

Sindicatos y personificación de capital: acerca de la emergencia de un sindicalismo empresarial en Argentina

Pablo Ghigliani
CONICET- CISH (UNLP)
pablo.ghigliani@gmail.com

Durante las reformas de mercado impulsadas por el primer gobierno de Carlos Menem (1989-1995), se comenzó a hablar en Argentina de la emergencia de un *sindicalismo empresarial* para referirse a las organizaciones gremiales que invertían en los negocios abiertos, entre otros, por la desregulación de las obras sociales, la creación de fondos de pensión, las aseguradoras de accidentes de trabajo y las privatizaciones. Sin embargo, el fenómeno no despertó un gran interés entre los investigadores. Por un lado, la literatura sobre movimiento obrero tendió a abordar esta estrategia sindical como una modalidad del *business unionism* norteamericano (Palomino 2005; Pozzi & Schneider 1994). Por otro lado, quienes sí intentaron explicar el origen del fenómeno, lo hicieron desde enfoques provenientes de las ciencias políticas y lo redujeron a un producto derivado de las negociaciones y concesiones que permitieron al gobierno evitar el enfrentamiento con las centrales obreras durante las reformas (Etchemendy 2001; Murillo 1997, 2001). Y por último, se tendió a considerar a las *obras sociales sindicales* como un antecedente histórico del *sindicalismo empresarial*, estableciendo así tácitamente una línea de continuidad entre ambos.

Son dos las hipótesis sobre la que descansa esta ponencia. Primero, y en oposición al primer enfoque, que el rol asumido por el sindicato como agente económico, y la concomitante y masiva transformación de recursos sindicales en capital productivo, comercial y financiero expresa una diferencia cualitativa respecto a las modalidades del *business unionism*, las que se orientaron históricamente a obtener derechos sobre el usufructo de rentas pero rara vez asumieron directamente la personificación de capital como eje de sus estrategias de acumulación de recursos institucionales. Segundo, que la perspectiva política y sincrónica de la explicación ofrecida por el segundo enfoque pierde de vista la evolución histórica de la anatomía económica de los sindicatos y reduce la reproducción material de los mismos a mecanismos puramente políticos, ideológicos o institucionales. Ambos enfoques expresan un rasgo bastante extendido en los estudios sobre las organizaciones gremiales: un escaso interés por la *economía política* del sindicalismo. Ello explica, en parte, que casi no se haya avanzado en el conocimiento de los mecanismos específicos, por los que una institución social originada históricamente en la asociación solidaria de los trabajadores para la autodefensa y la satisfacción de necesidades de clase, haya terminado personificando y acumulando capital a partir de la explotación de esas mismas necesidades a las que contribuye a extender y dar forma. Explica también que puedan ser asimiladas sin más especificaciones, las actividades empresariales en las que comienzan a embarcarse algunos sindicatos a mediados de los noventa con el control y la administración sindical de las obras sociales.

Con la intención de contribuir a la discusión del fenómeno, esta ponencia se limita a cuestionar la pertinencia de la noción de *business unionism* para su estudio, subrayando su

limitada utilidad para caracterizar el desarrollo de las actividades empresariales de los sindicatos argentinos. En segundo término, se analiza brevemente la evolución de las *obras sociales sindicales*. Identificadas en la literatura como una de las principales fuentes de ingresos económicos, las obras sociales han ocupado siempre un lugar privilegiado en las descripciones de las bases económicas del poder sindical; aquí se las analiza desde el punto de vista de la economía política para subrayar las diferencias existentes entre administración de obras sociales y personificación de capital.

El significado de la categoría *business unionism*

Es oportuno revisar la historia de esta categorización. Richard Hyman (1971: 58) afirma que fue el teórico sindical norteamericano Robert Hoxie quien la introdujo. Para este último, *business unionism* denotaba uno de los cuatro tipos mediante los que se podía clasificar a los sindicatos según sus funciones: “El primero y tal vez el más claramente reconocible de los tipos funcionales puede ser llamado *business unionism*” (Hoxie 1914: 212). En su trabajo, Hoxie destacaba como su característica esencial la preponderancia de la conciencia corporativa (*trade-conscious*) por sobre la conciencia de clase, rasgo que llevaba al sindicato a expresar exclusivamente el punto de vista de los trabajadores que representaba desentendiéndose en gran medida de los intereses de la clase en su conjunto. Era esta orientación la que definía su agenda de demandas: mayores salarios, menores horas, mejores condiciones de trabajo. También, la que determinaba la reticencia del *business unionism* a consideraciones políticas y sociales de tipo general, excepto cuando las mismas impactaban directamente sobre sus fines económicos. Según Hoxie, este tipo sindical era conservador, aceptaba la organización capitalista y el sistema asalariado, y por lo tanto, el derecho de propiedad y la fuerza vinculante del contrato laboral. Institucionalmente, encontraba su máxima expresión en la negociación colectiva. Asimismo, Hoxie destacaba en su caracterización la flexibilidad del *business unionism*: tendía a ser exclusivista pero cuando las circunstancias lo exigían, se adaptaba fácilmente a desarrollar políticas de tipo inclusivo; tendía a enfatizar la disciplina y el liderazgo fuerte, pero si perdía eficacia, era común que surgiera el desafío democrático de sus afiliados de base; tendía a promover el arbitraje, a despreciar las huelgas y a evitar la acción política pero si era necesario, podía rechazar el arbitraje, recurrir a las medidas de fuerza y a la acción política para reforzar su poder de negociación. En síntesis, toda la caracterización de Robert Hoxie apuntaba a un marcado pragmatismo sindical.

Pero hay algo más. Robert Hoxie afirmaba que en “la práctica, estos tipos funcionales, no representan exacta y exclusivamente los ideales y las actividades de ninguna organización sindical o grupo particular. Esto es, ninguna organización sindical funciona estricta y consistentemente de acuerdo a un tipo” (1914: 210). En suma, que podía suceder que los sindicatos oscilaran entre los distintos tipos funcionales de acuerdo a las circunstancias.

La descripción aséptica de Hoxie, sería transformada en una formulación positiva por Selig Perlman (1928) en su *A Theory of the Labor Movement*. En una fuerte crítica de lo que tomaba como principios marxistas y leninistas, Perlman defendía el idealismo natural presente en la práctica diaria de los sindicatos que se expresaba en la defensa de los derechos de los trabajadores en los lugares de trabajo, y que en su opinión era negado por quienes aplicaban peyorativamente la etiqueta de *business unionism* a los sindicatos

norteamericanos. Perlman, en cambio, destacaba la racionalidad de esta práctica sindical que enfocándose primordialmente en los salarios y las condiciones de trabajo, oponía barreras eficaces a las presiones provenientes del mercado. Como señala Richard Hyman (1999: 124), en el enfoque de Perlman, *business unionism* denotaba la norma de la acomodación de los sindicatos dentro de un capitalismo más estable.

Este sentido original de la categoría *business unionism* es aún el predominante en la literatura anglosajona. Ello explica que los historiadores norteamericanos lo apliquen a las prácticas de negociación sindical que en Argentina son caracterizadas habitualmente como *vandoristas* (ver, Brennan 1998: 121), aunque la dimensión política del *vandorismo* no encajen fácilmente con la descripción original de Hoxie o Perlman.

Más recientemente, Graciela Bensusán (2000) ha intentado actualizar los rasgos característicos del sindicalismo de negocios o *business unionism*: su carácter excluyente, la provisión de servicios a los afiliados, la administración de los conflictos a cambio de las cuotas sindicales, el desinterés por la democracia interna más allá de sus aspectos formales, su aceptación de los valores del capitalismo, su apego a los recursos institucionales por sobre la movilización y su proclividad a apoyarse en aliados político-partidarios.

Es necesario subrayar que en su clasificación las alianzas políticas son concebidas como un componente definitorio del *business unionism*. También, que el énfasis puesto en la provisión de servicios y la morigeración del conflicto a cambio del dinero proveniente de las cuotas sindicales, parecen apuntar, aunque de manera solapada, a intereses organizacionales o a niveles de corrupción de los líderes gremiales, rasgos ausentes en las formulaciones de Hoxie o Perlman, en las que lo que motivaba la acción sindical era el genuino interés colectivo de los afiliados por mayores salarios y mejores condiciones de trabajo.

Estos agregados podrían indicar la influencia del uso más amplio y directamente político del término *business unionism* por parte de la tradición marxista, que siempre apeló al mismo para subrayar la degeneración de los sindicatos, la burocratización, el gansterismo y la colaboración de clases (Baran 1961; Draper 1970; Mattick 1969).

Lo destacable es que tanto en su uso científico como en su uso político, la categoría *business unionism* es aplicable a una amplia gama de prácticas sindicales, del presente y del pasado, y no distingue a las funciones del sindicato en la personificación del capital, rasgo característico del sindicalismo empresario. Una excepción es el tratado de Weisbord, quien aunque no analiza el fenómeno, resalta al menos las inversiones capitalistas realizadas por la American Federation of Labor, a las que señalaba como un ejemplo de las aberraciones a la que conduce la práctica tradicional del *business unionism* (Weisbord 1937). Pero una vez más, la diferencia específica entre *business unionism* como negociación colectiva por todo horizonte político-sindical y *personificación del capital* queda sin ser teorizada.

Las obras sociales y la economía política del sindicalismo

Mi argumento es que las investigaciones que engloban las prácticas empresariales del

sindicalismo argentino bajo la rubrica *business unionism* aceptan, de facto, la existencia de una continuidad entre las obras sociales sindicales y los nuevos negocios de los sindicatos. Se trataría simplemente de la profundización de una orientación presente en el sindicalismo argentino. Considero que esto es así, en parte, porque abordan el problema desde el punto de vista del fortalecimiento y enriquecimiento de las burocracias gremiales. El inconveniente, es que este enfoque no permite analizar la magnitud de los cambios operados en la economía política del sindicato y su posible impacto sobre la conformación y representación de los intereses de clase.

Es un lugar común, señalar como un antecedente de las obras sociales sindicales a las sociedades de socorros mutuos y las mutuales obreras que comenzaron a desarrollarse en Argentina desde mediados del siglo XIX (Thompson 1985). Si para 1910, existían unas 560 asociaciones de este tipo, para 1927 se habían censado 1141 asociaciones con 552986 integrantes (Belmartino & Bloch 1982). De todas maneras, se debe tener en cuenta que para 1910, sólo el 10 % del total de afiliados correspondían a mutuales obreras (Alonso 2000).

El verdadero origen de las obras sociales modernas se encuentra en la década de 1940 cuando algunas organizaciones gremiales logran el aporte de los empleadores. Comienza un proceso de desarrollo cualitativamente distinto en el que el estado participa activamente y en el que los gremios más poderosos van conformando una importante estructura de servicios sociales para sus afiliados. Este proceso se profundiza y para 1960 las obras sociales sindicales brindan cobertura al 26,7 % de la población del área metropolitana que comprende a la Capital Federal y al Conurbano Bonaerense. Nos encontramos ya con dos modelos organizativos y operativos predominantes: aquellos sindicatos que se inclinan por la prestación directa mediante la construcción de sanatorios, clínicas, farmacias propias y la organización de atención médica domiciliaria (como ferroviarios, bancarios, metalúrgicos, de la carne, entre otros) y aquellos, en general de menor poder y capacidad económica, que organizan las prestaciones de modo indirecto a través de convenios con colegios médicos, sanatorios y farmacias privadas (Alonso 2000).

La consolidación del sistema se produce en 1970, cuando se sanciona la ley 18610, por la cual todos los sindicatos son obligados a prestar servicios asistenciales, directa o indirectamente, al conjunto de los empleados de la actividad que representan, estén o no afiliados al sindicato, el que se asegura a cambio el control de los fondos provenientes del aporte obligatorio de todos los trabajadores de la actividad. Esta ley fijará entonces, que un mínimo del 70 % de los recursos generados deban volcarse al financiamiento de servicios de atención médica. Una ley posterior, la 22269, incrementará en 1980 este mínimo, al 80 %. Si en 1967 se calculaban en 3,5 millones los beneficiarios del sistema de obras sociales sindicales, para mediados de los setenta, la cifra rondaba los 16 millones. Esta ley determinará una división del trabajo: las obras sociales sindicales devinieron entidades dirigidas a la financiación de las prestaciones, las que son monopolizadas por el sector privado con los que se establecen dos tipos de contratos: contratos cerrados con clínicas o sanatorios por un pago mensual fijo o contratos con federaciones médicas y asociaciones de sanatorios a los que se les paga por prestación. Para 1985, la capacidad propia instalada alcanza apenas al 4 % de las camas hospitalarias del país (Thompson 1985).

Es incuestionable que los recursos obtenidos por los sindicatos a partir de la administración de las obras sociales devinieron en un vital recurso de poder para la dirigencia gremial (Torre 1983). Los pocos datos disponibles sobre el uso de los recursos de las obras sociales muestran que los porcentajes que la ley exigía que se usen en prestaciones de salud no fueron respetados (Alonso 2000; Thompson 1985). Obviamente la posibilidad de desviar estos recursos fortaleció económicamente a los sindicatos. Y más allá del eventual enriquecimiento de algún dirigente, estos recursos sirvieron a los sindicatos para financiar sus diversas actividades gremiales, políticas y asistenciales (como turismo, planes de vivienda, formación profesional, capacitación sindical, etc.). En este sentido, las obras sociales han sido una fuente de legitimación de los dirigentes y una fuente de poder y control: es común encontrar en la restricción de las prestaciones, y aún en la suspensión, una herramienta importante para disciplinar seccionales díscolas (Ghigliani 2009). Pero también es necesario destacar, que en momentos de fuerte persecución política o patronal, los delegados y activistas despedidos encontraron en algunos sindicatos refugio en la obra social. Es que el crecimiento de sus estructuras administrativas contribuyó al desarrollo de un mercado de trabajo patrocinado por la conducción sindical para los más diversos fines.

Es comprensible entonces, que todo ataque al poder sindical, tanto durante la última dictadura como durante los gobiernos democráticos que la sucedieron, haya incluido siempre entre sus objetivos quitarles a los sindicatos el control de las obras sociales.

Brevemente, el desarrollo de las obras sociales es clave en la evolución de la economía política del sindicalismo en Argentina y el fortalecimiento de las burocracias sindicales, pero existe una diferencia cualitativa entre esta modalidad de apropiación de renta y acumulación de poder y la personificación plena de capital por parte de las organizaciones sindicales. El desarrollo de las obras sociales encaja en principio en las lógicas habituales del *business unionism*, aunque profundizándola mediante la incorporación en la agenda de las mejoras sectoriales perseguidas, dimensiones vinculados a la reproducción de la fuerza de trabajo. La segunda, desvincula el enriquecimiento de las estructuras sindicales de las necesidades de los afiliados y plantea la aceptación plena por parte de los sindicatos de la lógica de la acumulación de capital.

A modo de cierre

El objetivo de esta ponencia ha sido discutir la pertinencia de dos de las ideas presentes en las escasas aproximaciones académicas al fenómeno del sindicalismo empresarial: aquella que lo equipara con el *business unionism* y aquella que asimila las nuevas actividades empresariales de las organizaciones gremiales a la lógica prevaleciente en la administración sindical de las obras sociales. La premisa en que se basó, es que las distinciones analíticas aquí exploradas son pertinentes para la investigación de la relaciones y posibles tensiones entre *sindicalismo empresarial* y representación de los intereses gremiales de los trabajadores. Y que para ello es necesario embarcarse en una discusión teórica precisa sobre las novedades introducidas por el *sindicalismo empresarial* en la economía política de las organizaciones gremiales.

Bibliografía

- Alonso, Guillermo (2000) *Política y Seguridad Social en la Argentina de los '90*, Madrid: Miño y Dávila Editores.
- Baran, Paul (1961) *Reflections on the Cuban Revolution*, New York: Monthly Review.
- Belmartino, Susana y Carlos Bloch (1982) “Políticas sociales y seguridad social en Argentina”, *Cuadernos médico sociales*, 22, Centro de Estudios Sanitarios y Sociales, Asociación Médica de Rosario.
- Bensusán, Graciela (2001) ‘El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de estrategias sindicales en la Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos’, *Cuadernos del Cendes*, 18, 47 (pp. 25-56).
- Brennan, James (1994) *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba 1955-1976*, Buenos Aires: Sudamericana.
- Draper, Hal (1970) *Marxism and the Trade Unions*, www.marxists.org. Último acceso, 22 de marzo de 2008.
- Etchemendy, Sebastián (2001) ‘Construir coaliciones reformistas: la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica’, en *Desarrollo Económico*, vol. 40, n° 160.
- Ghigliani, Pablo (2009) *The Politics of Privatisation and Trade Union Mobilisation: The Electricity Industry in the UK and Argentina*, Dusseldorf: Peter Lang (en prensa).
- Hoxie, Robert (1914) “Trade unionism in the United States”, *The Journal of Political Economy*, 22, 3 (201-217).
- Hyman, Richard (1971) *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, México: Serie popular Era.
- Hyman, Richard (1999) “Five Alternative Scenarios for West European Unions”, en Ronald Munck y Peter Waterman (eds.) *Labour Worldwide in the Era of Globalization: Alternative Union Models in the New World Order*, Londres: McMillan.
- Mattick, Paul Jr. (1969) “Workers’ control”, en Priscilla Long (ed.) *The New Left: A collection of essays*, Boston: Porter Sargent.
- Murillo, Victoria (1997) ‘La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem’, *Desarrollo Económico*, 37, 147.
- Murillo, Victoria (2001) *Labour Unions, Partisan Coalitions, and Market reforms in Latin America*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Palomino, Héctor (2005) “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales”, en Juan Suriano (editor) *Nueva Historia Argentina. Dictadura y Democracia*, Sudamericana: Buenos Aires.
- Perlman, Selig (1928) *A Theory of the Labor Movement*, Macmillan: New York.
- Pozzi, Pablo y Alejandro Schneider (1994) *Combatiendo el capital. Crisis y recomposición de la clase obrera argentina (1985-1993)*, Buenos Aires: El Bloque.
- Thompson, Andrés (1985) “Estado, sindicatos y salud. Notas sobre las obras sociales en Argentina”, *Cuadernos médico sociales*, 33, Centro de Estudios Sanitarios y Sociales, Asociación Médica de Rosario.
- Weisbord, Albert (1937) *The Conquest of Power*, Covici-Friede: New York.
- Torre, Juan Carlos (1983) *Los sindicatos en el gobierno. 1973-1976*, Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.