



Trabajo y Sociedad

E-ISSN: 1514-6871

cvzurita@hotmail.com

Universidad Nacional de Santiago del  
Estero  
Argentina

SANTELLA, Agustín

Despotismo hegemónico y relaciones laborales en el sector automotriz argentino durante los años 90

Trabajo y Sociedad, núm. 19, 2012, pp. 541-550

Universidad Nacional de Santiago del Estero

Santiago del Estero, Argentina

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334691025>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



## **Despotismo hegemónico y relaciones laborales en el sector automotriz argentino durante los años 90**

### **Industrial relations and hegemonic despotism in the Argentinean automotive industry during 1990s**

**Agustín SANTELLA\***

Recibido 3.8.11

Aprobado definitivamente: 7.1.12

#### **RESUMEN**

En la teoría de los “regímenes fabriles” de Michael Burawoy, el proceso de producción no se reduce al proceso de trabajo, sino que incluye a los “aparatos políticos a través de los que se regulan las relaciones de lucha en el proceso de trabajo”. Intentaremos mostrar una variante en la que las empresas automotrices celebran acuerdos formales e informales con la comisión interna cediendo ciertas funciones de control como garantía de la disciplina laboral. Este proceso es importante para analizar un parte de la preservación sindical durante los 90 en la Argentina. Este trabajo se propone enfatizar la importancia de las comisiones internas en distintos contextos históricos y en el período de la adaptación sindical a las reformas de mercado. Presentamos resultados de avances de una investigación basada en fuentes primarias y secundarias sobre la movilización entre los trabajadores de esta industria en Argentina, entre 1989 y 2006.

**Palabras clave:** hegemonía, sindicatos, relaciones laborales, neoliberalismo

#### **ABSTRACT**

In the theory of “factory regimes” of Michael Burawoy, the process of production is not reduced to the labor process, but includes “political apparatuses which reproduce those relations of the labor process through the regulation of struggles”. We intend to show a case in that the automotive corporations make informal and formal agreements with shop floor trade union organizations, transferring some control functions as a labor control guarantee. This essay is proposed to stress the importance of shop floor trade unions organizations in different historical contexts and in the period of trade union adaptation to market reforms. We present some research results on original and secondary sources about worker mobilization of automotive industry in Argentina between 1986 and 2006.

**Keywords:** hegemony, trade union, industrial relations, neoliberalism

#### **SUMARIO**

Introducción. 1. Intereses obreros bajo el despotismo hegemónico. 2. Gestión política de la fuerza de trabajo. 3. Centralización sindical. 4. La ideología del despotismo hegemónico. 4. La ideología del despotismo hegemónico. 5. Conclusiones. Bibliografía citada

---

\* Doctor en Ciencias Sociales, UBA. Investigador CONICET/Instituto de Investigaciones “Gino Germani”, Universidad de Buenos Aires. Email: [agustinsantella@gmail.com](mailto:agustinsantella@gmail.com). Agradezco los comentarios de Alejandro Belkin y Cecilia Senén González al borrador.

## Introducción

La bibliografía sobre neoliberalismo, sociedad post-industrial o la nueva hegemonía neoconservadora destaca los procesos económicos, políticos y culturales que resultaron en la desmovilización sindical en los años 90. Si bien esta visión ha sido sopesada especialmente después de los años 2004 y 2005, en los análisis que recuperan los procesos de movilización sindical desde los 90 generalmente se han soslayado como estos se relacionan con el nivel de los lugares de trabajo. Esto seguramente se base en la casi obvia afirmación de que donde más ha repercutido la desmovilización sindical ha sido en el nivel de los establecimientos. En contra de la idea del desmantelamiento de las estructuras sindicales al nivel de las empresas, en este trabajo nos interesa mostrar que desde los 90 las Comisiones Internas (CI) cumplieron un papel en la estrategia de adaptación de los sindicatos. En el contexto de la desfavorable relación de fuerzas abierta en los 90, la estrategia sindical redujo los intereses obreros a la defensa de los puestos de empleo y prerrogativas organizativas en los establecimientos. El precio de la aceptación de una gran parte de las políticas neoliberales llevará al sindicalismo a una crisis profunda. Sin embargo, en lo que llamaremos núcleos duros de los sindicatos, esto no llevará a su desaparición.

En lo que respecta a los grandes establecimientos automotrices, en vez de desmantelamiento de las CI, se observará un proceso de desplazamiento de las funciones, antes secundarias, que relacionamos con la gestión política de la fuerza de trabajo. Este proceso al nivel de los establecimientos es apoyado por una mayor centralización de los sindicatos, sostenida por la regulación estatal y una mayor compenetración ideológica y material de los intereses del trabajo y el capital.

Seguramente debamos restringir esta proposición a aquellos grupos de la clase trabajadora, como los de las terminales automotrices, localizados sectores formales con mejores condiciones de trabajo e ingresos. Sin embargo, la dinámica de este grupo tiene una relevancia general en la conformación de un nuevo tipo de hegemonía del capital sobre el trabajo. En este trabajo presentamos un intento de conceptualización de una investigación empírica sobre la trayectoria de la movilización sindical en los trabajadores automotrices entre 1990 y 2005<sup>1</sup>. La constatación de que el SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor) mantenía un grado importancia de disciplina en la convocatoria a medidas de acción nacional, tal como las huelgas generales de las CGT nos llevó a una indagación sobre las relaciones que subyacen en el mantenimiento de esta capacidad de convocatoria. A lo largo de la investigación se formularon distintas preguntas. ¿Qué papel desempeñan las Comisiones Internas (CI) en este período? ¿Cómo se relacionan las CI con los restantes actores de las relaciones laborales (estado y empresarios) y con los niveles de la estructura sindical? ¿Cuál es el carácter de las movilizaciones de trabajadores durante el período bajo análisis?

El objetivo de estas notas es someter a discusión una serie de conceptualizaciones para explicar el comportamiento de las CI, de los sindicatos y el carácter de las movilizaciones obreras en el período bajo análisis. El foco estará puesto en el carácter conceptual de este tipo de explicaciones concretas, antes que en los datos de la investigación. Nos interesa poder destacar en pocas páginas los núcleos teóricos de este proceso, con vistas a la discusión entre especialistas en relaciones laborales, teorías de la movilización y las relaciones de clases en el capitalismo contemporáneo, así como con los mismos actores involucrados en la investigación.

### 1. Intereses obreros bajo el despotismo hegemónico

Burawoy (1983) construye una periodización pertinente para el análisis de las funciones de las organizaciones sindicales en la etapa que se abre en los 90. Sintéticamente, la anterior etapa de

---

<sup>1</sup> Este ensayo se realiza sobre la base de la investigación de nuestra Tesis de Doctorado, ver Santella 2008.

hegemonía capitalista, se define según Gramsci por el hecho de que el capital otorgaba concesiones a la clase trabajadora para el mantenimiento de su dominación. En el contexto de la crisis económica internacional, desde los 80 se abre una nueva etapa que Burawoy denomina “despotismo hegemónico”. Aquí la relación de fuerzas se invierte. Son los trabajadores quienes deben resignar intereses a los empresarios, dado que se enfrentan en la amenaza permanente de perder sus empleos bajo el chantaje de la movilidad de capital en búsqueda de mayor rentabilidad. Esta relación de fuerzas, según Burawoy, mantiene un contenido hegemónico, ya que se realizan a través cierto tipo de acuerdos colectivos entre capitalistas y trabajadores. Esto lo diferenciaría del despotismo de mercado clásico que describiera Marx, que se ejercía por una imposición despótica desde el capital hacia el trabajador individual. Bajo el despotismo hegemónico, “los intereses del capital y el trabajo continúan siendo coordinados concretamente, pero mientras que el trabajo obtenía concesiones sobre la base de la expansión de las ganancias, ahora el trabajo es quien concede sobre la base de la ganancia relativa capitalista” (op. cit., p. 602).

Con ello Burawoy se refiere a la etapa neoliberal, de internacionalización capitalista, abierta hacia fines de los 70 en diversos países y que se despliega en la Argentina desde principios de los 90. Suponemos que este proceso de reestructuración estatal y económica afectó negativamente los intereses económicos y políticos de los trabajadores asalariados. A la luz de un panorama conocido de reducción salarial, alto desempleo, pérdida de condiciones de trabajo, empeoramiento de la distribución del ingreso, etc., surge la cuestión acerca de cuales “intereses del capital y el trabajo continúan siendo coordinados”, o de si se trata simplemente de un retroceso histórico, bajo la ofensiva del capital, de todas las conquistas obtenidas durante los años anteriores. Ahora bien, en tal caso no podría hablarse de mecanismos hegemónicos, sino llanamente relaciones de imposición.

Desde la perspectiva trazada por Burawoy podemos interpretar, desde las relaciones hegemónicas entre las clases, una serie de proposiciones lo que otros autores han visto como concesiones a los sindicatos en los procesos de reformas de mercado (Murillo 2005, Etchemendy 2001, Etchemendy y Collier 2006). Las estructuras sindicales asentadas en las “capas acomodadas” de los trabajadores mantuvieron ciertas concesiones otorgadas en la etapa anterior, principalmente beneficiando intereses en cuanto organización, como subrayan los autores citados. Los mecanismos hegemónicos en esta etapa, a diferencia de la anterior, se apoyan en el tratamiento diferenciado entre fracciones de las clases subalternas. Este proceso combinará simultáneamente el mantenimiento de ciertas condiciones en ciertas fracciones de los trabajadores, con una disminución drástica de otras fracciones. La fuerza sindical, indudablemente afectada por este proceso, se preserva manteniendo la representación de esta base reducida de negociación.

Lo que ha sido descuidado por la bibliografía mencionada es el modo en que estas concesiones organizacionales a los sindicatos se complementaron con la “infraestructura” sindical, sin podemos llamarla así, constituida por la representación colectiva en los establecimientos. Resta también analizar si hubo además concesiones al nivel de los establecimientos, a los trabajadores y a la organización sindical, y no tan solo concesiones “macro-institucionales” ligadas a los derechos de representación de la personería gremial, las obras sociales y la legislación de los contratos de trabajo. Este punto es importante para el problema planteado anteriormente, ya que se ha observado que las concesiones a los sindicatos beneficiarían solo a los dirigentes y no a los trabajadores. En continuidad con la argumentación anterior, este tipo de concesiones debería beneficiar no solo a los dirigentes sino intereses de las bases de estos sindicatos. Siguiendo la idea del fraccionamiento, los sindicatos defenderían intereses de una parte de los trabajadores, e inclusive de una parte de los trabajadores sindicalizados, lo que podríamos denominar un “núcleo duro” del sindicalismo. Los representantes sindicales continúan coordinando colectivamente intereses que afectan individualmente y positivamente a los trabajadores, solo que a una parte reducida. El contexto de alto desempleo y movilidad de capitales, los sindicatos defienden los intereses de este núcleo duro, a expensas de otra parte, posiblemente mayoritaria, de trabajadores.

Este fenómeno ha sido puesto de relieve en la bibliografía clásica sobre la “aristocracia obrera” inglesa. Una de las cuestiones que surgieron de estas discusiones es hasta que punto los

sindicatos artesanales representaban una fracción específica delimitada por los altamente calificados. Recientemente se ha señalado que la división entre calificados y no calificados era producida política e ideológicamente, manteniendo tradiciones de organización, mucho después de la desaparición técnica de esta división entre los trabajadores (Hobsbawm 1984). Esto sugiere un proceso similar en relación al núcleo duro del sindicalismo. Haciendo una analogía, este núcleo se delimita por la misma relación de organización sindical, a través de las bases políticas e ideológicas de movilización internas a los establecimientos, antes que por la división técnica del trabajo. La reproducción de la estructura sindical dentro de los establecimientos distingue, a través de las redes de las CI, a los “amigos o enemigos” del sindicato en el conflicto mismo por la representación, un proceso de carácter político sin relación con la representación de secciones o bases vinculadas a niveles de calificación u otras formas de segmentación de la fuerza de trabajo. Con esto nos referimos a una dinámica que se ha vuelto predominante en los sindicatos. Estos defienden al trabajador siempre y cuando se someta a la disciplina sindical. En caso contrario, sea por disidencia política o falta de compromiso, los representantes sindicales dejan al trabajador en la posibilidad del despido, generalmente cierta en el caso de opositores militantes. El despido aquí, un mecanismo siempre presente que basa el disciplinamiento en la coerción, antes que en el convencimiento, se tramita vía la estructura sindical, lo que obviamente evidencia una relación de interrelación estrecha entre empresa y estructura sindical. Pero lo que debe añadirse es el conjunto del proceso ideológico que acompaña a la coerción material del despido. Para mantener un consenso activo, no solo basado en el miedo, deberíamos identificar ciertas compensaciones positivas de “lealtad”. En un contexto de crisis, la movilización sindical puede obtener estas concesiones para una base reducida de representación, sin amenazar de esta manera la base de rentabilidad capitalista, crecientemente reducida y mayormente exigida en un marco de competitividad internacional.

Como veremos, cierta ideología, reproducida colectivamente entre los trabajadores por el sindicato, actúa como consenso activo con los requerimientos empresarios en el contexto de crisis. Esta “coordinación de intereses entre el capital y el trabajo” señalados por Burawoy expresarán un tipo de conciencia de clase que Kelly (1988) ha como una “identidad de clase seccional”. “En términos de Gramsci un trabajador puede identificarse a sí mismo y sus intereses primariamente con una sección de su clase con la cual tiene intereses en común (por ej, electricistas); él puede identificarse a sí mismo y sus intereses con un cuerpo corporativo y los intereses de la clase trabajadora como conjunto como un conjunto dentro del capitalismo; y finalmente él puede identificar los intereses revolucionarios de la clase trabajadora con los intereses de la sociedad como conjunto, dentro de lo que Gramsci describe como conciencia hegemónica” (1988, p. 87). Kelly sostiene que la propia identificación de los trabajadores como grupo se estructura en la relación con la clase opuesta. Estas relaciones pueden ser complementarias (ambas partes son diferentes, pero cumplen funciones interdependientes y esenciales dentro de la empresa o la economía), conflictivas o antagónicas. Un punto relevante del planteo de Kelly es que la conciencia de clase puede estudiarse en torno a estos tipos de relaciones, antes que por el contenido concreto de las demandas (por ej., salario). “Esto es debido a que cualquier demanda puede ser articulada y peleada dentro de una amplia variedad de marcos ideológicos: el “control del trabajo” del trabajador calificado artesanal, exclusivo, tiene poco que ver con el del trabajador de la línea de montaje...quiero sugerir que la conciencia de clase debería entenderse primariamente en términos de relaciones de grupos e intergrupos. En otras palabras, ¿con que se identifican los trabajadores y porque? ¿Cómo perciben las relaciones entre su grupo y los otros grupos?” (p. 88).

Este concepto es particularmente pertinente para el análisis de problemas típicos para los trabajadores en la etapa del despotismo hegemónico tales como la amenaza del despido. ¿Cómo enfrentan los trabajadores colectivamente la amenaza empresarial del despido en el contexto de la movilidad de capitales? La estrategia sindical, coherente con un tipo de conciencia seccional, consistirá en la negociación de la protección del empleo del núcleo duro de trabajadores, aún a costa de la pérdida de otros intereses económicos (aumento salarial o condiciones de trabajo). Esta negociación incluye el mantenimiento de la representación colectiva sindical de los trabajadores ocupados, con la serie de beneficios organizacionales (prerrogativas sindicales) que ello implica. Los despidos masivos afectan especialmente a la industria automotriz, que se

caracteriza por una alta ciclicidad que afecta a las altas y bajas de mano de obra. Desde fines de los 80, la estrategia sindical se ajusta a una conciencia seccional como grupo. Son los momentos de crisis donde particularmente los trabajadores se acoplan a una política conjunta con las empresas. En estos momentos vence, por sobre ideologías del conflicto y del antagonismo, el sentido de intereses comunes entre capital y trabajo; los trabajadores resignan posiciones, entre ellas el mantenimiento del empleo de todo el colectivo obrero. Este proceso crítico es coordinado con los sindicatos.

## **2. Gestión política de la fuerza de trabajo**

Los análisis sobre el neoliberalismo subrayan la declinación industrial y sindical. Las respuestas sindicales de sobrevivencia, cuando existieran, hacen que la estructura sindical dependiera de beneficios otorgados por el estado. En este cuadro queda por fuera el análisis de los procesos sindicales infraestructurales y la posibilidad de localizar mecanismos hegemónicos al nivel de las empresas como base de negociación sindical. La suposición extendida es que los trabajadores fueron desmovilizados así como sus organizaciones en los establecimientos. Victoria Basulado afirma que, a pesar de que las Comisiones Internas (CI en adelante) y los Delegados de personal se constituyeron en una arista clave del movimiento obrero argentino, en los 90 hubo un “desmantelamiento” de la representación sindical directa en los lugares de trabajo. Precisamente la manera en que se argumenta la evidencia de este desmantelamiento nos permite situar nuestras hipótesis. “El desmantelamiento de la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo se expresó claramente en las formas que asumió la protesta social durante la crisis del 19 y 20 de diciembre de 2001” (2009, p. 38). Nuestro análisis de cómo los trabajadores automotrices enfrentaron los despidos de masas, en el contexto de este período de crisis, muestra que la relativa desmovilización fue parte de una estrategia de contención de la protesta, llevada a cabo por una estructura sindical activa en los establecimientos (ver Santella 2008). Esto es que, por lo menos en las grandes fábricas automotrices, la falta de participación en la rebelión popular de diciembre de 2001 no expresó falta de organización, sino una estrategia determinada de resolución de cómo la misma crisis afectada sus intereses que pasaba por la defensa de conquistas seccionales, complementariamente a las empresas del sector, antes que políticas de antagonismo. Lo mismo puede decirse para la recesión de los años 1989-1991.

No obstante, este proceso supone una adaptación por abajo al equilibrio de la relación de fuerzas posterior a los 80. La consecuencia más visible de tal adaptación es la postergación del reclamo antagónico de los trabajadores a través de las CI. En este proceso las CI desempeñan determinadas funciones, distintas a las de los reclamos reivindicativos, o más bien, estos reclamos se subordinan a una relación de complementariedad de intereses entre capital y trabajo. Esto no significa que la estrategia sindical de SMATA abandone la vía del conflicto, pero sí que lo haga en cuanto este se convierta en una confrontación disruptiva con las empresas. Los conflictos pueden resultar del ataque empresario a la representación sindical (como en 1994)<sup>2</sup>. En 2005 se producirán conflictos que, en un ciclo de alza de la producción y de la ganancia, no amenazan la rentabilidad capitalista, pero que es necesario para recuperar niveles mínimos del salario real.

Decíamos que, antes que desmantelamiento, se observa un cambio en las funciones de las CI. Aquí el carácter de las “funciones”, o actividades específicas, de las CI surge de su inmersión en un contexto relacional en donde la representación de los trabajadores está mediatizada a través de la interacción entre estructura sindical, patronales y estado. Esto es, que para analizar las actividades de las CI debe tenerse en cuenta no solo como se da la relación de

---

<sup>2</sup> Respecto de los sindicatos, Bonnet afirma “va de suyo que esta casta, cuyos intereses políticos y económicos se integraban cada vez más profundamente en la reestructuración capitalista en curso, se encontraba impedida de articular las resistencias contra dicha reestructuración capitalista. Esto no implica que no pudiera encarar ciertas medidas de fuerza estrictamente sindicales, como las nuevas huelgas y marchas metalúrgicas que encabezó la UOM, en julio de 1994, en reclamo de aumentos salariales. Implica, más bien, que esas medidas de fuerza, de corte estrictamente sindical, quedarían divorciadas de las nuevas luchas sociales que emergían por fuera de sus sindicatos” (p. 364).

participación entre delegados y trabajadores, sino que esta relación es parte de otras relaciones que engloban a las CI. El funcionamiento de las CI, que se mantiene como vehículo entre sindicato y trabajador, se estructura a partir de la compenetración con las empresas y las regulaciones o políticas estatales. Retomaremos estos procesos políticos e ideológicos en los puntos 3 y 4, deteniéndonos aquí lo que podemos denominar como actividades que las CI realizan de “gestión política de la fuerza de trabajo”.

En la sociología del trabajo se entiende como organización del trabajo el conjunto de procesos sobre la gestión de los recursos involucrados en la producción necesarios para el funcionamiento del proceso de trabajo. Esta gestión involucra las relaciones sociales entre gerencia y trabajadores. El proceso de producción requiere cierta disciplina laboral que puede cumplirse con la participación de las estructuras sindicales. A esto denominamos *gestión política de la fuerza de trabajo* a través de las CI. En el ejemplo dado anteriormente, las CI se encargan de tramitar despidos a los trabajadores políticamente no disciplinados a la empresa. El sindicato, aprovechando esta prerrogativa cedida de hecho por la empresa, puede usarla como amenaza latente para todo trabajador que, sin cuestionamiento de la empresa, no participe sindicalmente.

Esto proceso es sugerido por el análisis clásico de Gramsci sobre la “legalidad industrial”. Allí afirma que para tener la fuerza de negociación los sindicatos requieren de la disciplina sindical (que los trabajadores actúen al mismo tiempo cuando el sindicato los moviliza). Esta capacidad de disciplinamiento a su vez se vuelve funcional a la necesidad de la empresa de que los convenios firmados sean cumplidos, sin rebeliones no controladas espontáneas de parte de los trabajadores. En función de este doble proceso de disciplina sindical y laboral, la dirección de la empresa cede espacios de control a los sindicatos, por vehículo de las CI. La libertad de acción de los delegados dentro de la fábrica puede convertirse, en vez de medio de elevación de reclamos a los capataces o gerentes, en medio de control de movimientos de acción colectiva que amenacen la disciplina laboral. La acción de las CI se compenetra internamente con los requerimientos de los ritmos de producción. Dada la capacidad de vigilancia de los delegados sobre sus representados, la red de las CI puede incluso ser más eficiente, en términos de información y de presión, que las estructuras gerenciales. Una variedad de mecanismos de compensación (denunciados como “clientelistas”) individual recomponen estas formas de presión. Estas compensaciones (premios hacia trabajadores subordinados y castigos hacia trabajadores rebeldes) son formas de distribución de recursos que manejan los delegados. De este modo, esta movilización de recursos produce y reproduce la delimitación interna entre amigos o enemigos del sindicato, entre el propio colectivo laboral. Esto configura políticamente el núcleo duro sindical que referíamos más arriba. Nuevamente aquí notamos una intensa actividad de parte de los delegados, solo que en un sentido muy distinto a la idea clásica de la representación directa.

### **3. Centralización sindical**

Para que las CI puedan convertirse en estos mecanismos de control hay que tener en cuenta que forman parte de una estructura sindical que se sostiene por fuera de las empresas en su relación con las instituciones del estado. El monopolio de la representación sindical (concentración sindical) ha permitido un proceso de creciente centralización sindical por el cual los organismos superiores dirigen verticalmente a las CI. Esta centralización permite que los acuerdos sobre convenios establecidos al nivel del sector de actividad se cumplan verticalmente más allá de movimientos locales de oposición entre empresas. Las empresas, interesadas en este tipo de disciplinamiento garantizado por el sindicato nacional, conceden prerrogativas de control a las CI. En este sentido, siguiendo a Burawoy, podemos afirmar que las CI pasan a formar parte de los “aparatos políticos de producción”, al ser regulados crecientemente por una combinación de la regulación estatal legislada, apoyada por negociaciones informales con las empresas en la organización de la producción. Estos mecanismos serían puramente represivos sino incluyeran, además de concesiones organizativas a los sindicatos, formas de compensación económica a los trabajadores disciplinados. Es importante señalar entonces que esto incumbe a las empresas representativas de las “capas acomodadas” de la clase trabajadora, como las terminales

automotrices, que, debido a los niveles de productividad de capital, pueden otorgar salarios más altos a la media salarial.

Es conveniente despejar el concepto de las CI como aparatos políticos de producción, tal como es usado aquí, de toda idea fatalista de reproducción ideológica sin conflicto, tal como podría sugerirse en el estructuralismo de Althusser. De hecho el término se asemeja al de “aparatos ideológicos de estado” entre los que el francés incluía a los sindicatos. En contrario, siguiendo la fuente en Burawoy, estos “aparatos”, u organizaciones, las CI, se sostienen como parte de una relación de lucha entre capital y trabajo. En este sentido, como estructuras de organización implantadas en su relación con los trabajadores, pueden convertirse en recursos de movilización que permiten preservar un grado de autonomía sindical<sup>3</sup>.

Esta dinámica se relaciona con las formas de movilización que los sindicatos orquestadas desde arriba, particularmente desde los 90, ya que se han convertido en la forma predominante de movilización conflictiva. Esto se puede observar empíricamente en la relación entre huelgas por empresa y huelgas organizadas por el sector desde SMATA, comparando los años 80 con los 90 hasta hoy. Lo que ha disminuido son las huelgas por empresa, entre 1980-1989 y 1990-2005, que son dirigidas por las CI, mientras que las huelgas decretadas por SMATA se mantuvieron iguales en ambos períodos. Estas huelgas, altamente disciplinadas, son garantizadas en los establecimientos por las CI. Del mismo tipo de acción tratan las huelgas generales de la CGT. Como han analizado otros autores, estas protestas de SMATA o la CGT evidencian momentos de conflicto que intentan reestablecer una relación de negociación amenazada sea por las patronales y el gobierno (en el caso SMATA), o por los proyectos de reforma legislativa del gobierno (caso CGT). Es por ello que si bien la dinámica analizada de las estructuras sindicales asegurar cierta base hegemónica capitalista, este tipo de relación es propia de cierta relación de fuerzas que surge del reconocimiento de la fuerza sindical. En la etapa del despotismo hegemónico argentino, el conflicto surge como respuesta a la ruptura, generalmente de parte del capital y el estado, de este equilibrio.

#### **4. La ideología del despotismo hegemónico**

Ya hemos mencionado como funcionan ciertas ideas por las cuales los organizadores sindicales desmovilizan a los trabajadores en el contexto de crisis. Este proceso supone una mayor compenetración ideológica y material de los intereses del trabajo y el capital, en aquellas fracciones de la clase trabajadora, como la de las terminales automotrices, localizadas en los sectores formales con mejores condiciones de trabajo. En la perspectiva de la hegemonía que sostiene este análisis, los consensos son posibles dadas ciertas bases materiales de concesiones de las clases dominantes a las subalternas. El análisis no debe soslayar que esta relación se configura por procesos violentos, no sólo pacíficos. Sin embargo, la producción del consenso requiere ser mediatizada activamente por ciertas creencias de parte de los dominados por las cuales la relación de dominio adquiere legitimidad. Esto diferencia una aceptación de ciertas condiciones impuestas violentamente por una lógica de guerra, de una aceptación en la creencia de que en definitiva las condiciones son impuestas por cierto sistema de relaciones que hace que ciertas consecuencias no deseables, e incluso injustas, se reconozcan como males necesarios, seguramente pasajeros.

Al interior de las relaciones de trabajo en las empresas capitalistas hay un conjunto contradictorio de ideas de este tipo, presentes en diversas etapas. En el contexto de crisis, que en Argentina podemos situar desde los 70, aunque en forma descripta por Burawoy se remite a fines de los 80, ciertas ideas tradicionales, o propias de la etapa anterior, se actualizan y reconfiguran actuando como ideas justificadoras de la reestructuración capitalista. Aquí nos referimos a tradiciones ideológicas reproducidas por los mismos trabajadores, vía los aparatos ideológicos del estado ciertamente, pero no a los que otros autores estudian como formaciones discursivas emitidas por las estrategias empresarias posfordistas. Las ideologías que aseguran la

---

<sup>3</sup> Para Boito (1994) los sindicatos brasileños se convierten en aparatos ideológicos, sostenidos heterónomamente desde arriba por el estado, y no expresan ningún grado de autonomía sostenido en movilizaciones obreras.

coordinación de intereses, e implican por tanto a los trabajadores y empresas, son previas a las filosofías empresarias toyotistas. Estas acrecientan a un nuevo nivel, y representan un avance mayor sobre funciones que antes abarcaba la organización sindical. Sin embargo, las maneras del consenso obrero sindical a las reformas implementadas ya desde 1989 se realizan con viejos recursos ideológicos ya presentes en el “fordismo” que asumen un significado distinto en el nuevo contexto.

Bonnet (2008) ha mostrado cómo la reestructuración menemista se impuso vía la violencia hiperinflacionaria y la ideología que ello supuso durante los 90. Desde SMATA este proceso fue contestado por una interpretación que ponía de relieve la capacidad de sortear el escollo hiperinflacionario, por un lado, pero también una estrategia “productiva” que en sintonía con la “revolución productiva” menemista garantizaría la creación de nuevos puestos de trabajo. Leyendo el discurso de SMATA de los primeros años menemistas, puede ver como la revolución productiva se interpreta en el sentido de una lucha entre “capital productivo” y “capital especulativo”, lucha en la cual el interés de los trabajadores se vincula al trabajo. La crisis económica de ese momento (1989-1991), así como su solución, se explica en esos términos. La estrategia para enfrentarla por tanto pasaba por una alianza con el “capital de trabajo” y con un gobierno decidido a combatir la “patria financiera”. Aunque este mismo diagnóstico para el gobierno justificaba una batería de medidas de apertura económica neoliberal, en el discurso sindical esto se soslayaba y se ponía de relieve las políticas de fomento del sector automotriz por las cuales la apertura económica se compensaba con cierta protección. El marco ideológico de SMATA en apoyo de estos acuerdos recuperaba cierto nacionalismo, ciertamente pragmático, adaptado no a los intereses de clase del conjunto de los trabajadores sino los intereses “seccionales”. Por otro lado esto se articulaba con una identidad de los propios intereses de los trabajadores como parte de “sus empresas”. La protección del sector automotriz de la competencia internacional se realizaba en nombre de los intereses comunes entre trabajadores y empresas automotrices, más que como emanación de los intereses comunes entre la clase trabajadora y la nación, alianza social opuesta al capital imperialista, tal como se erigía en la versión del nacionalismo obrero de la etapa anterior. Por ello, en particular desde 1989 se puede hablar de un nacionalismo pragmático como marco ideológico sindical desde el cual se defiende los intereses seccionales de una fracción de trabajadores, de una manera complementaria, en un proceso que afectaba un conjunto de intereses de otras fracciones de las clases subalternas. Este tipo de argumentación acerca de la defensa de los trabajadores automotrices seguirá vigente durante toda la etapa posterior a 1989. La suerte de los trabajadores corre conjuntamente con la de todo “el sector”. Este tipo de estrategia “seccional” permitió alejar a los trabajadores automotrices de otro tipo de estrategias que entendían que la manera de responder a la amenaza originada en la reestructuración estatal y económica obligada a concertar una alianza social más amplia entre fracciones subalternas en enfrentamiento con la alianza del capital expresada en el gobierno.

Puede objetarse esta última proposición haciendo ver que el sector formal de los trabajadores representado en las CGT participara, a través de las huelgas generales, de la oposición a los efectos del neoliberalismo en los 90, o en la crisis de diciembre de 2001. Sin embargo, aquí cabe una serie de diferenciaciones. Por un lado, el sector sindical más activo en la articulación y promoción de la protesta social fueron los representados en la CTA (estatales y docentes). En este sentido, la participación de los sectores industriales de la CGT lo hizo en la “retaguardia” de la protesta social, en las coyunturas en que las clases dirigentes amenazaban sus intereses con las reformas laborales. Esto no impidió la confluencia de todos los movimientos de protesta en momentos (como 1996, 1997, parte de 2001), pero esta diferencia permite dar cuenta de la relativa desmovilización en la radicalización de la protesta en la crisis de 2001 y 2002, con lo que, una vez más, el capitalismo argentino pudiera tener a las estructuras fundamentales de los sindicatos como aquellas trincheras y casamatas que Gramsci analizara como esenciales para que una crisis económica no se convirtiera en una crisis revolucionaria (el caso anterior había sido el del ciclo de protestas de 1969-1975). En este punto cabe mencionar el análisis de Buchanan (1997) quien afirma que los sindicatos, enmarcados en el corporativismo, están impedidos de una conciencia hegemónica alternativa al neoliberalismo (“contrahegemonía” en sus términos). Retomando la tipología de Kelly, esto no significa que los

sindicatos estén completamente subordinados y no puedan presentar batalla en las ofensivas antilaborales. En los momentos críticos la CGT y los sindicatos afiliados organizaron medidas de fuerza conflictivas. Pero la conciencia corporativa obstaculizaba la emergencia de la acción colectiva revolucionaria. Esto es coherente con el modo en que los sindicatos regularon las movilizaciones. En palabras de los actores, las movilizaciones “golpean para negociar”, pero no intentan “desestabilizar” ni el sistema ni la democracia.

## 5. Conclusiones

El objetivo de este trabajo no fue mostrar una descripción profunda, ni la contrastación empírica a través de la una masa de datos, de los procesos de movilización o desmovilización sindical durante los años 90 hasta 2005 en la Argentina, sino el análisis conceptual de un conjunto de dinámicas que consideramos fundamentales para su explicación. Nos apoyamos sin embargo en un conjunto de trabajos que ha avanzado en este tipo de conceptualizaciones sobre las relaciones hegemónicas en los lugares de trabajo. A diferencia de la mayoría de estos estudios, en estas notas se ha considerado la presencia de los sindicatos organizados como un actor relevante en torno a esta problemática. Las estrategias sindicales que aseguraron una base de consenso al capitalismo del despotismo hegemónico deben analizarse teniendo en cuenta las relaciones objetivas, políticas e ideológicas de fuerza entre las clases. Posibilitada por la actualización de cierto nacionalismo pragmático, una identidad seccional de clase ha servido como base de la defensa de intereses obreros automotrices, dentro de un proceso de delimitación política del grupo de intereses. Esta proposición no implica una conformación discursiva de los grupos de interés. Las teorías semánticas entienden a los discursos como constituyentes de los sujetos y sus conflictos. Lo que se ha puesto de relieve aquí es el papel activo de las ideologías en la conformación de las estrategias de acción que surgen como maneras de enfrentar contradicciones planteadas objetivamente por las relaciones sociales de producción, tales como la expulsión constante de mano de obra en el sector industrial. Hemos intentado esbozar una explicación de casos a partir de la constatación de que el enfoque objetivo sobre las estrategias obreras ha tendido a soslayar el carácter activo de las ideas en la acción colectiva de los trabajadores.

## Bibliografía citada

- Althusser, L., (1974), *Ideología y aparatos ideológicos de Estado*, Nueva visión, Buenos Aires.
- Basualdo, V., (2009), “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad”, Fundación Ebert, CTA-CCOO, Buenos Aires.
- Boito, A. y Steiger, B., (1994), “The state and trade unionism in Brazil”, Latin American Perspectives, Vol. 21, No. 1, pp. 7-23.
- Bonnet, A., *La hegemonía menemista. El neoconservadurismo en Argentina, 1989-2001*, (2008), Prometeo, Buenos Aires.
- Buchanan, P. G., “Contrahegemonic strategies in neoliberal Argentina”, (1997), Latin American Perspectives, Vol. 24, No. 6, pp.113-132.
- Burawoy, M., “Between labor process and the state: the changing face of factory regimes under advanced capitalism”, (1983), American Sociological Review, Vol. 48, No. 5, pp. 587-605.
- Etchemendy, S. y Collier, R. B., “Down but not out: union resurgence and segmented corporatism in Argentina”, (2007), Politics and Society, Vol. 35, No. 3, pp. 363-401.
- Etchemendy, S., “Construir coaliciones reformistas: la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica”, (2001), Desarrollo Económico, Vol. 40, No. 160, pp. 675-706.
- Hobsbawm, E. J., “Artisan or Labour Aristocrat?”, (1984), The Economic History Review, Vol. 37, No. 3, pp. 355-372.
- Kelly, J., *Trade Unions and socialist politics*, (1988), Verso, London-New York.

Murillo, V., (2005), *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*, Siglo XXI, Madrid.

Nun, J., (1988), *Crisis económica y despidos en masa. Dos estudios de casos*, Legasa, Buenos Aires.

Santella, A., (2008), *Trabajadores, sindicato y conflictos en la industria automotriz argentina. Un estudio de caso (1989-2006)*, Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires.