceso de privatizaciones y reducción del aparato estatal. Una previsible expansión de los servicios personales no habrá de constituir aporte alguno al sindicalismo público o privado. En todo caso, de no modificar los sindicatos sus objetivos, tácticas y estructuras, puede esperarse en la década del noventa la preeminencia en los países industriales de una suerte de "sindicalismo de guetto" limitado al sector público y a unas pocas envejecidas industrias.

Existe un grupo de países para los cuales no se observa una caída en los niveles de sindicalización. Por el contrario, la misma se ha incrementado en el curso de los años setenta y ochenta (ver Cuadro N° 1). Este es el caso de los países escandinavos, con la excepción de Noruega²⁷, y de Bélgica. De acuerdo con la opinión de algunos autores el factor determinante de este comportamiento parece haber sido la existencia de negociaciones centralizadas²⁸. En tal caso desaparecería la principal causa para comportamientos antagónicos hostiles al sindicato, pues las negociaciones salariales son llevadas a cabo por federaciones de empleadores o cámaras empresarias cuyo interés es asegurar salarios comparables para todas las empresas que integran el sector. La evidencia indica que, en los países mencionados, no existen en las empresas sentimientos antisindicales similares a los presentes en el **management** de las empresas de Estados Unidos. Debe añadirse que, en los casos de Bélgica, Suecia y Dinamarca, los sindicatos tienen a su cargo, por razones históricas, la distribución de los subsidios de desempleo pagados por el estado. Esto explicaría el hecho de que trabajadores afectados por el desempleo creciente de los ochenta hayan mantenido su afiliación al sindicato, contribuyendo de ese modo al incremento en la tasa de sindicalización.

Un punto que debe destacarse es el referido a la conflictividad de las relaciones laborales, medible por la incidencia de los conflictos laborales (días de trabajo perdidos). Por un lado, es cierto que se ha producido una declinación, casi generalizada, de este indicador. Por otro, se observa una falta de relación del indicador con la tasa de sindicalización. Esto puede comprobarse aplicando el análisis de Mann-Whitney a dos grupos de países, uno definido como de alta sindicalización (A) y otro como de baja sindicalización (B), obtenidos de los datos presentados por

²⁷ En este país la sindicalización se mantuvo estable a niveles bastante altos. Cf. Freeman, R.B., (1989).

²⁸ Esto daría origen a los sistemas calificados como "neocorporatistas" por R.B. Freeman, (1989).

R.B. Freeman para 18 países²⁹. Los resultados, que figuran en el Cuadro N° 3 no permiten derivar conclusión alguna definitiva, tal como se mencionara más arriba. Para el año 1970 la hipótesis H_1 que se acepta es una hipótesis direccional que indica que la propensión al conflicto es estocásticamente mayor en los países de baja sindicalización respecto de los altamente sindicalizados; en 1982 el resultado es el opuesto y, para 1985, se acepta la hipótesis nula que indica que ambos grupos tienen la misma distribución en materia de conflictos laborales.

CUADRO N° 3

Resultados del test de Mann-Whitney*

Período	U	N_A	N_B	P_{H_0} [@]	U crítico [@]	Hipót. Acept.
1970	32	8	10	-	20	H_1 $B > A$
1982	37	6	12	-	17	H_1 $A > B$
1985	8	4	7	0,158	-	H_0

@ definido para el test de una cola a un nivel de significación del 5%.

* Mann, H.B. y Whitney, D.R., "On a test of whether one of two random variables is stochastically larger than the other", **Ann. Math. Statist.**, 18, 1947. Auble, D., "Extended tables for the Mann-Whitney statistic", **Bulletin of the Institute of Educational Research at Indiana University**, 1, N° 2, 1953.

²⁹ Los países estudiados son: Australia, Austria, Belgica, Canada, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Japón, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Suecia, Suiza, Reino Unido, Estados Unidos. Se definió a un país como perteneciente al grupo A cuando su tasa de sindicalización era superior al promedio del total y como perteneciente al grupo B cuando la misma estaba por debajo de tal promedio. La categorización de un país determinado pudo variar en cada uno de los períodos considerados.

III

En anteriores trabajos fue analizada la cuestión de los cambios operados en la estructura y características del empleo en la Argentina³⁰. En los mismos se corroboró la presencia del fenómeno de la "terciarización del empleo" que implica que el sector servicios se ha convertido en el principal creador de puestos de trabajo en la economía argentina. El sector industrial no sólo ha dejado de cumplir con el rol de proveedor de empleos productivos para la fuerza de trabajo, sino que, de acuerdo con las cifras de los últimos censos económicos, se ha convertido en expulsor neto de mano de obra, en consonancia con lo que sucede en el mundo industrializado. El cambio en la estructura del empleo no ha sido independiente de lo ocurrido con el sindicalismo argentino. La década del ochenta ha presenciado una notable declinación del sindicalismo industrial que ha sido concomitante con el crecimiento del sindicalismo estatal y, en menor medida, con el del sindicalismo correspondiente a servicios privados. De acuerdo con estimaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sobre la base del total de asalariados registrados en el Censo Nacional de Población y Vivienda de 1980, el total de trabajadores sindicalizados variaría entre un 40 y un 50%, de acuerdo con las distintas estimaciones de afiliados de que se dispone, ninguna de las cuales resulta demasiado confiable³¹. En el Cuadro N° 4 aparecen las estimaciones mencionadas.

Estimaciones propias realizadas con datos de asalariados de la industria manufacturera provenientes de los Censos Nacionales Económicos dan porcentajes mayores de trabajadores sindicalizados en la industria. De acuerdo con las mismas, la tasa de sindicalización industrial, en el agregado, sería superior al 70%. Esta cifra se explica, sobre todo, por el hecho de que el total de asalariados industriales, de acuerdo con el censo económico de 1985, serían 1.381.805, cifra sensiblemente inferior al 1.604.848 que fue utilizada en las estimaciones del Ministerio de Trabajo.

En los Cuadros N° 5.A y 5.B figuran datos importantes para poder visualizar los cambios operados en las últimas décadas en la estructura del sindicalismo argentino. Estos cambios, tal como se dijo más arriba no han sido independientes de las modificaciones que se han producido en la estructura y niveles de empleo.

³⁰ Cf. Montuschi, L., (1994).

³¹ En general, las cifras de afiliaciones provienen o de censos dispuestos por el Ministerio de Trabajo o de los padrones confeccionados con motivos de procesos eleccionarios en la central obrera y, en todos los casos, existen intereses para inflar las cifras correspondientes.

CUADRO N° 4

TASAS DE SINDICALIZACION

(en % sobre el total de asalariados¹)

Sector Productivo	S1 ₁₉₇₉	S2 ₁₉₈₂₋₈₃	S3 ₁₉₈₆
Agricultura.Silvic.Caza y Pesca	9,03	17,10	6,27
Explotación Minas y Canteras	55,60	55,70	54,49
Industrias Manufactureras	70,79	64,99	38,47
Electricidad, Gas y Agua	111,03	94,54	77,19
Construcción	37,21	24,41	23,61
Comercio, Restaurantes y Hoteles	47,87	49,03	41,03
Transporte, Almacen. y Comunicac.	114,12	119,62	117,26
Financieras, Seg., Inmob., Serv. Empr.	55,89	69,99	60,47
Servicios Comunales, Soc. y Person.	35,71	40,72	35,86
TOTAL	49,88	50,52	39,55

S1 Afiliados de acuerdo con declaración sindicatos en 1979

S2 Afiliados de acuerdo con declaración sindicatos en 1982-2983

S3 Afiliados de acuerdo con padrones proceso electoral 1986

(1) Número de asalariados de acuerdo con cifras del Censo Nacional de Población y Vivienda 1980.

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

CUADRO N° 5.A

LOS VEINTE SINDICATOS MAS GRANDES SEGUN NUMERO DE AFILIADOS

(en miles)

Sindicato y Sector	1961*	1963**	1964***
ESTATALES			
Unión Ferroviaria	220	223	188
Unión Personal Civil Nación	190	190	112
Asociación Trabajadores Estado	146	150	132
Unión Obr.y Empl.Municipales	38	55	62
Fed.Arg.Trabaj.Luz y Fuerza	38	41	(41)
Fed.Arg.Trabaj. Sanidad	38	38	28
Fed.Sindic.Petrol. Estado	28	30	30
Fed.Sind.Munic.Pcia. Bs.Aires	28	20	32
Fed.Obr. y Empl. Telefónicos	27	28	29
La Fraternidad	28	25	25
Subtotal	781	800	679
% sobre el total	40,2%	43,8%	46,3%
INDUSTRIALES			
Unión Obrera Metalúrgica	275	219	213
Asociación Obrera Textil	154	150	90
Fed.Obr.Nac. Industria Vestido	140	80	50
Unión Obrera Construcción	60	95	(95)
Asoc.Tuc.Trab.Ind. Azúcar	78	36	19
Fed.Arg.Trab.Ind.Alimentación	41	37	23
Subtotal	784	649	490
% sobre el total	40,3%	35,6%	33,4%
SERVICIOS			
Confed.Gral. Empleados Comercio	204	200	202
Asociación Bancaria	63	66	59
Fed.Arg.Trabaj.Ind.Gastronómica	60	60	15
Unión Tranviario Automotor	51	50	21
Subtotal	378	376	297
% sobre el total	19,5%	20,6%	20,3%

* Datos de 1957 utilizados también en 1961 cuando el gobierno devuelve la CGT

** Datos de la CGT utilizados oficialmente en el Congreso de ese año

*** Censo dispuesto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cuando la cifra figura entre paréntesis significa que por falta del dato correspondiente se ha utilizado en los cálculos el del período precedente.

FUENTE: L. Montuschi, (1979).

CUADRO N° 5.B

LOS VEINTE SINDICATOS MAS GRANDES SEGUN NUMERO DE AFILIADOS

(en miles)

Sindicato y Sector	1978*	1986**
ESTATALES		
Conf.Obreros y Empl.Municipales	..	250
Confed.Trabajadores Educación	..	189
Fed.Asoc.Trabajadores Sanidad	61	171
Unión Ferroviaria	171	143
Unión Personal Civil Nación	78	133
Asociación Trabajadores del Estado	105	86
Unión Obreros y Empleados Municipales	53	73
Feder.Trabajadores Luz y Fuerza	85	70
Feder.Obreros y Empleados Telefónicos	31	40
Subtotal	584	1155
% sobre el total	30,9%	42,7%
INDUSTRIALES		
Unión Obrera Metalúrgica	288	267
Unión Obrera Construcción	186	186
Federac.Trabajad.Ind.Alimentación	41	149
Asociación Obrera Textil	87	74
Sind.Mec.y Afines Tpte.Autom.(SMATA)	87	54
Federac.Obrera Ind.Vestido	41	45
Subtotal	730	775
% sobre el total	38,7%	28,6%
SERVICIOS		
Confeder.Gral.Empleados Comercio	280	408
Asociación Bancaria	128	156
Unión Trabaj.Gastronómicos	57	85
Feder.Trab.Rur.y Estibadores	73	73
Unión Tranviarios Automotor	36	56
Subtotal	574	778
% sobre el total	30,4%	28,7%

* cifras que surgen del proceso de reafiliación ordenado por el gobierno militar

** cifras que surgen de los padrones del proceso electoral del año indicado

FUENTE: Centro de Estudios Unión para la Nueva Mayoría

El primer factor destacable está dado por la considerable declinación operada en el sindicalismo industrial en la década del ochenta. Esta tendencia es coherente con lo observado en las economías industrializadas. El sindicalismo estatal se ha mantenido en niveles elevados y relativamente estables, con la excepción del año 1978. Para interpretar lo ocurrido en ese año debe tenerse en cuenta que las cifras surgen del proceso de reafiliación ordenado por el gobierno militar. Esta importancia del sindicalismo estatal habrá, sin duda, de declinar en forma notoria en los años noventa como consecuencia de los procesos de privatizaciones y de reducción del aparato estatal. Parte de los sindicatos se ubicarán en el sector industrial y parte en el de servicios. En los servicios privados el sindicalismo creció en importancia desde la década del sesenta y ese proceso se reforzará por lo arriba comentado.

El sindicalismo industrial también ha declinado en términos de agresividad o propensión al conflicto, medible por su participación en los conflictos laborales. Esto aparece claramente ejemplificado en los Cuadros N° 6 y 7 y Gráficos N° 1 y 2 que registran los casos de conflictos para los períodos 1957-1971 y 1986-1993 respectivamente (número de casos por sector y participación porcentual). El Cuadro N° 7 y el Gráfico N° 1 se refiere a las huelgas y paros realizados en la Capital Federal y tiene como fuente la publicación **Conflictos del trabajo** que, hasta 1971, realizó la Secretaría de Trabajo. El segundo de los cuadros y gráficos mencionados registra el número de casos de conflictos en todo el país de acuerdo con la encuesta que realiza mensualmente el Centro de Estudios Unión para la nueva mayoría. La tendencia que se insinuaba en el primer período respecto de la declinación del nivel de conflictividad del sindicalismo industrial se refuerza en el segundo.

La declinación en la conflictividad en el sector industrial parece haber sido concomitante con una creciente incidencia de los conflictos localizados en el estado. En el primer período analizado los conflictos de los estatales muestran una tendencia creciente y también aumenta su incidencia relativa tal como puede apreciarse claramente en los cuadros y gráficos correspondientes. En el segundo período, si bien se observa que la tendencia de los conflictos es decreciente en todos los sectores y también en el estatal, en este último caso, con algunas fluctuaciones el sector aumenta su participación porcentual. Comparativamente las cifras resultan por demás elocuentes. En el segundo período más del 60% de los conflictos se localizaron en el sector estatal mientras los conflictos industriales, salvo para el año 1991, no superaron el 20%. Las tendencias estimadas, para ambos períodos, figuran en el Cuadro N° 9. Si para parte del segundo período se pretendiese

analizar la agresividad o propensión al conflicto³², pueden apreciarse en el Cuadro N° 8 los sindicatos que participaron en el mayor número de casos entre los años 1986 y 1990. Estos datos corroboran lo ya señalado. En los primeros lugares siempre figuran gremios típicamente estatales (estatales, municipales, judiciales, ferroviarios, telepostales) o gremios con elevada participación estatal (docentes, bancarios, médicos, sanidad). Estos son entonces los sindicatos que han mostrado un nivel mayor de agresividad y que originaron la mayor parte de los conflictos en los años indicados.

Parece natural vincular esta mayor agresividad del sindicato público al hecho de que ha sido precisamente en el sector estatal donde se ha producido el mayor deterioro salarial. Pero también es cierto que tal sector se ha convertido en una suerte de refugio o enclave para las viejas formas de trabajar. Es en el mismo donde, aún hoy, los sindicatos y sus dirigentes encuentran como eficaces los mecanismos tradicionales para estimular la militancia y justificar su existencia. Pero cabe suponer que esta etapa es transitoria y que, en la medida que progrese el programa de privatizaciones y reforma del estado y mejoren las remuneraciones asalariadas, habrá de observarse también en la Argentina un estancamiento en el sindicalismo público que se adicionará a lo ya observado para el sindicalismo privado.

³² En realidad, este sólo sería un indicador aproximado de la verdadera propensión al conflicto. Un indicador adecuado, imposible de construir por falta de datos, debería contener información adicional sobre la duración de cada conflicto y el número de participantes en el mismo.

CUADRO N° 6

Sectores donde se localizaron los conflictos laborales

A. Número de casos huelgas y paros en Capital Federal

Año	Estatales	Servicios	Industria	Total
1957	13	12	59	84
1958	11	32	86	129
1959	21	33	60	114
1960	9	19	35	63
1961	37	32	35	104
1962	24	35	19	78
1963	36	29	10	72
1964	34	29	28	91
1965	45	37	38	120
1966	29	45	29	103
1967	5	1	21	27
1968	2	4	18	24
1969	10	2	15	27
1970	24	13	20	57
1971	29	40	15	84

B. Distribución porcentual

Año	Estatales	Servicios	Industria	Total
1957	15,5	14,3	70,2	100
1958	8,5	24,8	66,7	100
1959	18,5	28,9	52,6	100
1960	14,3	30,2	55,5	100
1961	35,6	30,8	33,6	100
1962	30,8	44,9	24,3	100
1963	50,0	36,1	13,9	100
1964	37,3	31,9	30,8	100
1965	37,5	30,8	31,7	100
1966	28,1	43,7	28,2	100
1967	18,5	3,7	77,8	100
1968	8,3	16,7	75,0	100
1969	37,0	7,4	55,6	100
1970	42,1	22,8	35,1	100
1971	34,5	47,6	17,9	100

FUENTE: Secretaría de Estado de Trabajo, Conflictos del trabajo, varios números.

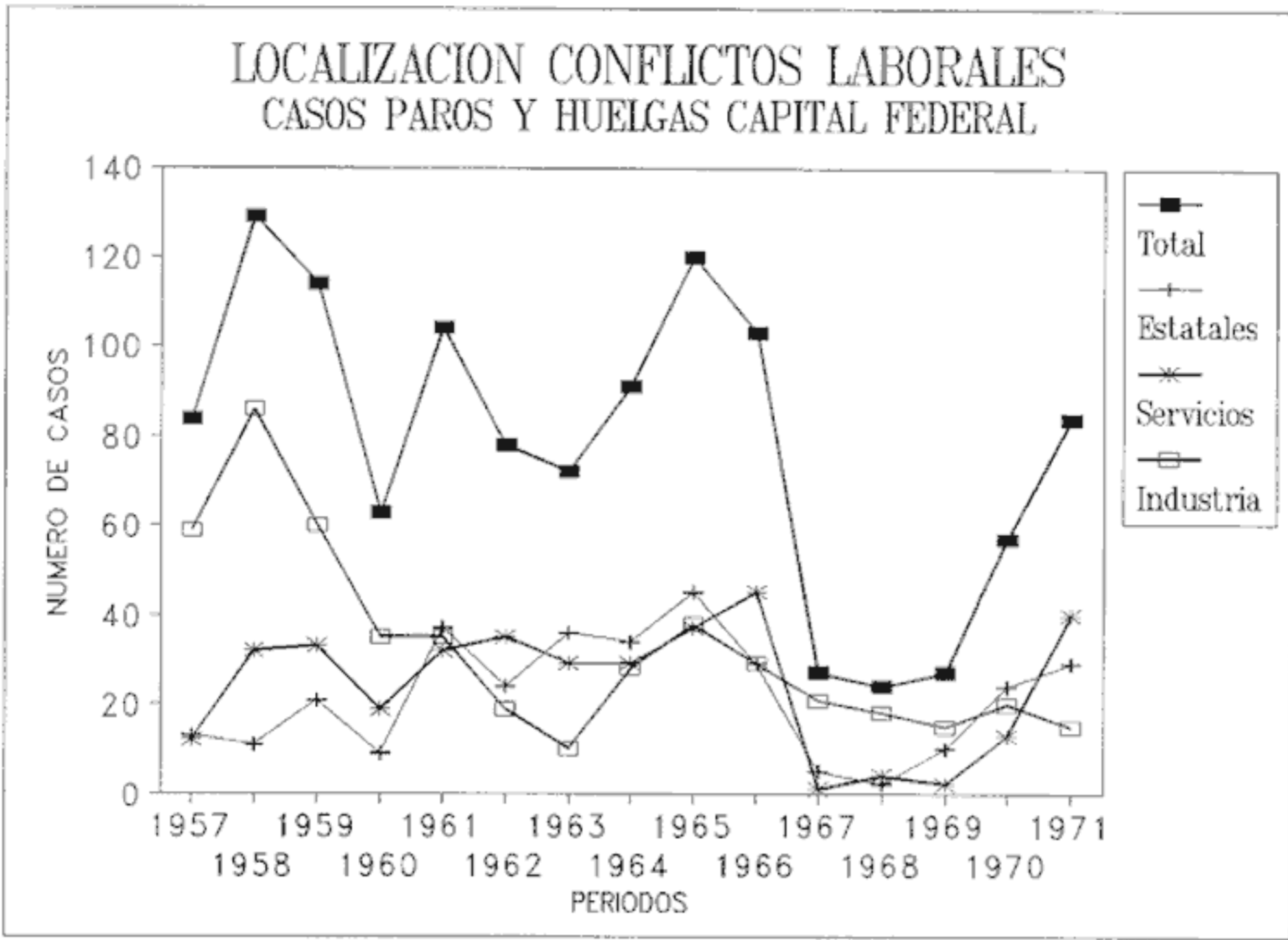


GRAFICO N° 1.A

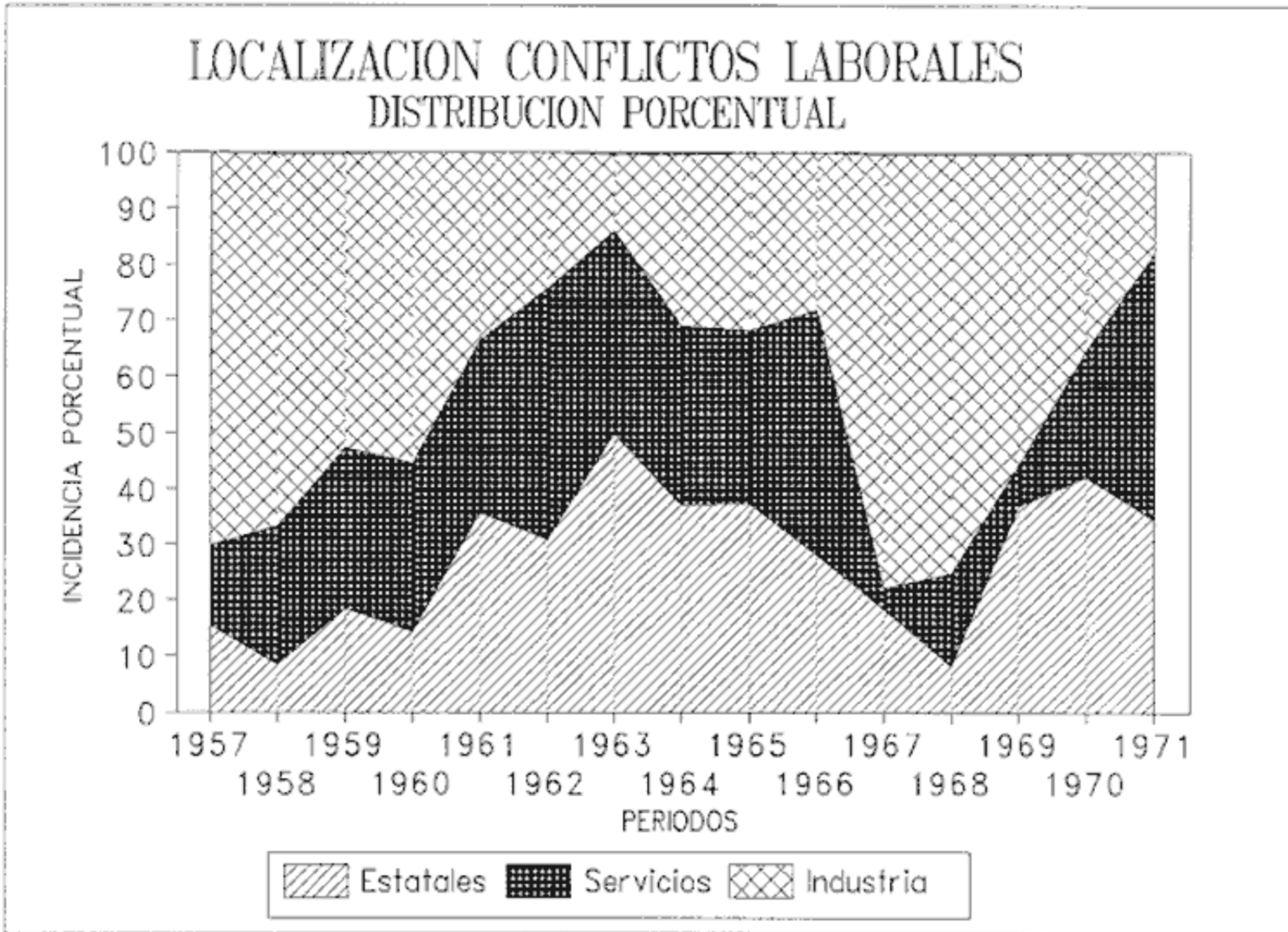


GRAFICO N° 1.B

CUADRO N° 7

Sectores donde se localizaron los conflictos laborales

A. Número de casos en todo el país

Año	Estatales	Servicios	Industria	Total
1986	446	164	115	725
1987	513	164	87	764
1988	681	160	105	946
1989	478	153	120	751
1990	517	178	160	855
1991	385	76	122	583
1992	177	45	57	279
1993	175	28	21	224

B. Distribución porcentual

Año	Estatales	Servicios	Industria	Total
1986	61,5	22,6	15,9	100
1987	67,1	21,5	11,4	100
1988	72,0	16,9	11,1	100
1989	63,6	20,4	16,0	100
1990	60,5	20,8	18,7	100
1991	66,0	13,0	21,0	100
1992	63,5	16,1	20,4	100
1993	78,1	12,5	9,4	100

FUENTE: Centro de Estudios Unión para la Nueva Mayoría

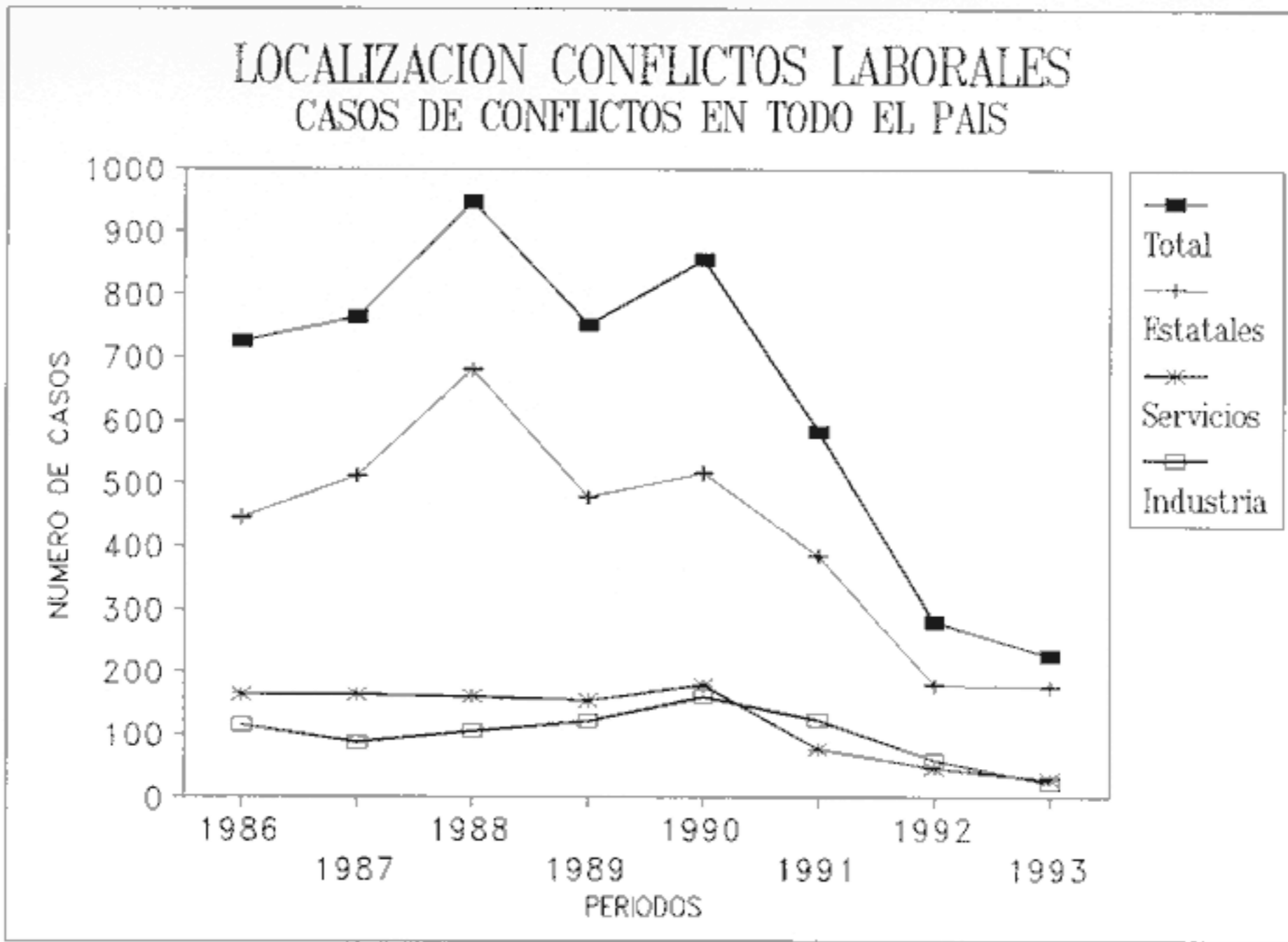


GRAFICO N° 2.A

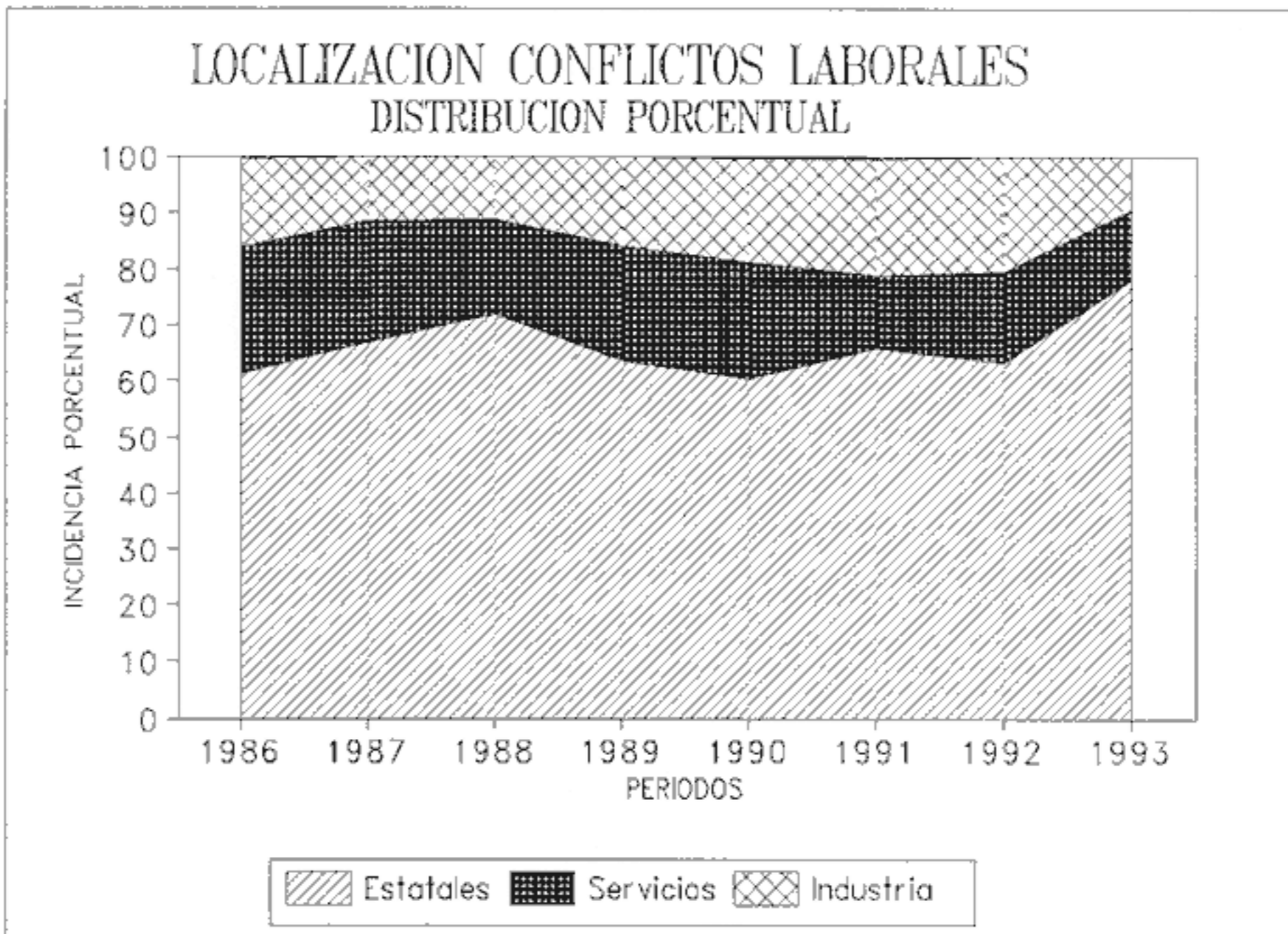


GRAFICO N° 2.B

CUADRO N° 8

Sindicatos que participaron en el mayor número de conflictos

1986		1987		1988		1989		1990			
Gremio	Nº	%	Gremio	Nº	%	Gremio	Nº	%	Gremio	Nº	%
Estatales	131	17,97	Estatales	173	22,55	Estatales	242	25,50	Docentes	200	26,60
Docentes	106	14,54	Docentes	129	16,82	Docentes	140	14,75	Estatales	116	15,40
Municipales	37	5,07	UTA	46	6,00	Médicos	38	4,00	UOM	32	4,30
Bancarios	37	5,07	Ferrovianos	40	5,21	Municipales	35	3,69	UTA	32	4,30
Judiciales	32	4,39	Bancarios	31	4,04	Ferrovianos	32	3,37	Municipales	31	4,10
Portuarios	31	4,25	Prensa	29	3,78	Bancarios	30	3,16	Prensa	31	4,10
UTA	29	3,98	Portuarios	28	3,65	Sanidad	22	2,32	Judiciales	30	4,00
UOCRA	25	3,43	Petroleros	24	3,13	Petroleros	22	2,32	SMATA	26	3,50
Sanidad	25	3,43	UOCRA	24	3,13	Telepostales	20	2,11	Telepostales	24	3,20
Ferrovianos	22	3,02	Aeronáuticos	23	3,00	Portuarios	18	1,90	Sanidad	18	2,40
Otros	254	34,84	Otros	220	28,68	Otros	350	36,88	Otros	211	28,00
Total	729	100,00	Total	767	100,00	Total	949	100,00	Total	751	100,00
Total	855	100,00	Total	855	100,00	Total	855	100,00	Total	855	100,00

FUENTE: Centro de Estudios Unión para la Nueva Mayoría

CUADRO N° 9

Resultados estimaciones tendencias conflictos laborales

$$\text{CONF} = a + b t$$

Período y sector	a (t_a)	b (t_b)	R ²	F (Prob.F)
1957-1971				
Total	111,495 (6,976)	- 4,129 (-2,349)	0,298	5,516 (0,035)
Estatales	21,076 (2,854)	0,107 (0,132)	0,001	0,017 (0,897)
Servicios	29,857 (3,739)	- 0,707 (-0,805)	0,047	0,648 (0,435)
Industria	60,848 (7,814)	- 3,539 (-4,118)	0,566	16,961 (0,001)
1986-1993				
Total	1011,429 (7,171)	-82,345 (-2,948)	0,591	8,690 (0,026)
Estatales	658,607 (6,757)	-52,690 (-2,730)	0,554	7,451 (0,034)
Servicios	216,036 (7,998)	-21,119 (-3,948)	0,722	15,590 (0,008)
Industria	136,786 (4,319)	- 8,536 (-1,361)	0,236	1,852 (0,222)

A pesar de que no resulta uniforme el patrón relativo a las tendencias en la sindicalización, en todos los casos habrá que prever cambios en los objetivos, aspiraciones y formas de operar y negociar de los sindicatos en el cambiante medio de los años noventa. No debe esperarse que se produzca la desaparición o marginamiento de las organizaciones gremiales, pero tampoco puede suponerse que será posible una adecuada integración a los nuevos mercados laborales de organizaciones dedicadas a sostener las rígidas estructuras del pasado y a oponerse a las nuevas y más flexibles formas de trabajar, al rediseño de puestos y horarios de trabajo, a las nuevas tecnologías.

Además, en el nuevo contexto laboral no puede admitirse un sindicalismo que represente a los más antiguos trabajadores y que, al defender sus intereses, discrimine a los trabajadores jóvenes y periféricos. El desplazamiento del empleo hacia los sectores de servicios requiere ajustes adicionales en los objetivos de la negociación. Ello requiere que el sindicalismo tradicional, representante de los trabajadores industriales, modifique sus usuales demandas y tenga en cuenta el aumento operado en la competitividad de los mercados debido al comercio, a la desregulación, a las privatizaciones y a la movilidad internacional del capital. Ello implica un aumento de la elasticidad de la demanda de trabajo, en los sectores productores de bienes transables, que debilita la posibilidad de negociar aumentos salariales y mejoras laborales sin que se traduzcan en pérdidas de puestos de trabajo. Esto ha producido un desplazamiento del interés sindical a los sectores de servicios que, por producir bienes no transables, estarían a salvo de la competencia externa. Pero los trabajadores de cuello blanco demuestran, en general, una actitud poco favorable a la sindicalización y a las prácticas del sindicalismo tradicional. Además han comenzado a desarrollarse en las empresas prácticas de consulta y participación de los trabajadores, en materias de cambios técnicos y organizacionales, que se materializan en la acción a nivel de planta de grupos o consejos del trabajo. El trabajador tiene así la posibilidad de una más activa participación en las decisiones relativas a su vida laboral sin que sea necesaria la intermediación de las organizaciones gremiales.

En los sindicatos hay un creciente reconocimiento de la necesidad de adecuar sus características y accionar al nuevo marco económico e institucional de los noventa. La actitud hacia las empresas ha ido cambiando y se reconoce la importancia de relaciones laborales armoniosas y mayor flexibilidad. En Europa, la adopción, casi generalizada, de los consejos del trabajo ha obligado a los sindicatos a replantearse su rol en la negociación colectiva. Al comienzo tales consejos fueron abiertamente hostilizados por el sindicalismo. Hoy los sindicatos esperan llegar

a tener una creciente presencia en los mismos sin perder su papel de negociadores de los salarios. Tal como manifiesta John Monks, secretario general del **Trade Union Congress (TUC)** inglés, se visualiza un sistema dual de relaciones industriales: en primer lugar un sistema de consulta sobre temas de estrategia empresarial, de condiciones laborales y de entrenamiento realizado en los consejos del trabajo elegidos por todo el personal y, en segundo lugar, el sistema de negociaciones sobre salarios llevadas a cabo por los sindicatos³³. De este modo puede asumirse que los sindicatos no están resignando su presencia sino adaptándose a un medio que ha cambiado y a los nuevos condicionantes que han surgido en años recientes³⁴.

En Europa los sindicatos ya están asumiendo el nuevo papel que de ellos se espera y han empezado a participar muy activamente en la aprobación e instrumentación de algunos acuerdos importantes dentro del nuevo esquema de relaciones laborales³⁵. En Australia el **Australian Council of Trade Unions** está buscando transformar el sistema australiano de relaciones industriales para evitar que el estilo confrontacionista vigente pueda dar origen a sentimientos antisindicales en las empresas, similares a los que hoy parecen ser la regla en Inglaterra o Estados Unidos³⁶. También en Japón se han iniciado reformas en el movimiento sindical para adecuarlo a las nuevas condiciones. En la Argentina, han comenzado a instrumentarse acuerdos laborales que se apartan de los usualmente negociados por los sindicatos tradicionales. En estos acuerdos han intervenido los sindicatos industriales, que comienzan a reconocer la necesidad de adaptación a las nuevas circunstancias. Pero, en algunos casos,

³³ Cf. **The Economist**, 3 de septiembre 1994.

³⁴ Al decir de Jelle Visser, profesor de relaciones industriales de la Amsterdam University, los sindicatos europeos están reinventando el sindicalismo a cambio de un peso mayor en los consejos del trabajo y en los asuntos de la empresa. **The Economist**, 4 de diciembre de 1993.

³⁵ Ejemplo significativo de esto ha sido, en Alemania, el acuerdo firmado en 1993 con una vigencia de dos años, entre la Volkswagen con el IG Metall, el mayor sindicato alemán. El acuerdo permitió reducir la semana laboral de cinco a cuatro días con el fin de poder mantener los empleos de los 100000 trabajadores de la empresa. Como consecuencia la Volkswagen pudo reducir sus costos en un importe equivalente al 20% de la nómina salarial, reduciendo las remuneraciones de los trabajadores solamente en un 10%.

³⁶ Cf. Freeman, R.B., (1989).

para arribar a un resultado positivo, se ha debido dar intervención directa a los trabajadores involucrados en el acuerdo³⁷.

En el pasado los sindicatos fueron los promotores de la democracia industrial. En el presente les corresponde colaborar en la búsqueda de soluciones para el problema del crecimiento económico. En los ochenta han aparecido en el mundo desarrollado modelos inéditos de participación de los trabajadores en las decisiones a nivel de empresa o de planta. Para no quedar marginado, el sindicalismo deberá superar una acción reducida a la discusión de problemas salariales y buscar una ampliación de su área de desempeño representando a los trabajadores en las discusiones referentes a cuestiones técnicas y organizacionales. La organización del trabajo, la creación y el rediseño de puestos, la distribución de las horas de trabajo, el entrenamiento y la formación de habilidades deberán ser tópicos predominantes en las negociaciones colectivas de los años venideros.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

FLANDERS, A., **Management and Unions**, Londres, Faber & Faber, 1970.

FREEMAN, R.B. y J.L. MEDOFF, **What Do Unions Do?**, Basic Books, Inc., Nueva York, 1984.

FREEMAN, R.B., "Unionism Comes to the Public Sector", **Journal of Economic Literature**, Vol. XXIV, marzo 1986.

-----, "Contraction and Expansion: The Divergence of Private Sector and Public Sector Unionism in the United States", **Journal of Economic Perspectives**, Vol. 2, N° 2, Spring 1988.

-----, "The Changing Status of Unionism Around the World. Some Emerging Patterns", en **Organized Labor at the Crossroads**, Wei-Chiao Huang, (ed.) W.E. Upjohn Institute, 1989.

LOZOVSKY, A., **Marx and the Trade Unions**, Nueva York, International Publishers, 1929.

³⁷ Este ha sido el caso del acuerdo realizado por Siderar (ver nota 12). Para sortear la oposición a convenios realizados a nivel de empresa, por parte del líder de la UOM Lorenzo Miguel, Naldo Brunelli, Secretario General de la CGT, sometió el acuerdo al voto de los empleados de la planta que lo apoyó en un 83%. Cf. **Ambito Financiero**, 29-4-94.

MONTUSCHI, L., **El poder económico de los sindicatos**, Buenos Aires, EUDEBA, 1979.

-----, "Inflación, sindicatos y conflictos laborales en Argentina", **Proceedings del 7th Latin American Meeting of the Econometric Society**, Vol. 3, São Paulo, 1987.

-----, "Sindicatos y negociaciones salariales. El caso argentino", **Economica**, La Plata, N° 1-2, 1989.

-----, "Perspectivas de los mercados laborales y el objetivo de pleno empleo", **CEMA, Documento de Trabajo N° 97**, marzo 1994.

NEUMAN, G.R. y E.R. Rissman, "Where Have All the Union Members Gone?", **Journal of Labor Economics**, abril 1984.

REDER, M.W., "The Rise and Fall of Unions: The Public Sector and the Private", **Journal of Economic Perspectives**, Vol.2, N° 2, Spring 1988.

The Economist, varios números, 1993-1994.

WEBB, Sidney y Beatrice, **History of Trade Unionism**, Nueva York, Longmans, Green, & Co, 1894.