

"CIENTIFICOS SOCIALES Y SINDICATOS: Una Experiencia de Trabajo Conjunto"¹.

Daniel Ximénez Sáez.²

Una Integración Posible y Necesaria.

La poderosa, y bastante exitosa -debemos reconocerlo- ofensiva que sufre el Trabajo en todo el mundo a manos del Capital, enfrenta al movimiento sindical a difíciles y originales desafíos.

La posibilidad y la necesidad de que en estas circunstancias se de una estrecha cooperación entre el activo militante sindical y profesionales de las ciencias sociales (sociólogos, economistas, ergónomos, antropólogos, etc.) comprometidos con el movimiento obrero, es el tema del presente artículo. Esta reflexión se hace en base una experiencia concreta en ese sentido.

La "Pilsen" Quiere Reconversión.

La empresa Fabricas Nacionales de Cerveza del Uruguay, mas conocida por el nombre de uno de sus productos mas exitosos, la cerveza Pilsen, nació a principios de siglo y desde entonces ocupa un lugar de privilegio dentro del mercado local.

Sus productos gozan de gran aceptación (abastece el 85% del consumo de cerveza), tiene una importante planta industrial en el centro de la ciudad de Montevideo y otra para el procesamiento de cebada malteada (la materia prima base de la fabricación de cerveza). Su capacidad de producción le permite exportar cerveza y en especial cebada, que tiene en el Brasil un consumidor insaciable.

Desde hace mas de una d,cada sus propietarios mayoritarios son un grupo de capitales multinacionales: el grupo Bemberg de Argentina, que posee varias fábricas del mismo rubro en ese y otros países de América, y la Heineken de Holanda.

A tono con los tiempos que corren, sus nuevos dueños emprendieron un proceso de reconversión industrial.

Para ello incorporaron una camada de ejecutivos jóvenes, con ideas a la moda. Pero al conservar a la mayoría del viejo staff dirigente, provocaron un importante aumento de la cantidad de puestos jerárquicos.

Introdujeron importantes innovaciones tecnológicas que permitieron acortar el tiempo de elaboración de la cerveza, aprovechar mejor los insumos y reducir en forma significativa el personal ocupado en las labores modificadas.

¹ Este trabajo fue publicado en "La clase obrera de Alfonsín a Menem". Varios autores. Compilador: Daniel Campione. EUDEBA, Buenos Aires, 1994.

² Sociólogo, integrante del TEL, docente del Instituto de Capacitación Sindical "Raúl Scalabrini Ortiz" de FOETRA Sindicato Buenos Aires, colabora con varios sindicatos en Argentina y Uruguay

En la sección de embotellaje incorporaron nuevas máquinas automáticas que aceleraron el ritmo de producción y redujeron también la mano de obra.

También comenzaron a aplicar una de las estrategias mas conocidas: la progresiva "externalización" de ciertas reas de la empresa. El primer paso fue desprenderse del sistema de reparto o distribución de la producción. Esta medida ya había sido tomada en las principales cerveceras europeas. No obstante fue duramente resistida por el comité de empresa del sindicato con una prolongada huelga con ocupación de los establecimientos fabriles. En esa oportunidad el Sindicato demostró mucha iniciativa y capacidad de movilización; sus afiliados tuvieron una intensa y disciplinada participación; y hasta se logró atraer la atención y simpatía de la opinión pública.

Sin embargo, no pudo evitar que la empresa concretara sus planes. Se obtuvieron, no obstante, algunas conquistas económicas a modo de compensación, se arregló a satisfacción con el personal de reparto afectado, y el sindicato no salió debilitado.

La Reconversión Continúa.

Posteriormente la empresa encaró una nueva etapa con modificación de métodos de trabajo y "racionalización" (léase reducción) de personal.

Vinculado con esto, en Enero de 1991, se produjo una discusión entre trabajadores de la sección de envasado y funcionarios de la empresa. La diferencia se originó en torno a un puesto de trabajo: el de control visual de los envases vacíos que se dirigen a la máquina llenadora. La empresa pretendía que los operarios afectados al mismo realizaran otras tareas "livianas" durante los relevos de descanso. La disputa derivó rápidamente a otros temas pendientes, y finalmente la empresa manifestó formalmente su disconformidad en general con el sistema de trabajo imperante en toda la sección, considera en particular que había allí personal en exceso, y anunció su voluntad de realizar a la brevedad una "racionalización" del mismo para aumentar la "productividad". En realidad lo que la empresa pretendía era reducir costos mediante el nada "moderno" recurso de reducir personal e intensificar el esfuerzo y el ritmo de trabajo de los que quedaran.

El Sindicato, en una primera reacción de defensa de los puestos de trabajo, manifestó su discrepancia. La empresa adujo que tenía razones técnicas fundadas en estudios realizados con meses de anticipación, y razones económicas "objetivas" (es decir, mas allá de sus deseos), que volvían imperativo tomar dichas medidas. La empresa, decían, debía aumentar su productividad para ser competitiva y no perder posiciones frente a la industria cervecera de los países limítrofes. Graficaban esa idea con una visión apocalíptica: el enorme Brasil se inclinaba levemente hacia el oeste y millones de hectolitros de cerveza se derramaban inundando rápidamente al pequeño Uruguay. El mensaje era claro (y conocido): si los trabajadores no aceptaban hoy algunos sacrificios, mañana perderían todo.

Seguros de su poder de convicción invitaron a los representantes sindicales a discutir y definir el entredicho en el marco de un Grupo Bipartito de Trabajo.

Los trabajadores, aunque desconfiaban, intuyeron rápidamente que no podían rechazar ese desafío, a riesgo de quedar asumiendo una actitud intransigente, de rechazo sin propuesta, mientras que la empresa se apropiaría de la imagen racional y dialoguista. Así se estableció en un acta que el Grupo Bipartito "determinaría la dotación necesaria y las condiciones de trabajo de acuerdo a criterios técnicos que rigen en la materia", comprometiéndose el Sindicato a acatar las conclusiones técnicas que resultaran de dichos estudios.

De esa forma la reducción de puestos de trabajo en ese lugar (no se hablaba de retiros todavía) y los cambios en la organización de la producción no serían, supuestamente, resultado de intereses sectoriales u opiniones subjetivas, sino de estudios científicos. La definición de un conflicto eminentemente social, se trasladaba así a un terreno técnico y la decisión final quedaba en manos de la ciencia. Y quiénes eran los portadores de la ciencia? ... pues los técnicos y profesionales de la empresa. Estos técnicos venían realizando estudios de tiempos en toda la empresa desde hacía varios meses y tenían planteos ya elaborados al respecto.

El Sindicato de la Pilsen.

Los trabajadores que protagonizaron los hechos que estamos relatando están organizados en un sindicato de base que nuclea tanto a obreros como a administrativos de la empresa. Tiene una larga tradición clasista y combativa. Su dirección está integrada por trabajadores en actividad, no rentados, que representan en forma proporcional y pluralista a las distintas agrupaciones político-gremiales que existen en la empresa. En función del número de sus afiliados cotizantes, tiene una amplia representación en la dirección de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida del Uruguay, de la que forma parte.

A pesar de estar acostumbrados a hacer valer sus derechos en base a la movilización, los representantes sindicales comprendieron que la definición de este conflicto dependía en gran medida del resultado de esta novedosa negociación "técnica" que habían aceptado llevar adelante.

Conscientes de la situación planteada y el tipo de discusión que iban a enfrentar, los representantes sindicales pusieron como condición que se autorizara la participación plena en las actividades del Grupo Bipartito, de un asesor técnico por la parte gremial. En base a un conocimiento previo con algunos dirigentes de ese sindicato fuimos convocados para cumplir esa función profesional.

Criterios para un Trabajo Conjunto.

Con los dirigentes del Sindicato discutimos y nos pusimos de acuerdo en ciertos criterios generales para realizar nuestra labor.

1. La Participación.

En primer lugar se valoró que la participación activa y consciente de todos los trabajadores involucrados era vital por muchos motivos.

Estaba previsto, como parte de la discusión técnica, la realización de estudios del trabajo y la medición de aspectos muy concretos vinculados a la producción y la disciplina laboral. Era necesario, entonces, contar para esas instancias con la colaboración organizada de cada uno de los trabajadores.

Era necesario, además, incorporar sus conocimientos y experiencia. Varios obreros habían participado en negociaciones anteriores sobre distribución y evaluación de tareas; otros llevaban por su cuenta anotaciones con datos y cifras sobre la producción; muchos tenían ideas para mejorar el rendimiento de las máquinas. Era preciso contar con todos esos valiosos elementos.

Por otra parte, conscientes de las dificultades y ante la incertidumbre sobre el resultado final de esta negociación, se entendió que lo primordial era preservar la integridad del gremio. Era importante que todos acompañaran de cerca el proceso, que estuvieran informados de todo y que intervinieran activamente en las instancias decisivas, de forma tal que lo bueno y lo malo del resultado final fueran vividos como mérito y responsabilidad de todos.

En ese sentido el primer paso fue convocar a una elección por voto secreto de los representantes obreros al Grupo Bipartito. Posteriormente, y a lo largo de todo el conflicto se realizaron asambleas en forma permanente, se hicieron reuniones en pequeños grupos, y se redactaron y distribuyeron gran cantidad de comunicaciones escritas.

Todos los planteos que llevaban los representantes obreros al Grupo Bipartito, así como los acuerdos parciales que se fueron alcanzando, se discutieron y votaron entre todos los trabajadores involucrados y en la dirección del sindicato.

Este estilo de trabajo aseguró, entre otras cosas, un compromiso atento y disciplinado del conjunto de los trabajadores de la empresa.

2. Un nuevo tipo de relación.

En segundo lugar, se entendió que nuestra participación no debía agotarse en las formas tradicionales de relación entre profesionales y sindicatos: el asesoramiento y la docencia.

Sin negar la utilidad de esas formas de colaboración, imaginamos que esta era una oportunidad para ensayar algo nuevo y más productivo.

En algún momento hubo que realizar tareas típicas de asesoramiento. También dictamos un curso breve sobre Reconversión Industrial cuyo contenido sirvió luego de base para la publicación de un libro por parte del Sindicato. Sin embargo, lo más interesante de esta experiencia lo constituyó, a nuestro entender, la forma de trabajo que se logró construir entre nosotros, sociólogos laborales, y los trabajadores.

La Comisión Técnica Obrera.

El núcleo de esta relación lo constituyó la Comisión Técnica Obrera. Esta se conformó con los representantes electos para concurrir al Grupo

Bipartito, dos miembros de la dirección del sindicato, responsables políticos de la negociación, y nosotros como asesores técnicos de la parte gremial.

Esta Comisión sindical fue la responsable de llevar adelante la negociación con la parte empresaria en el marco del Grupo Bipartito, y de organizar la participación del resto de los compañeros en este proceso.

Como era natural, en un comienzo se dio una suerte de división de funciones. Los trabajadores aportaron su conocimiento del proceso de producción y de la empresa, así como su rica experiencia sindical. Por nuestra parte volcamos conceptos teóricos sobre organización del trabajo y relaciones laborales, y trasladamos algunas técnicas de investigación e información sobre distintas experiencias de reconversión industrial. Todos fuimos aprendiendo algo de los otros. Y poco a poco empezamos a funcionar como equipo.

En las reuniones con los representantes patronales, los obreros, que al principio se los veía algo callados y desorientados en la discusión técnica, comenzaron progresivamente a intervenir con confianza y solvencia crecientes.

En las últimas etapas de la negociación, que duró en total casi un año, la parte obrera presentó una propuesta alternativa que, en resumen, mantenía la mayoría de los puestos cuestionados y proponía una serie de ideas destinadas a mejorar la producción. Estaba respaldado con sólidos argumentos técnicos, era explicado mediante cuadros y gráficos, y estaba avalado con datos y cifras. Este plan expresaba el grado de desarrollo alcanzado por la comisión técnica obrera, su nivel de integración y su capacidad de producir en forma colectiva conocimientos y propuestas seriamente fundamentadas.

La conducción política del conflicto estuvo siempre en manos del conjunto del sindicato y en particular de su comisión directiva. La discusión técnica fue parte de un conjunto mas amplio de iniciativas políticas que desplegó el gremio. La comisión técnica obrera, por su parte, realizó una labor continuada y sistemática, que enriqueció el proceso de toma de decisiones del Sindicato, elevando su capacidad de movilización, negociación y propuesta.

Resolución del Conflicto.

Finalmente, la empresa aceptó un acuerdo por el cual se mantenían la mayoría de los puestos cuestionados. Sólo se aceptaba, provisoriamente y a prueba por un plazo determinado, la reducción de puestos por innovaciones tecnológicas. Se logró rechazar todos los intentos empresarios que apuntaban a intensificar el ritmo y carga de trabajo, a reducir descansos y a introducir formas degradantes de polivalencia. No hubo despidos, el poco personal sobrante fue reubicado a conformidad en otras partes de la planta, y hasta se consiguieron algunos beneficios económicos.

Este resultado, bastante exitoso considerando las condiciones adversas que rodean cualquier lucha obrera en esta época, se explica en primer lugar por la fuerza y trayectoria de este gremio, pero sin duda, la disposición y capacidad que tuvo el sindicato para incorporar conocimientos técnicos en la discusión con la empresa, potenció su accionar y ayudó a equilibrar fuerzas en un terreno donde habitualmente las empresas actúan solas. La calificación alcanzada por los integrantes de la Comisión Técnica Obrera (calificación que por diversas

vías se extendió al conjunto de los trabajadores afectados) para dar esa discusión permitió el logro de algunos objetivos importantes, a saber:

- * Impidió que pasaran inadvertidas algunas maniobras argumentales ideadas por los técnicos de la empresa bajo el supuesto de la ignorancia de los trabajadores sobre ciertos temas. En ese sentido nuestro papel profesional fue útil para facilitar el rápido acceso a la información necesaria. Se desenmascararon los falsos argumentos presentados por la empresa haciéndole pagar un costo político que sumó fuerzas a la parte obrera.

- * Los trabajadores lograron una capacitación que contribuye a la autonomía de pensamiento del activo sindical. Mas allá del aporte de la lectura y los cursos que se armaron paralelamente a la negociación, fue la propia labor de estudio, reflexión y elaboración de propuestas, realizada en forma colectiva en el seno de la comisión, así como el debate con los representantes técnicos y políticos de la empresa, lo que calificó rápidamente a los trabajadores. En esa práctica se informaron, conocieron teorías y técnicas, y se familiarizaron con palabras, conceptos y problemas nuevos y complejos.

- * Ayudó a construir una adecuada respuesta al discurso patronal, fortaleciendo de esa forma la moral y voluntad de lucha del gremio. No alcanza con saber que lo que se reivindica es justo; es necesario disponer de un discurso que demuestre que además es viable y compatible con otros objetivos socialmente aceptados (frenar la inflación, aumentar la producción, mejorar la calidad y la capacidad exportadora, etc.).

- * Permitió anticiparse. Las iniciativas de la empresa no son originales, forman parte de recetas ya aplicadas en otras experiencias y por lo tanto pueden ser conocidas. Estudiar esas recetas permitió prever los pasos que daría la empresa y prepararse para enfrentarlos.

- * Produjo conocimiento empírico sobre estrategias patronales de reconversión, sobre trabajo intelectual en grupo, sobre relación entre científicos sociales y militantes sindicales, sobre estrategia sindical, etc.

Obviamente el alcance de esta experiencia es acotado y puede ser cuestionada su significación sociológica. Para que trascienda, se debe sistematizar esta experiencia como un estudio de caso que pueda ser integrado con otras investigaciones. Parece necesario, entonces, que aquellos que están intentando trabajar estos temas con una preocupación y una lógica obreras, busquen formas de intercambio, coordinen esfuerzos y, eventualmente, elaboren mecanismos de integración de los diferentes proyectos en curso, de tal manera que la información resultante de cada uno pueda acumular para un diagnóstico general, comparar experiencias, definir nuestros propios términos y tipologías (tomando distancia de los que provienen del discurso empresario), y aventurar conclusiones y propuestas que puedan ser de utilidad para el movimiento obrero en su conjunto.

Las dificultades de financiamiento, las urgencias de los sindicatos y la novedad de estos problemas, han determinado que estas investigaciones sean, en su mayoría, de escasa magnitud, tengan un alcance acotado, y se encuentren dispersas y aisladas.

La comisión técnica obrera fue definiendo sobre la marcha una forma de trabajo que giró en torno a una idea básica: tratar de romper con la división entre trabajo manual e intelectual implícita en los roles del obrero y el científico social, para desarrollar un trabajo de equipo que produjera conocimiento útil en forma colectiva y fuera recalificando, simultáneamente, el saber de todos los participantes.

La aplicación de esa línea de trabajo supuso resolver no pocas dificultades: heterogeneidad de experiencias y saberes; antecedentes educativos dispares; desconfianzas políticas y distancias de clase; limitaciones de tiempo y recursos para funcionar; entre otras. También se hizo evidente la urgencia de una mayor elaboración metodológica para orientar el funcionamiento grupal y adoptar las técnicas mas apropiadas.

La Reconversión Ataca de Nuevo.

El conflicto en la sección de embotellaje concluyó con un compromiso favorable a los trabajadores. Un compromiso parcial y provisorio como todos los de esta etapa de crisis y ofensiva del capital. La empresa continúa intentando aplicar su reconversión.

Continúa la política de externalización de servicios auxiliares (impresión, carpintería, parte del taller mecánico, etc.). Como dice Adolfo Gilly, "la táctica consiste en sustraer la materia de trabajo...por concesión de sectores de la industria a empresas contratistas cuyo personal queda fuera del Convenio y del Sindicato".³

En la planta de procesamiento de la cebada malteada, anuncian una fuerte "racionalización" (nuevamente léase reducción) de personal a partir de importantes modificaciones técnicas.

Siguen intentando dividir al sindicato promoviendo sutilmente la desafiliación de los supervisores.

Como se sabe este caso no constituye una excepción. Las empresas vienen enfrentando desde hace años los desafíos que les presenta la crisis de la economía capitalista a nivel mundial: mercados que se achican, baja de la tasa de ganancia, dificultades para lograr nuevos incrementos en la productividad. Así han desplegado un conjunto de estrategias que llevan todas el signo ambiguo de la flexibilidad. En general buscan sacar un mayor provecho de la mano de obra mediante innovaciones técnicas, organizativas y legales que les permitan reducir personal, intensificar el trabajo, aumentar las formas de control, descalificar los puestos, expropiar el saber y la creatividad obreras, acomodar los tiempos, los salarios y la contratación a las necesidades puntuales de la empresa, etc.. Como vemos, la mayoría de estas "innovaciones" son tan viejas como el capitalismo. Estas estrategias relacionadas con el proceso de trabajo son complementadas casi siempre con abiertas políticas antisindicales, que intentan establecer el principio de autoridad exclusivo e indiscutible de la patronal.

³ Gilly, Adolfo. "Nuestra caída en la Modernidad", Bordo Editores, México, 1988.

Estas innovaciones están modificando las condiciones de trabajo. Los puestos de trabajo y la estabilidad están siendo fuertemente atacados. Cambian las calificaciones y surgen nuevas enfermedades profesionales. A nivel del Estado se apunta a derogar los Convenios Colectivos, toda la legislación laboral y los derechos sindicales.

Esta ofensiva de los grandes grupos económicos esta destinada a desplazar del mercado a los competidores públicos y privados y a hacer pagar el costo de sus mayores ganancias a los trabajadores.

Este proceso asume formas propias según sea el país y la región del mundo de que se trate. Pero es en el ámbito de la empresa donde se observan las mayores similitudes. Es ahí donde el capital quiere cambiar, ese es el núcleo duro de su reconversión. El conflicto a nivel del puesto de trabajo recupera su carácter estratégico. En ese lugar el capital adjudica una racionalidad científico-técnica a sus pretensiones y esa racionalidad tropieza directamente, sin mediaciones, con la resistencia empírica de los trabajadores en el puesto de trabajo.⁴

El eje de los conflictos laborales se traslada a nuevos temas. Hasta hoy se discutía casi exclusivamente sobre salario y empleo. Ahora hay que disputar también en torno a las condiciones y contenidos del trabajo. La negociación colectiva adquiere así un fuerte contenido técnico, novedoso y complejo, que vuelve insuficientes los saberes sindicales anteriores y exige del gremialismo una nueva capacitación. Sobre esta renovada conflictividad, los trabajadores, sin abandonar sus principios ideológicos ni sus mejores tradiciones (en muchos casos, recuperándolos), deberían edificar nuevas formas de lucha y negociación. Esta recomposición a partir de los lugares de trabajo otorgará un papel relevante a los delegados de base.

Los trabajadores no se resignan a padecer la reconversión. Saben que el saldo final de esta etapa de transformaciones dependerá de las fuerzas que desplieguen las partes sociales interesadas, dependerá de la capacidad de cada una para defender y hacer valer sus puntos de vista. Sólo la incidencia de los trabajadores a nivel de la empresa y de la sociedad permitirá alcanzar el crecimiento económico y un orden social mas justo.

Por otra parte, no es mucho lo que se sabe sobre los ritmos, tendencias y formas concretas que va asumiendo las reconversión en nuestros países. La mayoría de los estudios existentes se refieren a la experiencia de los países desarrollados. A nivel académico casi no hay reflexión crítica, desde el interés y el punto de vista de los trabajadores, sobre estos temas.

Parece necesario, entonces, que los mismos sindicatos, además de asesorarse, hagan sus propios estudios y generen espacios permanentes para el análisis y seguimiento de estos problemas. Al hacerlo se irán capacitando y formando sus propios expertos.

Algunos Problemas Teóricos y Prácticos.

⁴ Gilly, Adolfo. Op. Cit.

Lo anterior le plantea al sindicato algunos problemas. El más urgente quizás sea el de la relación con los científicos sociales. Tradicionalmente estos se presentaron como los portadores y censores legitimados de los contenidos del "saber".

La experiencia ha demostrado que ese modo de relación conlleva riesgos inaceptables para los sindicatos: representación impropia, influencia sin control, cooptación. Esto plantea la necesidad de un sindicalismo que se dote a sí mismo, autónomamente, de capacidades científicas y técnicas.

Quizás una apropiación "obrera" de la ciencia y la tecnología sólo pueda darse en el ámbito en que esta se genera y por lo tanto supone protagonismo obrero y sindical en la producción de conocimiento.

Quizás sea necesario también, llevar hasta sus últimas consecuencias la crítica al hábito de "bajar línea" que tienen muchos profesionales que asesoran al movimiento sindical. El saber social vinculado a estos temas requiere mas de problematización, crítica, discusión y elaboración grupal, que de transmisión.⁵

Juntos debemos encontrar modos propiamente obreros de conocer (colectivos, experiencias, utilitarios, polémicos) y métodos que rompan la dicotomía militancia/ciencia. Las metodologías utilizadas para aproximarse al conocimiento tal vez sean mas importantes que los contenidos.⁶

Los profesionales de las ciencias sociales comprometidos con el movimiento obrero y sindical pueden hacer un aporte significativo a su lucha actual. Ese es nuestro convencimiento. La necesidad esta planteada: "...mientras muchas direcciones sindicales no logran salir del desconcierto, otras buscan y ensayan nuevos caminos. Aquí y allá, cada vez mas, núcleos de trabajadores se reúnen y discuten cierres, flexibilización y nuevas tecnologías... Buscan dominar el desafío de la reconversión capitalista y organizar una respuesta renovada"⁷ y victoriosa.

⁵ Rojas, Eduardo. "Nuevas Tecnologías y Acción Sindical", Cedel, Buenos Aires, 1990.

⁶ Rojas, Eduardo. Op cit.

⁷ Gilly, Adolfo. Op. Cit.