

(CENTRO)

07829



07830

INFORME DEL ESTUDIO  
PSICO-SOCIO-ECONOMICO Y JURIDICO  
SOBRE  
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Vázquez Vialard, autor?

1968

0

9.245

B29

I

B.31122

B.31121

## INDICE

Página N°

|       |  |    |
|-------|--|----|
| I.    | OBJETIVOS DEL PLAN . . . . .                         | 1  |
|       | Metodología . . . . .                                | 4  |
|       | La Muestra . . . . .                                 | 8  |
|       | La Encuesta . . . . .                                | 10 |
|       | Trabajo de Campo . . . . .                           | 16 |
| II.   | DIMENSION DEL CONFLICTO . . . . .                    | 22 |
| III.  | DECISION DEL CONFLICTO . . . . .                     | 29 |
| IV.   | MOTIVACIONES . . . . .                               | 35 |
| V.    | MORFOLOGIA DE LOS CONFLICTOS . . . . .               | 38 |
| VI.   | CONSECUENCIA DE LOS CONFLICTOS . . . . .             | 45 |
| VII.  | INTERVENCION ADMINISTRATIVA . . . . .                | 56 |
| VIII. | FIN DEL CONFLICTO Y REINICIACION DE TAREAS . . . . . | 61 |
| IX.   | ACTITUD PATRONAL . . . . .                           | 63 |
| X.    | CONSECUENCIAS POSTERIORES . . . . .                  | 65 |
| XI.   | INFLUENCIA DE DETERMINADOS FACTORES . . . . .        | 68 |

I.- OBJETIVOS DEL PLAN

## I - OBJETIVOS DEL PLAN

a) Mediante el "plan de investigación psico-socio-económico y jurídico sobre conflictos colectivos de trabajo, para determinar "puntos fundamentales para una política laboral", se persigue determinar mediante un análisis de la realidad que se expresa a través de actos de acción directa, las diversas motivaciones, actitudes de diferentes sectores involucrados y demás circunstancias de orden económico y social que actúan como elementos desencadenantes de esa realidad.

La investigación, de carácter tentativo y a fin de preparar un análisis más completo de la realidad, tiende a establecer algunas pautas de reformas de la actual legislación y prácticas de carácter administrativo, a fin de adoptar procedimientos eficientes, no sólo de conciliación, sino de prevención de los conflictos.

b) Ante la carencia en el país de investigaciones sobre la realidad conflictual, se recurre con cierta frecuencia a datos obtenidos en estudios realizados en otras áreas geográficas y culturales, en las que predominan características de orden social, político, económico e histórico distintas a las que rigen en Argentina. Con ello y al no apre-

ciarse los hechos en su realidad, se incurre en errores en la decisión de las medidas necesarias para adecuar una política realista.

En ese orden, puede afirmarse que no existe un conocimiento exacto de las "características" de los hechos que en la vida del trabajo, desembocan en manifestaciones que se expresan en un deterioro o suspensión total de la prestación laboral. No siempre, la expresión de la protesta laboral responde a las mismas causas sobre las que además influyen a su vez diferentes variables de orden psico-socio-económico, que es necesario analizar a fin de establecer pautas ciertas para una solución que intente curar la causa del desequilibrio. Esta puede referirse tanto a la adopción de medidas de orden legal o administrativas necesarias para una mejor organización de la relación laboral.

En la materia, sólo existen estadísticas publicadas en forma trimestral por la actual Secretaría de Estado de Trabajo. La misma continúa los criterios sentados en el estudio "Conflictos del Trabajo" publicado en el año 1961.

Resulta objetable el criterio ahora utilizado para la captación de los datos. A tal efecto, se recurre a las publicaciones que aparecen en los diarios. De acuerdo con esas noticias, se remiten a las empresas

formularios especiales en base a los cuales se preparan luego las estadísticas correspondientes.

En la investigación que se presenta, como paso previo se ha tratado de establecer un análisis más profundo y detallado de la realidad, para lo que se ha recurrido a la fuente de información: la empresa. De esta manera se intenta determinar la configuración de los hechos que motivan la protesta laboral de los trabajadores en la Provincia de Buenos Aires en sus diversas zonas, relacionadas dentro del contexto económico-social en que se producen.

El objetivo perseguido fué doble. Por una parte, determinar ciertas pautas para una política laboral que se exprese no sólo en la adopción de las medidas que puedan recogerse en la ley que disciplina los conflictos (plazo de enfriamiento, calificación de la huelga, etc.); por la otra, determinar normas de actuación de la autoridad administrativa laboral.

Cabe agregar, como se destaca en el curso de este informe, que frente a la cantidad de variables que inciden sobre los conflictos, la investigación más que a dar soluciones definitivas, intenta desbrozar el complicado panorama para estudios más profundos.

Metodología

A fin de realizar la investigación que se proyectó como de carácter previo a una investigación de mayor envergadura, el primer paso fué la determinación del campo de análisis.

A tal efecto, y de acuerdo con los resultados que arroja el Censo Nacional Económico de 1964, se tuvo en cuenta la distribución de la ocupación laboral en la Provincia de Buenos Aires al 30 de abril de ese año que arroja las siguientes cifras:

| <u>Actividad</u>                   | <u>Establecimientos</u> |                 |                 | <u>Personal Ocupado</u> |                 |                 |
|------------------------------------|-------------------------|-----------------|-----------------|-------------------------|-----------------|-----------------|
|                                    | <u>Total</u>            | <u>G.Bs.As.</u> | <u>Interior</u> | <u>Total</u>            | <u>G.Bs.As.</u> | <u>Interior</u> |
| <u>Total</u>                       | <u>266.624</u>          | <u>145.439</u>  | <u>121.185</u>  | <u>997.558</u>          | <u>582.501</u>  | <u>415.057</u>  |
| Manufacturera                      | 54.306                  | 31.878          | 22.428          | 531.955                 | 363.868         | 168.087         |
| Minería                            | 268                     | 27              | 241             | 3.413                   | 549             | 2.864           |
| Construcción                       | 1.813                   | 588             | 1.225           | 10.458                  | 2.936           | 7.522           |
| Electricidad y Gas                 | 271                     | 13              | 258             | 14.253                  | 8.304           | 5.949           |
| Comercio y Prestación de Servicios | 209.966                 | 112.933         | 97.033          | 437.479                 | 206.844         | 230.635         |

A las cantidades expresadas en el citado censo, cabe agregar los trabajadores de otras actividades no incluidas dentro del mismo,

tales como la población laboral agropecuaria, administración pública, servicios profesionales y doméstico.

Cabe agregar que las cifras del personal ocupado, al que hace referencia el censo que se tomó como base para determinar el campo, no sólo incluyen al personal en relación de dependencia; también engloba a propietarios, socios y miembros de la "familia del propietario".

Aunque el censo no hace las correcciones del caso, puede estimarse que el personal ligado en virtud de un contrato de trabajo, supera la cifra del 70% que se asigna en el país a los dependientes dentro del total de la población activa. Esa presunción se basa en el hecho de que gran parte de la actividad económica de la provincia se desarrolla en el Gran Buenos Aires, en el que la llamada "tasa de proletarianización" aumenta y se compensa dentro del total, con las tareas de tipo independiente que se realizan en especial en el sector agrícola-ganadero (no incluidos en aquel), y de servicios.

Dentro del panorama de la actividad laboral de la Provincia que surge del referido censo, se decidió realizar la investigación dentro de la industria manufacturera, tomando algunos de los sectores más im-

portantes no sólo en lo que hace al personal ocupado en relación de dependencia, sino también teniendo en cuenta los que ofrecen mayores concentraciones de personal por empresa y una presunta tasa de conflictualidad según la experiencia recogida en los últimos años.

De acuerdo con el referido censo, la distribución por ramas de la industria manufacturera de la provincia, teniendo en cuenta el número de establecimientos, su ubicación dentro de los partidos que constituyen el Gran Buenos Aires e interior y el personal ocupado clasificado en esas dos categorías, arroja las siguientes cifras:

| Cód. | Ramas             | Establecimientos |               |               | Personal Ocupado |                |                |
|------|-------------------|------------------|---------------|---------------|------------------|----------------|----------------|
|      |                   | Total            | G.Bs.As.      | Interior      | Total            | G.Bs.As.       | Interior       |
|      | <u>Total</u>      | <u>54.306</u>    | <u>31.878</u> | <u>22.428</u> | <u>531.955</u>   | <u>363.868</u> | <u>168.087</u> |
| 20   | Alimenticios      | 6.546            | 2.943         | 3.603         | 65.028           | 28.384         | 36.644         |
| 21   | Bebidas           | 1.993            | 1.002         | 991           | 11.858           | 8.230          | 3.628          |
| 22   | Tabaco            | 4                | 3             | 1             | 36               | 8              | "              |
| 23   | Textiles          | 3.575            | 2.976         | 599           | 74.338           | 64.350         | 9.988          |
| 24   | Calzad.y Vest.    | 2.693            | 1.765         | 928           | 19.632           | 12.771         | 6.861          |
| 25   | Madera y Corcho   | 3.444            | 1.885         | 1.559         | 14.364           | 8.639          | 5.725          |
| 26   | Muebl.y Acces.    | 2.968            | 1.946         | 1.022         | 9.839            | 7.161          | 2.678          |
| 27   | Papel y Derivad.  | 363              | 294           | 69            | 10.951           | 8.728          | 2.223          |
| 28   | Imprentas         | 1.248            | 661           | 587           | 6.950            | 3.513          | 3.437          |
| 29   | Cuero y Pielés    | 491              | 363           | 128           | 5.250            | 4.147          | 1.103          |
| 30   | Caucho            | 791              | 449           | 342           | 10.912           | 9.940          | 972            |
| 31   | Químicas          | 1.367            | 1.008         | 359           | 35.497           | 29.467         | 6.030          |
| 32   | Petróleo y Carbón | 86               | 69            | 17            | 8.956            | 2.624          | 6.332          |
| 33   | Miner.no metálic  | 4.172            | 1.772         | 2.400         | 38.509           | 21.775         | 16.734         |
| 34   | Metálicas Básic.  | 752              | 647           | 105           | 24.824           | 17.096         | 7.728          |
| 35   | Prod.Metálic.     | 7.400            | 5.663         | 1.737         | 46.449           | 34.043         | 12.406         |
| 36   | Maquinarias       | 2.905            | 1.405         | 1.500         | 32.404           | 24.148         | 8.256          |
| 37   | Maquinar.Eléct.   | 1.703            | 1.094         | 609           | 18.474           | 15.398         | 3.076          |
| 38   | Mat.de Transp.    | 10.166           | 4.640         | 5.526         | 84.081           | 51.751         | 32.330         |
| 39   | Ind.Manuf.Div.    | 1.639            | 1.293         | 346           | 13.603           | 11.695         | 1.936          |

De las veinte ramas que comprende el censo para la industria manufacturera, que se ajusta (al Código Internacional Industrial Uniforme de todas las Actividades Industriales ) (C.I.I.U.), se seleccionaron diez de las más importantes en cuanto a ocupación y demás elementos ya indicados, que se incluyen en los cuatro grandes grupos de industria:

1°) Alimentación y Bebidas (Códigos 20 y 21)

2°) Textil (Código 23)

3°) Químicas y Minerales no ferrosos (Códigos 31 y 33)

4°) Metalúrgica (Códigos 34 a 38)

Precisado en el campo de investigación, la segunda tarea se refirió a determinar las cien empresas en las que se haría la investigación correspondiente, distribuidas dentro de las cuatro grandes ramas de industria indicadas.

Para la selección, se decidió tomar en cuenta en forma exclusiva sólo a aquellas empresas que ocupasen a más de 50 personas, considerando que sería difícil poder conseguir datos en las de menor dimensión, dado que por lo general no cuentan con un servicio de personal, lo que presumiblemente puede originar deficiencias en el registración de los diversos hechos.

A fin de determinar las características fundamentales de las empresas para su selección, se trabajó sobre la base de un listado obtenido del Instituto Nacional de Estadística y Censos, donde figuran las 922 empresas con más de cincuenta trabajadores que corresponden a los cuatro sectores indicados en el censo del año 1964.

### La Muestra

A fin de que la muestra guardase la debida representatividad, se utilizó el método del azar estratificado. Es decir, se impusieron ciertos requisitos y proporciones en el diseño de la misma.

Cada grupo fué dividido según el personal ocupado en tres estratos:

- Estrato 1 - de 50 a 100 personas ocupadas
- Estrato 2 - de 101 a 500 personas ocupadas
- Estrato 3 - de 501 a más personas ocupadas

Dentro de los estratos de cada grupo de industrias, las empresas a entrevistarse fueron elegidas de acuerdo a dos variables principales:

- a) Cantidad de empresas en cada estrato.
- b) Personal ocupado en cada estrato.

En la preparación de la muestra, se mantuvo la proporción real de empresas situadas en el Gran Buenos Aires y en el resto de la Provincia.

La importancia de las ramas elegidas y las empresas concretamente incluidas en la muestra, puede apreciarse a través de los siguientes datos:

| <u>Número de establecimientos</u>   | <u>Personal ocupado</u> | <u>Valor de la Producción</u><br>(en millones m\$ <sub>n</sub> ) |
|---|-------------------------|--|
| . En el total de la industria manufacturera en la provincia había:  |                         |  |
| 54.306  | 531.995                 | 511.415  |
| . Los cuatro grupos seleccionados tenían una magnitud de:   |                         |  |
| 40.579  | 431.405                 | 395.273  |
| . Considerando de estos últimos sólo los establecimientos con más de 50 personas ocupadas, se tiene:            |                         |  |
| 1.118   | <u>249.812</u>          | <u>288.690</u>   |
| . Teniendo en cuenta que hay empresas con más de un establecimiento y otras bajo régimen militar, se reducen a: |                         |  |
| <u>922</u> empresas   |                         |  |
| . La muestra resultante comprende:  |                         |  |
| 100   | 53.421                  | 46.000   |
| o sea en porcentajes:   |                         |  |
| el  | 11%                     | 22%  |
|   |                         | 16%  |

A fin de preveer posibles bajas o rechazos de información, se seleccionó dentro de las pautas indicadas 40 empresas por sector, lo que da un total de 160, que se detallan en el anexo.

En cada caso, se indicó las titulares y reemplazantes, manteniendo el criterio de selección indicado.

### La Encuesta

Las encuestas que se acompañan en el anexo, fueron preparadas tomando en cuenta la experiencia argentina, así también como los trabajos realizados por comisiones que en forma simultánea a esta investigación realizaron tareas similares en Canadá en el orden federal y en la provincia de Ontario.

A los fines de una mejor captación de datos, se prepararon tres formularios especiales. Uno de ellos designado como "cuestionario para la empresa", recoge las características fundamentales de la misma: nombre, dirección, ubicación de la planta (Punto 1), nacionalidad (Punto 2), personal ocupado en la actualidad (Punto 3), prestaciones y servicios que brinda la empresa a su personal (discriminada

según se realicen por disposición del convenio o por iniciativa de la empresa y año de iniciación (Punto 4), actividades sociales y deportivas organizadas por la empresa (Punto 5), sindicatos que re presentan a los trabajadores de cada sector (Punto 6), carácter de los convenios que rigen la relación con los trabajadores (Punto 7), proporción de los trabajadores afiliados (Punto 8), servicios que ofrecen el o los sindicatos a sus afiliados (Punto 9), ideología predominante de los delegados de empresa y dirigentes sindicales (Punto 10), nombre, edad, nacionalidad, nombre del cargo, antigüedad en la empresa, instrucción, formación profesional de la persona responsable de la dirección del personal (Punto 11).

En un segundo formulario designado como "Listado de conflictos 1963-1968", se recoge el número global de conflictos habidos durante el período que se extiende la investigación: Enero 1963-Junio 1968, discriminado por año y mes (Tema 1), el sindicato al cual pertenecía el personal que lo realizó (Tema 2), si el mismo se lo consideró paro o huelga (Tema 3), el total días-hombre perdido como consecuencia del conflicto (Tema 4), si este fué con la empresa en particular o con el gremio en general (Tema 5) el alcance, local o nacional (Tema 6) y motivo del conflicto (Tema 7).

Cabe precisar que a los fines de recoger los datos, se estableció como criterio definitivo entre paro y huelga uno similar al que se utiliza en las estadísticas que prepara la Secretaría de Estado de Trabajo. Es decir se considera como paro la cesación del trabajo que no excede a una jornada o comprende a varias, "cuando cada una de sus interrupciones sucesivas son siempre inferiores a la "jornada de trabajo" y como huelga, cuando se supera ese límite.

Si bien este no es el criterio que predomina en la doctrina, se lo prefirió por razones de uniformidad en la comparación de las estadísticas. La doctrina nacional define al paro como la cesación del trabajo, con prescindencia de la duración de la medida, cuando la misma se hace con permanencia en el lugar de tareas, la huelga en cambio, se realiza con abandono del lugar de tareas.

A fin de determinar en una forma más precisa las diversas características de los conflictos, se preparó una tercera encuesta "Detalle de los conflictos", una de ellas para los gerentes de personal y otra para los delegados sindicales.

En dicha encuesta, se solicitaba que dentro del total de conflictos, se detallara tres ó seis por empresas. Los datos requeri-

dos se refieren a la extensión del conflicto (general, de la rama de industria de la empresa) (Punto 1), quién decretó las medidas de fuerza (los trabajadores, la empresa o el sindicato) (Punto 2). Se solicitó información sobre las causas del conflicto tanto del decretado por los trabajadores, el sindicato o las empresas (Punto 3); si se realizaron gestiones conciliatorias previas, si se respetó el plazo que establece la ley provincial N° 6014 (Punto 4).

Para los conflictos decretados para la parte obrera, se requirió si hubo manifestaciones previas y la manera en que se manifestó el conflicto (con paralización total de la actividad o deterioro de la misma (Punto 5 a) y b). Luego indaga si hubo manifestaciones concurrentes (permanencia en el lugar de trabajo, ocupación, violencia sobre las personas, sobre las cosas, piquetes, boicot, campaña difamatoria, etc. (Punto 5 c).

En el Punto 6 se requieren datos respecto a la decisión de la medida de fuerza por los trabajadores: a) medios (elección directa, o por otros), b) por qué personas (por los trabajadores, sólo por los afiliados o por el sindicato) y c) momento (antes, durante o después del período de conciliación y antes o después de iniciada la medida de fuerza). Se solicitó cuáles fueron las medidas adoptadas por la empresa frente al hecho (Punto 7).

Con referencia a todos los conflictos, incluyendo los decretados por los trabajadores y por la empleadora, se requirió la duración de las medidas de fuerza en días y horas (Punto 8) discriminando el personal que tomó parte en el conflicto o fué afectado por el lock out según su especialización y sexo (Punto 9). El tiempo perdido, (Punto 10), los salarios dejados de percibir por los trabajadores (Punto 11 a), los pagados por tiempo no trabajado (Punto 11 b), el perjuicio económico ocasionado por el conflicto (producción, ingresos, otros), son motivo de los puntos 11 a, b, c, .

A fin de determinar si el conflicto continuó en el sector afectado, se formuló la pregunta 12a), y en caso afirmativo, con qué tipo de personal se operó en el sector durante el período en que los trabajadores suspendieron la actividad (Punto 12 b). Se solicitó también si hubo suspensión de personal fuera del sector afectado (Punto 13) y en caso de paralización total, cuántos días después del arreglo o de la iniciación de las medidas de fuerza se reanudaron las tareas (Punto 14). En los puntos 15 y siguiente se trata de determinar la intervención administrativa, a cuyo efecto se solicitó si la hubo y en su caso, cuál de ellas (Nacional o Provincial); si las mismas actuaron por denuncia o de oficio (Punto 15 a), si

hubo orden administrativa de cesar en la medida de acción directa y si existió calificación administrativa del conflicto (Punto 16 a); qué inconvenientes se siguieron por tal hecho o qué ventajas se hubieran obtenido de haber sido dictadas las mismas (Punto 16 b) y c).

Con relación a la solución del conflicto, se solicitó de qué manera se obtuvo la misma (Punto 17 a) y a qué se acercó más.

En cuanto al personal reemplazante se indagó si el mismo continuó trabajando después de la solución del conflicto y qué personal quedó cesante luego del arreglo y el motivo por el cual fué dejado cesante (Punto 18 a) b) y c).

Con respecto al personal que se plegó a la huelga, se solicitó si se le abonaron los salarios, en caso afirmativo, por qué causa, si los trabajadores que fueron despedidos con motivo de la huelga fueron indemnizados (Punto 19 a) y b)., si hubo cierre patronal, si se abonaron los salarios al personal suspendido (Punto 20), si al personal que continuó sus tareas durante el conflicto o al reemplazante, se le abonó salario, en qué forma: si superior al anterior (Punto 21), y qué actitud mantuvieron los representantes de la empresa durante el conflicto (Punto 22).

En el punto 23 de la encuesta para el director de personal y 14 para el delegado sindical, se formularon una serie de preguntas en forma de disyuntiva, a fin de determinar algunos elementos de juicio de tipo psico-social que permitieran establecer el apoyo brindado a la medida de fuerza en virtud de la calificación profesional, antigüedad en la empresa, vivir en las proximidades de la planta, antigüedad de radicación en la zona, decidida participación en las actividades del club de la empresa y el sexo.

#### Trabajo de Campo

La encuesta fué realizada por un grupo de entrevistadores profesionales, a quienes se los instruyó previamente sobre el contenido de la misma, así también como la manera de catalogar las respuestas respectivas. Si bien la encuesta se dirigía a las empresas como unidad, las entrevistas se dividían en a) el responsable de la dirección de personal y b) el delegado sindical.

En el primer contacto con el jefe de personal, los entrevistadores explicaron los objetivos de la encuesta. Cada uno de ellos fué munido de una carta expedida por la Subsecretaría de Tra-

bajo de la Provincia de Buenos Aires, en la que se indicaban los objetivos del trabajo, se aclaraba que la contribución que se solicitaba era en forma anónima y quiénes eran los patrocinadores.

El entrevistador explicó en cada caso el contenido de los cuestionarios, la forma de llenarlos y los datos requeridos. Si bien las entrevistas fueron personales, hubo casos en que los cuestionarios debieron ser dejados en las empresas para ser llenados. En esas situaciones se hicieron las indicaciones necesarias para una correcta confección.

Al encargado de personal de empresa se le dejó el "listado de conflictos 1963-1968", "cuestionario para la empresa, datos generales", y tres cuestionarios para la empresa-detalle para los conflictos. Al delegado sindical, se le dejaba o se le tomaban las contestaciones respectivas a "datos generales de la empresa" y "detalle de los conflictos".

En lo posible el entrevistador trató en todos los casos de completar primero el cuestionario de datos generales y el listado de conflictos. Dentro de los que correspondían a este último, se seleccionaron en cada caso de tres a seis, para ser analizado en el cuestionario "detalle del conflicto".

El trabajo de campo fué llevado a cabo entre el 10 de julio y el 10 de setiembre de 1968. El tiempo utilizado fué mayor que el previsto, a causa de las dificultades para entrevistar a los jefes de personal y delegados, ya que muchos de ellos no tenían tiempo para contestar de inmediato, otros estaban de viaje o ponían la fecha de la entrevista. Dado el carácter reservado de algunos datos requeridos en el cuestionario, varios jefes de personal debieron pedir autorización a los superiores para contestar. Por otra parte, para evacuar los mismos, en muchos casos debió recurrirse a los archivos de la empresa, con la consiguiente demora.

Para los casos en que no se podía realizar la entrevista, el entrevistador contaba con un sistema de reemplazos, necesario para que la muestra siguiera teniendo la misma validez estadística. Para cubrir la cifra de 100 empresas entrevistadas puestas como objetivo, se debieron visitar 145 dentro del total de 160 seleccionadas. En 45 de las empresas titulares, no pudo hacerse la correspondiente entrevista; las causas fueron las siguientes:

- o rechazos (14 casos)
- o planta cerrada/quiebra (10 casos)
- o varias veces ausente la persona indicada (7 casos)

- no se ubicó dirección/empresa (6 casos)
- cuestionario en poder de la empresa y no contestó (5)
- empresa con menos de 50 personas ocupadas (2 casos)
- dueños nuevos no pueden opinar (1 caso)

Dichas empresas debieron ser sustituidas por los reemplazantes ya indicados en las muestras. Al cierre del plazo de recepción de las contestaciones ( 10 de setiembre), lo hicieron 95 de las 100 empresas visitadas.

En cuanto a las entrevistas a los señores delegados sindicales, se presentaron mayores problemas que hicieron imposible poder cubrir la cuota fijada: empresas con más de 500 trabajadores. Las causas fueron las siguientes: en muchos lugares no había delegado sindical, en otros, los mismos no habían intervenido en los conflictos de empresas por haber ingresado con posterioridad a los años en que la encuesta se refería. En otros, el jefe de personal no autorizó directamente la entrevista por estar el delegado trabajando y a menudo, este se sintió obligado a solicitar autorización al sindicato para evacuar la consulta.

La distribución geográfica de las empresas entrevistadas por rama de industria es la siguiente:

|                          | <u>Total</u>   |            | <u>Rama de Industria</u> |            |               |            |                |            |                    |            |
|--------------------------|----------------|------------|--------------------------|------------|---------------|------------|----------------|------------|--------------------|------------|
|                          | <u>General</u> |            | <u>Alimenticia</u>       |            | <u>Textil</u> |            | <u>Química</u> |            | <u>Metalúrgica</u> |            |
| <u>Total entrevistas</u> | <u>100</u>     | <u>100</u> | <u>24</u>                | <u>100</u> | <u>24</u>     | <u>100</u> | <u>25</u>      | <u>100</u> | <u>27</u>          | <u>100</u> |
|                          | Abs. %         |            | Abs. %                   |            | Abs. %        |            | Abs. %         |            | Abs. %             |            |
| <u>Zona G.Bs.As.</u>     | <u>76</u>      | <u>76</u>  | <u>12</u>                | <u>50</u>  | <u>19</u>     | <u>79</u>  | <u>23</u>      | <u>92</u>  | <u>22</u>          | <u>81</u>  |
| Alte. Brown              | 1              | 1          | -                        | -          | 1             | 4          | -              | -          | -                  | -          |
| Avellaneda               | 11             | 11         | 1                        | 4          | 1             | 4          | 5              | 20         | 4                  | 14         |
| Berazategui              | 2              | 2          | 1                        | 4          | -             | -          | 1              | 4          | -                  | -          |
| E. Echeverría            | 2              | 2          | -                        | -          | -             | -          | 2              | 8          | -                  | -          |
| G. S. Martín             | 7              | 7          | 1                        | 4          | 5             | 21         | -              | -          | 1                  | 4          |
| G. Sarmiento             | 2              | 2          | 1                        | 4          | -             | -          | 1              | 4          | -                  | -          |
| La Matanza               | 5              | 5          | 1                        | 4          | 3             | 13         | -              | -          | 1                  | 4          |
| Lanús                    | 7              | 7          | 3                        | 13         | 1             | 4          | 1              | 4          | 2                  | 7          |
| L. de Zamora             | 2              | 2          | 1                        | 4          | -             | -          | -              | -          | 1                  | 4          |
| Merlo                    | 1              | 1          | -                        | -          | -             | -          | 1              | 4          | -                  | -          |
| Morón                    | 4              | 4          | -                        | -          | 2             | 8          | 2              | 8          | -                  | -          |
| Quilmes                  | 3              | 3          | 1                        | 4          | -             | -          | 1              | 4          | 1                  | 4          |
| S. Fernando              | 1              | 1          | -                        | -          | -             | -          | 1              | 4          | -                  | -          |
| S. Isidro                | 9              | 9          | 2                        | 9          | 2             | 8          | 3              | 12         | 2                  | 7          |
| Tigre                    | 1              | 1          | -                        | -          | -             | -          | -              | -          | 1                  | 4          |
| Tres de Febrero          | 7              | 7          | -                        | -          | -             | -          | 2              | 8          | 5                  | 19         |
| V. López                 | 11             | 11         | -                        | -          | 4             | 17         | 3              | 12         | 4                  | 14         |

|                          | <u>Total</u>   |            | <u>Rama de Industria</u> |            |               |            |                |            |                    |            |
|--------------------------|----------------|------------|--------------------------|------------|---------------|------------|----------------|------------|--------------------|------------|
|                          | <u>General</u> |            | <u>Alimenticia</u>       |            | <u>Textil</u> |            | <u>Química</u> |            | <u>Metalúrgica</u> |            |
| <u>Total entrevistas</u> | <u>100</u>     | <u>100</u> | <u>24</u>                | <u>100</u> | <u>24</u>     | <u>100</u> | <u>25</u>      | <u>100</u> | <u>27</u>          | <u>100</u> |
|                          | Abs. %         |            | Abs. %                   |            | Abs. %        |            | Abs. %         |            | Abs. %             |            |
| <u>Zona Interior</u>     | <u>24</u>      | <u>24</u>  | <u>12</u>                | <u>50</u>  | <u>5</u>      | <u>21</u>  | <u>2</u>       | <u>8</u>   | <u>5</u>           | <u>19</u>  |
| M. del Plata             | 4              | 4          | 4                        | 17         | -             | -          | -              | -          | -                  | -          |
| B. Blanca                | 2              | 2          | 2                        | 9          | -             | -          | -              | -          | -                  | -          |
| Necochea                 | 2              | 2          | -                        | -          | -             | -          | -              | -          | 2                  | 7          |
| Olavarría                | 2              | 2          | -                        | -          | -             | -          | 2              | 8          | -                  | -          |
| La Plata                 | 2              | 2          | 1                        | 4          | 1             | 4          | -              | -          | -                  | -          |
| Pilar                    | 2              | 2          | -                        | -          | 1             | 4          | -              | -          | 1                  | 4          |
| Luján                    | 3              | 3          | -                        | -          | 2             | 9          | -              | -          | 1                  | 4          |
| V. Casares               | 1              | 1          | 1                        | 4          | -             | -          | -              | -          | -                  | -          |
| Chacabuco                | 1              | 1          | 1                        | 4          | -             | -          | -              | -          | -                  | -          |
| Junín                    | 1              | 1          | 1                        | 4          | -             | -          | -              | -          | -                  | -          |
| Lincoln                  | 1              | 1          | -                        | -          | -             | -          | -              | -          | 1                  | 4          |
| Arrecifes                | 1              | 1          | 1                        | 4          | -             | -          | -              | -          | -                  | -          |
| Baradero                 | 1              | 1          | 1                        | 4          | -             | -          | -              | -          | -                  | -          |
| S. Nicolás               | 1              | 1          | -                        | -          | 1             | 4          | -              | -          | -                  | -          |

A fin de cotejar algunos datos que surgían de las encuestas a directores de personal y delegados sindicales, se entrevistó a delegados de la Subsecretaría de Trabajo.

II - DIMENSION DEL CONFLICTO

## II - DIMENSION DEL CONFLICTO

Una de las características que surge de la apreciación de la cantidad total de conflictos, es el del reducido número de los mismos. En el período que comprendió la investigación: 66 meses, se destacan en las 95 empresas que contestaron la encuesta 673 conflictos, lo que da una tasa de paro conflictual inferior al 0,11 por mes y por empresa y 1,31 anual.

Un 25% de empresas no tuvieron conflicto (ver Cuadro 2.1.L.); del resto, el 46% no alcanzó a tener la media general 7,08 conflictos para todo el período investigado. Algunas pocas que corresponden a sectores muy afectados por paros, tuvieron conflictos dilatados.

Dentro de ese total de 673 conflictos, 566 (84%) corresponden a paros, es decir suspensiones de la tarea por menos de un día; sólo 96 (11 casos no indican carácter, Cuadro 4.2.L.) son huelgas en el sentido de la definición adoptada. Esto da una tasa de paro por más de un día del 0,015 por mes y por empresas y 0,18 por año y por empresa.

De la consideración del total de conflictos según la dimensión de la empresa, surge a primera vista que aquellos aumentan en razón directa del tamaño de estas. (Cuadro 6.1.D.). Más aún, en las que corresponden al estrato 3 decrece en proporción el número de las que no tuvieron conflictos. Mientras que en las empresas del estrato 1 (50 a 100 trabajadores) el 26% no tuvo conflicto, en las del estrato 2 (101 a 500), esa proporción alcanza al 35%; la cifra se reduce en el tercer estrato a un 10% (Cuadro 2.2.L.).

Sin embargo cabe revisar este concepto, ya que no sólo corresponde tomar en cuenta las empresas según su tamaño, sino hacer una referencia a la cantidad de personal empleado en cada una de ellas. Dentro de las 95 empresas que contestaron la encuesta, el total del personal ocupado alcanza a 53.421 así distribuido: estrato 1: 2.026 (3,7%), estrato 2: 9.611 (17,9%) y estrato 3: 41.784 (78,2%).

Quiere decir entonces, que este último que ocupó al 78,2% del personal al que se refiere la muestra, tuvo el 58% de los conflictos, lo que significa que la tasa de conflictualidad calculada según el número de personas empleadas, decrece en las grandes empresas.

Dentro del sector industrial con menor número de conflictos, se destaca el grupo alimentación. Un 45% de las empresas no registró paro por esa causa (Cuadro 2.1.L.). Cabe destacar que algunos sectores dentro de este grupo, alcanzaron una tasa de conflictualidad muy baja, que se compensa con la que comprende a los frigoríficos (Cod.201) que durante los años de la investigación tuvieron numerosos paros por esa causa en virtud de transformaciones tecnológicas y problemas de orden económico.

En cambio, esa proporción sólo alcanzó al 9% en el sector textil, 19% en el químico y 29% en el metalúrgico.

Dentro del total de conflictos hay una proporción pareja entre las industrias, con excepción de un ligero aumento en metalúrgica que alcanza a un 30%; en alimenticia y textil fué del 24% y en industria química del 22% (Cuadro 6.1.)

Gran cantidad de los conflictos detectados corresponden a razones de carácter político. De un total de 673, 269 (40%) corresponden a ese motivo y 307 (46%) a causas gremiales (Cuadro 5.1.L.)

En especial, se destacan el sector textil y químicos, en los que existen una proporción mayor de conflictos de tipo político que gremiales (Cuadro 6.5.).

Se aprecia una tendencia en los cuatro sectores analizados, según la cual coinciden la prevalencia de los conflictos políticos, con los de carácter nacional y los gremiales, con los locales (Cuadros 6.4. y 6.5.).

En cuanto a si el motivo del conflicto se ha debido a una causa originada en la empresa o en el gremio, dentro del total, 273 corresponden al primer tipo y 400 al segundo. Se destaca dentro de este último, la industria textil, con un 32% del total de conflictos de ese tipo. Este sector es muy susceptible a las situaciones de coyuntura, por lo que se plantean conflictos de carácter gremial con mayor intensidad que en los otros grupos.

En el capítulo consideraciones sociológicas, se analizan alguna de las características generales que presentan los conflictos en cuanto a su dimensión. A ese efecto, se establece un detenido análisis teniendo en cuenta el número de conflictos por rama, ubicación, porcentaje de obreros calificados, de varones ocupados, sindicatos intervinientes, obreros afiliados a sindicatos, idem empleados, ideología del delegado, idem del dirigente sindical, formación profesional del gerente de personal, servicios que brinda la empresa y cantidad de conflictos por empresa, que en cada caso se cruzaron con la variable tamaño de la em-

presa y el hecho de considerarse al conflicto paro o huelga, de empresa o con el gremio, de alcance local o nacional y de tipo político o gremial.

Dentro de la consideración del número de huelgas, cabe anotar que las mismas decrecen en forma sensible en los años 1967 y 1968.

En ese período, se registraron 118 conflictos dentro de un total de 673, o sea un 17,5% para un promedio de tiempo del 27,31% (Cuadros 1.1.L. y 1.2.L.). La razón se explica; durante los años 1964 y 1965 y primera parte de 1966, se realizó el plan de lucha programado por la C.G.T., que tuvo efectividad y produjo gran número de conflictos.

A partir de Junio de 1966 se nota un cambio en cuanto se refiere a la política laboral. La autoridad administrativa y policial no facilitó la ocupación de fábrica, se creó una expectativa de solución económica y política que se tradujo en una sensible reducción del número de conflictos. La decisión enérgica del gobierno con respecto al paro del 1° de marzo de 1967, reforzó aún más esa situación.

La tendencia en los cuatro sectores es similar, con excepción del alimenticio, en el que si bien se redujo el número de conflictos en 1967 con relación al año anterior, su proporción se mantuvo superior a 1964 y 1965.

La misma característica se expresa también en este sector en el año 1968, en el que la tasa de conflictualidad es menor que en los años anteriores, aunque con un ligero aumento con respecto a las demás actividades (Cuadro 1.1.L.).

En cuanto a la ubicación, se destaca que en el Gran Buenos Aires ha habido una proporción menor de empresas que no tuvieron conflictos, (Cuadro 1.2.L.). No obstante, el total general registrado se reparte casi en forma pareja en el sector Gran Buenos Aires y en el interior en razón del número de empresas encuestadas (76% en el Gran Buenos Aires, tuvieron un 72% de conflicto y el 24% del interior, un 28%) (Ver Cuadros 1.2.L. y 7.1.).

El sector interior, además de una ligera propensión a los conflictos y dentro de ellos a los motivados en cuestiones vinculadas con la empresa, de carácter local y gremial (Cuadros 7.2. y 7.5), muestra como tendencia que la proporción de conflictos (en todas las clasi-

ficaciones utilizadas: paro o huelga, de empresa o gremial, local o nacional, político o gremial) aumenta en razón de la mayor dimensión de la empresa.

Paradójicamente, la tendencia que se anota en los cuadros indicados (7.2. y 7.5.), es inversa en el Gran Buenos Aires: disminuye la propensión al conflicto a medida que hay mayor concentración de trabajadores por empresa.

III - DECISION DEL CONFLICTO

### III - DECISION DEL CONFLICTO

Dentro del total global de 673 conflictos, la C.G.T. decretó 164 o sea un 24% (22% dentro del total realizado en el Gran Buenos Aires, y 32% de los efectivizados en el interior del país)(Cuadro 3.Listado)

Esto da una prueba de la fuerza de la central obrera. En el cuadro 3.L. se indican los sindicatos que decretaron el resto de los conflictos. Se destacan al efecto, los que corresponden al sector textil (A.O.T., S.E.T.I.A.) 12%, metalúrgico (U.O.M.) 16% que son asociaciones profesionales que pertenecen al grupo de las más numerosas en el país, y al de carnes (10%).

Dentro de ese total, sólo dos conflictos corresponden a lock out decretados por la empresa (en la información recogida en "detalle de conflictos", solo hay uno) (Cuadro 2.2.Detalle).

En cuanto al tamaño de las empresas, una gran proporción de los conflictos que eclosionaron en medidas de acción en las empresas del estrato 2 y 3, fueron decretados por la C.G.T. (31% y 23% respectivamente). En cambio en las del 1, ese porcentaje se redujo al 15% (Cuadro 3.L.).

En el formulario "detalle de conflictos" (pregunta N° 6), se trató de indagar en qué nivel había sido tomada la decisión de la medida de fuerza decretada por los trabajadores.

Dentro del total de 151 conflictos resueltos por la parte obrera, surge que 93 de ellos, o sea 62%, fueron decididos por elección directa de los trabajadores que se realizó o bien en la empresa, en el sindicato o en otro lugar, (Cuadro 5.1.D.). Prepondera la realización del acto eleccionario en el sindicato, lo que corresponde a una práctica bastante frecuente en nuestro medio.

En la mayor parte de los casos, dichas decisiones fueron confirmadas por resolución de la organización sindical y realizadas dentro del ámbito de ésta.

En principio, parecería que en gran parte de los conflictos, se ha dado cumplimiento con la disposición del art. 8° del decreto 969/66 reglamentario de la ley 14.455 de asociaciones profesionales, que establece que las medidas de acción directa deben ser resueltas por medio del voto directo y secreto de los afiliados en asamblea convocada al efecto. De la información recogida, no surge si la misma siempre fué tomada en esas circunstancias o en reuniones espontáneas.

Lo que sí se desprende, es que no se ha dado cumplimiento con las disposiciones del decreto 8946/62 que rigió hasta Agosto de 1966, fecha en que fué derogado por la ley 16.936. El art. 15 de la citada norma, establecía que la huelga era ilegal cuando no había sido decidida por el 51% como mínimo del personal involucrado en ella, mediante voto secreto y obligatorio en los lugares de trabajo.

Cabe destacar que el referido decreto, que estuvo en vigencia durante cuatro años, respecto a cuyo carácter como ley o reglamentación de la ley nacional 14.786 ha planteado varias discusiones en la doctrina, no habría sido cumplido. Sólo una tercera parte de los actos eleccionarios se realizaron en la misma empresa. Si el mismo tuvo el carácter de decreto reglamentario de la ley nacional 14.786, es evidente que no rigió en la Provincia de Buenos Aires. Distinta sería la situación, si se le asignara al mismo el carácter de ley que habría modificado a aquella en el orden nacional y la parte pertinente de la provincial 6014.

Algunas de esas elecciones fueron realizadas dentro del procedimiento estatutario de la asociación sindical.

Dentro del total de conflictos recogidos a través del

formulario " Detalles de los Conflictos", el 18% fué decretado por la C.G.T. (en el listado, la proporción alcanza al 24%).

Los sindicatos de primero y segundo grado tuvieron la decisión en el 7% de los conflictos. La aparente diferencia que presentan los cuadros 3..L. y 5.1. - 5.2.D., radica en que en los primeros se tomó el conjunto global de conflictos, (formulario listado); en cambio en el segundo, se seleccionaron de 3 a 6 conflictos por empresa (formulario "detalles").

Un 8% del total de los conflictos (cuadro 5.1.D.) fué decidido por la comisión interna, delegados o por resolución del momento, lo que caracteriza a las acciones de tipo salvaje, que se realizan fuera del control del sindicato.

Cuando la decisión fué adoptada, por elección, en el 83% de los casos participaron de la misma todos los trabajadores, y no sólo los afiliados. En las resoluciones tomadas por el sindicato, en la mayor parte de los casos, la decisión fué adoptada por el cuerpo general de delegados (práctica que es corriente), por el Consejo Directivo y en la mayor parte de los casos por asamblea.

Se aprecia que en los conflictos de carácter político, la resolución es tomada por elección de los propios trabajadores

en una proporción mayor que en los gremiales (Cuadro 5.1.D). Ello se debe que durante el período de la investigación, se realizó el plan de lucha de la C.G.T., en el que se realizaron una serie de paros y de movimientos de fuerza que fueron tomados previa elección y decisión "realizadas" en los propios establecimientos.

La mayor parte de las medidas de acción directa decretadas por la central obrera, corresponden a las de tipo político (Cuadro 5.1.D.). La situación es inversa, en el caso de decisiones tomadas por los sindicatos.

Dentro de la clasificación de medidas de acción directa, según su ubicación en el Gran Buenos Aires o en el interior, se nota una proporción relativa mayor de los decretados por la C.G.T. en el interior del país, que en el Gran Buenos Aires (Cuadro 5.1.L.).

En cuanto al momento de la decisión adoptada, dentro de los 151 conflictos que corresponden a los trabajadores, recogidos en el formulario "Detalle", por lo general, la medida fué tomada antes de iniciarse las acciones (58% de los casos) (Cuadro 5.3.D), proporción que se mantiene tanto para los conflictos de carácter político y gremial.

En cuanto a las medidas de acción decididas por la empresa luego del período obligatorio de conciliación (en el Cuadro 14.3.D) se registran algunas actitudes tomadas con anterioridad a ese momento), dentro del total de 673 conflictos, sólo se registran dos casos (Cuadro 3.L.). En la información recogida en el "Detalle" que arroja un total de 159 conflictos, sólo se anota un caso de lock out de carácter defensivo (Cuadro 2.1.D). Los otros indicados como cierre de la empresa, no corresponden a esa figura, sino a medidas de carácter económico que no pueden ser incluidos dentro de ese concepto, no obstante un criterio distinto adoptado por varias leyes hispanoamericanas en la materia.

Los casos de cierre de empresa que se registran en el cuadro 6.D., no corresponde a lock out, sino a la decisión de paralizar las actividades ante la posible efectividad del paro decretado por los trabajadores.

IV - MOTIVACIONES

#### IV - MOTIVACIONES

Del total de 673 conflictos, 209 han sido calificados como políticos y 361 como gremiales (40 y 46% respectivamente, y resto no hay información) (Cuadro 5.1.L.).

En los sectores metalúrgicos y en especial en alimenticio, existe una mayor proporción de conflictos gremiales. En cambio en textil y químico se nota una mayor preponderancia de los políticos (en el capítulo Consideraciones Sociológicas, se analiza el tema en especial).

Dentro de las distintas causas de conflictos gremiales, los designados por la doctrina como de derecho, en los que el reclamo se refiere a la interpretación de una norma ya existente, se destacan los siguientes casos: protesta por disposiciones internas o medidas disciplinarias, reclamo de pagos de haberes o aguinaldos, suspensión del personal, idem del delegado, despido de personal. Como conflictos de interés, en que la cuestión se plantea respecto a la creación de nuevas normas, se destacan: pedidos por renovación de convenios, mejoras, pedidos de aumento y premios (Cuadros 5.2.L. y 2.2.D.).

En cuanto a los políticos, se clasificaron como tales los que no se referían a problemas directos con cuestiones de orden gremial, sino por lo general por resistencia a la política del gobierno. La mayor parte, corresponde al plan de lucha, semana de protesta, costo de vida, apoyo a la C.G.T., duelo en memoria de obreros caídos, reclamo por veto de leyes, represión policial, ocupación de fábricas, etc. (Cuadros 5.3.L. y 2.2.D.).

Este tipo de conflictos, en su gran mayoría son de carácter general y han sido decretados por las asociaciones sindicales (Cuadro 1.2.D.). En los gremiales, tienden a predominar los originados por cuestiones en la empresa y en la rama de industria. Si bien las medidas de carácter gremial son decididas en su mayoría por los sindicatos, se nota una mayor proporción de acciones resueltas por los trabajadores en ese tipo de conflictos que en los políticos.

El 92% de los conflictos decretados por la C.G.T., han sido de carácter político, sólo el 8% fué gremial. En cambio, la mayor parte de los dispuestos por los sindicatos, tuvieron este último carácter (Cuadro 1.3.D.).

De las medidas de acción directa decretadas por las empresas a que ya se ha hecho referencia en el capítulo anterior,

sólo se registran dos en el listado (Cuadro 3.L.) y uno en el detalle de conflictos (Cuadro 2.1.D.).

La información recogida a que hacen referencia los cuadros 1.2., 2.1. y 2.2.D., que denuncia como tal a formas que no corresponden a una actitud de defensa de la empresa ante actitudes de los trabajadores, demuestra una tendencia aceptada en otros países con respecto a las medidas de carácter económico (falta de material y exceso de mercaderías) que no responden al auténtico lock out que sólo puede ser, de acuerdo con la interpretación de parte de la doctrina y de la jurisprudencia, de carácter defensivo.

V - MORFOLOGIA DE LOS CONFLICTOS

## V - MORFOLOGIA DE LOS CONFLICTOS

Del examen del cuadro 3.D., surge que en la mayor parte de las medidas de acción directa registradas en las planillas "detalle de conflictos" (76%), no ha habido gestión previa. Ello se explica: una gran proporción de los mismos han constituido paro, o sea suspensión de la prestación menor de un día que, por lo general, no son precedidas por medidas previas. A veces el hecho es abrupto.

No obstante esa práctica, cabe recordar que las medidas que se realizan en esas condiciones, son de carácter ilegal (en forma previa debe agotarse el trámite obligatorio de conciliación, art. 8 y cc. de la ley provincial 6.014).

En los casos en que hubo una gestión previa, se establecieron plazos, en algunos casos inferiores a lo que fija la citada ley que rige la materia y en otros superiores. Esto permite afirmar, lo que por otra parte surge del cuadro 14.1.D., que en la mayor parte de dichas situaciones no ha existido intervención del órgano administrativo laboral y las partes no se han sujetado al plazo legal de enfriamiento.

En la casi totalidad de los conflictos de carácter político, dado su naturaleza, no ha habido gestión previa. En los casos que esta existió, la acción tuvo una motivación de carácter gremial.

Tampoco predominan las manifestaciones previas, a través de las cuales la parte que está dispuesta a tomar la medida, comunica a la otra, así como al público en general, la decisión que ha de adoptar.

Sólo en un 37% de los conflictos registrados hubo manifestaciones de ese tipo, que en su mayor parte consistieron en campañas de difusión y estado de alerta (Cuadro 4.1.D.).

Por lo general, estas acciones previas fueron realizadas en mayor proporción en los conflictos de carácter político, especialmente las campañas de difusión, que en los gremiales.

Se explica esta razón, dado que cuando la medida de acción directa tuvo ese carácter, la central obrera y los sindicatos pretendieron justificar ante el público la realización de tales actos.

El conflicto se expresó en la mayor parte de los casos por la paralización de la tarea (88%), ya con fecha de reiniciación de las actividades (65% del total general) ó sin ella (Cuadro 4.2.D.). En el 84% de las situaciones de paralización de tareas, la misma fué por un plazo inferior a una jornada de trabajo (Cuadro 4.1.L. y 8.2.L.).

Las otras formas de manifestarse el conflicto que sin llegar a la suspensión de la prestación laboral debida en virtud de la relación contractual, se limita a un deterioro de la misma, fueron en orden de importancia según el número de casos: retiro de colaboración, paros parciales, huelgas rotativas, trabajo a reglamento, etc.

La figura indicada en primer lugar, a la que los sindicatos han recurrido con frecuencia en los últimos años, se traduce en no prestar la diligencia debida al empleador en razón del cumplimiento de buena fe del contrato de trabajo, por lo que se niegan los reemplazos y las horas extras; el trabajador se atiene en forma estricta a las especificaciones del convenio colectivo. En algunos casos, también se incluye dentro de esta figura, no comunicar ciertos inconvenientes que se anotan en el servicio y que corresponden ser denunciados.

Los conflictos políticos, en la mayor parte de los casos, se expresaron en paro con fecha determinada de la iniciación, retiro de colaboración. En cuanto a los gremiales, dentro del total que corresponden a esa figura, existe un leve predominio de parali-

zación de actividades sin fecha predeterminada de reiniciación y retiro de colaboración, paros parciales, huelgas rotativas, etc.

Se explica la diferencia de manifestación de la protesta en uno y otro tipo de conflicto. En el político, casi siempre de carácter general, la organización sindical que expresa de esa manera su oposición a medidas de gobierno (a veces fué por la falta de una política económica congruente), fija de antemano la extensión del acto de reacción que de suyo no expresa una queja contra la empresa.

En cambio, en la de carácter gremial, el hecho se origina en una cuestión vinculada con la prestación del trabajo. Al no coincidir las partes en las modalidades y especificaciones del contrato laboral, se suspende la realización del mismo como una manera para presionar a la otra parte hasta tanto se llegue a un arreglo. Se cumple así un viejo principio: no hay contrato, no hay trabajo. La suspensión se prolonga hasta que haya arreglo o el sindicato deba desistir de su actitud.

Suelen los movimientos de fuerza ser acompañados por algunas manifestaciones concurrentes (permanencia en el lugar de trabajo, ocupación de los mismos, campañas difamatorias, piquetes, violencia, sabotaje, etc.).

La mayor parte de dichas figuras, de conformidad con la jurisprudencia prevalente de los tribunales, tornan ilegal la realización de la medida; por lo tanto cae en ese caso la legitimación del trabajador que se pliega a la huelga y por ende se niega a la prestación del débito laboral. Dentro del total de medidas de acción directa registradas (151), en el 58% no hubo hechos de esa naturaleza (Cuadro 4.3.D.).

En los casos en que existieron manifestaciones de ese tipo, la mayor parte consistió en permanencia en el lugar de trabajo, que es la manera típica de la expresión de los paros; siguen en orden de importancia: ocupación de establecimientos, formación de piquetes pacíficos, campañas difamatorias, violencia sobre personas y cosas, etc.

En general, se nota una leve mayor tendencia a tal tipo de hechos en los conflictos gremiales que en los políticos. En aquellos, se destaca al igual que en el cómputo general, una prevalencia de los formas de permanencia.

En las medidas de acción directa de tipo político, predomina como manifestación concurrente la "ocupación con desalojo

voluntario". En esta figura, no sólo los trabajadores se mantienen en el lugar de trabajo, sino que lo hacen desposeyendo al principal de su derecho a la posesión; toman a su cargo el cuidado del lugar de trabajo.

Dentro de esa figura, cabe distinguir la forma cuya cesación se produce por un retiro voluntario de los ocupantes (aunque motivada por una invitación), y cuando el mismo es forzoso ante la acción de las fuerzas de seguridad.

En los casos registrados, la mayoría corresponde al primer tipo, situación que se repite en los conflictos de tipo político y gremial (Cuadro 4.3.D.).

En cuanto a la duración de las medidas de acción directa, nos remitimos a las consideraciones expresadas en el capítulo II, del cual surge que la mayor parte tuvo la característica de un paro o sea menor de un día, situación que se confirma de la interpretación de los cuadros 7.1.2. y 3.D., que corresponden a la encuesta "detalle de conflictos". Igual resultado arroja el cuadro 13.1.D., que se refiere al tiempo de suspensión de las tareas transcurrido después de la iniciación de las medidas de fuerza.

Cabe recordar, que como para la confección de esa estadística, las empresas seleccionaron de 3 a 6 casos dentro del total de conflictos, por lo general los más importantes, el resultado arroja un número menor de los recogidos en el listado y con algunas características propias. Del total de conflictos registrados en dicha muestra, el 51% tuvieron la característica de ser paro, es decir de menos o hasta un día.

Esta característica se mantiene en el caso de los conflictos de carácter político. En cambio en los gremiales, la proporción baja al 43%.

Esto denota una mayor tendencia a la duración de los conflictos de este último tipo, que está de acuerdo con la naturaleza de la cuestión que origina el movimiento. Por lo general, en este caso el entredicho tiende a mantenerse hasta que haya un arreglo; en cambio, el otro actúa como una llamada de atención.

En el detalle del cuadro 7.1.D., se observa algunos casos excepcionales de huelgas que duraron períodos superiores a 40 días. Los tres extremos se dieron: dos a la industria de la alimentación, cuyo sector frigorífico mantuvo una alta tasa de conflictualidad durante el período en análisis, y un caso en el de la industria química.

VI - CONSECUENCIA DE LOS CONFLICTOS.



## VI - CONSECUENCIA DE LOS CONFLICTOS

Se consideran como tales los efectos que producen las medidas de acción directa, incluidas las que se refieren al aspecto económico, sobre la empresa, los trabajadores, la comunidad y sobre la relación laboral, cuya permanencia o no puede depender de aquellas.

Como práctica aceptada, durante el tiempo en que se suspende la prestación laboral a raíz de un acto de acción directa, no se abona el salario que constituye la contraprestación de un servicio.

En algunos casos excepcionales, los tribunales resolvieron que el trabajador, no obstante no haber brindado su tarea, tiene derecho a percibir una suma similar a la del salario (se discute si a título de tal o de daños y perjuicios), si el hecho fué motivado por culpa del principal.

Por lo tanto, si no se da esa circunstancia, el trabajador que se pliega a la huelga, no tiene derecho a percibir su emolumento.

La paralización de tareas, significa para la empresa la pérdida de los ingresos correspondientes a los bienes y servicios no producidos y además, de la materia prima perecedera o en proceso de transformación como consecuencia de la cesación de actividades.

Por otra parte, la paralización de tareas decretada por un sector de la actividad o de la empresa, produce efectos sobre los demás que están coordinados. En razón de ese hecho, estos otros pueden encontrarse sin posibilidad de realizar sus tareas.

En otras oportunidades, la suspensión de actividades produce trastornos en otras ligadas a la misma en el proceso productivo, que quedan sin materia prima o bien no pueden prestar los servicios o bienes que aquellas requieren.

Por lo tanto, la paralización de tareas de un sector afecta a otros; dentro de la misma empresa o de la actividad económica, con el consiguiente perjuicio al reducirse la labor.

Como consecuencia de ese hecho, los sectores afectados en forma indirecta por la cesación o deterioro de la prestación laboral, se ven obligados a veces a suspender al personal

que absorben, en virtud de un decrecimiento de la demanda o de las posibilidades de realizar la actividad (cuando falta la materia prima elaborada por las empresas en conflicto, etc.).

Los efectos de los actos de acción directa no lo sufren sólo las plantas a quienes les alcanza el paro; influyen sobre la comunidad en general que se ve privada de un aporte de trabajo que puede tener un alcance mayor que el de las empresas afectadas y alcanzar a otras o sectores que deben cesar o disminuir su actividad, como consecuencia de lo cual se ven precisados a suspender parte de su personal, etc.

El problema tiene indudable importancia; en las consideraciones que se efectúan sobre los conflictos se lo destaca como tal. Suele a veces, magnificarse su incidencia.

En cada caso, corresponde valorar el hecho de acuerdo con su real dimensión, ya que quizá las pérdidas que se producen como consecuencia de la eclosión de los conflictos y medidas de acción directa, no son mayores que las que se originan por enfermedad de los trabajadores, días festivos, deficiente conducción de la empresa o de la actividad económica, etc.

Cabe agregar, que no sólo deben tomarse en cuenta los perjuicios que se originan con motivo de las manifestaciones de conflictos que se expresan a través de la huelga, paro, retiro de colaboración, etc. Aunque estas manifestaciones pueden ser cuantificadas, no son la única consecuencia.

En otras oportunidades, la acción se manifiesta en una limitación de la disposición del trabajador que se retrae de dar el máximo de su actividad. Este hecho también produce consecuencias graves.

Por lo tanto, debe tenerse en cuenta cuando se establecen las consecuencias de esos hechos, que en la actividad laboral como en otras, no puede medirse en su total magnitud los efectos que produce el conflicto. Algunos de ellos en especial los de orden económico, pueden ser reparados con horas extras, etc., otros en cambio, que afectan el modo de relación, en muchos casos producen secuelas más importantes. En cada caso influye el tipo de vínculo (personal o despersonalizado), situación general, etc.

De los datos recogidos en la investigación respecto al tema (puntos 9/13 de la encuesta "detalle de los conflictos"), surgen las siguientes conclusiones:

a) Pérdida de salarios por parte de los trabajadores.

Del cuadro 10.1.D., surge que en los 155 conflictos, con excepción de un 5%, ha habido pérdida de los salarios por parte de los trabajadores. No obstante, la magnitud de los mismos no es importante en relación al total de jornales abonados en las empresas entrevistadas.

Para dar un cálculo aproximado de la dimensión del hecho, debe tenerse en cuenta, que en el año 1963, según los datos del Censo Nacional Económico, que se tomó como base de la investigación, en las actividades a que se refirió la muestra se abonaron en concepto de sueldos y salarios \$ 56.317.469.

Como el total de empresas encuestadas alcanzó a un 22% del personal ocupado en las actividades referidas, el monto abonado al efecto por las mismas en ese año debió ser del orden de \$ 12.390.000.

Esta cifra, corregida con los coeficientes de aumento de costo de vida que publica el Instituto Nacional de Estadística y Cen-

sos para los años siguientes que comprende la investigación, daría los siguientes jornales abonados por las empresas: Año 1964: \$ 15.128.000.-, (Variación porcentual del costo de vida + 22,1%); año 1965: \$ 15.933.000.-; (Variación porcentual + 28,6%); año 1966: \$ 16.367.000.-, (Variación porcentual + 32,1%); año 1967: \$ 15.983.000.-, (Variación porcentual + 29%).

A parecidas cifras podría llegarse si se toma como base la variación de los salarios industriales operada durante los años indicados. A tal efecto, cabría tomar el índice del salario nominal de oficial y peón industrial del año 1963 que con base 1960 igual a 100, alcanzó a 197,7 y 194,1 respectivamente y el de los años siguientes (1964: 255,6 y 255; 1965: 343,6 y 343,2; 1966: 460,2 y 464,3; 1967: 598,9 y 602,6 y 6 primeros meses de 1968: 626,4 y 629,7).

Calculadas las pérdidas por salarios durante todo el período de la investigación (enero 1963 - 30 de junio 1968), los valores indicados en el cuadro 10.1.D. resultan ínfimos dentro del total, lo que por otra parte está en relación con la llamada tasa de paro por conflictualidad, a la que ya se ha hecho referencia en el capítulo II°.

En el 78% de los conflictos no se abonaron los sueldos que se habrían devengado durante el período no trabajado, de no mediar las medidas de acción directa (Cuadro 10.2.D.). Esa proporción aumentó en los conflictos de carácter gremial a un 80%, mientras que en los de tipo político se redujo al 76%.

b) Perjuicio económico para la empresa (pérdida de producción).

En el 21% de los conflictos hubo una pérdida total de la producción correspondiente al período que duró la medida de fuerza (que de suyo tuvo una duración limitada).

En los demás casos, aquella fué menor en virtud de que o bien la paralización no fué total o pudo ser suplida la ausencia del personal.

En los conflictos de tipo político, la pérdida total ocasionada por tales circunstancias fué proporcionalmente menor, alcanzó al 15% de los casos, mientras que en los de carácter gremial se elevó al 27%.

Se explica esa diferencia; el primer tipo de conflicto se conoce con más anticipación, como ya se ha anotado en capítulos

anteriores, lo que permite preveer ciertas medidas a fin de impedir consecuencias (Cuadro 10.3.D.).

c) Pérdidas de ingresos

La pérdida en este carácter en general parecería ser menor. De acuerdo con las contestaciones recogidas, sólo alcanzó al 4,5% del total.

De conformidad con lo que surge del cuadro 10.4.D. es muy elevado el número de los casos en que "no sabe" o "no responde", por lo que debe tomarse ese valor como una cifra provisoria.

Es factible que se justifique una diferencia apreciable entre pérdida por producción e ingresos correspondientes al período del conflicto. Durante éste, las empresas pueden percibir importes correspondientes a trabajos y servicios brindados con anterioridad. De cualquier manera, el cálculo se hace difícil; prueba de ello es el alto porcentaje de contestaciones que no estiman la pérdida o que manifiestan que no saben cuál es el monto.

Dentro de los datos recogidos, se aprecia una mayor pérdida total en los conflictos de tipo gremial que alcanza al 5%,

que en los políticos (4,1%). La tendencia es similar a la que se da en igual rubro con referencia a la de productos y servicios.

Dentro de los casos registrados, la pérdida de ingresos en las demás situaciones disminuye en forma sensible.

d) Incidencia y efectividad del conflicto sobre la actividad laboral.

La paralización de las actividades en virtud de las medidas de acción directa decretadas como consecuencia de un conflicto, fué total en el 70% de los casos (Cuadro 11.1.D.). En los de carácter político, este índice de paralización es superior al general (80%) y decrece al 62% en los gremiales. Esto denota un más intenso índice de efectividad en los del primer tipo.

En ambos casos, no obstante la declaración de las medidas, la tarea continuó en forma total en los de carácter político en el 8% y en los gremiales en el 7% de los casos. La estadística registra que en algunas situaciones, la actividad continuó al sólo efecto de las tareas de mantenimiento (en político en el 8%, en gremiales en 17% del total de los casos).

e) Personal que continuó las tareas durante las medidas de acción directa.

Las situaciones que registran una continuación de las tareas, no obstante la declaración de las medidas de fuerza, alcanzan al 30% del total. Las labores durante ese término fueron realizadas por el personal de supervisores o inspectores (en un 65% de los casos), en especial en los de carácter gremial, en que la proporción alcanzó al 71%. En cambio, en los políticos esta intervención disminuyó al 55%, lo que acredita el mayor índice de cumplimiento de la medida en los conflictos de este último carácter.

Por orden de importancia, las empresas en esos casos recurrieron además de supervisores e inspectores a trabajadores del mismo sector, personal administrativo, jerárquico, etc.

En el cuadro 11.2.D., que registra la contestación a la pregunta 12b del formulario detalle de conflictos, se indican casos en que la tarea continuó durante el tiempo de la medida de fuerza, con contratistas. En todos los casos, estos se hallaban trabajando en la empresa con anterioridad al conflicto, y no se adhirieron al

mismo. En ninguna situación, hubo reemplazantes especialmente contratados al efecto, como suele acostumbrarse en otros ambientes.

La poca importancia de las huelgas, su escasa duración en la mayor parte de los casos, quizá sea el factor que hace innecesario la contratación de reemplazantes que son muy mal vistos por los trabajadores y sindicatos.

f) Consecuencia fuera del sector afectado.

Las medidas de fuerza no tuvieron trascendencia en cuanto se refiere a la suspensión de personal en otros departamentos, fuera del sector afectado en forma directa ( Cuadro 12.D.).

VII - INTERVENCION ADMINISTRATIVA

VII - INTERVENCION ADMINISTRATIVA

En las preguntas 15 y 16 del formulario "detalles de los "conflictos", se formularon algunas preguntas a fin de establecer el papel desempeñado por la autoridad administrativa laboral en la conciliación y encauzamiento de esas cuestiones, a fin de destacar la importancia real de esa función.

Del detalle indicado en el cuadro 14.1.D., surge que en el 68% de los conflictos no ha habido intervención de ese tipo. Esta sólo se dió en el 26% de los casos, en el resto no hay información.

El hecho se explica si se tiene en cuenta que la mayor parte de los conflictos se expresan en medidas de acción directa que interrumpen la prestación laboral durante plazos breves, por lo general inferiores a un día, que suelen hallar solución en forma directa entre las partes.

Cuando hubo actuación del órgano administrativo laboral, lo fué en una proporción pareja tanto de la autoridad nacional como de la provincial. En dos situaciones se registra la acción concurrente de ambas.

En casi todas las situaciones, la intervención administrativa lo fué por denuncia patronal; se registran muy pocas de oficio (Cuadro 14.2.D.).

La actuación de la autoridad nacional y provincial en los distintos casos, se debe a un problema de jurisdicción en materia de conflictos, en el que existe en la doctrina cierta confusión no solucionada en el plano legislativo. Dado que según las normas de la Constitución Nacional, el poder de policía le corresponde a las provincias, la competencia es de la autoridad local. No obstante, en algunos casos, en virtud de la naturaleza del conflicto, cuando el mismo es de carácter interprovincial, o si de acuerdo con lo que establece la ley 16.936 (con vigencia al 31 de diciembre de 1968), afecta la actividad económica, productividad, desarrollo, progreso nacional y/o seguridad y bienestar de la comunidad, la competencia es del órgano federal.

La mayor parte de la intervención administrativa en los conflictos colectivos de trabajo se refiere a los de carácter gremial; no obstante, se destaca que el organismo nacional en casi un 23% de los casos en que actuó lo hizo en los de tipo político.

Cuando hubo actuación administrativa, la autoridad sólo dictó orden de cesar en las medidas de acción directa dispuestas (antes de vencer el plazo obligatorio de conciliación, art.8 de la ley 14.786, art. 14 de la ley provincial 6.014), en un 36% de los casos.

Las mismas, por lo general, consistieron en dejar sin efecto medidas decretadas por el sindicato, reabrir el establecimiento, reincorporar al personal o dejar sin efecto suspensiones, trabajar en forma normal, mantener los niveles de producción, levantar las medidas de fuerza, desocupar la empresa, no innovar (Cuadro 14.3.D.).

En cuanto a la calificación de la naturaleza de la medida de acción directa (art.23 del decreto provincial 3911/61), sólo hubo 29 casos dentro del total de 155 conflictos realizados (19%) (Cuadro 15.1.D.). Cabe aclarar que aquella se dicta una vez realizada la audiencia que la autoridad administrativa laboral designa una vez producido el conflicto (art.21/23 del citado decreto).

Cabe diferenciar dicha calificación o determinación de la naturaleza del conflicto, de la que corresponde se dicte respecto a

la legalidad o ilegalidad del movimiento de acción directo (si se han cumplido los recaudos formales), una vez agotado el proceso obligatorio del trámite de conciliación y cuando las partes quedan en libertad de acción (arg.art. 8 de la ley 6014).

La ley provincial no contiene disposición alguna con respecto a esta última, por cuyo motivo no se dicta. La misma debe ser realizada en cada caso por el Juez que entiende en una cuestión individual ligada al conflicto colectivo (indemnización por despido producido con motivo de este, pago de salarios, etc.).

De conformidad con la jurisprudencia de Corte Suprema de Justicia de la Nación, si existe calificación administrativa, la misma debe ser aceptada por el Juez, salvo el caso de arbitrariedad o error grave.

Con respecto a las ventajas surgidas a raíz de la existencia o no de esa determinación de la naturaleza del conflicto, la mayor parte de las respuestas se pronuncia en el sentido que la falta de la misma no produce inconvenientes (Cuadros 15.1. y 15.2.D.).

Dentro de las contestaciones que sostienen su importancia, se señala como desventajas que surgen cuando no se dicta: imposibi-

lidad de tomar medidas, prolongación de la acción de fuerza (Cuadro 15.1.D.). Con respecto a las conveniencias que se obtienen cuando se produce se indican: respaldo oficial para tomar medidas, no tener que pagar indemnización por despido, solución del conflicto, evitar pérdidas, etc. (Cuadro 15.2.D.).

Cabe destacar, que el organismo administrativo laboral actúa dentro de un marco de eficiencia en el desempeño de su tarea. La mayor parte de los conflictos alcanzan solución durante el período obligatorio de conciliación, lo cual se ve facilitado por la actitud de las partes.

Algunos casos que se prolongan más allá del plazo fijado, se deben a cuestiones de carácter económico planteadas en la empresa, que impiden una solución del conflicto.

VIII - FIN DEL CONFLICTO Y REINICIACION DE TAREAS

### VIII - FIN DEL CONFLICTO Y REINICIACION DE TAREAS

En un 30% de los casos detectados, las medidas de acción directa terminaron como finalización normal del movimiento ; igual proporción alcanzaron los casos en que hubo desistimiento de una de las partes.

Los conflictos de carácter político en su casi totalidad, cesaron en virtud de esas causas. En cambio, la proporción en los de carácter gremial ha sido menor.

En el primer tipo de manifestación del conflicto, como la causa depende de un hecho ajeno a la relación laboral, cabe destacar la posibilidad de acuerdo directo entre las partes. Por lo general, el mismo tiene un plazo prefijado de duración (Capítulos II y V).

El porcentaje de medidas de acción directa terminadas por acuerdo de partes, alcanzó a un 25% del total. En todos los casos, como es de suponer, correspondieron a conflictos de carácter gremial, en el que esa vía de solución alcanzó al 49% (Cuadro 16. l.D.).

Los demás modos de finalización de las medidas de acción directa, fueron según su importancia numérica: mediación oficial, firma de convenio y en algún caso, despido general.

La encuesta recoge un sólo caso de arbitraje voluntario, que corresponde a un conflicto que se produjo en una empresa en la industria textil en el interior de la Provincia.

Este hecho acredita la poca frecuencia con que en nuestro ambiente se recurre a este método de solución del conflicto.

La composición alcanzada por las partes, se acercó en el caso de los conflictos gremiales en un 30% a la propuesta patronal, en un 20% al petitorio de los trabajadores (Cuadro 16.2.D.).

En cuanto a la reiniciación de las tareas luego de haber alcanzado las partes un acuerdo (Cuadro 13.2.D.), en una proporción importante, la misma se realizó de inmediato en el mismo día o al siguiente. Esto acredita la buena disposición para la normalización de la actividad laboral y la dimensión limitada del "rompimiento", lo que facilitó una rápida reanudación de las tareas una vez alcanzado el arreglo.

IX - ACTITUD PATRONAL

## IX - ACTITUD PATRONAL

De la encuesta surge que los propios directores de personal, calificaron la actitud adoptada por la gerencia durante el conflicto en la mayor parte de los casos como de expectativa (61%) y conciliatoria (34%).

La primera correspondió en especial ante los de carácter político (82%), lo que se explica. El motivo de la reacción de los trabajadores no era la actitud patronal, sino el poder público.

En cambio, la postura fué conciliatoria (53%) en los de carácter gremial (Cuadro 19.D.).

Por lo general, las empresas se limitaron a denunciar la situación planteada ante la autoridad (48% de los casos) o bien a requerir el auxilio policial o interponer recurso judicial.

En un 10% de los casos, procedieron al cierre del establecimiento, Estos correspondieron por lo general a conflictos de carácter político, en los que se descontaba la efectividad de la medida, y en una tercera parte, en los de índole gremial. La actitud de la em-

presa en tales oportunidades fué pasiva; frente a la huelga y su posible éxito total, cerró el establecimiento.

Las acciones de tipo agresivo fueron muy limitadas. Podrían considerarse como tales el haber amenazado al personal. En una buena proporción (33%), la gerencia no adoptó ninguna medida (Cuadro 6.). Dentro de los casos de actitud enérgica, muy reducidos por cierto, se nota una tendencia mayor a adoptar ese criterio en el caso de los conflictos de tipo gremial.

X - CONSECUENCIAS POSTERIORES

## X - CONSECUENCIAS POSTERIORES

Se analizan en este capítulo los efectos que tienen lugar luego de la terminación de la medida de acción directa. En algunos casos, las mismas se traducen en despido del personal plegado, en otros en el pago de salarios por días de paro como consecuencia de arreglos especiales entre la patronal y el sindicato, indemnizaciones, etc.

En la mayor parte de los conflictos que se expresaron a través de actos de fuerza, no hubo cesantes (90%) (Cuadro 17.D.). En el 10% restante, el despido no siempre respondió a una medida de represalia por las acciones realizadas.

Dentro de ese total, sólo puede calificarse como actitudes de este tipo a las tomadas en un 53% de los casos, que en su totalidad corresponden a conflictos de carácter gremial (la proporción aquí alcanza al 66%).

En ningún acto de acción directa que respondió a razones de orden político, se registran medidas de ese tipo. Esto corrobora la actitud de expectativa mantenida por las empresas en esas circuns

tancias. Aunque los datos recogidos no lo revelen, es factible que se haya operado un cambio en ese aspecto a partir de la huelga decretada por la C.G.T. para el 1° de marzo de 1967.

En el 33% de los casos en que hubo despidos, el mismo se debió a reducción del plantel de personal, que bien pudo haber sido la causa del conflicto, al intentar el sindicato oponerse a esa medida.

En cuanto a la calificación de los trabajadores cesantes, la encuesta establece que la mayor parte de los mismos eran especializados.

Han sido reducidos los casos (6%) en que se abonaron los salarios caídos luego de la solución del diferendo (Cuadro 18.1.D.).

Esa actitud en el 50% de las situaciones fué por decisión de la empresa en conflictos políticos y gremiales. No se registra como una actitud normal dentro del convenio que soluciona el problema, que las partes establezcan por acuerdo el pago de dichos salarios. La información sólo recoge dos casos de este tipo (1% del total).

Al personal despedido con motivo del conflicto, que alcanzó a un 10%, sólo se le abonó indemnización en la tercera parte de

esas situaciones (cabe recordar que se prescindió de parte del mismo con motivo de la reducción del plantel).

El citado pago en todos los casos correspondió a rescisión contractual en conflictos de carácter gremial (50% del total); no se registra ninguno en los de tipo político (Cuadro 18.2.D.).

Como ya se ha destacado, las empresas a fin de continuar las tareas durante el período del conflicto, sólo recurrieron a personal interno, en ningún caso contrataron a terceros (Cuadros 11.2. y 18.4. D.).

En esas situaciones, los salarios abonados fueron similares a los fijados con anterioridad al momento del conflicto. Las empresas no adoptaron un sistema que a veces se utiliza en tiempos normales para conseguir al mejor personal, designado en doctrina como "derivado del salario".

Con referencia a los casos de paralización de tareas por la empresa, el cuadro 18,3.D., indica cuatro, como se ha indicado, sólo uno corresponde a un lock out defensivo. El resto fueron medidas de cierre por razones de orden económico. En estos casos, sólo en uno se abonó el salario por decisión de la empresa.

XI - INFLUENCIA DE DETERMINADOS FACTORES

## XI - INFLUENCIA DE DETERMINADOS FACTORES

En las preguntas 23 y 24 de "detalle de los conflictos" (para el gerente de personal), se requirió una serie de detalles para determinar la influencia de ciertos factores sobre la actitud en favor o en contra de las medidas de fuerza efectivizadas. Estas fueron la calificación profesional, antigüedad en la empresa, tener el domicilio en las cercanías del establecimiento, antigüedad de radicación en la zona, participación en actividades sociales de la empresa y sexo del personal.

Las respuestas correspondientes se registran en los cuadros 20.1.2.3.4.5. y 6. D. En la casi totalidad de los casos, las mismas se pronuncian en el sentido que dichos factores no han tenido influencia (la proporción es superior al 80%).

Dentro de las limitadas respuestas que establecieron que las referidas circunstancias tuvieron un efecto positivo o negativo, cabe destacar que la mayor parte de las mismas expresan que la calificación profesional fué un elemento, por lo general, en contra de los movimientos de acción directa, en especial en los de carácter gremial.

En cambio, la antigüedad en la empresa, fué un factor a favor del movimiento de fuerza en ese mismo tipo de conflictos.

La cercanía del domicilio también se registra como un factor favorable a la declaración de medidas de fuerza; en cambio, la antigüedad de radicación en la zona es negativo.

En cuanto a la importancia del sexo y los servicios sociales que brinda la empresa, se examinan en el capítulo de consideraciones sociológicas.

Atento la experiencia recogida, en próximos estudios habrá que modificar la fuente de captación de datos para determinar la importancia de esas variables.

En esta investigación, de carácter exploratorio, se tomó como medida de información a la empresa (dirección de personal y delegado). Esos datos de muy difícil apreciación, deberán obtenerse de entrevistas realizadas a los propios trabajadores involucrados en los conflictos, a fin de determinar el real alcance de esas circunstancias, a las que en sociología laboral se les atribuye especial relevancia. No obstante, puede que quienes no tengan especial versación en el problema, no aprecien su real importancia. Por ello, el sistema utilizado, captación del dato por vía indirecta, no resulte el más apropiado.



- CONSIDERACIONES SOCIOLOGICAS -

## CONSIDERACIONES SOCIOLOGICAS

### Introducción

ooo

En los diversos cuadros, se observa que existe una asociación entre el tamaño del establecimiento y el número de conflictos. En los que corresponden estrato 1), se registran sólo un 13,8%; en los del tipo 2, un 28,0% y en los del tipo 3, un 58,2%.

Esta circunstancia fué la que motivó la selección de una serie de variables, con la intención de probar si esa asociación entre tamaño de establecimiento y porcentaje de conflictos se mantenía constante bajo condiciones diferentes.

Fueron seleccionadas al efecto, las siguientes condiciones: 1. Rama de Industria; 2. Ubicación del Establecimiento; 3. Porcentaje de obreros calificados; 4. Porcentaje de varones ocupados; 5. cantidad de sindicatos que funcionan en el establecimiento; 6. Porcentaje de obreros calificados; 7. Porcentaje de empleados afiliados; 8. Ideología del delegado; 9. Ideología de los dirigentes sindicales; 10. Formación profesional del gerente de Personal; 11. Servicios que brinda la empresa.

El cruzamiento entre el tamaño del establecimiento y esas variables y sus efectos sobre los conflictos laborales, no se hizo solo con relación a estos en general, sino también a sus diferencias según que se trate; a) paros o huelgas; b) de empresa o del gremio en general; c) locales o nacionales; d) Carácter po-

///

lítico o gremial (Cuadros 6-1 y ss. de Listado).-

I-1) Número de conflictos según rama de industria, por tamaño (cuadro 6-1)

De acuerdo con lo que se observa en este cuadro, el porcentaje de conflictos por rama de industria presenta una distribución más o menos pareja. En la rama alimenticia y textil se registra un 24%, en la química un 22% y en la metalúrgica un 30%.

Dentro de lo equilibrado de la distribución porcentual, la que presenta un nivel más alto es la última. En el Estrato 1, la distribución de los conflictos por rama de actividad sufre alteraciones. Sólo un 7% se registra en la rama alimenticia, lo cual significa un gran descenso respecto a la distribución general. A su vez, el sector metalúrgico muestra un gran ascenso, llega al 54%. También dentro de este tipo de establecimientos, se observan alteraciones en la distribución porcentual de los conflictos en las otras dos ramas, aunque en una proporción significativamente menor.

En los otros dos estratos (2 y 3), se aprecian algunas alteraciones en la distribución de los conflictos por rama de actividad respecto a la general, que no modifica a esta; de un modo muy significativo. En resumen, el mayor efecto del tamaño del establecimiento por rama de actividad se observa en el caso de las empresas del estrato 1, o sea de las que tienen entre 50 y 100 personas ocupadas en la que más de la mitad de los conflictos se registran en la rama metalúrgica.

2.- Número de conflictos según rama de industria, por tamaño y por tipo de conflicto: paros o huelgas (cuadro 6-2)

En cuanto a los paros no se observan grandes diferencias respecto a la distribución porcentual de conflictos por rama de actividad. En general, las proporciones se mantienen más o menos iguales.

La alteración más significativa se registra en cuanto a las huelgas; un 46% de las mismas se produjeron en la rama textil. Esto significa que entre la distribución general de los conflictos por rama de actividad y la de las huelgas, en el caso de la rama textil se produce un aumento de un 22% cuando son estas últimas las que se consideran. En el caso del sector alimenticio, por el contrario se produce una disminución de un 18%, ya que sólo un 6% de las huelgas se registraron en esta rama y, un 30% de la rama química y 18% en la metalúrgica. Esto significa que las huelgas tienden a adquirir mayor importancia en la rama textil y química que en la alimenticia y la metalúrgica.

En la consideración de paros y huelgas, incluidos además de la rama el tamaño del establecimiento, se aprecia que en textil, a medida que este último aumenta, también lo hace el número de conflictos, en especial las huelgas.

En el caso de los establecimientos del estrato 3, un 55% de las huelgas se registraron en la rama textil y un 45% en la química. En alimentación y metalurgia, no se produjeron huelgas cuando los establecimientos eran de 501 y más trabajadores.

En el caso de las empresas del estrato 2, un 51% de las huelgas se registraron también en la rama textil que sólo pierde importancia en el caso de los establecimientos del estrato 1, en el que el 37% de las huelgas ocurrieron en la rama metalúrgica, en la que las huelgas adquieren importancia cuando se trata de empresas de esa dimensión. En cuanto a los paros, la rama metalúrgica vuelve a adquirir importancia en el caso de los establecimientos del estrato 1 que registran el 62% de los mismos. Los demás sectores disminuyen su importancia.

La observación ya formulada con respecto a la proporción de conflictos en el caso de establecimientos del sector 1, se repite cuando se consideran separadamente los paros y las huelgas. Llama la atención en particular, el alto porcentaje de paros que se registra en la rama metalúrgica en el caso de los establecimientos más pequeños. Cabe observar que la tendencia a un aumento progresivo del número de huelgas a medida que crece el tamaño de los establecimientos que se observa en general se invierte en la rama metalúrgica.

Este indica que no siempre en los establecimientos más grandes se produce el mayor número de conflictos laborales. Ello depende de otros factores o variables, como en este caso el tipo de conflicto (huelgas) y la rama de actividad (metalúrgica). Se necesitarían otros elementos de juicio para explicar este tipo de variaciones, en particular el conocimiento de otras características que podrían ser propias de esas empresas en especial y que se desconocen.-

Respecto a los paros, sin embargo, tanto en la rama metalúrgica como en el resto, se mantiene la tendencia a un aumento de los mismos con el crecimiento del tamaño de los establecimientos, -

Este fenómeno, que se observa con relación a los conflictos en general y a los paros en particular, que indica un aumento de los mismos asociado con un crecimiento del tamaño del establecimiento, ha sido estudiado por algunos sociólogos.

Cabe destacar al efecto, las consideraciones formuladas en el capítulo II respecto al hecho, y la tasa real de conflictualidad apreciada la cantidad de personal ocupado.

Las razones que se aducen al respecto, parecen tener que ver con el tipo de relaciones que se generan entre los trabajadores y la dirección de la empresa. Estos, en los grandes establecimientos tienden a despersonalizarse. El gran número de trabajadores requiere una organización más compleja que aumenta como consecuencia la diferenciación jerárquica y la distancia social entre los distintos niveles. De esta manera, la solidaridad grupal de tipo vertical se hace más difícil; aumenta en cambio, la posibilidad de la horizontal con los pares. Estos fenómenos están ligados en forma directa con la tasa de interacción que se da entre los que están ubicados en un mismo estrato dentro de la empresa. Cuando el establecimiento es muy grande, se eleva con referencia a la tasa que se registra entre los miembros de estratos diferentes. El aumento de la misma, facilita que surja la conciencia gru-

pal, un sentido de pertenencia y de una clarificación de los intereses comunes. Ante los obreros y los dirigentes sindicales en estos casos, la dirección de la empresa no aparece como constituida por un conjunto de hombres, con dificultades y problemas que pueden ser tan importantes para ellos como los que padecen los trabajadores. Se lucha contra una estructura "descarnada", contra intereses económicos, contra el "capital" etc. Por lo tanto, la posibilidad de entender las dificultades de la empresa para satisfacer las demandas de los trabajadores, pierde perspectiva y aquellas no se comprenden fácilmente.

Las diferencias de intereses entre la dirección y los trabajadores, existen tanto en las empresas pequeñas, como en las medianas y las grandes. Son las condiciones señaladas las que hacen que en las últimas las mismas se hagan más conscientes, se fortifique la conciencia grupal de los trabajadores y sus dirigentes y se facilite la acción en defensa de esos intereses.

3.- Número de conflictos según rama de industria por tamaño y por conflicto con la empresa o con el gremio en general  
(cuadro 6-3)

3. De acuerdo con estos datos, los conflictos de empresa tienden a hacerse más importante en la rama alimenticia y metalúrgica y a disminuir en la química y en la textil. En esta última en particular, es donde se registra el menor porcentaje de conflictos de empresa.

Los de carácter gremiales tienden a seguir una distribución porcentual similar al de los totales por rama de actividad, salvo, otra vez, el caso de la rama textil, en la que se registra la mayor proporción de dichos conflictos. Este sector disminuye su participación en el total de conflictos de empresa, pero lo aumenta en los gremiales.

En relación con el tamaño de los establecimientos, se observa que la rama alimenticia aumenta su participación en los conflictos de empresa a medida que dicho tamaño aumenta. En los del estrato 1, sólo existe un 4% de los conflictos de empresa. En cambio en los del tipo 2, el 33% y en los del tipo 3, el 36%. En forma proporcional, los conflictos de empresa en la rama alimenticia adquieren mayor importancia a medida que aumenta el tamaño de los establecimientos.

En la rama metalúrgica, parece suceder al revés. En los establecimientos del estrato 1, se registra un 87% del total de los conflictos de empresa; en cambio, en los del tipo 2, este porcentaje se reduce a 20% y en los del tipo 3, a un 25%. Cabe observar otra vez que la rama metalúrgica, dentro de los establecimientos del tipo 1, presenta características muy particulares que la diferencian de las otras incluidas en la investigación.

En general los conflictos gremiales por rama de actividad, no parece que variaran mucho desde el punto de vista porcentual según los distintos tipos de establecimientos.

Se mantiene, en términos globales, la distribución que se observa cuando dichos conflictos son analizados por rama, al margen del tamaño de los establecimientos.

Todas estas observaciones no niegan el hecho de que para todas las ramas de actividad, ya se trate de conflictos gremiales o de empresa, el número de éstos aumenta como consecuencia del crecimiento del tamaño de los establecimientos. En este sentido, la asociación general entre tamaño y conflictos, se mantiene dentro de cada rama de actividad, como en relación a los dos tipos que se analizan en esta oportunidad.

4.- Número de conflictos según rama de industria, por tamaño y por alcance: Local o Nacional (cuadro 6-4).

El total de conflictos locales y nacionales por rama de industria sigue una distribución más o menos pareja y similar a la que se observa para los conflictos en general. Las excepciones más significativas se registran para ambos tipos de conflicto en las ramas textil y metalúrgica. Entre los de orden nacional, un 33% pertenece a la primera, la que a su vez registra el porcentaje menor de participación en conflictos locales: 16%.

La rama que registra mas conflictos locales, es la metalúrgica que llega al 37%. Esto tiende a coincidir con lo ya observado; es en este sector donde se registró el mayor porcentaje de paros y la mayor proporción de conflictos por empre

///

sa. A su vez, la textil, según lo ya anotado, es la rama donde se produjo un mayor porcentaje de huelgas y conflictos de tipo gremial.

Estas comparaciones permiten ubicar algunas diferencias en la distribución de los distintos conflictos según rama de actividad. Esto significa, por ejemplo y para no dar lugar a interpretaciones erróneas, que los conflictos de empresa son mayores en la rama metalúrgica que en las otras, lo que no significa que en ese sector, siempre la mayoría de los conflictos sea de empresa. En algunos casos, como con relación al alcance de los mismos se produce por casualidad una coincidencia entre las dos maneras de ver la relación conflictos y empresas, no sólo la mayor proporción de los de carácter local se producen en la rama metalúrgica, sino que también la mayoría de los casos que se registran en ese sector son de carácter local. Lo mismo sucede, aunque al revés, en la rama textil,-

Al considerar la influencia del tamaño de los establecimientos se observa que en general, en cada una de las ramas, tanto los conflictos locales, como los nacionales, aumentan en relación al tamaño del establecimiento. La única excepción se registra en el sector metalúrgico, donde del total de conflictos locales en los establecimientos del tipo 2, se registra un porcentaje menor que en los del tipo 1.-

En las empresas del estrato 1, la gran mayoría de los conflictos locales, un 82%, se registra en la rama metalúrgica; en cambio, la de los nacionales, un 41%, se produce en el sector químico. Los conflictos locales de la rama a-

//

limenticia adquieren importancia en los establecimientos del tipo 2 y en especial en los del 3, en el que un 36% del total se producen en esta rama. Este hecho también tiende a coincidir con lo ya señalado en relación con los conflictos de empresa y los paros en los distintos tipos de establecimiento de la rama alimenticia.

5.- Número de conflictos según rama de industria, tamaño y tipo de conflicto: político o gremial (cuadro 6-5).

Todas las ramas de actividad muestran la constante ya observada de un aumento del número de los conflictos por tamaño de los establecimientos, tanto en el caso de los gremiales como políticos se reitera la excepción que se registra en la rama metalúrgica, donde del total de conflictos gremiales, se anota un porcentaje menor en los establecimientos del tipo 2 que en los del 1.-

Los conflictos gremiales tienden a concentrarse más en la rama alimenticia y metalúrgica. A ambas les corresponde un 31% de los mismos. El menor porcentaje se registra en la química con un 17% del total.-

Los conflictos de tipo político se distribuyen de un modo más equilibrado con excepción de la rama alimenticia, a la que le corresponde un porcentaje más reducido (17%) comparado con los de las otras.

La mayor proporción de este tipo de conflictos

se observa en la rama textil (29%), aunque las dos restantes se encuentran muy cerca: 28% la metalúrgica y 26% la química.-

En la rama metalúrgica, según lo ya observado adquieren especial relevancia, y esto a modo de síntesis, en los establecimientos de 50 a 100 obreros. Los paros, en lugar de huelgas, y los conflictos de empresa, locales y según se observó en el párrafo anterior, los de tipo gremial. Cabe destacar que cuando se combina el tamaño de establecimiento del tipo 1 con cualesquiera de los otros aspectos señalados, hay una intensificación de la representatividad porcentual de la rama metalúrgica. Según lo ya anotado, cuando el número de trabajadores ocupados es de 50 a 100 en la rama metalúrgica, se registra el 62% de los paros, el 87% de los conflictos de empresa, el 82% de los de carácter local y el 84% del total de los conflictos gremiales. Sólo en los establecimientos del tipo 3, los conflictos de tipo político adquieren en la rama metalúrgica más importancia que en las otras ramas. Un 33% de los mismos se concentra en ella, lo que representa la proporción más elevada.

En los establecimientos del tipo 1, los conflictos políticos adquieren especial importancia en la rama química, donde se registra el 42% de dichos conflictos. En cambio, en la textil, dentro de los establecimientos del estrato 2 y en el metalúrgico dentro de las del 3. Esto indica que no hay una predisposición en determinada rama, a una participación, más activa en los conflictos políticos según el tamaño de los establecimientos. Según las dimensiones de estos, dicha predisposición pasa de una rama a otra. Lo mismo sucede con los

conflictos gremiales. En las empresas pequeñas, la gran mayoría de ellos se concentra en la rama metalúrgica; en cambio en las medianas y las grandes, lo hacen en la alimenticia.

### CONCLUSION

Resulta imposible con los elementos de juicio existentes profundizar en la formulación de hipótesis que pasen de una descripción a una posible explicación de los hechos. Esto no significa que aquella carezca de valor. Por el contrario, se tiene un panorama de los conflictos laborales del que se ha carecido por completo en nuestro país hasta el momento. No es un panorama global, sino específico; se trata tanto de conflictos generales y especiales (según carácter, alcance, tipo, etc.) analizados en términos de múltiples combinaciones entre rama de industria y tamaño de los establecimientos.

La formulación de hipótesis sociológicas sobre las posibles variaciones, requeriría determinar no sólo un acabado conocimiento teórico de como el sistema de relaciones sociales puede variar según los distintos tipos de rama de producción industrial -si es que existe alguna variación-, sino además de cómo se da ese hecho en nuestro país. En ninguno de los dos aspectos existen suficientes elementos de juicio a tener en cuenta, en particular en lo que hace a estudios ya realizados. Puede afirmarse que no existe una relación entre la rama en sí dada por el tipo de producto - y determinados fenómenos sociales como pueden ser los conflictos laborales. Entre ambos elementos hay un tercer factor, el grado de tecnificación

y el tipo particular de organización de la producción. Existe algo así como una "lógica interna", indispensable para la obtención de determinados productos, que supone determinados requisitos en la mano de obra, tanto en el grado de capacitación o en los elementos constitutivos de su personalidad, como en su adecuación a un sistema particular de relaciones sociales. Este mismo sistema es también una resultante de esa "lógica interna" de la producción de determinados bienes.

En este aspecto, se han hecho algunos estudios por sectores de industria, tomando en cuenta no tanto las ramas en sí, sino el grado de tecnificación y organización particular a que daban lugar cada una de ellas. En otras palabras, el supuesto teórico al realizar estos estudios, no fue la existencia de una asociación particular entre ciertos fenómenos de carácter sociológico y la rama de producción, sino el grado de tecnificación y complejidad del sistema de producción en que se encontraban las ramas seleccionadas.

Al acentuar ese aspecto del análisis y trabajar con esos supuestos, cualquier conclusión se podría aplicar a situaciones de producción con un grado similar de complejidad y de utilización técnica, al margen de la rama de actividad industrial. Viceversa, dichas conclusiones no podrían aplicarse a otras situaciones de la misma rama de actividad en los casos en que el sistema de relaciones y el grado de aplicación técnica fueran diferentes.

Estos estudios indican que la participación en

los conflictos laborales es una expresión de una "participación anterior" en la comunidad profesional, Cuando hay identificación con esta, cuando hay sentido de pertenencia a dicha comunidad en los miembros que desarrollan una actividad específica, la probabilidad de participar en determinados actos - que son indicadores de la identificación con dicha comunidad, aumenta. Si bien en el caso en examen, no hay elementos de juicio para conocer el grado de participación en los conflictos, se puede aceptar el supuesto de que si no hay participación activa por parte de los trabajadores, los conflictos tienden a disminuir. En otras palabras, el número de estos será mayor, sociológicamente hablando, cuando lo sea el grado de identificación interna de los miembros de la comunidad profesional. Por supuesto, pueden existir determinados factores que contrarresten la probabilidad de conflicto. Sólo se quiere indicar que a igualdad de condiciones objetivas que pueden llevar al conflicto laboral, este será mas intensa y numeroso cuando más integrada se encuentre la comunidad profesional. Esta es una resultante de varios factores, entre los que como ya se indicó antes, se encuentra la diferencia que puede existir entre la tasa de interacción a nivel horizontal y vertical dentro de la empresa, lo que a su vez es una función del tamaño del establecimiento. Mayor tamaño, es igual a mayor distancia social entre personal y dirección; esta, es igual a mayor conciencia de los intereses particulares; esto a su vez es igual a una mayor participación en las acciones que tiendan a defenderlos.

Otro factor, además del tamaño, es el que se ha dado en llamar la moral de los trabajadores, o sea el grado de sa-

tatisfacción con el tipo de tarea que realizan. Cuanto más alto elevado es en consecuencia el orgullo profesional, es mayor la identificación con otros individuos que realizan tareas similares. En otras palabras, más fortalecida estará la comunidad gremial.- Esta moral o satisfacción, depende de lo que se ha definido como el nivel de alineación de los trabajadores medido a través de ciertos indicadores de tipo subjetivo. Estos muestran en qué medida, el personal de cierto tipo de establecimientos, posee una vivencia interior de falta de control de los medios, del ritmo y los beneficios de la producción; en qué medida siente que su profesión es un obstáculo para su realización personal como ser humano y por último, en qué medida se encuentra psicológicamente "desprendido" de todos los aspectos relacionados con la producción en la cual también él colabora.

Cuando en forma más intensa se registran situaciones de ese tipo, tanto en cantidad como en profundidad, la comunidad profesional se encuentra más debilitada. Por lo tanto, todo aquello que sea expresión de la comunidad profesional, como la participación en los conflictos laborales, no encontrará en la práctica demasiado eco. O sea a mayor alienación, menor participación sindical y menores posibilidades de conflicto activo.

Los estudios realizados, tomando como base el nivel de automatización de la producción en algunas ramas de actividad, demuestran que el grado más alto de alienación se registra en las situaciones de producción en serie, en parti-

////

cular en las líneas de ensamblaje de automotores. El ritmo de la producción está fijado en forma mecánica, los trabajadores, cualquiera sea su predisposición interior, el grado de aburrimiento y fatiga, se ven compelidos a seguir un ritmo determinado sobre el cual no tienen ninguna influencia..

Si en determinadas ramas de actividad hay una mayor institucionalización de este sistema, aumenta la probabilidad de que los trabajadores de esa rama se sientan más alienados; su identificación con la comunidad gremial y todo lo que de ella resulta en relación con los conflictos, tendrá una expresión más débil,

En la producción de un fenómeno social no interviene un sólo factor, sino varios; de las combinaciones particulares de los mismos, se derivan distintas situaciones de mayor o menor intensificación de los conflictos. Por ejemplo, si bien en la industria automotor, el sistema de producción puede disminuir la integración de la comunidad gremial, esta sin embargo puede verse intensificada por el tamaño de las plantas de fabricación en función de los factores ya señalados. A esto, habría que agregar además otros factores, como el grado de interacción de los trabajadores fuera de los lugares de trabajo, con el resto de la comunidad y con otros estratos sociales, etc. Todos ellos tendrán algo que ver con los conflictos y contribuirán a intensificarlos o a disminuirlos, según cada circunstancia en particular,-

En la investigación realizada, no se cuenta con elementos de juicio para conocer, en función de lo ya señalado, porque en la rama metalúrgica se produce una intensificación de

los conflictos, en relación con lo que sucede en las otras tres. No existen estudios al respecto, y tampoco los mismos se pueden detectar en un análisis de tipo exploratorio como éste.

Se requeriría un proyecto de investigación de largo aliento que focalizara aquellos aspectos que aparecen más relevantes luego de este primer contacto con la realidad,.-

En ese sentido, por ejemplo, sería interesante ver en qué medida el mayor porcentaje de varones en la industria metalúrgica, puede tener algo que ver con los conflictos. La asociación es clara, pero puede inducir a falsas interpretaciones, dado el hecho que sólo en un 26% de las empresas las mujeres son mayoría. Por lo tanto, si el número de establecimientos con una proporción mayor de varones, es mucho más elevado y no existiera ningún tipo de asociación entre distribución del personal por sexo y el número de conflictos, siempre se daría una asociación entre el porcentaje de varones y dicho número. Sin embargo, la razón no dependería de ese hecho, sino del mayor número de establecimientos con alta proporción de varones, como puede ser el caso que se recoge en esta investigación.

Habría que estudiar también qué características particulares tienen los establecimientos de 50-100 personas dentro de la rama metalúrgica, para que se concentren en la misma más de la mitad de los conflictos que se producen en el mencionado tipo de planta fabril.

Por último, quedaría por averiguar en qué medida, algún factor sociológico tiene algo que ver con el hecho que los conflictos que se caracterizan por ser de carácter limitado como los paros, los locales, los de empresa y los gremiales, se intensifican en particular en la rama metalúrgica. Quizá las razones deban buscarse también fuera del campo sociológico, en los aspectos específicos de esta industria en nuestro país o del tipo concreto de producción al que se dedican los establecimientos metalúrgicos estudiados.

oooooooooooo

II. 6. Número de conflictos según ubicación, por tamaño  
(cuadro 7-1).

Como ya se ha observado, si se analiza la relación entre número de establecimientos y de conflictos, resulta que en el interior el número<sup>de</sup> estos por establecimiento se aproxima a ocho, mientras que en el Gran Buenos Aires, es algo mayor que seis.

Globalmente dado que en el Gran Buenos Aires se concentra la mayor capacidad de producción industrial del país es lógico que esta zona se convierta en la caja de resonancia de los conflictos laborales. A igual número de establecimientos en el Gran Buenos Aires y en el interior, de mantenerse la relación establecida por unidad, habría mayor número de conflictos en la segunda de estas zonas que en la primera.

Si bien, tanto en el interior como en el Gran Buenos Aires, el mayor número de conflictos se registra en los establecimientos de mayor tamaño, la importancia del número de trabajadores se hace mucho más relevante en la primera de las dos áreas mencionadas. El 72% de los conflictos que ocurren en el Interior corresponden a los establecimientos del estrato 3, el 24% en los de tipo 2 y sólo un 4% en los del 1. En el Gran Buenos Aires, la distribución tiende a ser más favorable a los establecimientos medianos y pequeños, sólo un 53% de los conflictos se registran en las plantas de 500 obreros y más, un 30% en los del tipo 2 y un 17% en los del 1.-

Estas diferencias se reflejan en el hecho que

de todos los conflictos que se producen en los establecimientos del tipo 1., la distribución es mucho más pareja que en los tipo 2 y 3. En las palabras de 501 trabajadores y más, la diferencia entre el porcentaje que se registra en el Gran Buenos Aires y en el Interior es de un 32%, en cambio en el caso de los establecimientos de 50 a 100 trabajadores, la misma alcanza a un 82%. En otras palabras, esto indica que la importancia de la zona o región es mayor en el caso de los pequeños establecimientos; disminuye a medida que el tamaño de éstos aumenta. En las conclusiones de este segundo capítulo se hacen referencia a algunas de las posibles razones que pueden explicar este hecho.

II.7.- Número de conflictos según ubicación, por tamaño y por tipo de conflicto; huelga o paro. (cuatro 7-2)

En el caso de los paros, puede observarse que tanto en el Interior como en el Gran Buenos Aires, el porcentaje aumenta a medida que crece el tamaño de los establecimientos. En cambio respecto a las huelgas, la situación es un tanto diferente. En el Gran Buenos Aires la tendencia es inversa; el porcentaje de huelgas disminuye a medida que crece el tamaño de los establecimientos. Del total de huelgas registradas en el período en el Gran Buenos Aires, un 42% ocurrieron en los establecimientos del tipo 1, un 33% en los de tipo 2 y un 25% en los del 3.

Si se toma como punto de referencia el tipo de

//

conflicto y su distribución zonal, se observa una variación bastante significativa entre paros y huelgas. En ambos casos, se mantiene una mayoría en la zona del Gran Buenos Aires, dado que en ella se concentra el mayor número de empresas muestreadas. Sin embargo, si la zona no influyera para nada, tanto los paros como las huelgas se distribuirían de un modo similar, porcentualmente hablando. En el caso de las huelgas, un 38% de las mismas ocurrieron en el Interior, en el que en cambio se registra sólo un 26% de los paros. Esto indica que las huelgas tienen una tendencia a adquirir mayor eco en el Interior que los paros, lo cual no debe interpretarse, para reiterar una advertencia antes formulada, que en el Interior ocurran más huelgas que paros.

Esto se hace más relevante al observar que del total de huelgas ocurridas en los establecimientos de 501 y más trabajadores, un 62% se registró en el Interior y sólo un 38% en el gran Buenos Aires. En cambio, dentro de este mismo tipo de establecimiento, del total de paros acaecidos, un 69% ocurrió en el Gran Buenos Aires y un 31% en el Interior. Prácticamente se trata de una relación inversa. En los establecimientos del tipo 1, tanto los paros como las huelgas se registran casi en forma exclusiva en el Gran Buenos Aires, donde se concentra más de un 90% de los mismos. En los del estrato 2, el Interior adquiere un poco más de importancia tanto en relación con los paros como con las huelgas, ya que los porcentajes ascienden a un 22 y un 33% respectivamente. De esto se deduce, como ya fue materia de observación, una mayor importancia del Interior en los conflictos laborales cuando los establecimientos considerados aumentan de tamaño, tanto cuando se

trata de paros como de huelgas. Inclusive, como ya se indicó en el caso de este último tipo de conflictos ocurridos en los establecimientos de 501 y más trabajadores, su importancia supera al Gran Buenos Aires. Esto indica que el tamaño del establecimiento no es el único factor de influencia en el número de conflictos laborales. Más bien, dicho éste podría ser una resultante de la relación entre el tamaño del establecimiento y el de la comunidad donde el mismo se encuentra ubicado.-

II.8. Número de conflictos según ubicación, por tamaño y por conflicto de la empresa o del gremio en general.-

(cuadro 7-3)

Se observa en el cuadro correspondiente a este capítulo, la diferente distribución porcentual que siguen los conflictos de empresa y gremiales en cada una de las zonas consideradas. En el Gran Buenos Aires, un 63% del total de conflictos ocurridos derivaron de situaciones producidas en el gremio en general; en cambio, en el Interior de la Provincia, este tipo representa algo menos de un 50%. En consecuencia, en el Interior hay un leve predominio de los conflictos de empresa. Estas diferencias hacen que si bien en el Gran Buenos Aires se produzcan mayor número de conflictos, tanto de empresa como de rama gremial, el Interior adquiere mayor importancia cuando se trata del primer tipo de conflictos.

Si se observan en particular las variaciones que se producen en el Interior y en el Gran Buenos Aires respecto a la incidencia que tiene el tamaño del establecimien

//

to, se nota que en ambas regiones cuando mayor es el número de conflictos de empresa y gremiales. En otras palabras, al margen del tipo de conflicto y la zona, la constante general observada desde el comienzo se mantiene. El Interior muestra que la importancia de los grandes establecimientos es mayor que en el Gran Buenos Aires. En el Interior, el 74,5% de los conflictos de empresa ocurren en establecimientos del tipo 3, en cambio, en el Gran Buenos Aires, ese porcentaje se reduce al 58,7%.

Esto indica, en otras palabras, que la predisposición a que se produzcan conflictos de empresa, en los establecimientos pequeños en el Gran Buenos Aires es mayor que en el Interior. Algo similar ocurre respecto a los conflictos que derivan de situaciones que afectan a la rama gremial en general. Mientras en el Gran Buenos Aires, el porcentaje de conflictos registrados en los pequeños y medianos establecimientos se hace más representativo, en el Interior pierden relevancia. Por ejemplo, un 14,5% de los conflictos de rama gremial se produjeron en el Gran Buenos Aires en los establecimientos del tipo 1, en cambio en el Interior, esa proporción alcanzó al 5,4%. Lo contrario ocurre cuando se consideran los porcentajes registrados en una y otra zona en los establecimientos del tipo 3. La importancia del tamaño del establecimiento se intensifica en el Interior, en cambio en el Gran Buenos Aires se debilita. Todo esto hace que se observe en forma clara, por ejemplo, que del total de conflictos de la rama gremial que se producen en establecimientos del tipo 3,

//

un 30% se registre en el Interior. En cambio cuando se trata de los establecimientos del tipo 2, se observa en esta zona sólo un 17% y apenas un 10% en lo del estrato 1.

II.9.- Número de conflictos según ubicación, por tamaño y por alcance, local o nacional (cuadro 7-4).

Al analizar el cuadro correspondiente a este capítulo se observa que se intensifica el predominio de los conflictos de carácter limitado en el Interior, en relación con lo que ocurre en el Gran Buenos Aires. En aquella zona un 53% de los mismos fueron de carácter local, en cambio, en el Gran Buenos Aires, sólo representaron un 46% del total.

En lo que respecta al tamaño del establecimiento, en ambas zonas la importancia de éstos se hace creciente a medida que aumenta el personal ocupado. Lo interesante es que en cierta medida, respecto a los conflictos locales y nacionales, vuelve a presentarse una situación similar a la observada en relación con los conflictos con la empresa o con la rama gremial en general. En el Interior hay una gran concentración en los establecimientos del tipo 3. Se observa que el 75,0% de los de carácter local ocurrieron en el Interior en el mencionado tipo de establecimientos. En cambio, en el Gran Buenos Aires, la distribución fue más equilibrada; en los de 50 y más trabajadores ocurrieron sólo el 56% de dichos conflictos. Lo mismo se observa con relación a los de carácter nacional.

5

Esto vuelve a confirmar lo ya indicado en el

//

sentido de que el tamaño del establecimiento se hace más importante en el Interior que en el Gran Buenos Aires donde la distribución según tamaño, tiende a ser más equilibrada.

Esto lleva de nuevo a observar, que si bien en el Gran Buenos Aires se registra la mayoría de los conflictos, tanto de carácter local como nacional, la participación del Interior se hace mayor cuando se trata de grandes establecimientos. En relación con los conflictos nacionales que se producen en los establecimientos de 501 y más trabajadores, se registra un 69% en el Gran Buenos Aires y un 31% en el Interior. En cambio, en los establecimientos pequeños, un 86% de los conflictos de carácter nacional se registra en el Gran Buenos Aires y sólo un 14% en el Interior.

## II. 10. Número de conflictos según ubicación, por tamaño y tipo: conflictos políticos y gremiales (cuadro 7-5)

Durante el período considerado, como puede observarse, se ha registrado leve predominio de los conflictos gremiales sobre los políticos. Los primeros representaron un 54% y los últimos un 46% del total. La distribución de estos conflictos en el Gran Buenos Aires y en el Interior sigue líneas un tanto diversas. Mientras en el Gran Buenos Aires, el equilibrio porcentual entre ambos tipos de conflictos se hace casi total (ya que el predominio de los conflictos gremiales sobre los políticos se reduce de un 54%, que representa sobre el total de los conflictos en general, a un 50,4%), en el interior se registra un predominio de los de tipo gremial, a tal punto que llegan a representar un 62% de todos los que se

han registrado en el período. Tanto es así, que sobre el total de conflictos gremiales, un 32% se registró en el Interior, en cambio sobre el total de los de tipo político, sólo un 23%. - Es bien clara la tendencia del Interior a ser más específicos en el tipo de acciones de fuerza.

Cabe recalcar otra vez la predisposición que tienen los establecimientos de mayor tamaño del interior en lo que se refiere a los conflictos políticos. Según se puede observar, en los establecimientos del tipo 1, en el Interior se registra sólo un 7,0% de los conflictos políticos; en cambio, en el Gran Buenos Aires, en el mismo estrato se anota un 15,8%. A su vez, en el Interior, en los establecimientos de 501 personas y más se registra el 76,1% de los conflictos políticos, mientras en el Gran Buenos Aires el promedio es del 54,3%.

Otra vez se nota una distribución más equilibrada según tipo de establecimiento y conflictos en el Gran Buenos Aires que en el Interior. La gran diferencia se registra en particular respecto a los conflictos políticos, que son los que menos importancia tienen en el Interior. Esto revela, precisamente, la mayor fuerza que tiene el tamaño de los establecimientos donde trabaja gran cantidad de personal, ya que concentra la mayoría de los conflictos que menos probabilidad tienen de ocurrir en el Interior.

## CONCLUSION

Se desprende que el tamaño del establecimiento tiene menos importancia en el Gran Buenos Aires que en el Interior de la Provincia. En el primero, el porcentaje de conflictos, tanto generales como específicos que ocurren en los establecimientos pequeños y medianos, se acerca más al del que se registra en los grandes establecimientos que en el Interior. Una posible explicación estaría dada por la mayor o menor solidaridad grupal que se registraría entre patrones y obreros o entre estos últimos, según el porcentaje de clase obrera que exista dentro de la comunidad global, al margen del tamaño del establecimiento.

En otras palabras: si bien la probabilidad de una interacción continuada y personalizada entre patrones y obreros aumenta al reducirse el tamaño del establecimiento, lo que favorece la solidaridad entre los mismos, este no sería el único tipo de interacción que habría que tener en cuenta. La empresa existe en una comunidad determinada; además de la interacción que se registra entre sus miembros dentro de ella, se produce otra con el resto de la comunidad. Si esta cuenta con una gran concentración de clase obrera, como es el caso del Gran Buenos Aires, facilita la interacción de los obreros entre sí y en consecuencia fortalece la solidaridad grupal y la conciencia de los intereses comunes. En cierta medida, esta interacción condiciona y obstaculiza, aunque no impide, la solidaridad entre patrones y obreros que tien-

//

de a producirse dentro de los establecimientos más pequeños. Entonces el tamaño del establecimiento empieza a perder importancia al ser condicionado por la mayor o menor proporción de clase obrera dentro de la comunidad global.

En el Interior, donde existe una menor proporción de clase obrera industrial, disminuye la probabilidad de que la solidaridad que surge entre patronos y obreros en los pequeños establecimientos se vea contrarrestada por una mayor interacción y solidaridad entre obreros fuera del establecimiento. Por lo tanto, se explica que la predisposición a las acciones de fuerza en los pequeños establecimientos sea menor en el Interior. Esto en consecuencia, aumenta el porcentaje de conflictos que se registran en los grandes establecimientos, que aunque también se encuentran condicionados por la menor proporción de clase obrera en la comunidad global, sufren los efectos del tamaño en cuanto predispone a las acciones de fuerza. En otras palabras, en los pequeños establecimientos del Interior, ni el número, ni la proporción de clase obrera en la comunidad global, son factores de intensificación de los conflictos.

Un estudio comparativo realizado en once países (1) demuestra que cuando mayor es la coincidencia entre

-----

(1) V.Cit. Paul F.Lazarsfeld "Problems in Methodology" en Robert K.Merton y otros: "Sociology Today"; Ed. Harper Torchbooks N.Y.1959; Págs.51-53 que cita a Clark Kerr & Abraham Siegel, "The Interindustry Propensity to strike-An International Comparison", in A.Kornhauser, R.R.Dubin and A.M.Ross (Eds.). "Industrial Conflict" MacGraw Hill, 1954, pp. 186-212.-

la comunidad global y la clase obrera, mayor es la predisposición al conflicto. Este es el caso de algunas poblaciones mineras, pesqueras, boscosas, etc. La escasa o nula interacción de estas poblaciones con grupos ajenos a la comunidad gremial, no sólo aumenta la integración de éstas, sino que reduce las posibilidades de que los obreros puedan tener conciencia de los efectos negativos que ejercen sobre la sociedad en general sus medidas de fuerza. En consecuencia la predisposición al conflicto aumenta.

Los dirigentes sindicales encuentran así una base más firme para la realización de paros o huelgas en apoyo de sus demandas. La falta de estudios realizados en nuestro país, no permite conocer hasta que punto la situación descripta tiene vigencia dentro del panorama sindical argentino. De todos modos, el estudio citado puede servir como punto de apoyo a la afirmación acerca de la importancia que tiene la proporción de clase obrera dentro de la comunidad donde se encuentra ubicado el establecimiento.

Las concentraciones obreras en determinados barrios o áreas - como el Gran Buenos Aires, pueden presentar algo así como esas comunidades aisladas de un sólo gremio a que hace referencia el estudio citado. Es necesario hacer jugar aquí la teoría de los grupos de referencia que desarrollara el sociólogo norteamericano Robert Merton (1) Así co-

-----  
(1) Robert Merton. "Teoría y estructuras sociales" Ed. F.C.E. 1965, Cap. VIII, pág. 241.

mo entre los mineros, los pescadores, los hacheros, etc. el único grupo de referencia es la propia comunidad gremial que representa casi el 100% de la población, en las grandes concentraciones industriales, la clase obrera en general se convierte en el principal grupo de referencia para los obreros en particular. Sus acciones están más en función de las normas, valores e intereses que tienen vigencia dentro de ésta, que en cualquier otro grupo. Por supuesto, la presión de la clase obrera en general, como grupo de referencia en las grandes concentraciones industriales, nunca es tan grande como la que puede ejercer un gremio en particular al cual pertenece toda una comunidad que además está aislada. En el caso de los barrios industriales, y en particular en la actualidad como consecuencia de los medios de comunicación, existe una mayor probabilidad de que no sólo actúe la clase obrera como grupo de referencia. Esto disminuye, con relación a las comunidades aisladas de un sólo gremio, la solidaridad grupal y aumenta la probabilidad de que tanto los dirigentes como los obreros tengan más en cuenta el efecto negativo que ciertas medidas van a tener en la sociedad global. En consecuencia, su predisposición a los conflictos es menor que en el de las comunidades aisladas de un gremio en particular.

A su vez, en el Interior donde es aún menor el porcentaje de clase obrera, también lo será la predisposición al conflicto. Sin embargo no se debe perder de vis-

//

ta el hecho que muchas veces en el Interior se desarrollan las comunidades de dos o tres grandes empresas, las que de acuerdo con el marco teórico expuesto, tendrían mas probabilidad de desarrollar conflictos que las que se encuentran en el Gran Buenos Aires. Todas estas afirmaciones, lanzadas a modo de hipótesis, que se refieren al fenómeno particular de la distribución geográfica de los conflictos según tamaño de los establecimientos, deben ser analizadas empíricamente para conocer su adecuación a nuestra realidad concreta.

Si bien hasta ahora se ha hecho hincapié en la mayor o menor predisposición que estructuralmente tendrían algunos establecimientos, en combinación con tipos especiales de comunidad para dar lugar al surgimiento de conflictos laborales, no hay que olvidar los aspectos relacionados con la organización sindical en si. En general, hay una tendencia mas acentuada en los dirigentes a promover su acción en los grandes establecimientos que en los pequeños. El tamaño hace mucho más fácil su ubicación, la difusión de los objetivos del sindicalismo y el control de los trabajadores. Los conflictos pueden ser espontáneos e inclusive realizarse al margen de los dirigentes sindicales. Sin embargo, por lo general, la acción de estos es fundamental. Si los dirigentes "cuidan más" los grandes que los pequeños establecimientos, es lógico pensar que en ellos la predisposición al conflicto también será mayor. Esto que ocurre en las grandes concentraciones industriales, se hace más

///

notorio en el Interior. Los dirigentes sindicales necesitan mostrar en forma pública su influencia, ya que de ella depende su lugar dentro de la estructura de poder en la sociedad global. Que un grupo de grandes establecimientos paralice sus actividades, es mucho más visible, más público que cuando ello ocurre en gran cantidad de talleres pequeños, aunque el número de trabajadores involucrados en estos últimos sea mayor. De ahí que la organización del sindicalismo, a nivel nacional, tienda sus redes a través de las grandes empresas. Resulta interesante señalar, que el hecho de que en el Interior la mayoría de los conflictos sean de empresa, de carácter local, antes que nacional, y gremial antes que políticos tiene algo que ver con esto. Así como son más visible los paros en los grandes establecimientos que en los pequeños, también lo son más los que se producen en las zonas de gran concentración industrial. Si el Interior participa menos de todo lo que tenga carácter nacional (conflictos de la rama gremial, de tipo político y de alcance nacional), no es sólo porque estructuralmente se encuentre menos predispuesto a hacerlo, sino también porque la organización sindical a nivel nacional no trabaja en el Interior con la misma eficiencia que en el Gran Buenos Aires. No sólo es más difícil, por una simple razón de distancia, sino que de hecho hay en los dirigentes nacionales una dedicación menor.

Futuras investigaciones empíricas de mayor alcance y duración deberán profundizar todos estos aspectos para medir su real grado de incidencia en cada una de las diferencias señaladas.-

III.- 11. Número de conflictos según porcentaje de obreros calificados, por tamaño (cuadro 8-2)

De acuerdo con los porcentajes, se observa en los casos en que la mano de obra calificada, representa una minoría, existe una clara asociación entre el porcentaje de conflictos y el tamaño de los establecimientos: el 17% en los que se registraron en los establecimientos pequeños; el 37,6% en los medianos, y el 45,4% en los grandes. Resulta interesante, para evitar posibles distorsiones de muestreo, comparar cómo varía dentro de este tipo particular de distribución de mano de obra, el número de conflictos por empresa al aumentar el tamaño de los establecimientos. La relación se mantiene.-

En los establecimientos que tienen entre 50 y 100 personas ocupadas, el número de conflictos por empresa es igual a 6; en los del estrato 2, es de 9 y en el tercero de 18. En conclusión, tanto en términos de porcentajes globales como en relación con el número de empresas se mantiene la asociación entre porcentaje de conflictos registrados y tamaño de los establecimientos.

En las situaciones de mayor equilibrio entre el personal calificado y el no calificado, también se mantiene la asociación antes mencionada, aunque con una leve variación cuando el número de conflictos es analizado por número de empresas correspondientes a cada caso. Si los obreros calificados representan entre un 33 y un 66%, en los estable-

cimientos del tipo 1, se registran 4 conflictos por empresa, en los del tipo 2; 3,5, y aumenta en el 3 a 10. Considerado el porcentaje de conflictos en forma global o sea sin hacer hincapié en el número de empresas, también se observa una gran concentración en los establecimientos del estrato 3. Con todo, es necesario aclarar que a los efectos del análisis, el número de conflictos por empresa en cada situación particular, es el punto de referencia más ajustado.

En las situaciones donde la mano de obra calificada representa la gran mayoría del personal ocupado, la asociación entre tamaño y número de conflictos, tanto por empresa como en forma global, se mantiene. En los establecimientos de tipo 1, el número de conflictos por empresa es de a 2,5; en los del tipo 2, de a 5,2 y en las del 3 de 16,5.

En conclusión, la tendencia general en lo que se refieren a la asociación entre tamaño y número de conflictos perdura tanto cuando predominan los obreros calificados o los no calificados, en cambio, muestra algunas variaciones cuando los porcentajes de ambos tipos de mano de obra tienden a equilibrarse.

III.- 12. Número de conflictos según porcentajes de obreros calificados por tamaño y por considerarse paro o huelga (cuadro 8-2).

Se observa que a medida que el porcenta-

je de obreros calificados dentro de las empresas aumenta, crece también el de huelgas sobre el total de conflictos. Así, en los establecimientos donde trabajan hasta un 33% de obreros calificados, el porcentaje de huelga sobre el total de conflictos es del 11%. En los que trabajan entre un 34 y un 66% de obreros calificados, el porcentaje de huelgas es del 19,5% y en los otros del 23,0%.

Cuando se consideran los paros y las huelgas, incluyendo además del porcentaje de obreros calificados, el tamaño del establecimiento, se observan algunos hechos de sumo interés. Por ejemplo, dentro de los establecimientos, que tienen la menor proporción de obreros calificados, el porcentaje de huelgas en lugar de aumentar con el tamaño de los establecimientos disminuye. Un 50% de éstas medidas de fuerza se registraron en las empresas más pequeñas, un 43,2% en los medianos y un 6,8% en los grandes.

Con los paros sucede al revés, ya que el porcentaje aumenta paralelamente con el aumento del tamaño de los establecimientos. Esto puede llevar a afirmar que en los establecimientos de 501 obreros y más, con una mínima proporción de personal calificado, la probabilidad de que se registren huelgas es muy escasa.

La confluencia entre el gran tamaño de los establecimientos y una elevada proporción de mano de obra calificada, intensifica la probabilidad de las huelgas. En las empresas donde trabajan entre un 67 y un 100% de obreros

calificados, 81.3 % de las huelgas se registra en los establecimientos del tipo 3. En cambio, en las empresas cuyo personal calificado varía entre un 34 y un 66%, las huelgas se registran por partes más o menos iguales entre los establecimientos del tipo 2 (47,6 %) y del tipo 3 (52,6%). En resumen, en los pequeños y medianos, el mayor porcentaje de huelgas tiende a registrarse donde hay menor porcentaje de trabajadores calificados, en cambio, en los grandes donde este porcentaje representa la mayoría de la mano de obra, sucede a la inversa.

III. 13.- Número de conflictos según porcentaje de obreros calificados, por tamaño y por considerarse conflicto con la empresa o con el gremio en general (cuadro 8-3).

En el cuadro correspondiente a este capítulo, no se observa una clara tendencia entre el crecimiento del porcentaje de obreros calificados y una mayor predisposición a un mayor número de conflictos, ya sea de empresa o gremiales. En los establecimientos donde el personal calificado es una minoría, se registra un 53% de conflictos con el gremio y un 47 con la empresa. En aquellos en que el porcentaje de obreros calificados varía entre un 34 y un 66 %. Los conflictos con el gremio sobre el total alcanza a un 87 %. Por último, donde la mano de obra calificada es neta mayoría, el porcentaje de conflictos

//

con el gremio desciende a un 57 %. En otras palabras, esto indica que cuando la proporción entre la mano de obra calificada y la no calificada, se mantiene más o menos pareja, existe una tendencia a que aumenten los conflictos gremiales.

Quando las medidas de acción directa analizadas según la proporción de obreros calificados, se observan también a la luz del tamaño del establecimiento, se aprecia que no necesariamente el aumento de este último produce un instrumento de las acciones de fuerza. Por ejemplo, en el caso donde la proporción de obreros calificados constituye una minoría, en los establecimientos de 501 trabajadores y más, ocurre sólo un 34,0% de los conflictos con la rama gremial. En cambio, en los establecimientos del estrato 2 se produce el 49,0%. Es necesario aclarar sin embargo, que a pesar de ser relevante la variación señalada que indica que una asociación directa entre conflictos y tamaño del establecimiento, no siempre se registra, el caso indicado es el único. En las otras dos situaciones, o sea cuando hay un mayor equilibrio entre mano de obra calificada y no calificada o cuando tiende a predominar la primera, la mencionada asociación se mantiene. En particular hay que señalar que un 80,4% de los conflictos con la rama gremial que ocurren entre los trabajadores que son en su gran mayoría calificados, se producen en los establecimientos del tipo 3. Algo similar acontece cuando se trata de conflictos de empresa, tanto cuando hay un predominio de trabajado-

res calificados como cuando existe un relativo equilibrio entre estos y los no calificados. El mayor porcentaje de conflictos que ocurren en los casos donde el porcentaje de mano de obra calificada es muy reducido, se intensifica cuando se trata de establecimientos pequeños, pero disminuye en forma notable cuando los que caen bajo la consideración son las grandes plantas fabriles.

III. 14. Número de conflictos según porcentaje de obreros calificados, por tamaño y por alcance: local o nacional (cuadro 8-4).

Respecto a la distribución de los conflictos locales y nacionales, según el porcentaje de mano de obra calificada, ocurre algo similar a lo que se observó en el capítulo anterior con referencia a que los mismos fueran con la empresa o con la rama gremial en general. Cuando los obreros calificados constituyen una minoría, un 44% de los conflictos son de carácter nacional. Este porcentaje aumenta rápidamente para llegar a un 81%, cuando se trata de una situación de relativo equilibrio entre la mano de obra calificada y la no calificada. Finalmente, se produce una nueva disminución, cuando se trata de situaciones en las que predominan los obreros calificados, en la que los conflictos de carácter nacional se reducen a un 52%. Así como las situaciones de mayor equilibrio cuantitativo entre la mano de obra calificada y la no calificada, favorecía un mayor número de conflictos con la rama gremial, ahora se observa que también lo es con los de carác-

ter nacional.-

El análisis de los datos en función del tamaño de los establecimientos, dá lugar a un panorama muy similar al presentado en el capítulo anterior. En el caso de un predominio de la mano de obra no calificada y cuando se trata de conflictos nacionales, el mayor número no se registra en los establecimientos de mayor tamaño, sino en los medianos. En los primeros, para este tipo de acciones de fuerza, el porcentaje alcanza al 33,5%, y en los últimos al 49,1%. Otra vez cabe afirmar que este es el único caso que produce una modificación de la directa asociación que en general, se observa entre el número de conflictos y el tamaño de los establecimientos.

Cuando se trata de situaciones de equilibrio entre la mano de obra calificada y no calificada o cuando esta última tiende a predominar, el mayor número de conflictos, tanto de carácter nacional como local, tiende a registrarse en los establecimientos de mayor tamaño. Esto hace, por ejemplo, que si se toman en forma separada todos los conflictos de carácter nacional que se producen en los establecimientos de 501 y más trabajadores, un 30% corresponde a las situaciones en que hay un predominio de la mano de obra no calificada, un 33% cuando existe equilibrio y un 37% cuando los obreros calificados representan la gran mayoría. En los establecimientos medianos y pequeños, se mantiene, tanto para los conflictos locales y nacionales la constante de un porcentaje mucho mayor de conflictos en los casos en que hay una mayoría de trabajadores no calificados.

III. 15.- Número de conflictos según obreros calificados y no calificados, por tamaño y por tipo: político o gremial (cuadro 8-5)

Se puede observar en el cuadro estadístico correspondiente a este capítulo, que del total de conflictos que ocurren en los establecimientos con predominio de la mano de obra no calificada, un 31% son de tipo político y un 69% gremial. En los que existe un equilibrio relativo entre ambos tipos de mano de obra, se produce un predominio de los conflictos políticos que constituyen el 63% del total. Cuando hay un predominio de los obreros calificados, el porcentaje de conflictos políticos y gremiales tiende a equilibrarse, con una leve preponderancia de los primeros sobre los últimos (51 y 49 % respectivamente).

Con relación a la influencia del tamaño del establecimiento sobre los conflictos en los distintos casos de distribución de la mano de obra calificada y no calificada, la variación respecto a la asociación directa entre número de conflictos y tamaño, se registra en una situación de equilibrio. Así, el 16,2% de los conflictos políticos se registra en los establecimientos pequeños, el 5,9 % en los medianos y el 77,9% en los grandes. Si bien este último porcentaje podría hacer pensar que la mencionada asociación directa se mantiene, esto sólo es cierto si se hace la observación en forma separada. La diferencia no se produce aquí, sino respecto a la relación entre los establecimientos pequeños y medianos, de modo que en estos últimos se registra un número menor de conflictos políticos que en los primeros.

Fuera de la variación señalada, la asociación directa entre conflictos y tamaño perdura con mayor fuerza en unos casos y menor en otros. Esta última, se registra en el caso de los establecimientos con predominio de la mano de obra no calificada, ya que sólo un 40,1% de los conflictos políticos y un 49,0% de los gremiales se registra en las plantas fabriles con más de 501 obreros. En los casos de equilibrio de los dos tipos de mano de obra, o de predominio de la calificada, la gran mayoría de los conflictos, tanto de tipo político como gremial, se produce en los establecimientos de mayor tamaño. En este sentido, se mantiene en general lo observado en los tres capítulos anteriores, con la diferencia que en lugar de registrarse una variación respecto a la asociación directa entre tamaño y conflictos cuando predominan los trabajadores no calificados, la variación se produce cuando hay un mayor equilibrio entre éstos y los calificados.-

#### CONCLUSION

Lo primero que surge es que la proporción de mano de obra calificada no modifica fundamentalmente la asociación general entre el tamaño del establecimiento y el número de conflictos. Por otro lado, no existe indicación de que una mayor proporción de trabajadores calificados o no calificados intensifique el número de conflictos. Cuando los obreros calificados representan sólo una minoría, se registran 10,3 conflictos por empresa en el período; en el caso inverso 9,4. La única variación se aprecia cuando las proporciones entre

dos tipos de mano de obra se mantienen equilibradas, lo que de acuerdo con los datos parece producir una menor número de conflictos por empresa, sin que esto signifique una disminución demasiado relevante.

En los países con alto grado de industrialización, se ha notado siempre una mayor conciencia gremial en la mano de obra calificada (1) inclusive, tradicionalmente, muchos ideólogos de izquierda en sus análisis del movimiento obrero, tuvieron para los trabajadores no calificados un dejo de "desprecio", al considerárlos proclives a actuar como crumiros al servicio de la dirección en los movimientos de fuerza. En muchos sindicatos en Estados Unidos y Europa(2) se practicaron contra estos grupos verdaderos actos de segregación sindical. En la mayoría de los casos, la mano de obra no calificada estaba constituida por trabajadores de origen rural que se encontraban las primeras etapas del proceso de integración dentro de una sociedad urbana e industrial. Quienes ya tenían más de una generación dentro de la clase obrera, y muchas veces dentro de un gremio en particular, miraban con cierto desden a estos grupos y no los consideraban sus pares dentro de la misma clase. En la práctica, se trataba de dos estratos diferentes, aunque globalmente ambos pudieran entrar en la clasificación de "Blue collar workers". El alto estrato obrero mediante el manejo de ciertos mecanis-

(1) Torcuato S. Di Tella; "El sistema político argentino y la clase obrera"; Ed. Eudeba, Bs. As. 1964; pag. 22.

(2) Idem. pag. 23

mos para la contratación de mano de obra, trataba de mantener marginados a los miembros del bajo estrato obrero para evitar, según su juicio, <sup>un</sup> debilitamiento de la conciencia gremial. Esta actitud, al obstaculizar el acceso a las oportunidades de ocupación, los arrastra en muchos casos a actuar de modo tal que su conducta fundamenta las razones por las cuales se los marginaba.-

Sus oportunidades de trabajo se ampliaban notoriamente cuando un gremio se encontraba en huelga y la dirección para contrarrestar en parte sus efectos contratava nueva mano de obra. La conducta del bajo estrato obrero, al responder positivamente en muchos casos al llamado de las empresas en situaciones de emergencia, no sólo les permitía incorporarse al mercado de trabajo, sino también e indirectamente, minar las fuerzas del alto estrato obrero que los marginaba.

Estas situaciones se registraron en particular en los períodos de contracción económica, cuando la demanda de mano de obra no alcanzaba para satisfacer la oferta que generaba el intenso proceso de urbanización rural urbana. El bajo estrato obrero, era marginado porque era definido como "rompe-huelga" o carente de conciencia gremial y al mismo tiempo, se transformaba en "rompe-huelga" porque era marginado. Este fenómeno fue estudiado por el sociólogo norteamericano Robert Merton quien lo conceptualiza como "la profecía que se cumple a sí misma". Dice Merton: "La profecía que se cumple a sí misma es en el origen, una definición falsa de la situación que suscita una conducta nueva, la cual convierte en verdadero el

"concepto originariamente falso. La especiosa validez de la "profecía que se cumple a sí misma, perpetúa el reinado del "error, pues el profeta citará el curso real de los acontecimientos como prueba de que tenía razón desde el principio"(1) Merton aplica precisamente el esquema de la profecía que se cumple a sí misma, a la situación que se presenta en los sindicatos norteamericanos dominados por blancos y la segregación que practican con los negros, que, de acuerdo con la denominación utilizada aquí, constituirían el bajo estrato obrero.

Esta situación llevó a incluir en el proyecto de análisis sociológico de los conflictos, la consideración de los mismos en función del porcentaje de mano de obra calificada y no calificada. El resultado, como se indica, fué claro en el sentido de que la diferencia prácticamente no existe, tanto para los conflictos en general o cuando estos son observados a la luz del tamaño de los establecimientos. La "profecía que se cumple a sí misma "parece no tener vigencia en nuestra realidad laboral.

Situaciones de ese tipo, como lo indica una de las fuentes ya citadas (2) se registraron en nuestro país desde la década del treinta y hasta 1945. El sindicalismo que se había desarrollado a partir de la gran inmigración europea se había institucionalizado dentro de la es-

-----  
(1) Robert K.Merton: "Teoría y estructuras sociales";Ed.F.C.E. Mexico, 1964; pag.421.

(2) Torcuato Di Tella; op. cit.

estructura de poder existente, y había entrado por una línea reformista. Sus miembros se habían profesionalizado y directa o indirectamente a través de sus hijos estaban "pisando" el estrato medio. Los nuevos grupos industriales de origen rural, eran para ellos los "cabecitas negras", "la barbarie" etc. Su acción para marginarlos de los lugares de trabajo quizás no tuvo consecuencia en la práctica, el proceso de substitución de importaciones que se estaba operando, en particular cuando comenzó la Segunda Guerra Mundial, permitía que la oferta de mano de obra se viera correspondida por un aumento creciente de la demanda.

Los cambios políticos y sociales ocurridos luego de la Revolución de 1943, modificaron los cuadros directivos y la composición de las bases del sindicalismo argentino. La nueva clase obrera, de origen rural y nativo, reemplazó al alto estrato obrero, de origen europeo y urbano. En otras palabras, el grupo que había sufrido segregación sindical, y que también hubiera sufrido la laboral, de haberse producido las condiciones necesarias, asumió la dirección del movimiento obrero. Con esto, las posibilidades de acciones tendientes a marginar a la mano de obra menos calificada, prácticamente desaparecieron. En otras palabras, la evolución del sindicalismo argentino, antes o después de 1943, no muestra una tradición de marginalidad real de grupos laborales en el mercado de trabajo.

En estos momentos, como consecuencia de la

//

inmigración de mano de obra no calificada de los países limítrofes se observan algunos hechos que parecerían indicar que los dirigentes sindicales se encuentran un tanto molestos por la competencia desleal que generan, en algunas zonas de influencia, los trabajadores extranjeros. Probablemente, estos grupos se estén convirtiendo en la actualidad en el bajo estrato obrero. No se tienen datos que permitan conocer cuál es su participación porcentual en la mano de obra de los establecimientos estudiados y en qué medida afecta el número de conflictos. Sería un punto de referencia importante en nuevos estudios para conocer hasta donde, en nuestro país, se practica algún tipo de segregación por parte de los actuales dirigentes sindicales con la mano de obra de los países limítrofes; cuál es el grado de calificación de la misma y cómo esto afecta los conflictos laborales.

Si la segregación que practican en otros países los sindicatos respecto a los grupos de trabajadores no calificados, los convierte a estos en rompe huelgas, cuando dicha segregación no existe, se puede pensar que la predisposición a las huelgas de esos grupos, será tan alta como la de los trabajadores calificados, siempre que las otras condiciones se mantengan constantes. La falta de una tradición sindical segregacionista en nuestro país, en consecuencia, puede tener algo que ver con el hecho de la paridad de participación en los conflictos de ambos tipos de mano de obra, según se observa de acuerdo con los datos estadísticos correspondientes al presente capítulo.

El fenómeno de un menor número de conflictos cuando hay una situación de mayor equilibrio entre ambos tipos de mano de obra que se observa en este estudio, también puede dar lugar a profundizar en otro aspecto de las relaciones dentro del sector obrero: como la falta de predominio de un grupo en particular (el calificado o no calificado) puede dificultar la integración grupal dentro del establecimiento, y debilitar así la coincidencia de puntos de vista que obstaculiza la puesta en marcha de medidas de fuerza.

-----

IV.- 16. Número de conflictos según porcentaje de varones ocupados, por tamaño (cuadro 9-1)

La consideración del número de conflictos por empresa, según el porcentaje de varones ocupados, no muestra ningún tipo de asociación, ya sea directa o inversa, entre ambas variables. Cuando aquellos representan el 33% o menos de la mano de obra ocupada, el número de conflictos por empresa es igual a siete; cuando representan entre el 34 y el 66 %, que es la situación donde hay más equilibrio entre ambos sexos, aquel llega a 12,5; por último, cuando los varones representan entre un 66, y un 100%, el número de conflictos por empresa desciende a 8,5.

En cuanto a la influencia del tamaño, según distintas proporciones de varones y mujeres, se observa que la tendencia general de una directa asociación entre tamaño de los establecimientos y número de conflictos se mantiene. En el caso en que los varones son una minoría, esta tendencia no se cumple. Sin embargo, cabe descartarlo, ya que sólo hay un establecimiento que tiene más de 500 obreros y ninguno que tenga entre 50 y 100.

La cantidad de empresas dentro de la muestra no es suficiente para sacar conclusiones al respecto.

Cuando los varones representan entre un 34 y un 66% del personal ocupado, en las empresas del estrato 1, se registra un promedio de 2,7 conflictos por empresa, en las del 2, 5, y en las del 3: 20,8. Cuando los varones son mayoría, el número de conflictos por empresa, si bien varía con el tamaño de los establecimientos en el sentido indicado, las va-

riaciones no son tan significativas. En particular, debido a que el número de conflictos por empresa en el caso de los establecimientos de tamaño pequeño y mediano, se hace más grande que cuando hay una mayor paridad entre varones y mujeres. Así en los establecimientos del estrato 1, el número de conflictos por empresa es de a 5,4 de promedio, en los de tamaño mediano de 7,5 y en los grandes de 12,6.

Resulta interesante observar que si en lugar de tomar como punto de referencia el número de conflictos por empresa, se considera directamente el porcentaje de los mismos, cuando predominan los varones, las mujeres o cuando hay una mayor paridad entre ambos, se llega a la misma conclusión. Inclusive, se vuelve a registrar el hecho de una mayor paridad entre el porcentaje de conflictos producidos en los distintos tipos de establecimientos según tamaño, cuando hay un gran predominio de varones en la composición de la mano de obra.

IV. 17.- Número de conflictos según porcentaje de varones, por tamaño y por considerarse paro o huelga (Cuadro 9-2).

Tanto en los casos en que existe una mayor paridad entre varones y mujeres, como cuando predominan los primeros, el porcentaje de paros es superior al de huelga. No sólo es mayor, sino que alcanza en ambos casos niveles muy similares 86,6% y 85,2% respectivamente. En otras palabras, la composición del personal en términos de sexo, no

tiene nada que ver con el predominio de uno u otro tipo de conflicto.

El tamaño del establecimiento vuelve a producir el efecto ya tantas veces señalado respecto a los paros como a las huelgas, cualquiera sea la composición por sexo de la mano de obra. Quizás, lo más interesante en el caso, es que la mayor paridad que se registraba en relación a los conflictos en general, entre el porcentaje que le corresponde a cada tipo de establecimiento según tamaño, cuando hay un predominio de varones en la mano de obra, se observa otra vez para los paros, como para las huelgas. Sin embargo la mayor predisposición a participar en conflictos laborales del personal de los establecimientos que tienen entre 50 y 100 trabajadores cuando predominan los varones, se mantiene para los distintos tipos de conflictos.-

IV. 18.- Número de conflictos según porcentaje de varones, por tamaño y por conflicto con la empresa o con el gremio en general (cuadro 9-3).

Se observa aquí que el predominio de los conflictos con el gremio en general, no se registra cuando existe una paridad entre la cantidad de varones y mujeres ocupados. En este caso, los conflictos con la empresa representan un 55,3%, cuando sobre los 673 registrados, ese tipo solo representa un 40%. Si predominan los varones, los conflictos con la empresa constituyen un 34,1% o sea una proporción menor que con el gremio en general. De esta

manera, en este último caso se sigue la línea general e inclusive se la intensifica.

El tamaño del establecimiento vuelve a producir exactamente el mismo efecto que en el caso anterior. Tanto los paros como las huelgas aumentan percentualmente cuando crece el tamaño del establecimiento. Cuando hay un predominio de varones, la influencia de dicho tamaño se hace menor. Si estos representan entre un 66 y un 100% de la mano de obra, en los establecimientos de 50 a 100 obreros se produce un 29,4% de conflictos con la empresa y un 13,5% de carácter gremial.- En cambio, cuando hay una mayor paridad entre varones y mujeres en dichos establecimientos, se produce sólo un 0,8% de los conflictos con la empresa y un 9,9% de los gremiales. Ésto hace que en este último caso, un 96,0% de los conflictos con la empresa y un 68,3% de los gremiales se registren en los establecimientos que tienen más de 501 obreros. Cuando los que predominan son los varones, en este tipo de establecimientos ocurre un 37,0% de los conflictos con la empresa y un 52,7 de los otros.

Si en lugar de tomar como base para el cálculo de los porcentajes, el total de conflictos con la empresa o con la rama gremial ocurridos según la proporción de varones, se considera el total de medidas de acción directa habidas en los distintos tipos de establecimiento, se ve más claro aún lo que se ha afirmado. Así, del total de conflictos con la empresa registrados en los establecimientos del estrato

1, sólo un 31% ocurrió cuando predominaban los varones y un 68% cuando existía un cierto equilibrio entre ambos sexos. En cambio, cuando se considera el total de conflictos con la empresa habidos en los pequeños establecimientos, un 98% se registra cuando hay predominio de varones y sólo un 2% cuando hay paridad entre los sexos.

IV. 19.- Número de conflictos según porcentaje de varones por tamaño y por alcance: local o nacional (cuadro 9-4)

Así como en el capítulo anterior se observó que cuando existía un equilibrio entre la composición por sexos de la mano de obra, se producía un predominio de los conflictos con la empresa, se aprecia un fenómeno similar con relación a los conflictos locales, que representan en este caso un 60% contra sólo un 40% de los nacionales. Por otro lado, cuando hay un predominio de varones, la línea general se vuelve a registrar. Los conflictos de carácter local, con un 42,6%, dejan la primacía a los nacionales. Algo muy similar, se registraba en el capítulo anterior en el caso de predominio de los varones respecto a los conflictos con el gremio en general.

La influencia del tamaño del establecimiento en los casos en que predominan los varones o cuando hay paridad de sexos, no muestra nada que sea distinto a lo observado antes cuando se analizó la distribución de los conflictos con la empresa o con la rama gremial. Si a los conflictos de carácter nacional se los asimila con los de la rama gremial

y a los de empresa con los de carácter local, el panorama es exactamente igual que el anterior; mayor importancia del tamaño, cuando hay paridad entre varones y mujeres, tanto para los conflictos de carácter nacional como local (aunque menor para estos últimos) y menor cuando se registra un predominio de los varones.

IV. 20.- Número de conflictos según porcentajes de varones, por tamaño y por tipo: político o gremial (9-5)

Se observa que tanto en los casos de paridad entre varones y mujeres en la composición de la mano de obra, como cuando tienden a predominar los primeros, se mantiene un mayor porcentaje de conflictos gremiales. Lo interesante es que así como cuando hay paridad entre varones y mujeres se intensifican los conflictos locales y con la empresa, en este caso aumentan los de carácter gremial. Estos que representan un 53,6% de los 673 registrados en el período, 61,3% cuando hay paridad entre varones y mujeres alcanzan a un 61,3%. En cambio, cuando hay predominio de varones, se intensifican los políticos que llegan a casi un 50 %.

En cuanto a la importancia del tamaño del establecimiento, no hay grandes variaciones respecto a lo ya observado. Un detalle importante lo constituye el hecho que en los pequeños establecimientos con gran predominio de varones, los conflictos políticos se hacen sentir mucho más que cuando hay paridad entre los sexos. Inclusive, en esos casos los conflictos políticos se hacen sentir mucho más que lo que hicieron los de la rama gremial o los de carácter nacional.

CONCLUSION

La inclusión de la distribución por sexos de la mano de obra para conocer su efecto sobre los conflictos, estuvo basada en una creencia generalizada de que los gremios o establecimientos con un alto predominio femenino, son menos proclives a participar en aquellos. Por lo tanto, si la participación es menor y el eco es más reducido, esto limita el campo de acción de los dirigentes que se verán obligados a usar otros instrumentos más adecuados para presionar sobre el sector empresario.

No hay que olvidar que la huelga es un arma de dos filos, ya que si no cuenta con apoyo y fracasa, no sólo se pierde el objetivo por el cual se declaró, sino que pone en evidencia la debilidad de los dirigentes. De ahí que estos, tienden poco a poco a abstenerse de declarar acciones de fuerza cuando estas no cuentan con el sosten necesario entre los trabajadores. En definitiva, la participación en los conflictos es un condicionamiento del número de los mismos.

Este aspecto del problema, hace que no sólo se haya tenido en cuenta, al incluir la distribución por sexo, una "creencia generalizada", sino los estudios que se han realizado sobre participación social de las mujeres. Éstas tradicionalmente, han tenido un "espacio social"(1) más reducido

-----  
(1) Torcuato Di Tella; Op. cit.

que los hombres. El lugar del varón ha estado en general dentro de la sociedad global, en cambio, el de la mujer lo ha sido su hogar. Si bien con el proceso de desarrollo y modernización, la mano de obra se ha visto cada vez más alterada por la mayor proporción de mujeres, éstas aun constituyen un grupo minoritario (2).

Los estudios realizados sobre afiliación a organizaciones intermedias o referentes al ejercicio de funciones directivas, muestran en forma clara el lugar relegado de la mujer en nuestra sociedad occidental. Esta menor participación en general (y por lo tanto hipotéticamente también los conflictos laborales, limitando así el número de los mismos cuando son mayoría), se vió complementada con la creencia de que, las obligaciones de las mujeres soltera o casada era menores, en cuanto, se refiere al destino de su ingreso. Por supuesto, no son pocos los casos en que el sueldo de una mujer es el único medio de sustento familiar, de todos modos, aquella es la situación mayoritaria.

Si la mujer está casada, su aporte se complementa con el del esposo e inclusive, se lo utiliza para los gastos de segunda importancia en el mantenimiento de la familia. Si es soltera, dado el patrón de relaciones familiares que tiene vigencia en nuestra sociedad, lo más probable

-----  
(2) De acuerdo con un estudio inédito realizado por el CONADE en 1968, el número de mujeres económicamente activas por cada 100 era de 7; en 1970 continuara en 7; en 1975 llegará a 8 y en 1980 sería igual a 12.

es que tenga asegurada la vivienda y la alimentación con sus padres u otros familiares. Por último, como se puede comprobar a través de los Censos nacionales de población, la mayoría de las mujeres que trabajan tienen menos de 35 años lo que puede tomarse como indicador de que en la misma proporción tienen asegurada la satisfacción de ciertas necesidades en la familia paterna. Todo esto hace que para ellas sea más importante la seguridad que el salario, siempre y cuando este no esté por debajo de un promedio socialmente aceptado.

Si la participación en acciones de fuerza es un "atentado" a la seguridad y a las posibilidades de permanecer en la empresa, es lógico pensar que las mujeres van a tener menor predisposición a participar en dichas acciones. Estas consideraciones fueron formuladas no hace mucho tiempo por el dirigente de un sindicato constituido en más de un 80% por mujeres (1) Su conclusión era que resultaba prácticamente imposible movilizar esa mano de obra en acciones de fuerza, no sólo por el sexo, sino por la reducción de la media de edad acaecida en los últimos tiempos. La tecnificación de la industria ha permitido que se incorporara a la misma gran cantidad de mujeres jóvenes, sin que para ello se requiriera formación profesional previa de importancia. En definitiva todo esto ha debilitado lo que el mencionado dirigente denominaba "espíritu de lucha del gremio".

Los resultados obtenidos permiten afirmar que en cierta medida esas ideas se han visto corroboradas por los hechos. Cuando los varones representan una minoría el número de conflictos por empresa es igual a 7, en cambio, cuando

(1) JOSE ALOISO, Secretario Gral. de F.O.N.I.V.A.

do constituyen mayoría, dicho número, como promedio, aumenta 8,5. Sin embargo y esto es lo más significativo, cuando la proporción de varones y de mujeres tiende a equilibrarse, el número de conflictos por empresa aumenta, y lo hace muy por encima de los otros dos promedios señalados. Esto resulta más relevante todavía si se piensa que cuando el equilibrio en la mano de obra era entre obreros calificados y no calificados, el número de conflictos por empresa se reducía. Una de las hipótesis esbozadas con relación a ese caso, fue que posiblemente las diferencias de prestigio profesional, ingreso e integración a la comunidad gremial que todo ello implicaba, podían limitar la posibilidad de una identificación de intereses y por lo tanto de acciones conjuntas. Este tipo de consideraciones o hipótesis no son adecuadas cuando se trata del equilibrio entre los sexos, que en lugar de limitar las posibilidades de acción conjunta las intensifica.

Nuevos estudios deberían indagar en las características particulares de las empresas donde se registra una distribución porcentual entre varones y mujeres más o menos equilibrada y ver si intervienen otros factores, la relación se mantiene. Esto quiere decir que pueda haber razones que por no estar controladas en el estudio realizado, "producen" tanto el equilibrio entre varones y mujeres en la mano de obra, como aumentan la predisposición de los trabajadores al conflicto. En consecuencia, es en ese factor donde hay que buscar la explicación y no en la distribución por

////

sexos del personal ocupado.

Otro aspecto que nuevos estudios deberían considerar, es el aumento en la muestra del número de establecimientos que tienen un predominio de mujeres en la mano de obra. Como hipótesis se considera que si este número hubiera sido mayor, la cantidad de conflictos por empresa que se hubiera registrado habría sido menor. Los condicionamientos generales que limitan la participación de la mujer en los conflictos, hubieran tenido oportunidad de expresarse con más amplitud y con claridad.

La mayor importancia que el conflicto adquiere en los establecimientos pequeños, cuando los varones son mayoría, revela que en estos casos la empresa y su tamaño influyen menos intensamente.

No hay que dejar de recordar que en los casos de mayor equilibrio entre mano de obra masculina y femenina, la gran mayoría de los conflictos (20,8 por empresa y un 83,5% sobre el total) se produjeron en los establecimientos de 501 obreros y más. Ello indica que esa composición por sexos del personal ocupado, es muy sensible a las diferencias de tamaño de los establecimientos. Esto lleva a pensar que son factores ajenos a la proporción de varones y mujeres, los que producen ese mayor número de conflictos por empresa que se registra en estos casos.

Por último es necesario señalar que las va-

//

riaciones de mayor importancia se operan cuando hay equilibrio de mano de obra femenina y masculina. Los conflictos que se caracterizan por lo limitado (de empresa, de carácter local y gremiales por oposición a políticos), se intensifican en la mencionada situación de equilibrio e inclusive llegan a modificar la tendencia general. Esto es un aspecto más a tener en cuenta; sirve para afirmar que si bien es cierto la situación de mayor igualdad numérica entre varones y mujeres en la composición de la mano de obra, está asociada con un mayor número de conflictos por empresa, también es cierto que la mayoría de ellos son de carácter más limitado y por lo tanto de menor trascendencia a nivel de la sociedad global.

-----

V. 21.- Número de conflictos según cantidad de sindicatos, por tamaño (cuadro 10-1).

Si se observa la distribución porcentual de los conflictos según el número de sindicatos, se nota un gran equilibrio. Un 53 % de los mismos se registraron en establecimientos con más de un sindicato. El resto, o sea el 47% ocurrió en los que el personal ocupado pertenecía a uno sólo. En conclusión, desde este punto de vista, el porcentaje de conflictos parece no tener mucho que ver con el número de sindicatos que funcionan en el establecimiento. Si en lugar de tomar en cuenta el porcentaje de conflictos, se aprecia la relación entre el número de medidas de acción directa y el de empresas, para obtener el promedio de conflictos en estas, se observa que la situación no cambia mayormente. Cuando funciona un sólo sindicato en el establecimiento, aquél es de 10; cuando el personal se encuentra afiliado a más de un sindicato, dicho promedio es de 11. En realidad se registra una leve variación, pero la misma es tan pequeña, -como cuando se toma en cuenta los porcentajes- que se puede afirmar que el número de sindicatos tiene bastante poco que ver con la predisposición del personal de ciertas empresas a poner en práctica medidas de fuerza.

Si bien tanto en los casos en que el personal se encuentra afiliado a un sindicato, como a más de uno el número de conflictos por empresa o el porcentaje de los mismos crece, cuando aumenta el tamaño de los esta-

blecimientos se registran algunas diferencias de ritmo que es interesante señalar.

Si la mano de obra se encuentra afiliada a un sólo sindicato, en los establecimientos de 50 a 100 trabajadores, ocurren 5,6 conflictos de promedio por empresa; en los del estrato 2: 10,4 y en los del 3: 16,2. En los casos en que el personal ocupado pertenece a más de un sindicato, el número de conflictos en los establecimientos pequeños se reduce a 2,8 de promedio por empresa; en los medianos a 5,8 y en los grandes a 14,6.

Esto indica que si bien en general el número de conflictos por establecimiento es algo más elevado cuando hay más de un sindicato, cuando se considera cada situación en particular según el tamaño de los establecimientos, siempre el número de conflictos por empresa es más alto cuando hay sólo un sindicato al cual pertenece el personal ocupado. En particular, hay que notar que las diferencias en el número de conflictos por empresa que se producen entre los distintos tipos de establecimientos según tamaño, cuando hay más de un sindicato, son mucho más grande que cuando la mano de obra pertenece sólo a uno. Por eso se dijo que si bien entre el tamaño de los establecimientos y el número de conflictos había una asociación directa, de modo que el crecimiento de uno suponía el del otro, se observaba una diferencia de ritmo según que hubiera sólo un sindicato o más de uno. Esa diferencia de ritmo se refiere al hecho de que el aumento del

tamaño de los establecimientos de menos de 500 obreros a mas de 501, en el caso de la existencia más de un sindicato, produce un aumento del número de conflictos por empresa que es igual a casi diez unidades. En cambio, cuando los trabajadores pertenecen todos a un sólo sindicato, dicha diferencia es de menos de seis unidades.

Las observaciones ya señaladas según tamaño de establecimiento, modifican lo que se ha indicado antes en el sentido de que el numero de sindicatos parecía tener poco que ver con el número de conflictos por establecimiento. El predominio de la afiliación del personal ocupado a más de un sindicato en los grandes establecimientos y el mayor número de conflictos que siempre se registra en éstos, hace que globalmente el promedio cuando hay más de un sindicato esté algo por encima de lo que se observa cuando hay más de uno. Puede afirmarse que la verdadera situación se presenta cuando el analizar los datos según tamaño de establecimientos, el mayor número de alguno de ellos en la muestra no puede producir una distorsión de los resultados generales. Así, se nota que en los casos en que lo reducido del establecimiento no mueve mucho a la puesta en marcha de medidas de fuerza, la existencia de más de un sindicato limita aun más sus posibilidades de realización. Este se ve claro en el hecho de que tanto en los establecimientos pequeños, como en los medianos, el número de conflictos por empresa se reduce a la mitad de lo que se observa cuando hay solamente un sindicato. En los grandes establecimientos, la importancia del número de sindicatos se reduce, aunque no desaparece y, haya uno o más, el número de

sindicatos se reduce, aunque no desaparece y, haya uno o más, el número de conflictos por empresa tiende a igualarse. En otras palabras, la gran cantidad de obreros, es un factor demasiado fuerte que inclusive sirve para hacer casi desaparecer la influencia limitada que ejerce en los conflictos la existencia de más de un sindicato.

En definitiva, el análisis según tamaño de los establecimientos, indica que el número de sindicatos no es un factor tan despreciable como antes parecía. Cuando factores como el tamaño reducen su influencia - en los casos de los establecimientos medianos y pequeños - la afiliación de distintos grupos del personal ocupado a diferentes sindicatos limita aún más el número de acciones de fuerza. En los casos de grandes establecimientos, su influencia es menor pero subsiste.

V.22. Número de conflictos según cantidad de sindicatos, por considerarse paro o huelga (cuadro 10-2)

El número de paros por empresa muestra una variación respecto a lo observado para los conflictos en general, según el número de sindicatos en el establecimiento. Cuando la mano de obra se encuentra afiliada sólo a una organización sindical, el número de paros por empresa de promedio es igual a 8,6. En cambio cuando lo está a más de una, dicho número se eleva a 7,8. En otras palabras, lo que no se observaba antes respecto a los conflictos en general por el mayor peso

que ejercían los establecimiento de gran tamaño, se nota respecto a los paros. En cuanto a las huelgas, el número de sindicatos no produce diferencia, ya que tanto cuando hay uno o más de uno, el número de aquellas por empresa sigue siendo igual a 1,3 de promedio.

En cuanto al tamaño de los establecimientos y su influencia sobre los paros y las huelgas, se nota una mayor incidencia en los primeros que en los últimos. Así, en los casos en que el personal de las empresas pertenece a un sólo sindicato, el número de paros en los establecimientos del estrato 1 es de a 4,3; en los del 2 de : 9,1 y en los del 3 de: 15. En los casos en que el personal pertenece a más de un sindicato, el número de paros por establecimiento es igual a 1,9 de promedio, cuando los trabajadores ocupados son de 50 a 100; a 3,8 cuando suman entre 101 y 500 y a 12,9 cuando superan a 501.

En cuanto a las huelgas, no parece haber mayor relevancia cuando la mano de obra se encuentra afiliada a sólo un sindicato. El promedio en general se mantiene bajo y no sigue la línea de aumento que normalmente aparece asociada con el crecimiento del tamaño de los establecimientos. De todos modos las variaciones son muy reducidas y por lo tanto, no son significativas.

Cuando la mano de obra pertenece a más un sindicato según su distribución interna, el número de huelgas por establecimiento también continúa siendo bajo,

con la variante de que parece aumentar con el crecimiento del tamaño de los establecimientos, siguiendo así una línea coherente a la tendencia general de este análisis. De todos modos, cabe destacar que las variaciones son en general reducidas y que por lo tanto el efecto del tamaño no parece ser muy grande.

Lo importante es que respecto a los paros se corrobora la tendencia indicada en relación con los conflictos en general. La existencia de más de un sindicato, no modifica la tendencia general de un aumento del número de acciones de fuerza (paros en este caso) como consecuencia de un aumento del tamaño de los establecimientos. La influencia del número de sindicatos sin embargo, se observa en el hecho que la afiliación de la mano de obra a distintas organizaciones según su especialidad, dentro de un mismo establecimiento, limita el número de paros por empresa. Aunque el número de trabajadores en los grandes establecimientos sigue ejerciendo su influencia, ésta se ve obstaculizada por la existencia de más de un sindicato.

V. 23.- Número de conflictos según cantidad de sindicatos, por tamaño y por conflictos con la empresa o con el gremio en general (cuadro 10-3).

La afiliación de toda la mano de obra a un sólo sindicato, parece favorecer más los conflictos con la empresa que con el gremio en general. El promedio del primero por establecimiento es de 5,2, en cambio el del segundo tipo

//

es de 4,7. El panorama adquiere una relevancia mayor cuando se aprecia que si el personal se encuentra afiliado a más de un sindicato según especialidad, el número de conflictos con la empresa se reduce a 2,7. En cambio, el número de conflictos con la rama gremial aumenta a 6,7. En resumen, la afiliación de todo el personal de una empresa a un sólo sindicato favorece las acciones en contra de la empresa; la afiliación de dicho personal a distintos sindicatos, disminuye los conflictos con la empresa, pero aumenta aquellos que se producen dentro de la rama gremial en general. Es como si respecto a la rama gremial, se "olvidaran" las diferencias de especialidad y se diera más importancia a los intereses comunes.

La observación de la influencia del tamaño del establecimiento vuelve a mostrar aspectos similares a los que se han observado hasta ahora. En primer lugar, la existencia de uno o más sindicatos en el establecimiento, no modifica la tendencia general a un aumento de los conflictos, tanto con la empresa como con la rama gremial a medida que crece el tamaño de la planta fabril.

Cuando todo el personal se encuentra afiliado a un sindicato en los establecimientos del estrato 1, el promedio de conflictos con la empresa es de 3,2; en los del 2, de 3,9 y en los del 3 de 10,2. La asociación es clara.

Cuando el personal se encuentra afiliado a distintos sindicatos, o sea que funciona más de una organización obrera en la empresa, en los establecimientos que tienen

entre 50 y 100 obreros sólo se registran 0,4 conflictos de promedio con la empresa; en los medianos :0.7 y en los grandes :5,1. En cuanto a los conflictos con la rama gremial, el promedio por empresa es de 2,4, 4,2 y 9,4 respectivamente.-

Lo ya expresado, muestra que tanto con relación a los conflictos con la empresa, como con la rama gremial en los distintos tipos de establecimiento según tamaño, la afiliación a un sólo sindicato aumenta la predisposición del personal a las acciones de fuerza. Hay sin embargo una excepción, que se produce en el caso de los establecimientos que tienen más de 501 trabajadores. El promedio de conflictos con la rama gremial por empresa es superior al que se registra cuando toda la mano de obra se encuentra afiliada a un solo sindicato. Esto indicaría que en este caso concreto, el número de sindicatos no actúa como factor limitativo, sino que por el contrario favorece la realización de los conflictos.

V: 24. Número de conflictos según cantidad de sindicatos por tamaño y por alcance: local o nacional (Cuadro 10-4)

Las variaciones que se producen en los conflictos de carácter local y nacional según el número de sindicatos a los que se encuentra afiliado el personal y el tamaño de los establecimientos, siguen una línea similar a la que se ha observado hasta ahora, en particular en el capítulo anterior.

Cuando toda la mano de obra se encuentra afiliada a un solo sindicato, el número de conflictos de carácter

local por empresa es de 5,8 de promedio y el de carácter nacional de 4,1. Cuando el personal pertenece a distintos sindicatos, el promedio de locales por empresa es de 3,3 y el de nacionales de 5,7. En conclusión, así como los conflictos con la empresa se intensificaban cuando todo el personal de la misma pertenecía a un solo sindicato, lo mismo sucede cuando se trata de conflictos de carácter local. A su vez, la existencia de más de un sindicato, intensifica el número de conflictos de alcance nacional de la misma manera que aquellos que se llevaban a cabo con el gremio en general. En este sentido, esta similitud entre conflictos locales, y de empresa, nacionales con gremiales, es una constante que se observa a lo largo de todo el estudio.

Ya sea que el personal se encuentre afiliado a un sindicato o a varios, el promedio de conflictos locales y nacionales aumenta cuando se trata de grandes establecimientos. La influencia, el tamaño se ejerce, en líneas generales, con independencia del número de sindicatos.

Cuando todo el personal se encuentra afiliado a una sola organización obrera, el promedio de conflictos de alcance local por empresa es de 5,2; 5,3 y 10,8. en los estratos 1, 2 y 3 respectivamente. En cuanto a los conflictos de alcance nacional, el promedio de ellos es en general, mas reducido. Esto no altera el hecho de que a pesar de esa característica, sufra aumentos en los casos en que crece el tamaño de los establecimientos. Según la categoría del estrato de estos, el promedio es de 2,6, 4,9 y 5,3.

//

La afiliación de la mano de obra a más de un sindicato, reduce mucho la importancia del promedio de los conflictos de carácter local, en particular, cuando se trata de pequeños y medianos establecimientos. En los primeros, el promedio de dichos conflictos es de 1,2 y en los últimos de 1. Se registra un crecimiento importante en el caso de los grandes establecimientos, en los que el promedio de conflictos de alcance local es de 6,3. No obstante, como puede observarse, este promedio es siempre menor que el que se registra en estos establecimientos cuando todo el personal pertenece a un solo sindicato.

En cuanto a los conflictos de carácter nacional, también se observa que en los pequeños y medianos establecimientos, cuando la mano de obra pertenece a más de una organización obrera, el promedio de conflictos de alcance nacional es menor que cuando todos se encuentran afiliados al mismo sindicato. El promedio respectivamente para los tres estratos es de 1,6 y 4,0, y 8,2 conflictos de alcance nacional por empresa. Este último supera al que se observa para establecimientos del mismo tamaño, cuando todo el personal se encuentra afiliado al mismo sindicato.

En resumen, el panorama que se presenta respecto a los conflictos de alcance local y nacional es muy similar al que presentan los de empresa o de la rama/gremial en general. Fuera del tamaño de los establecimientos, la existencia de más de un sindicato intensifica los conflictos de alcance nacional y debilita los locales. Cuando todo el per

sonal pertenece a la misma organización obrera, sucede lo contrario. En cuanto al tamaño, mantiene su influencia sin mayores alteraciones, cualquiera sea el alcance de los conflictos o el número de sindicatos al que pertenezca el personal. La afiliación de toda la mano de obra a un solo sindicato favorece en general el número de conflictos por empresa, salvo en el caso de los grandes establecimientos, donde el mayor número de conflictos de alcance nacional aparece asociado con una afiliación de la mano de obra a diferentes organizaciones obreras.

V. 25. Número de conflictos según cantidad de sindicatos, por tamaño y por tipo; político o gremial (cuadro 10-5).

La afiliación de la mano de obra a un sólo sindicato sin distinción, favorece las acciones de fuerza de carácter gremial; el promedio de este tipo de conflictos es de 6,1 por establecimiento. En cambio, los de tipo político, disminuyen a 3,7. Cuando el personal ocupado pertenece a distintos sindicatos, se observa el fenómeno contrario: aumenta el promedio de los conflictos de tipo político y se reduce el gremial. Con todo, es interesante observar que en el caso de la existencia de una afiliación diferenciada, la divergencia entre el promedio de conflictos políticos y gremiales es muy reducida: 0,8. En cambio cuando todos los trabajadores pertenecen a la misma organización profesional la diferencia entre los mencionados promedios es de 2,4. Esto indica que cuando hay un sólo sindicato, existe una clara diferenciación entre

la predisposición a que ocurren uno u otro tipo de conflictos, lo que no sucede en el otro caso.

El tamaño vuelve a mostrar su clásica influencia tanto en relación con los conflictos políticos como con los gremiales. Cuando la mano de obra está afiliada al mismo o a diferentes sindicatos, el promedio aumenta cuando crece el número de trabajadores que componen una planta fabril.

El promedio de conflictos de tipo político por empresa es de 2,3 en los establecimientos que tienen entre 50 y 100 trabajadores, cuando todos ellos pertenecen al mismo sindicato; en los del estrato 2, de 4,4 y de 5,2 en el 2 y 3. Algo muy similar ocurre con los conflictos de tipo gremial que llegan al promedio más alto en los establecimientos de 500 y más trabajadores: 11 por empresa.

Cuando la mano de obra pertenece a distintos sindicatos, el promedio de conflictos políticos y gremiales por empresa, tanto para los pequeños como para los medianos establecimientos, es menor que cuando todos se encuentran afiliados a una sola organización gremial. La única excepción vuelve a producirse en relación con los conflictos de tipo político en los establecimientos de más de 501 trabajadores, donde el promedio de conflictos alcanza a 7,9 por empresa. En estos establecimientos, cuando toda la mano de obra pertenece a la misma organización sindical, ese promedio es de 5,2. Con relación a los conflictos políticos se vuelve a producir el mismo fenómeno que antes se observó en cuanto a los de rama gremial y de alcance nacional.

CONCLUSION:

La división del sindicalismo argentino según distintas orientaciones, y la existencia dentro de una misma rama de actividad de diferentes sindicatos separados no sólo por cuestiones profesionales, sino también ideológica, llevó a indagar sobre el efecto que este hecho podía tener en los conflictos según la experiencia, las razones de tipo ideológico comienzan a tener vigencia cuando los objetivos por los cuales se lucha son de carácter general, no pocas veces difusos; en muchos casos no parecen afectar situaciones concretas de los trabajadores de un modo inmediato. Esto hace pensar que si bien la existencia de más de un sindicato ha de afectar la acción conjunta del personal del establecimiento de un modo negativo, la cuestión se torna más clara cuando se trata de situaciones planteadas por razones ideológicas. En consecuencia, se podría deducir de allí que aquellos conflictos de carácter más limitado y concreto, se verían menos afectados en su desarrollo por el número de sindicatos. En otras palabras, el promedio de conflictos por empresa, cuando se tratara de acciones de carácter local, o contra una firma en particular, o de tipo gremial, por oposición a político, sería más o menos similar, al margen del número de sindicatos.

Los resultados analizados demuestran que esa hipótesis no se confirma en la realidad, al menos en términos generales. Los conflictos de tipo político, de alcance nacional o los que engloban a la rama de industria en general,

o sea los menos limitados y concretos como promedio por establecimiento, se dieron en mayor cantidad donde la mano de obra estaba afiliada a diferentes sindicatos y no sólo a uno. Si bien el hecho de que en la mayoría de los grandes establecimientos - donde el número de conflictos es mayor - tuvieran su personal afiliado a distintos sindicatos, pudo haber tenido algo que ver con los resultados generales, hay circunstancias que no se pueden explicar sólo por esa razón. En particular, el hecho de que en los grandes establecimientos, el promedio de los conflictos nacionales, de rama de industria o de carácter político, es mayor donde hay más de un sindicato. Probablemente como se indicó en otros casos, el análisis en particular de este grupo en función de otras variables, además del tamaño y el número de sindicatos, pueda dar la explicación del fenómeno.

Si se considera que cada sindicato tiene sus problemas particulares, en una situación de intensificación de los conflictos, como es la gran concentración numérica de trabajadores, es lógico pensar que donde hay más asociaciones profesionales haya más acciones de fuerza. ¿Por qué no sucede lo mismo en los establecimientos medianos y pequeños? El número de conflictos podría seguir siendo menor en estos, pero siempre mayor que cuando hay sólo un sindicato. Los datos demuestran que esto no es así. Se necesitan nuevos estudios para profundizar las razones de esas diferencias.

VI. 26.- Número de conflictos según porcentaje de obreros afiliados, por tamaño (Cuadro 11-1)

De acuerdo con los datos correspondientes a este capítulo, se observa que el número de conflictos por empresa en los casos en que más del 50% de los obreros se encuentra afiliado, es mucho mayor que cuando los que pertenecen a organizaciones sindicales son una minoría. Así, en el primer caso, el número de conflictos por empresa es de 10,9, en cambio, en el segundo es de 4,1. No se puede otorgar demasiada relevancia a este último dato, ya que el número de empresas muestreadas que tienen menos de un 50% de afiliación sindical obrera es muy reducido y por lo tanto puede distorsionar las características generales del sector.

Quando una muestra es pequeña, aumentan las posibilidades de que lo que se observa sea una característica particular de ciertas empresas y no del conjunto. Con todo, el dato sirve como ilustración de lo que puede ser una tendencia general, cuyas dimensiones podrían conocerse con más precisión con una muestra más numerosa.

La influencia del tamaño del establecimiento se nota en forma clara en los casos en que el porcentaje de afiliados es mayor de un 50%. En los establecimientos del estrato 1, el número de conflictos por empresa es de 5,2; en los del 2, de 8,2 y entre los grandes de 17,5. Como se afirmó antes no se pueden hacer muchas comparaciones con las variaciones que introduce el tamaño en los casos en que sólo

//

una minoría del personal está afiliado, pues el número de empresas que se encuentran en esta situación es reducido.

Se puede si hacer una comparación con el número de conflictos que en general se produce según el tamaño de los establecimientos, para tener algún punto de referencia sobre el significado de las cifras en los casos en que la afiliación supera el 50%. En general, el número de conflictos en los establecimientos que cuentan entre 50 y 100 obreros es de 4,9; en cambio, cuando la afiliación supera el 50%, según lo ya indicado, es de 5,2. En el caso de los establecimientos medianos los promedios alcanzan a 7,2 y 8,2 respectivamente y en los grandes a 15,1 y 17,5. Esto indica que en los casos en que la afiliación de la mano de obra es superior a un 50 % el número de conflictos por empresa es, en todos los tipos de establecimiento según tamaño, superior al promedio general. No obstante, al igual que lo que ocurre en este, se hace mayor cuando lo es el número del personal ocupado.

VI. 27.- Número de conflictos según porcentaje de obreros afiliados, por tamaño y por considerarse paro o huelga (cuadro 11-2).

Las comparaciones que se puedan hacer aquí entre los casos en que la afiliación es superior a un 50% con aquellos en que es menor, se ven debilitadas en su relevancia por los problemas de muestreo sobre los que ya sea han hecho referencia.

Salvo alguna excepción, se observa tanto para los paros como para las huelgas, ya se tenga en cuenta el

tamaño de los establecimientos o no, que el promedio de conflictos por empresa cuando la afiliación es superior al 50%, está por encima del que se registra en general. El número de paros en el primer caso es de 8,4 por empresa; en cambio, en el último, es de 8.1. En cuanto a las huelgas los promedios son 1,4 y 1,3 respectivamente.-

5 . En cuanto a la influencia del tamaño, se aprecia que la misma se ejerce tanto para el promedio de huelgas como de paros, que crecen a medida que aumenta el personal ocupado en los establecimientos. De este modo, cuando la mano de obra suma entre 50 y 100, el número de paros por empresa -en los casos en que la afiliación es superior al 50% - es de 3,7; en los establecimientos medianos, de 6,1 y en los grandes de 13,8. Los promedios generales alcanzan a 3,4, 6,0 y 12,8 respectivamente. Con esto no sólo se observa el efecto de la mayor concentración del personal ocupado, sino también el aumento de conflictos por empresa que en todos los casos aparece asociado con un alto grado de agremiación obrera.

VI. 28. Número de conflictos según porcentaje de obreros afiliados, por tamaño y por conflictos con la empresa o con el gremio en general. (Cuadro 11-3).

Se registran en este capítulo, algunas variaciones que deben ser destacadas. Aunque el promedio de conflictos con la empresa, es más alto en los casos en

que la afiliación supera el 50%. (4,3; y 3,8 en general), no sucede lo mismo con relación a los conflictos con la rama gremial. En estos, el promedio general, 5,6, se muestra levemente superior al que se registra en las situación de alta afiliación, en que alcanza a 5,5. Es cierto que la diferencia es ínfima. Sin embargo, sirve para demostrar que al menos respecto a lo que ocurre en la rama gremial en general, la mayor afiliación no aumenta el número de medidas de acción directa.

Los conflictos con la empresa, cuando son considerados en relación al tamaño del establecimiento, no muestran una constante de crecimiento asociada con un aumento del personal ocupado. En general, se observa que en las plantas medianas, el promedio de conflictos con la empresa es de 2,0; en cambio, en las pequeñas es de 2,3. Cuando los obreros tienen un porcentaje de afiliación que supera el 50%, en los establecimientos medianos el promedio de dichos conflictos es de 2,1 y en los pequeños de 2,8. En conclusión, dentro de este nivel de variación del tamaño de los establecimientos los aumentos del promedio son inversos al crecimiento de los mismos.

Al pasar a las grandes empresas, la tendencia general se repite; cuando el porcentaje de afiliados supera el 50%, el promedio de conflictos de empresa es igual a 7,6. Sin considerar el porcentaje de afiliación, dicho promedio para el mismo tipo de establecimientos es de 6,7.

Las cifras adelantadas indican, que al margen de las variaciones que se producen según tamaño, el nivel se mantiene más alto en los casos en que la afiliación supera al 50% que cuando los datos son observados en general.

En cuanto a los conflictos con la rama gremial, la asociación directa entre crecimiento del tamaño de los establecimientos y promedio por empresa, se mantiene constante sin alteraciones. La diferencia aquí se produce por el hecho de que en los pequeños y grandes establecimientos, el promedio de conflictos con la rama gremial por empresa, es superior cuando se lo observa en general que cuando se lo analiza en los casos donde la afiliación obrera supera al 50 %. Lo indicado en la descripción que se hizo al comienzo de este capítulo, dejando de lado el tamaño de los establecimientos, se repite para los casos de las grandes y pequeñas empresas. En conclusión, así analizado, el mayor porcentaje de afiliación no asegura de suyo una mayor predisposición a los conflictos con la rama gremial.

Cabe señalar que en muchos casos, las variaciones que se han tomado para señalar diferencias de promedio son muy pequeñas. Si bien, pueden parecer poco relevantes, son indicadores de una tendencia que hubiera aparecido en forma más clara dentro de un mayor número de empresas con un nivel de sindicalización obrera inferior al 50%.

Dadas las circunstancias actuales, los datos generales - por el gran predominio de las empresas con alto nivel de afiliación - Están muy influenciados, cuanti-

tativamente hablando, por los datos parciales de estas empresas. De ahí entonces que las diferencias sean en general pequeñas en cualquier sentido que se las tome, lo que no impide que se les considere y se trace con ellas un panorama global.

VI. 29. Número de conflictos según porcentaje de obreros afiliados, por tamaño y por alcance: local o nacional  
(cuadro 11-4).

Como se ha observado en capítulos anteriores, el panorama que se presenta en relación con el alcance de los conflictos, es muy similar al que se registra con respecto al tipo con la empresa o con la rama gremial.

El promedio de conflictos de alcance nacional es levemente superior al de los <sup>de</sup> alcance local. Cuando el porcentaje de afiliación supera el 50%, el promedio de los primeros es igual a 5,1 y el de los últimos a 4.8. Los promedios generales, cuando no se considera el porcentaje de obreros afiliados, alcanzan a 4,9 y 4,5 respectivamente. Esto indica que con relación ambos tipos de conflictos, el promedio es un poco más alto en los casos de alta afiliación obrera, sin olvidar que las diferencias son muy leves, por las razones metodológicas apuntadas.

Los conflictos de alcance nacional al ser examinados según el tamaño de los establecimientos, muestran un crecimiento directamente asociado con la cantidad de per-

sonal ocupado. La tendencia no registra altibajos. De este modo, en los pequeños establecimientos el promedio es de 2,2, en los medianos 5,0 y en los grandes 7,2. Si se comparan estos datos con lo que se observa en general, se notan algunos hechos interesantes. En los establecimientos medianos y pequeños, los promedios generales de conflictos de alcance nacional (2,3 y 7,3 respectivamente) están un poco por encima de los que se registran parcialmente cuando hay un predominio de los obreros afiliados. En otras palabras, ocurre lo mismo que con relación a los conflictos con la rama gremial.

En cuanto a los de carácter local, también en los establecimientos medianos el promedio general supera el parcial que se observa cuando los obreros afiliados representan más del 50% de la mano de obra.

En resumen, el panorama no es claro en cuanto a la importancia que tiene la proporción de obreros afiliados en los conflictos de alcance local o nacional. En algunos casos, está por encima del promedio general y en otros por debajo. Una muestra con un mayor número de empresas/con menos de un 50% de obreros afiliados, puede despejar las dudas.-

VI. 30.- Número de conflictos según porcentaje de obreros afiliados, por tamaño y por tipo: político o gremial  
(Cuadro 11-5).

En este, como en los capítulos anteriores,

las variaciones que se registran en los promedios parciales de porcentaje de obreros afiliados, con respecto a los generales, son bastante reducidas y por lo tanto, difíciles de interpretar en su verdadero significado. Ya se indicó las razones metodológicas que contribuían a crear esta situación, que a pesar de sus limitaciones, no impide por cierto observar algunas tendencias globales.

Los conflictos de tipo gremial, donde se encuentran únicamente los establecimientos que tienen una mayoría de obreros afiliados, alcanzan un promedio de 5,6 por empresa. El general es de 5,1, con lo que hay una leve diferencia a favor del primero. En cuanto a los políticos la diferencia se registra a favor del general (4,4 y 4,3 del parcial). La variación es de sólo un conflicto en 10, empresas. La influencia del tamaño de los establecimientos se nota en forma clara tanto para los conflictos gremiales como para los políticos, en los resultados generales y en los parciales. No hay ninguna alteración particular en esto. Se observa que el porcentaje de afiliación no altera la presión que sobre los trabajadores ejerce el tamaño del establecimiento.

No siempre, los resultados parciales son superiores a los generales. La diferencia ya indicada en cuanto a los conflictos políticos, donde había una leve ventaja de los últimos sobre los primeros, se vuelve a notar en el caso de los pequeños y grandes establecimientos. En los primeros, el promedio general de conflictos de tipo político es; de a 2,2, en cambio, el parcial es de 2,1. En los grandes es-

tablecimientos, el general es de 7,1 y el parcial a 6,8. En los medianos, el general es 3,2 y el parcial 3,4.

En cuanto a los conflictos de tipo gremial, siempre hay un predominio de los promedios parciales sobre los generales. En los establecimientos pequeños, los promedios son 3,0 y 2,5; en los medianos a 4,1 y 4,0 y en los grandes a 8,8 y 8,0 respectivamente. Esto no sólo indica la mencionada característica de los promedios parciales sobre los generales, sino también la directa asociación entre el crecimiento de ambos en relación con el aumento del tamaño del establecimiento.

#### CONCLUSION

Tanto la afiliación sindical como la participación en acciones de fuerza, son resultantes del grado de integración dentro de la comunidad gremial. Acerca de los factores que influyen en esta integración, cabe recordar lo indicado en capítulos anteriores. La participación, esta directamente asociada con el número de conflictos. En consecuencia, a mayor participación sindical, en hipótesis habría mayor participación en los conflictos y a su vez, el promedio de estos por empresa sería, más elevado. Con las limitaciones metodológicas generadas por el escaso número de empresas con menos de un 50% de sindicalización obrera, se puede afirmar que los datos tienden en forma leve a confirmar la hipótesis. Si en lugar de considerar el promedio de 4,1 conflictos por empresa cuando el porcentaje de obreros

afiliados es menor que un 50%, se toma en cuenta el promedio general de 9,4, se nota que el alto porcentaje de afiliados es importante. El promedio de 10,9 conflictos por empresa correspondiente a esta última situación, indica una diferencia a favor de la misma de 16 conflictos cada 10 empresas.

Se observan algunas variaciones parciales que contradicen la hipótesis, como las observadas en cuanto al alcance de los conflictos. Solo una muestra mayor de establecimientos con un reducido porcentaje de afiliación obrera que permita comparar los resultados respecto a lo que sucede en esas plantas y con relación a los datos generales, puede dar la pauta de verdadera relevancia de esas variaciones.

Por último, cabe destacar que el tamaño del establecimiento sigue siendo el factor más importante y el que produce mayores variaciones en el promedio de los conflictos, al margen de la presencia de cualquier otro.

-----

VII. 31. Número de conflictos según porcentajes de empleados afiliados por tamaño (cuadro 12-1).

El mayor promedio de conflictos por empresa, no se registra donde el porcentaje de empleados afiliados representa más de un 50%, sino donde constituyen una minoría. En general, en los casos citados en último término, el promedio de conflictos por empresa es de 12,9; en cambio en el primero 11,3. Donde no hay empleados afiliados, alcanza a 6,4.

El tamaño de los establecimientos vuelve a mostrar su influencia particular, hace aumentar el promedio de los conflictos cuando crece el número del personal ocupado. En los casos en que el porcentaje de afiliados es menor al 50%, en los establecimientos del estrato 1, el promedio de conflictos es de 5,7; en los del 2, : 8,7 y en los del 3 : 22,2.

Cuando el porcentaje de empleados afiliados supera el 50%, también se observa un crecimiento del promedio de conflictos como consecuencia de un aumento del tamaño de los establecimientos. En las plantas del tipo 1, dicho promedio es de 1,3; 5 y 15,6, en los estratos 2 y 3.

Cuando los empleados no están afiliados a ninguna organización, <sup>profesional</sup> en los establecimientos de tamaño pequeño, el promedio de conflictos por empresa es de 5,5; en los medianos: 7,4 y en los grandes : 7,0. Este último prome-

//

dio, indica que se registran algunas alteraciones en lo que se refiere a la asociación directa entre crecimiento del tamaño de los establecimientos y promedio de conflictos.

Quizás mucho más importante que observar la permanente influencia que sigue ejerciendo el tamaño, al margen del porcentaje de afiliación entre los empleados de la empresa, sea el hecho de que en todos los casos el promedio es mayor cuando el porcentaje de afiliación es menor. Esta tendencia no concuerda con lo observado en el análisis de la influencia de la afiliación obrera. Inclusive, hasta se registran casos en los que cuando no hay afiliación sindical entre los empleados los promedios de conflictos son mayores que cuando el porcentaje de pertenencia a una organización profesional supera el 50%..

VII. 32. Número de conflictos según porcentaje de empleados afiliados, por tamaño y por considerarse paro o huelga (cuadro 12-2).

Se registra un promedio de 9,4 paros por empresa en los casos en que el porcentaje de afiliados es menor al 50%; 8,9 donde la afiliación supera ese nivel y 5,1 en los casos en que el personal de empleados no se encuentra afiliado a ningún sindicato. En cuanto a las huelgas, en todos los casos el promedio es inferior al que corresponde a los paros. El promedio más elevado se registra en el que la afiliación es inferior al 50%, en que llega a 1,8.

La influencia del tamaño de los establecimientos se hace notar; pone una vez más en evidencia la asociación, que existe entre el mismo y el promedio de los conflictos. Así, y para citar sólo un ejemplo, donde el porcentaje de empleados afiliados es menor al 50%, en los establecimientos de tipo pequeño, el promedio de paros es de 4,0; en los de tipo mediano de 5,9 y en los grandes 17,0. En todos los casos - y al margen del tamaño de los establecimientos - el promedio de paros, cuando el porcentaje de empleados afiliados es menor al 50%, es más elevado que cuando la afiliación supera dicho nivel.

VII. 33. Número de conflictos según porcentaje de empleados afiliados, por tamaño y por conflicto con la empresa o con la rama gremial en general (Cuadro 12-3)

Se aprecia que tanto cuando el porcentaje de empleados afiliados es mayoría o minoría, el promedio de los conflictos con la rama gremial es superior al de conflictos con la empresa. En el primer caso, 7,2 y 5,9 en el segundo. A su vez el promedio de los conflictos con la empresa, cuando el porcentaje de empleados afiliados es inferior al 50%, es de 4,7 y cuando es superior al 50% de 4,0. Cuando los empleados no están afiliados, el promedio de conflictos con la empresa es de 3,8, superior al promedio de conflictos con la rama gremial (2.6).

La influencia del tamaño se mantiene constante, tanto para los conflictos con la empresa como con la

//

rama gremial en general, ya sea que el porcentaje de empleados afiliados sea superior o inferior al 50%. No obstante este crecimiento progresivo a medida que aumenta el tamaño de los establecimientos, se mantiene siempre un promedio más elevado cuando el porcentaje de afiliación es menor. En las grandes plantas, el promedio de conflictos con la empresa, cuando el porcentaje de afiliación está por debajo del 50%, es de 9,8 y de 5,7 cuando la mayoría de los empleados pertenecen a una organización sindical. Siempre el promedio de los conflictos con la rama gremial es superior al "con la empresa" en particular en los establecimientos pequeños y medianos. El aspecto más interesante parece ser el hecho de que cuando no hay empleados afiliados, el promedio de los conflictos con la empresa es superior al de los gremiales.

En los establecimientos del tipo 1, el promedio de conflictos con la empresa es de 3,4, contra un promedio de 2,0 con la rama gremial. En los establecimientos del estrato 2, los promedios son a 3,9 y 3,5 respectivamente. Por último en los establecimientos grandes, el promedio de los conflictos con la empresa es de 5 y con la rama gremial, de 2. La falta de afiliación de los empleados parecería influir en mucho mayor medida en los conflictos con la rama gremial, disminuyendo el promedio de los de empresa.

VII. 34. Número de conflictos según porcentaje de empleados afiliados, por tamaño y por alcance: local o nacional (cuadro 12-4).

El análisis de los datos según alcance de

los conflictos, muestra que se mantiene un predominio del promedio de conflictos nacionales, tanto cuando la mayoría de los empleados está afiliado, como cuando sólo lo está una minoría. En el último caso, el promedio de los conflictos nacionales es de 6,5 y el de los locales 4,7. En el otro caso, los promedios son 5,2 y 4,6 respectivamente.

Quando no se registra afiliación en el grupo de empleados, la tendencia cambia; predominan los conflictos locales, con un promedio por empresa de 4,4 contra un promedio de 2,0 para los conflictos de alcance nacional.

La importancia del factor número de trabajadores ocupados vuelve a mostrar su conocida influencia; en todos los casos los promedios crecen paralelamente con el aumento del tamaño de los establecimientos. Lo que llama la atención es que en las grandes empresas, los promedios de los conflictos de alcance local son más altos, contrariando en este sentido la relación de promedios observadas en general, cuando los datos no son considerados a la luz del tamaño de los establecimientos.

Quando el porcentaje de afiliación es menor aún 50%, el promedio de conflictos locales es de 10,7 y el de nacionales de 8,8. Quando dicho porcentaje se hace superior a un 50%, los promedios son 7,0 y 6,8 respectivamente. Por último, cuando no hay afiliación, situación donde en general hay un predominio de los conflictos de alcance local so-

...///

bre los de alcance nacional, los promedios son 4,7 y 2,2.

VII. 35. Número de conflictos según porcentaje de empleados afiliados, por tamaño y por tipo: político o gremial (cuadro 12-5).

Los promedios de los conflictos de tipo gremial son, en todos los casos, superiores a los de tipos político, independiente del grado de afiliación del grupo de empleados. Cuando esta afiliación es menor a un 50%, el promedio de los conflictos de tipo gremial es de 5,8 y el de los de tipo político de 5,5. Cuando más de un 50% de los empleados pertenece a una organización sindical, los porcentajes alcanzan a 5,7 y 4,1 respectivamente. Como puede observarse en este último caso, la diferencia entre el promedio de conflictos gremiales y políticos es mucho más grande que en el caso anterior. Esto significa que el promedio de los primeros se mantiene en ambos casos en el mismo nivel aproximado; en cambio, en los políticos, desciende de un modo notorio. Esto se hace más claro aún en los casos en que los empleados no se encuentran afiliados, ya que se reduce a 2,3, también desciende el promedio de los conflictos de tipo gremial, con lo que la diferencia entre ambos se mantiene más o menos constante).

Si bien, en general, los establecimientos, cuando crecen tienden a producir un aumento de los promedios de conflictos por empresa, se dan algunos casos en que está constante no se registra en forma tan clara. Por ejemplo, cuando el porcentaje de empleados afiliados es menor a un 50%, el

promedio de conflictos de tipo político en los establecimientos más pequeños es de 4,7. En cambio, en las plantas de tamaño mediano, se reduce a 3,5. Algo similar ocurre cuando se trata de situaciones en las que los empleados no pertenecen a ninguna organización sindical. El promedio de conflictos de tipo político en los establecimientos medianos, es de 3,3. En cambio, en los grandes es de 2,0, con lo que se opera una reducción de los promedios en forma paralela al crecimiento del número de trabajadores ocupados.

### CONCLUSION

Las razones expresadas en las conclusiones respecto a la importancia del porcentaje de afiliación obrera y su influencia en los conflictos laborales, fundamentaron también la inclusión de este capítulo. En general, por la posición de los "trabajadores de cuello y corbata" dentro de la estructura social, existe en ellos una tendencia a sentirse menos identificados entre sí en cuanto a clase. Componen la mayor proporción del estrato medio y están sumergidos en un proceso de gran movilidad (intra e intergeneracional). Su grupo de referencia lo constituyen los estratos que se encuentran más arriba dentro de la pirámide de estratificación. De estos derivan la mayoría de sus patrones de conducta, sus gustos y valores, que ponen en práctica en la medida en que se lo permiten sus recursos económicos. En un país de gran movilidad social como el nuestro, similar a la que se observa en los más desarrollados del mundo (1), la clase media no sólo aspi-

-----  
(1) V. Seymour M. Lipset: "La movilidad social en la sociedad industrial" Ed. Eudeba, 1964. Ap. del Prof. Gino Germani acerca de la movilidad social en la Argentina.

ra en forma constante a ocupar posiciones más elevadas, sino que también está altamente convencida de que ello es posible. De ahí que sufre lo que el sociólogo Robert Merton denomina "socialización anticipatoria", o sea un proceso de internalización anticipada del estilo de vida de los sectores a los cuales quiere y cree poder pertenecer. Su identificación tiende a estar con esos grupos en mayor medida que con sus pares, y mucho más aún que con los que se encuentran debajo. Todo lo que los pueda hacer aparecer exteriormente como solidarios con estos grupos, tiende a encontrar poco apoyo en la clase media, esto es en los empleados, que son quienes la constituyen en mayor proporción que ningún otro grupo.

La participación en conflictos laborales es un indicador de que se posee una mentalidad que ese grupo se esfuerza en pagar : el "obrerismo" o que se pertenece a "esa clase de gente de sindicatos". En consecuencia su participación en los conflictos será menor en razón del nivel de afiliación sindical. Ambos hechos son expresión de una "participación" anterior, o sea de una integración dentro de la comunidad gremial. De las 71 empresas que tuvieron conflictos en el período investigado, sólo 19, o sea un 26,7%, tienen más de un 50% de sus empleados afiliados a organizaciones sindicales. Más aun, 25 de ellas, o sea un 35,2% no registran afiliación del cuerpo de empleados administrativos. En cambio el 83 % de las empresas tienen más de un 50% de sus obreros que pertenecen a organizaciones obreras. Las diferencias son bien significativas y corroboran ampliamente las afirmaciones acerca de la menor

-//

participación sindical de los sectores medios.

Otro dato que surge de la investigación y que fundamenta las conclusiones acerca del papel de este sector es que el 90% de los empleados que pertenecen a las empresas que tuvieron conflictos no se plegó a los mismos. En cambio, entre los obreros, sólo un 36,2% no lo hizo. Las diferencias vuelven a ser muy relevantes (1). Sin embargo, y esto es lo que más llama la atención, el porcentaje de empleados afiliados dentro de las empresas, no parece estar asociado con el número de conflictos. La más importante observación que surge en este sentido, es que el promedio aumenta cuando menor es el porcentaje de empleados afiliados. Si bien la existencia de conflictos dentro de una empresa, no implica necesariamente que los empleados se adhieran a ellas, por lo que ambos hechos actúan en forma independiente, la hipótesis, original utilizada fué: si hay mayor porcentaje de empleados afiliados, habrá mayor conciencia sindical; si esto ocurre, en este sector va a haber mayor participación en los conflictos y en razón de esta, aumentará la predisposición a que el promedio de conflictos se eleve; en consecuencia, una mayor afiliación de empleados debe estar asociado con un promedio más alto de conflictos.

Los resultados demuestran que ese razona-

-----

(1) Cuestionario para la Empresa \* Detalle de los conflictos; Preg, N° 9; Personal que tomó parte en el conflicto o fue efectuado por el lock-out.

Los resultados demuestran que ese razonamiento ha dejado de lado otros factores o variables que también inciden en la situación y que producen una modificación total del panorama concreto en relación con lo que podía esperarse. No hay duda de que en el sector de empleados, la solidaridad gremial, expresada en la sindicalización y en la participación en los conflictos, es menor, como lo muestran los datos y la existencia de mayor porcentaje de empleados afiliados, no está asociada con el número de conflictos. Entonces o la afiliación sindical no supone participación activa, o la participación activa no aumenta el número de conflictos; en consecuencia la cadena de hipótesis tiene eslabones mal acoplados.

Habría que conocer cuál es la participación de los empleados en los conflictos, cuando están altamente sindicalizados y cuando no lo están. Al mismo tiempo habría que estudiar si la mayor participación de los empleados, también está asociada con un mayor promedio de conflictos en la empresa. Si ambos hechos se cumplen, el razonamiento indicado en término de hipótesis resultaría adecuado y por lo tanto, el resultado que en forma aparente lo contradice, sería consecuencia de otros factores o variables cuya influencia no se ha controlado.

-----

VIII. 36. Número de conflictos según ideología del delegado por tamaño (Cuadro 13-1)

El factor ideológico de acuerdo con los datos correspondientes al presente capítulo, parece ser de suma importancia en la puesta en marcha de las acciones de fuerza. En los establecimientos donde el cuerpo de delegados tiene una ideología predominantemente peronista, el promedio de los conflictos por empresa es de 14,5. En cambio, cuando en el mismo predominan otras ideologías o no existe ninguna reconocida, el número desciende bruscamente a 6.4.-

Combinando el factor ideológico con el tamaño de los distintos establecimientos, se aprecia que la importancia de este último perdura, tanto cuando predominan los delegados peronistas como cuando el colorido político está dado por otras orientaciones, conocidas o desconocidas. Así, en el primer caso, en los establecimientos del estrato 1, el promedio de conflictos es de 6,9; en los del 2 de 13,7 y en los grandes de 20. En el segundo caso, cuando no se observa un predominio peronista en el cuerpo de delegados, el promedio de conflictos es de 3,8; 5,1 y 10,5, respectivamente.-

Lo importante de los hechos señalados en el párrafo anterior no es sólo el crecimiento que se produce cuando aumenta en forma cuantitativa el personal ocupado. En todos los casos, el promedio de conflictos es mucho más alto cuando en el cuerpo de delegados predomina la ideología

//

peronista. A su vez, las diferencias se hacen más grandes a medida que crece el tamaño de los establecimientos. Por ejemplo, en las grandes empresas, el promedio, cuando predominan los delegados de ideología peronista, según ya se indicó es de 20. En cambio, cuando prevalecen otras ideologías es de 10,5. La diferencia es de casi diez conflictos por empresa. Si se considera dicha diferencia en los establecimientos de 50 a 100 trabajadores, se observa que la misma es de sólo tres conflictos por empresa y de algo más de ocho en las plantas de tamaño mediano. Tanto la gran concentración de trabajadores como la ideología del delegado, influyen en el mismo sentido y contribuyen en conjunto el aumento del promedio de los conflictos.

VIII. 37. Número de conflictos según ideología del delegado por tamaño y por considerarse paro o huelga (Cuadro 13-2).

El promedio de paros, cualquiera sea la ideología predominante en el cuerpo de delegados, es siempre superior al de huelgas. Cuando la ideología predominante es la peronista, aquel es de 9,7 por establecimiento; en cambio, cuando predomina otra concepción ideológica, descien- de a 4,3.

En cuanto a las huelgas se registran va- riasiones que siguen la misma tendencia. Cuando en el cuer- po de delegados prevalece la citada ideología, el promedio es de 2,0 por empresa y 0,8 en el otro caso.

El tamaño de los establecimientos produce la alteración ya acostumbrada cuando predomina la ideología peronista, el promedio de paros en los establecimientos del estrato 1 es de 4,2. De lo contrario, se mantiene en 3,0. En los establecimientos de tamaño mediano, en los casos de mayor vigencia del peronismo en los delegados, el promedio de paros crece a 7,6, (Sólo llega a 2,2 en caso inverso). Como se puede observar, este último promedio indica un leve descenso respecto al que se registra en los establecimientos chicos cuando en el cuerpo de delegados no predomina la ideología peronista. Por último, en las plantas de tamaño grande, el promedio de paros por empresa es de 14,6 cuando tiene mayor preponderancia el peronismo y a 7,5 cuando no lo tiene. En suma el factor ideológico y el numérico actúan en forma combinada de modo tal que cuando uno permanece constante y el otro varía, se producen las diferencias. Por ejemplo, a igualdad de tamaño, hay mayor promedio de conflictos cuando predomina el peronismo ya igualdad de predominio ideológico, mayor cantidad de conflictos cuando aumenta el tamaño. La excepción mencionada no altera fundamentalmente esta regla.

En cuanto a las huelgas, las variaciones que produce el tamaño de la planta no sigue una línea tan regular como la que se observa en cuanto a los paros. En los casos en que predomina el peronismo, el promedio de huelgas en los pequeños establecimientos (2,2) es mayor que el que se registra en los de tamaño mediano (1,6) e inclusive en las grandes plantas (2,1). Si bien el factor numérico

//

parece no tener importancia, no deja de ejercer la suya el concomitante ideológico, ya que en los tres tipos de establecimiento según tamaño, el promedio de huelgas es más alto cuando en el cuerpo de delegados predomina el peronismo.

En los establecimientos de 50 a 100 trabajadores cuando esa ideología está difundido entre los delegados, el promedio de huelgas es de 0.3. El mismo se registra en las plantas que tienen mas de 500 trabajadores. La conclusión es que el predominio del peronismo en el cuerpo de delegados es un factor de suma importancia en la mayor predisposición a realizar huelgas que se observa en el personal de ciertas empresas.

VIII. 38. Número de conflictos según ideología del delegado, por tamaño y por conflicto con la empresa o con el gremio en general (cuadro 13-3)

Cualquiera sea la ideología de los delegados, el promedio de conflictos con el gremio en general por empresa, es superior al de conflictos con la empresa en particular. Dichos promedios, en el caso de una mayor difusión de la ideología peronista, alcanzan a 6,6 y 5,1 respectivamente. En caso contrario ascienden a 2,7 y 2,3.

Tanto para los conflictos con el gremio en general, como con la empresa en particular, la importancia de la ideología peronista se aprecia en el hecho

de que cuando ésta prima, los promedios de ambos tipos de conflicto son más del doble del que se registra cuando tienen preponderancia otras concepciones políticas.

La influencia de la composición numérica de las plantas industriales se nota claramente en todos los casos, a excepción de lo que sucede en los establecimientos de tamaño mediano con respecto a los conflictos con la empresa en particular. Aquí se observa que el promedio de los mencionados conflictos es igual a 1,5 cuando predomina el peronismo entre los delegados y a 1,1 si no se da ese hecho. En los establecimientos pequeños, en el primer caso el promedio de conflictos con la empresa es de 3,2 y a 1,9 respectivamente. En otras palabras, el crecimiento numérico de las plantas no implica de suyo un aumento del promedio de los conflictos con la empresa, cualquiera sea la ideología predominante entre los delegados. Este hecho tiene vigencia para la relación entre pequeños y medianos establecimientos pero no cuando se trata de grandes plantas, en las que el promedio aumenta en forma brusca hasta cinco o seis veces.

Por lo demás, la influencia del tamaño se observa en forma nítida. Los conflictos con la rama gremial, cuando predomina la ideología peronista en el cuerpo de delegados, alcanzan un promedio de 3,2 en los establecimientos que tienen entre 50 y 100 obreros; 7,7 en los del estrato medio y 8,2 en los grandes. Aumentos más o menos similares se registran cuando el predominio de la concepción política peronista desaparece. La variante en este último caso



es que los promedios se mantienen por debajo de los que se registran en aquellas situaciones. En resumen, las diferencias ideológicas tienen que ver con las variaciones de los promedios dentro del mismo tipo de establecimiento según tamaño, y este a su vez con las variaciones que se producen dentro de la misma composición ideológica del cuerpo de delegados. Se exceptúa el caso comentado antes, en el que el principio de asociación entre la composición, numérica de la planta y el promedio de los conflictos no se cumple en forma total.

Cabe comentar una alteración con respecto a los resultados generales que se producen en los grandes establecimientos, en los que el promedio de conflictos con la empresa es mayor que el gremial. Esto es independiente de la composición ideológica del cuerpo de delegados. Con todo, dado que las diferencias no son muy grandes, corresponde tomar ese dato como simple punto de referencia.

VIII. 39. Número de conflictos según ideología del delegado por tamaño y por alcance: local o nacional (Cuadro 13-4).

El predominio de uno u otro tipo de conflicto, se ejerce de la misma manera cuando prevalece una u otra ideología. En el caso en que predomina el promedio de conflictos de carácter nacional es de 6,1 y el local de

//

5,6. En el caso inverso 2,4 y 2,6 en la primera situación el promedio de los conflictos de alcance nacional es más alto, en el segundo, en cambio, lo es el de los locales.

El panorama que se presenta respecto a la influencia del tamaño del establecimiento no es muy diferente al descrito en el capítulo anterior. Se mantiene la influencia, salvo en el caso de los establecimientos de tamaño mediano en los que el promedio de paros locales (1,9 cuando predomina la ideología peronista y 1,3 cuando ello no ocurre) es menor que el que se registra en las plantas que tienen entre 50 y 100 obreros (3,6 y 2,0 respectivamente).

Por lo demás, cualquiera sea el tamaño de los establecimientos o el alcance de los conflictos, en todos los casos cuando predomina la ideología peronista en el cuerpo de delegados, el promedio de acciones de fuerza aumenta y casi se duplica (ejemplo, grandes establecimientos con un promedio de conflictos de alcance nacional por empresa de 7,4, 3,5 respectivamente).

En suma, salvo la excepción indicada, que ya se había producido antes, respecto a la modificación de la tendencia que se registra entre pequeños y medianos establecimientos en su influencia sobre el promedio de los conflictos, el factor numérico no pierde vigencia, cualquiera sea la composición ideológica del cuerpo delegado. Su poder se ve intensificado cuando predomina el peronismo que produce en casi todos los casos una duplicación del pro-

//

medio de los conflictos, tanto de alcance nacional como local.-

VIII. 40. Número de conflictos según ideología del delegado, por tamaño y por tipo: político o gremial (cuadro 13-5).

El predominio de las medidas de acción directa de tipo gremial se mantiene al margen de las diferencias ideológicas del cuerpo de delegados (6,9 y 4,8 para los políticos, cuando hay preminencia peronista y 3,1 y 2,0 en el otro caso). Corresponde anotar que se mantiene también en este caso la duplicación de ambos promedios .

El tamaño del establecimiento y su influencia no agrega nada nuevo a lo que ya se ha señalado. Es interesante indicar que cuando no predomina el peronismo en el cuerpo de delegados, si bien el promedio de conflictos de tipo político aumenta cuando crece el tamaño de los establecimientos. No lo hace de un modo tan relevante como cuando aquella ideología concita la adhesión de ese grupo. En este último caso el promedio de conflictos de tipo político crece en un 132% cuando se pasa del estrato 2 al 3. En cambio, cuando predomina otra idea política, la variación es del 31%. Esto indica, que el efecto del factor numérico sobre los conflictos de tipo político, es menor cuando no se da ese tinte político.

CONCLUSION:

5

La importancia del cuerpo de delegados en la puesta en marcha de medidas de fuerza es fundamental. Del mismo depende, casi en mayor medida que de ningún otro factor, el éxito o el fracaso de las acciones llevadas a cabo por las autoridades sindicales. En un estudio realizado en el Sindicato Capital de los Trabajadores de Luz y Fuerza (1), quedó demostrado que de una serie de más de quince variables, ninguna tenía tanta importancia como los delegados en la participación activa de los afiliados en la vida sindical. El ejemplo sirve para destacar que los mismos constituyen el centro neurálgico de la puesta en práctica y del éxito de las medidas de fuerza. Cuando hay participación hay éxito; cuando este se da, existe mayor predisposición a hacer uso de aquellas como instrumento de presión en las diferencias entre la dirección y el personal. Por otro lado, el factor ideológico es uno de los principales aspectos asociados con la integración sindical. El "obrerismo" como ideología y más aun cuando esta es parte de una tradición familiar, tiene mucho que ver con la participación activa (2). El peronismo representa en la actualidad la ideología obrerista mayoritaria; los dirigentes

-----  
(1) Juan Carlos Iorio: "Análisis de la participación sindical activa de los afiliados al sindicato de Luz y Fuerza" Trabajo inédito; tesis de investigación presentada en el Dpto de Sociología de la Universidad Católica Argentina. Buenos Aires, 1965.

(2) Seymour M. Lipset y otros: "Union Democracy", Glencoe Illinois; The Free Press, 1956.-

que responden a esta corriente política han sido quienes más en los últimos años se han lanzado a medidas de fuerza por lo menos a nivel nacional. Su posición ha sido, por lo general, menos contemporizadora; no pocas discrepancias en el movimiento sindical argentino se produjeron como consecuencia de la falta de apoyo a ciertas medidas de fuerza, por parte de dirigentes no peronistas. La ideología actuó como factor aglutinante de los dirigentes con sus cuadros; la identificación a este nivel es el principal aspecto que tienen en cuenta los líderes peronistas en la composición de sus cuerpos de delegados. De esa manera, la seguridad de una colaboración adecuada para llevar adelante las medidas de fuerza, se obtiene no sólo a nivel profesional, sino también del grupo político dentro de la sociedad.

Los dos aspectos señalados justifican por un lado, la selección del cuerpo de delegados como variable a tener en cuenta en los conflictos laborales y por otro, aspecto concreto, el tipo de ideología, al que se ha hecho referencia en particular. Un cuerpo de delegados más motivado ideológicamente a la puesta en marcha de acciones de fuerza, estará, a igualdad de condiciones, más asociado con un promedio mayor de conflictos, laborales. Esto es lo que se observa en la investigación realizada. Las notables diferencias que se registran en todos los casos, demuestran que el peronismo es un motor fundamental de dichos conflictos. Si bien su influencia se ve condicionada por el factor numérico, esto es, el tamaño de los establecimientos, siempre dentro

de un mismo tipo, el promedio de conflictos es mucho mayor cuando en el cuerpo de delegados predomina el peronismo.

El factor ideológico de cualquier corriente es siempre un intensificador de conflictos, en la medida en que despersonaliza la relación entre las partes (1). En ese sentido, cumple una función similar al tamaño de las organizaciones que cuando se hacen demasiado grandes, institucionalizan entre los miembros de la misma relaciones despersonalizadas. Un cuerpo de delegados altamente "adoctrinado" con coherencia ideológica, aunque ésta sea a nivel inconsciente y emocional, aumenta la solidaridad grupal, la obediencia a los dirigentes para no romper la integridad "del movimiento", e impone a sus acciones, un cierto contenido altamente simbólico.

Su lucha se hace en términos de "representantes de los intereses de la clase trabajadora" globalmente; cada acto está teñido por ese significado especial. Todo esto es muy fácil encontrarlo en los cuadros de dirigentes peronistas; socializados dentro de una tradición política que desde el comienzo utilizó todos los instrumentos a su alcance para fortalecer la disciplina, la unidad de mando, y la solidaridad grupal ideológica, los delegados obreros peronistas continúan hoy más que ningún otro sector aferrados a esa actitud. Los resultados, en función de estas consideraciones, fundamentan ese razonamiento teórico-conceptual.

-----  
(1) L. Coser: "Las Funciones del Conflicto Social" Ed. F.C.E

IX. 41.- Número de conflictos según ideología del dirigente sindical, por tamaño (cuadro 14-1)

Un fenómeno similar al observado al analizar la importancia de la ideología predominante en el cuerpo de delegados, se registra con relación a la de los dirigentes sindicales. Cuando estos son peronistas, el promedio de conflictos por empresa es de 15,4; cuando no lo son, se reduce a 5,6. Prácticamente en el primer caso, el promedio triplica al segundo.

La influencia del tamaño del establecimiento surge en forma clara cuando los dirigentes sindicales son peronistas, pero no cuando se encuentran afiliados a otra ideología o no se la conoce. En los establecimientos en los que el personal ocupado oscila de 50 a 100, el promedio de conflictos por empresa es de 6,9; en los del estrato 2, es 14,3 y en los del 3, de 20,7.

Cabe notar la gran similitud que existe entre esos promedios y los registrados al analizar la importancia de la ideología del cuerpo de delegados. En este caso, cuando predominan los peronistas, los promedios para los tres tipos de establecimientos, en el orden indicado eran 6,9; 13,7 y 20 respectivamente. No sucede lo mismo en los casos en que los dirigentes sindicales no son peronistas. No sólo porque los promedios son diferentes, como puede observarse en el capítulo anterior, sino también porque de un modo significativo en el caso de los dirigentes no peronistas, la asociación entre ta-

maño de establecimiento y promedio de conflictos no se cumple. Este último en las plantas de 50 a 100 trabajadores, es 4,6; en las del estrato mediano de 7,3 y en el grande de 3,8.

Al margen de estas variaciones, el promedio de conflictos en los casos en que los dirigentes sindicales son peronistas, se mantiene por encima del que se registra cuando no lo son.

IX. 42.- Número de conflictos según ideología del dirigente, por tamaño y por considerarse paro o huelga (cuadro 14-2)

Tanto cuando los dirigentes sindicales son peronistas como cuando no lo son, el promedio de paros por establecimientos es mayor que el de huelgas. El primero, es de 9,9, en los casos de dirigentes con esa ideología y 3,3, cuando esta no existe o es otra.

El promedio de huelgas cuando la organización obrera es dirigida por peronistas es de 1,7 y de 0,7 cuando no lo es. Se observa por lo tanto, que respecto a los paros como a las huelgas, el promedio siempre es más alto cuando los dirigentes sindicales pertenecen a esa filiación.

Los paros crecen en forma paralela con el aumento del tamaño del establecimiento en los casos en que los dirigentes sindicales están adheridos a esa ideología, pero no cuando son partidarios de otras posiciones políticas o no muestran ninguna reconocida. El promedio de paros en el primer caso para los establecimientos del estrato 1, es de a 4,5, y

de 5,0 y 15,3 en los restantes. En cambio, cuando los dirigentes no son peronistas, el promedio de paros en los pequeños establecimientos a 3,6, es mayor que el que se observa en el estrado 7, 3,2. Por lo tanto, la falta de asociación entre tamaño de la planta y promedio de conflictos que se registra en general para todas las acciones de fuerza cuando los dirigentes no son peronistas, también se observa en particular respecto a los paros.

Las huelgas en general, tienen un promedio más bajo, cualquiera sea el tamaño del establecimiento, aunque tienden a elevarse cuando los dirigentes sindicales son peronistas. Lo interesante es que en las plantas que tienen una mano de obra superior a 501 trabajadores que corresponden al grupo de dirigentes que no responde a esa filiación, no registran en el período ninguna huelga.

IX. 43.- Número de conflictos según ideología del dirigente sindical, por tamaño y por conflictos con la empresa o con la rama gremial (cuadro 14-3)

Con prescindencia de la ideología del dirigente, el promedio de conflictos con la rama gremial supera al de empresa. Si se da la mayoría indicada, el mismo alcanza a <sup>5,5</sup> 6,2 y respectivamente. De lo contrario, es de 2,2 y 1,4. Para ambos tipos de acciones de fuerza se aprecia un predominio cuando los dirigentes sindicales son peronistas.

Con relación al tamaño de los establecimien-

tos, la influencia no es muy clara. En las plantas de tamaño mediano, el promedio de conflictos con la empresa es inferior al que se observa en las pequeñas. Esto ocurre, tanto cuando los dirigentes profesan una ideología, pertenecen a cualquier corriente política o no se les conoce ninguna en particular. En el primer caso, el promedio de conflictos con la empresa en los establecimientos pequeños es de 3,1, en los medianos: 0.6. En la segunda situación, dirigentes no peronistas, los promedios alcanzan a 2,2 y 1,3 respectivamente.

Con respecto a los conflictos con la rama gremial, la influencia del número de trabajadores se mantiene constante; los promedios aumentan en forma paralela con el crecimiento de la planta. Salvo una excepción, cuando los dirigentes sindicales son peronistas, el promedio de conflictos con la rama gremial en los establecimientos del estrato 1, es de 2.8, en las del 2, 6,0 y en las del 3, 8,2. Cuando los dirigentes profesan otra ideología o ninguna reconocida, los promedios correspondientes se reducen a 1,8; 2,5 y 2,4 respectivamente. La excepción a que se hizo referencia, corresponde a este último promedio, ligeramente inferior al que se observa en los establecimientos de tamaño mediano.

En resumen, la influencia del número de trabajadores que componen la mano de obra de las plantas de producción, mantiene su influencia, si bien con excepciones que deben ser tenidas en cuenta. La de la ideología peronista del cuerpo de dirigentes, se mantiene sin mayores alteraciones. Cuando esta predomina, los promedios tanto de conflictos con la

//

empresa, como con la rama gremial, son superiores.

IX. 44.- Número de conflictos según ideología del dirigente, por tamaño y por alcance: local o nacional (cuadro 14-4).

La ideología de los dirigentes sindicales parece tener algo que ver con el tipo de acción que tiende a predominar. Cuando los mismos son peronistas, el promedio de conflictos de alcance local de 6,1 y nacional, es de 6,1 y 5,4. Si no se da ese hecho, este se reduce a 1,5, 2,1, respectivamente.

Si bien siempre el promedio es más alto, cuando la ideología predominante es la peronista, en estos casos los conflictos de alcance nacional son menos importantes, la situación es inversa, cuando no se da esa circunstancia.

La influencia del número de trabajadores se observa para los conflictos de alcance nacional, y no así para los locales, cuyas variaciones parecen estar más libre de la presión del tamaño del establecimiento. Así, cuando predomina el peronismo entre los dirigentes sindicales, en los establecimientos pequeños el promedio de conflictos de alcance nacional es de 2,3; en los medianos 5,5 y en los grandes 7,2. A su vez, cuando la ideología que profesan los dirigentes sindicales no es esa, los promedios de conflictos de alcance nacional según el mencionado orden de establecimientos, es de 1,8; 2,2 y 2,4. Las diferencias entre los distintos promedios

son este caso menos significativas, al tiempo que siempre el número de conflictos por empresa se mantiene por debajo del que se observa cuando los dirigentes militan en el peronismo.

Con relación a los conflictos de alcance nacional, por ejemplo, en los casos en que los dirigentes no son peronistas, se registra el promedio más bajo (0,8), en los grandes establecimientos y el más alto (2,2) en los pequeños. Si son peronistas, no se registra un fenómeno parecido: el número de conflictos de alcance local en los establecimientos de tamaño mediano (1,0), es menor que el que se observa en los pequeños (3,6).

En resumen, la influencia del número de trabajadores aparece asociada con los conflictos de alcance nacional, no así con los locales; la evolución de estos es bastante independiente de la del tamaño de las plantas de producción,

IX. 45. Número de conflictos según ideología del dirigente sindical, por tamaño y por tipo político o gremial  
(cuadro 14-5).

La diferencia entre los promedios de los conflictos de tipo gremial y político, desaparecen cuando la ideología predominante en los cuadros de dirigentes gremiales no es peronista. Para ambos tipos, es de 1,8. En cambio, si la adhesión peronista tiene preponderancia, alcanza a 4,8 para los de tipo político y 6,8 para los gremiales.

//

La influencia del tamaño del establecimiento prácticamente desaparece cuando los dirigentes sindicales no adhieren a la ideología peronista. No hay nada que indique una tendencia a los aumentos paralelos. Así, cuando el personal ocupado suma entre 50 y 100 trabajadores, el promedio de conflictos políticos es de 1,8; alcanza a 2,1 y 1,4. Para los estratos medio y grande.

Algo similar ocurre con relación a los gremiales. El promedio que es de a 2,2 cuando se trata de pequeños establecimientos, se reduce a 1,7 y 1,8 en los otros. En este mismo tipo de acciones cuando entre los dirigentes predomina la ideología peronista, el promedio alcanza a 3,6 en los establecimientos pequeños y a 3,4 en los del estrato 2. En el único caso que se observa una asociación directa entre el aumento de personal ocupado y promedio de conflictos, es en relación con las medidas de fuerza de tipo político, cuando hay un predominio de la ideología peronista. En los establecimientos de tamaño pequeño. El mismo es de 2,3; en los medianos de 3,1 y en los grandes de 7,1. Siempre, y al margen del tamaño de los establecimientos o del tipo de medidas de fuerza, el promedio de los conflictos es superior cuando los dirigentes gremiales son peronistas.

#### CONCLUSION

Las razones que justificaron la inclusión de la ideología predominante del cuerpo de delegados, fundamentaron también la necesidad de estudiar los conflictos a la luz

de la posición política de los dirigentes sindicales. Los resultados muestran que el efecto que produce la composición ideológica de los que están al frente de las organizaciones gremiales, en general, es muy parecido al que se observa en el caso de los delegados obreros. Sin embargo, cuando los datos son analizados en particular por tipo de conflicto y en función del tamaño del establecimiento se observa que la ideología no peronista condiciona mucho más la presión que en casi todos los casos ejerce el mayor número de trabajadores concentrados en una planta industrial. Esto demostraría no sólo la mayor predisposición a los conflictos cuando los dirigentes son peronistas, sino también la importancia negativa que para los mismos parecen tener los que no responden a esa posición política. Es decir, su relevancia no surge tanto por el hecho de poder ser condicionada por un factor estructural, como el tamaño, sino puede actuar como limitativo de la influencia que este en general produce. Esto se observa en particular respecto a las huelgas.

Con todo, cabe afirmar, que en algunos casos como por ejemplo en relación con los conflictos de empresa, el paralelismo entre el crecimiento del tamaño y el de las acciones de fuerza, tampoco se observa claramente cuando los dirigentes son peronistas. Algo similar ocurre con respecto a los de tipo político y gremial.

En resumen, la asociación entre tamaño e ideología peronista, se cumple en general pero no siempre cuando se trata de algunos conflictos en particular. En los

casos de predominio de la ideología no peronista, el promedio de conflictos es mucho más independiente de las variaciones que se producen en el tamaño de las plantas de producción. Ninguno de estos hechos sirve sin embargo para reducir la importancia ideológica del peronismo, ya que al margen del efecto que pueda tener el número de trabajadores, los promedios correspondientes a las situaciones en que tiene preponderancia, son siempre mucho más altos.

Es necesario que en análisis posteriores, se profundice en las condiciones particulares de los distintos grupos de empresa que pueden tener que ver con la falta de asociación entre tamaño y promedio en algunos tipos de conflictos. Es muy probable que en este, como en muchos otros casos intervengan otras variables no controladas que producen los efectos antes indicados.-

-----

X.- 46.- Número de conflictos según formación profesional del gerente de personal (cuadro 15-1)

La serie de cuadros correspondientes a los capítulos X.46 - X. 50., tiene por objeto medir la influencia que puede tener el gerente de personal en el promedio de los conflictos por establecimiento. Al hacer hincapié en el nivel de su formación profesional, con todo lo que ello supone en el manejo de las "relaciones humanas", se trata de ver hasta donde dicho factor puede contribuir en alguna manera a limitar o condicionar los conflictos. Del estudio de la influencia de una serie de variables (porcentaje de trabajadores calificados, de afiliados, ideología predominante, etc.) que pueden considerarse como de tipo estructural, se analiza ahora otra de índole individual.

Los datos generales parecen indicar la importancia de esa formación profesional. El promedio más alto de conflictos se produce precisamente en los casos, la mayoría por otro lado, en que el encargado de personal no tiene formación universitaria, ni profesional. El mismo es de a 10,8 conflictos por empresa. Cuando el citado funcionario no tiene estudios superiores, pero ha recibido algún tipo de entrenamiento intelectual, el mismo alcanza a 8,8 y en los casos en que ha cursado estudios universitarios 1 a 6. En consecuencia, a mayor formación profesional del jefe de personal, menor predisposición a los conflictos.

La importancia del tamaño del estableci-

//

miento no es muy clara en todos los casos. Cuando el número de trabajadores varía entre 50 y 100, el promedio de conflictos es de 3,2; cuando está comprendido entre 101 y 500, es de a 3,6 y 10,5 cuando es superior a 501.

Cuando dicho encargado no tiene formación universitaria, pero ha recibido algún tipo de entrenamiento profesional, el mismo es de 0,2 en los establecimientos pequeños, 9,8 en los medianos y a 8,3 en los grandes. Este último indica una leve variación con respecto a la tendencia general ya señalada respecto a la influencia del tamaño del establecimiento. En el caso que el encargado de personal no tiene formación universitaria ni profesional, el citado promedio es de 0,2 en los establecimientos del estrato 1, de a 0,2 en los del 2 de a 4,9 y 21,2 en los del 3. Se observa aquí que los promedios varían en forma paralela y en el mismo sentido que el tamaño de los establecimientos, como ocurre cuando el citado funcionario ha cursado estudios superiores.

Cabe destacar otro aspecto. No en todos los casos los promedios más bajos se registran cuando el encargado de personal ha tenido estudios universitarios. Esto no sucede, por ejemplo, en los pequeños y grandes establecimientos. Tampoco se observa que el promedio de conflictos o sea el más alto que se registra para un tipo particular de establecimiento medida en términos de tamaño, cuando aquel tiene formación superior.

X. 47. Número de conflictos según formación profesional, por tamaño y por considerarse paro o huelga (cuadro 15-2)

Al margen de la formación profesional del encargado de personal, el promedio de paros es superior en todos los casos al de huelgas. En unos la diferencia es mayor, en otros menor, pero siempre subsiste.

Cuando aquel tiene estudios de nivel superior, el promedio de paros es de 3,6 y el de huelgas 2,3. Este es el caso en que se registra la menor diferencia, si el citado gerente no tiene estudios universitarios, pero ha realizado cursos de perfeccionamiento profesional, el promedio de paros asciende a 7,7 y el de huelgas se reduce a 1,1. Por último, cuando dicho encargado no ha tenido ningún tipo de instrucción específica o universitaria, el promedio de paros vuelve a crecer a 9,6. el de huelgas muestra un leve ascenso y llega 1,2 por empresa.

Es interesante observar que en el caso de los paros se vuelve a registrar la asociación general que revela un mayor promedio de conflictos cuando menor es la formación profesional del encargado de personal. Este, en cambio no sucede en cuanto a las huelgas, cuyos promedios varían de un modo diferente; el más alto se registra cuando dicha persona ha cursado estudios universitarios.

La influencia del tamaño no aparece en forma clara. Se mantiene en el caso en que el encargado de personal tiene formación universitario y respecto a los paros, cuyo promedio crece de 2,2 en los establecimientos pequeños a 3,6

en los medianos y a 5,5 en los grandes. En los otros casos, se registran variaciones que indican que aquellos no siempre, crecen en forma paralela y en el mismo sentido que el tamaño del establecimiento. Estas observaciones sobre modificaciones parciales no ocultan el hecho que los promedios que se observan en los grandes establecimientos, salvo dos excepciones, son más elevados que en los medianos y los pequeños, cualquiera sea la formación del encargado de personal. Se puede afirmar por lo tanto, que la importancia del número de trabajadores se mantiene, pero aparece altamente condicionada en ciertas situaciones particulares.

X. 48. Número de conflictos según formación profesional, por tamaño y por conflicto con la empresa o con el gremio en general (cuadro 15-3).

En todos los casos cualquiera sea dicha formación, el promedio de conflictos con la rama gremial, es superior al originado en situaciones con la empresa en particular. Cuando existe formación universitaria, el promedio de conflictos con la empresa es de 1,7 y con la rama gremial a 4,2; si aquel sólo ha recibido algún tipo de entrenamiento profesional no universitario, los promedios alcanzan a 2,7 y 6,6 respectivamente. Cuando no existe instrucción específica, ni superior, la citadas cifras llegan a 5,1 y 5,7. Se aprecia que la importancia de la formación profesional se mantiene en relación con los conflictos con la empresa pero no con los de la rama gremial. El aumento de los promedios, a

medida que disminuye la formación profesional, es bien clara cuando se trata del primer tipo de conflictos.

La incidencia del tamaño de la planta de producción, vuelve a mostrar los mismos altibajos que en el capítulo anterior. Se la observa tanto para los conflictos con la empresa, como con la rama gremial, cuando el encargado de personal tiene formación universitaria y cuando no ha tenido ningún tipo de instrucción específica, ni estudios superiores. En este último caso, el promedio de conflictos con la empresa en los grandes establecimientos es de 11,8, contra 2,5 que se registran en las plantas del estrato 1. Cuando el encargado tiene formación universitaria con las cifras alcanzan a 1,2, 3,3 y 8,0 respectivamente en los establecimientos pequeños, medianos y grandes.

Otro hecho importante, quizás más todavía que la falta de asociación entre el crecimiento del tamaño y el de los promedios, es que en los grandes establecimientos, la formación del encargado de personal influye mucho menos, tanto para los conflictos con la empresa como con la rama gremial. En los primeros, el promedio más bajo se registra cuando el encargado no ha tenido formación universitaria pero si entrenamiento profesional específico. Lo mismo sucede con relación a los conflictos con la rama gremial. Esto indica que no siempre una mayor preparación técnica significa "capacidad" para que los promedios sean los más bajos, cuando ciertas condiciones se mantienen constantes (el tamaño de establecimiento en este caso).

X. 49. Número de conflictos según formación profesional, por tamaño y por alcance: local o nacional (cuadro 15-4)

Salvo cuando el encargado de personal no ha recibido ningún tipo de formación profesional o universitaria, el promedio de conflictos de carácter nacional, es en todos los casos superior al de los de alcance local. Cuando dicho funcionario tiene estudios universitarios, el promedio de los conflictos de alcance local se reduce a 1,6 y el de los de carácter nacional a 4,3. Cuando sólo ha recibido algún tipo de entrenamiento profesional, el promedio del primer tipo de conflictos es de 3,5 y el de los últimos 5,3. En cambio, cuando no tiene ni siquiera este tipo de preparación, el promedio es de 6,0 y 4,8 respectivamente.

Los promedios antes señalados indican que la importancia de la formación tiene mayor relevancia en relación con los conflictos de alcance local, no así respecto a los otros. A mayor preparación del encargado de personal, menor predisposición a que ocurran conflictos de carácter local. Esto, por otro lado, coincide con lo que se observó en el capítulo anterior con respecto a los que se producen con la empresa.

La importancia del número de trabajadores que componen la planta de producción, se reduce tanto cuando el encargado ha tenido formación profesional pero no universitaria, como cuando no ha tenido ninguna de las dos. Persiste cuando dicha persona ha cursado estudios universitarios. En los pequeños establecimientos, el promedio de conflictos

de alcance nacional es de 1,0, de 3,3 en los medianos: y de 8,7 en los grandes.

En los otros casos se aprecia que cuando el encargado de personal no ha tenido ningún tipo de formación profesional o universitaria, el promedio de conflictos locales en los establecimientos medianos es de 1,4 y en los pequeños de 2,7. Algo similar ocurre entre los grandes y medianos con relación al mismo tipo de conflictos, cuando el encargado de personal, ha tenido algún entrenamiento específico pero no ha cursado estudios universitarios.

Por último, la importancia de la formación del encargado vuelve a reducirse en el caso de las grandes plantas de producción. En estas los promedios de los conflictos no crecen en forma paralela y en la misma dirección que lo hace la formación profesional de los mismos.

X. 50. Número de conflictos según formación profesional, por tamaño y por tipo de conflictos: políticos o gremiales  
(Cuadro 15-5).

Al margen de la formación profesional del encargado del personal, la cantidad de conflictos de tipo gremial/<sup>es</sup> superior. La única excepción, no muy significativa, se produce en el caso en que dicho funcionario ha seguido estudios universitarios, en el que los promedios de ambos conflictos son iguales. Esto no cambia el hecho de que en ningún caso el número de acciones de fuerza que tienen un contenido político supera a las de carácter gremial. A diferen-

cia de lo que sucedía en los capítulos anteriores, la importancia del encargado de personal en lo que a su formación profesional se refiere, se hace sentir en ambos tipos de conflictos. En los políticos, el promedio de 3,0, 4,3, se convierte en 4,8. Según que el citado funcionario haya recibido formación superior, solo profesional o ninguna. Para los conflictos de contenido gremial, dichas cifras alcanzan a 3,0; 4,5 y 6,0 respectivamente.

La importancia del tamaño de los establecimientos desaparece casi en forma total; en ninguno de los tres casos de formación profesional del encargado de personal se registra una asociación directa entre crecimiento de los mismos y el de los promedios de los conflictos laborales. Es como si ambos factores variaran en forma independiente uno del otro, o al menos su relación fuera de carácter muy general. Podría pensarse, en base a algunos de los promedios de los grandes establecimientos, que esta última existe pero en forma global y que no afecta todas las situaciones particulares del mismo modo que lo hace con referencia a otras variables (Ej. con respecto a la ideología predominante en el cuerpo de delegados).

Si bien en general se observa la importancia de la formación profesional del encargado de personal para ambos tipos de conflictos, esta se reduce cuando los establecimientos se consideran en particular según tamaño. En las grandes plantas de producción, los promedios más bajos de conflictos de contenido político y gremial se registran en los

casos que en que el encargado ha tenido formación profesional, pero no ha cursado estudios universitarios. De todas maneras, los promedios más elevados se registran cuando dicha persona no ha recibido ninguna tipo de entrenamiento, fuera de su experiencia particular.

### CONCLUSION.

De los datos generales recogidos, la formación profesional del encargado de personal aparece asociada con el promedio de conflictos. Cuando mayor es dicha formación, menor el promedio de los mismos. Sin embargo, esta influencia se ve limitada cuando se analizan algunos conflictos en particular y cuando se observan las situaciones planteadas según el tamaño de los establecimientos.

Parecería desprenderse el hecho que la formación profesional parece tener "capacidad" para limitar el número de conflictos de alcance reducido. Su importancia se hace mayor cuando se trata de paros, de conflictos con la empresa y de acciones de fuerza de alcance local. Es como si la eficiencia en el manejo de los trabajadores que puede brindar una mayor preparación intelectual, se hiciera notar con mucha mayor intensidad cuando las razones que llevan a los conflictos se encuentran más circunscriptas al ámbito particular de la empresa. Esto puede no ser cierto con respecto a los paros que obedecen a razones más mediatas, pero sí con respecto a las situaciones que se presentan en la empresa o en la localidad.

///

Llama la atención, el poco efecto que produce las variaciones en el tamaño del establecimiento según distinto tipo de formación profesional del encargado de personal. En especial, el hecho de que no siempre en los grandes establecimientos se registran los promedios más elevados de conflicto. También presenta interrogantes el hecho de que cuando se trata del mismo tipo de establecimientos, no siempre la mayor formación profesional de ese funcionario "asegura" una menor predisposición a los conflictos. Esta situación puede inducir a pensar en la posibilidad de que los resultados generales, que sí muestran una asociación inversa entre ambas variables, puedan derivar de una combinación particular de los resultados parciales. Con todo, hay un hecho que queda en pie: nunca, cuando los encargados de personal tienen formación universitaria se registran los promedios más altos de conflictos. Si ambos hechos responden a su vez a un tercer factor que no se ha individualizado y que condiciona tanto la existencia de encargados de personal con mayor formación profesional y el promedio de conflictos, queda en la incógnita a develar en otro estudio. El panorama general presentado significa un paso adelante, aunque hayan aparecido otros interrogantes. Situaciones de este tipo, en última instancia, derivan de la lógica interna de cualquier investigación científica.-

-----

XI. 51. Número de conflictos según servicios que brinda la empresa, por tamaño (Cuadro 16-1)

El número de conflictos está directamente asociada con la calidad de los servicios sociales que brindan las empresas.

Cuando estas no ofrecen ninguno, el promedio es de 4,4; cuando el mismo es pobre, es de 7; si regular, de 9,7 y cuando es bueno, de 11,2. No obstante lo sorprendente, pocas veces una serie arroja resultados tan claros como ésta.

El panorama que se presenta es tan particular, que no se nota un efecto claro del tamaño de los establecimientos.-. Cuando el servicio es bueno en las empresas de tamaño mediano, el promedio de conflictos es de 17,5; en cambio en las grandes es igual de 10,0. La diferencia numérica entre ambos, apreciable de suyo, indica que la alteración y la asociación entre conflicto y número de trabajadores que componen la planta es muy significativa. Tal vez, mucho más que en los otros casos. En la única situación en que perdura con la intensidad clásica el tamaño del establecimiento, se produce cuando los servicios son regulares. En las plantas del estrato 1 entre 50 y 100 personas ocupadas, el promedio de conflictos es de 5,4; en las del 2, de 6,3 en las grandes de 18,8

Hay un hecho muy significativo, que por sí revelaría la gran importancia que tiene el tipo de servicios que brinda la empresa. En los grandes establecimientos, cuando

los servicios corresponden a la calificación de buenos, el promedio de conflictos es menor lo que contradice lo afirmado al analizar los resultados globales. Esto hace pensar que estos resultados quizá sean producto de una conformación especial de la muestra, situación sobre la que se insiste en la conclusión.

XI. 52. Número de conflictos según servicios que brinda la empresa, por tamaño y por considerarse paro o huelga (cuadro 16-2)

Se repite el fenómeno ya observado varias veces, de un predominio del promedio de paros sobre huelgas, al margen de cualquier situación particular que se pueda registrar por la presencia de otras variables. Cuando no hay ningún servicio no se registran huelgas y el promedio de paros es de 4,4; si aquellos son pobres, este último es de 4,2 y el de huelgas de 2,6; si regulares 3,5 y 1,1 y si buenos 3,5 y 2,5 respectivamente.

Otra vez se aprecia con respecto a los paros que los promedios crecen cuando mejoran los servicios, con una leve alteración cuando las empresas no tienen ninguno, pero casi sin afectar la relación.

Quando el servicio es regular, (se concentra en este tipo el mayor número de empresas), el tamaño influye en el promedio de paros que crece de 3,7 en los pequeños establecimientos a 5,5 en los medianos y a 17,8 en los grandes. Cuando aquel es bueno, en cambio, la cantidad de paros

es más alta (14,5) en los establecimientos en que trabajan entre 101 y 500 personas, que en los grandes (7,6). El promedio en las empresas que cuentan con "servicios sociales calificados como pobres es de 10,0, y el de los grandes establecimientos que brindan una buena prestación es el más bajo de todos. Esto indica que en las empresas que corresponden al estrato 3, los servicios sociales son un factor limitativo de los conflictos.-

XI. 54: Número de conflictos según servicios que brinda la empresa, por tamaño y por conflicto con la empresa o con el gremio en general (Cuadro 16-3)

Aunque en todos los casos, los que se plantean con la rama gremial alcanzan promedios que están por encima de los que se observan en cuanto a las acciones de fuerza en contra de la empresa, se aprecia que las diferencias son mayores cuando los servicios son buenos que cuando son regulares.

En el primer caso, el promedio de conflictos con la empresa es de 2,6 y de 4,6 cuando son regulares. Para percibir la relevancia de estos datos, es necesario recordar que según el análisis realizado, todos los conflictos alcanzaban un promedio más alto en los casos en que las empresas brindaban buenos servicios. Los que se originan en la rama gremial, a su vez, en este tipo de empresas, logran un promedio de 8,5 y en las que ofrecen servicios sociales catalogados como regulares, de 5,0. De ahí que la diferencia entre ambos ti-

POS de conflictos en los establecimientos que brindan buenos servicios sociales, sea de casi a 60 cada diez empresas; en cambio, cuando estos son regulares, aquella se reduce sólo a 4. Estas consideraciones permiten afirmar que cuando los servicios que brinda la empresa son eficientes, disminuye en forma notable, la predisposición a las acciones de fuerza en contra de la misma.

Esta observación se hace aún mas significativa, cuando se comparan los promedios con prescindencia del tamaño de los establecimientos. Dentro del mismo tipo de planta del estrato 3, el promedio de conflictos con la empresa cuando los servicios son buenos, se reduce a 1,5 en cambio cuando aquellos son regulares, se eleva a 10,6. Por otro lado, los promedios que corresponden a los conflictos con la rama gremial no sufren alteraciones: 8,5 y 8,1 respectivamente. En resumen, la existencia de buenos servicios sociales en el caso de las grandes empresas, reduce en gran escala la predisposición del personal a realizar medidas de fuerza en contra de las mismas.

XI. 55. Número de conflictos según servicios que brinda la empresa, por tamaño y por alcance local o nacional  
(Cuadro 16-4).

El panorama que se presenta que sigue una línea ya tradicional en este sentido, no es muy distinto al que se registró en el capítulo anterior. El promedio de los conflictos de alcance local cuando la empresa brinda servicios

//

catalogados como buenos (3,2), es menor que cuando estos son considerados regulares (5,5). Inclusive, en este último caso, el promedio de medidas de fuerza de alcance local, es superior a los nacionales, (4,1). Se destaca, otra vez, la importancia de los servicios sociales como "reducidores" de los puntos de conflictos en aquellas situaciones más inmediatas a la empresa: el sistema de relaciones dentro de ella misma y acontecimientos de orden local.

Este fenómeno, al igual que en el capítulo anterior, se hace más notable en los grandes establecimientos, en los que el porcentaje de conflictos de carácter local, cuando la empresa brinda servicios catalogados como buenos, se reduce a 2,0; en cambio, asciende a 12,0 cuando los mismos pertenecen a la categoría de regulares. La diferencia es de 100 conflictos cada 10 empresas. Estos servicios no afectan el promedio de medidas de acción directa de alcance nacional, que cuando son buenos, asciende a 8,0 por empresas y cuando regulares se reduce a 6,7.

El tamaño del establecimiento respecto a su influencia en los dos tipos de conflicto que se considera no asume un papel muy claro cuando se trata de situaciones en las que los servicios que brinda la empresa son buenos. El caso concreto es el de los conflictos de alcance local, cuyo promedio es de 9,5 en los establecimientos del estrato 2, el que se reduce a 2,0 en los grandes.

//

XI. 56. Número de conflictos según servicios que brinda la empresa, por tamaño y por tipo, político o gremial.-  
(16-5).

Salvo en un caso, cuando los servicios que brinda la empresa son regulares, el promedio de los conflictos políticos es superior al de los de contenido exclusivamente gremial. Cuando el empleador no brinda ningún servicio, el promedio de acciones de tipo político es de 2,8; si pobre, de 1,6, si regular, de 4,2 y si bueno de 6,4. Se mantiene una asociación directa entre calidad de los servicios sociales y promedio de conflictos políticos, tal cual se observa cuando se trata de medidas de acción directa en general. Cabe destacar que respecto a las acciones de tipo gremial, cuando los servicios son buenos, el promedio es de 4,8, o sea más bajo que el que se observa cuando aquellos son regulares (5,4) o pobres (5,1).

Procede hacer una advertencia para lograr una interpretación más clara. Si se observa que sucede en los grandes establecimientos (exclusivamente), se aprecia que el promedio de conflictos gremiales, cuando los servicios son buenos, es de 3,3 o sea menor que el que se registra cuando los mismos son regulares o pobres (11,2 y 7 respectivamente). La calidad de los servicios que brinda la empresa es un factor de gran importancia en la reducción de los conflictos de tipo gremial. En cuanto a las acciones de fuerza con contenido político, también se nota una cierta influencia, ya que el promedio de los mismos en las empresas que brindan bue-

//

nos servicios, 6,7, es levemente inferior al que se observa cuando estos son regulares (7,6). De todos modos, la incidencia no es tan importante como la que se observa con relación a los conflictos gremiales.

La influencia del tamaño de los establecimientos presenta altibajos similares, aunque en menor medida, que los que se observan en los dos capítulos anteriores. Por ejemplo, en los establecimientos medianos, cuando los servicios que brinda la empresa son catalogados como buenos, el promedio de conflictos políticos es de 12,0, en cambio en los grandes establecimientos es de 3,3.

#### CONCLUSION:

Puede estimarse que la directa asociación entre la calidad de los servicios sociales que brinda la empresa y el promedio de los conflictos, se debe a una razón metodológica y no revela la importancia real que tienen aquellos. En el caso de las empresas cuyos servicios sociales son considerados buenos, diez de ellas sobre doce cuentan con un personal superior a los 501 trabajadores. Son estos precisamente los grandes establecimientos, los que mas predisposición tienen al conflicto. De ahí que la razón no deba buscarse en la calidad de los servicios, sino en el tamaño. Esta afirmación se fundamenta de un modo que no deja dudas, cuando se controla el efecto del número de trabajadores, de modo que no pueda introducir distorsión en los resultados generales. Esto sucede cuando se compara lo que ocurre en empresas de tamaño similar.

Hubo un sólo caso en que fue posible hacer ese análisis: en los grandes establecimientos este es el único estrato que cuenta con un número suficiente de empresas con buenos servicios, que a su vez puede ser comparado con otras que tienen una prestación de inferior calidad. Se nota, casi sin excepción, que cuando mejores son los servicios que brinda la empresa, menor es la proporción de conflictos. Y esta comprobación tiene aún mas relevancia cuando se trata de situaciones más inmediatas a la empresa, como son las cuestiones internas, locales y gremiales.

Este es el resultado valedero y no el que se observa en forma global. Lo que sucede en las empresas de tamaño mediano, que en forma aparente contradice el efecto negativo que tienen los servicios sociales en la predisposición al conflicto, no puede tomarse como punto de referencia ya que sólo dos empresas tienen buenos servicios. Cualquier resultado que se observe, por lo tanto, es más expresión de situaciones particulares, que del conjunto.

Puede estimarse que en una muestra que en los tres tamaños de empresa tuvieran un número superior a diez con distintas calidades de servicios, se apreciará con nitidez, sin lugar a dudas, el efecto negativo de estos en los conflictos laborales. Es este otro tema más que futuras investigaciones deberán considerar, para que sus características y dimensiones aparezcan con toda claridad. Como hipótesis puede afirmarse que la tendencia es clara. La aplicación de "relaciones humanas" en la empresa a través de la implantación de servicios sociales, si bien no pone fin a los

conflictos laborales, los condiciona y limita.

### CONCLUSION FINAL

A lo largo de 56 capítulos divididos en once temas diferentes, se ha analizado la importancia en los conflictos laborales de una serie de factores, algunos de ellos de carácter estructural. Es factible, como ya se adelantó en este informe, que ahora se tengan más interrogantes que al comenzar la labor. También el conocimiento de la realidad es más amplio.

El panorama sociológico de los conflictos laborales ha adquirido forma, esta no es del todo clara ni definida, pero indica un área de estudio en la que se puede profundizar. Respecto a la sociología de los conflictos laborales, no hay diferencia en la aplicación de las reglas metodológicas que regulan la investigación científica. Esta no sólo sirve para agregar nuevos elementos a la teoría; también tiene un fin práctico. En base a sus resultados, se pueden estructurar políticas de acción que tienden a crear relaciones más armónicas entre capital y trabajo, sin detrimento del derecho de cada una de las partes.

-----