

Conflictos laborales en la posconvertibilidad: una aproximación a partir de fuentes periodísticas

Longo Julieta (CEIL del CONICET)

Lic. en Sociología (UNLP), Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA)

Mail: julieta_longo@yahoo.com.ar

Introducción

La década del '90 fue interpretada por intelectuales de diversas corrientes como el fin de la centralidad de los conflictos laborales, y la metamorfosis del sujeto “clásico”: el trabajador dejaba el centro de la escena de la conflictividad a “nuevos” actores. Sin embargo, desde fines del año 2003, y como consecuencia de la reactivación económica y la disminución de la desocupación, se generó un terreno más propicio para que los trabajadores luchan desde los espacios de trabajo.

En un contexto de salarios golpeados por la devaluación, la demanda salarial se posicionó como el principal reclamo de los trabajadores en los conflictos laborales. Pero, aunque las luchas salariales siguen representando la mayoría de los reclamos en los conflictos, otro tipo de demandas comenzaron a ser planteadas con el fin de desandar la precariedad laboral que el neoliberalismo dejó en los espacios laborales. De esta manera, conflictos por el pase a planta de trabajadores, la denuncia de las precarias condiciones de trabajo, y la persecución sindical fueron ganando peso en la escena de la conflictividad laboral.

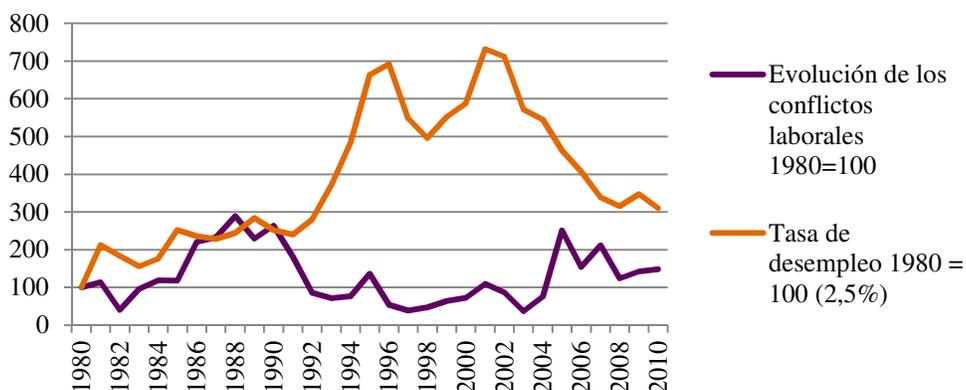
La ponencia se propone, en una primera aproximación, analizar la evolución y características de los conflictos laborales, en particular aquellos que se dirigen contra la precariedad laboral. El análisis se divide en dos partes. En una primera, se analizan las tendencias generales que asume la conflictividad laboral en el período 2003-2011. Se identifican allí tres etapas, en relación a las características de los conflictos, la forma que asume la relación sindicatos-trabajadores-estado, y las formas (y límites) en que desde el estado se busca institucionalizar y canalizar la conflictividad laboral. Luego, en una segunda parte, se realiza un análisis de los conflictos que se dirigieron de alguna manera contra situaciones de precariedad laboral, identificando “tipos” de reclamos de acuerdo a la dimensión de la precariedad contra la cual luchan.

1. Conflictividad laboral durante el kirchnerismo

Desde distintas perspectivas se comparte que la reactivación económica a partir del año 2003 modificó radicalmente la situación de los trabajadores en relación a la década pasada. Señalan que este cambio se evidencia principalmente en tres aspectos: (a) el crecimiento de la conflictividad laboral, (b) el crecimiento de la tasa sindicalización y el aumento del peso político de las organizaciones gremiales y (c) la reactivación de las negociaciones colectivas de la mano de la modificación de la relación entre el gobierno y los sindicatos (Antón et al, 2010; Atzeni y Ghigliani, 2008; Etchemendy y Collier, 2007; Etchemendy, 2011; Palomino, 2011)

Si miramos el periodo en el largo plazo (Gráfico 1), podemos observar como luego del descenso de la conflictividad laboral durante la década del '90, donde los trabajadores se vieron desplazados por actores que estaban al margen del sistema productivo¹, a partir del 2004 se comienzan a reactivar los conflictos en los espacios de trabajo.

Gráfico 1. Evolución de la conflictividad y del desempleo 1980-2010 (1980=100)



Fuente: Nueva Mayoría (Conflictos laborales) INDEC (Tasa de desocupación). Elaboración propia.

Si bien la disminución de la desocupación fue un factor clave para el resurgimiento del movimiento obrero ocupado y el crecimiento de la afiliación sindical, la nueva dinámica de la conflictividad laboral no fue sólo el resultado del crecimiento económico. Hay por lo menos otros dos factores necesarios para explicar las características que asumió la

¹ Desocupados, asambleas barriales, ambientalistas, y otros grupos analizados bajo el concepto de “movimientos sociales”

conflictividad pos-2003. Por un lado, la crisis del 2001 significó un punto de inflexión para la conflictividad, que influyó profundamente en la experiencia de los trabajadores (Abal Medina y Diana Menendez, 2011). Por otro lado, la opción de la “salida devaluatoria” de la convertibilidad (Castellani y Szkolnik, 2005), y su impacto regresivo sobre los salarios de los trabajadores, jugaría un rol central tanto en la reactivación de la conflictividad laboral, situando a las demandas salariales como los principales reclamos del período, como en la redefinición del rol de los sindicatos en el nuevo contexto económico.

Pero las características de los conflictos laborales no fueron monolíticas en el período 2003-2011. A continuación identificaremos tres etapas en relación a las características de los conflictos, la forma que asume la relación entre los sindicatos y el Estado, y las formas (y límites) para institucionalizar y canalizar la conflictividad laboral.

a. Resurgimiento del movimiento obrero y primeras luchas salariales (2003-2005)

Esta etapa se caracteriza, en primer lugar, por el surgimiento de los primeros conflictos laborales, principalmente por aumentos de salarios luego de la profunda erosión que implicó la devaluación para los ingresos de los trabajadores. Este aumento de la conflictividad del movimiento obrero ocupado se vio acompañada de por el retroceso de la conflictividad protagonizada por otros actores sociales, principalmente trabajadores desocupados (Anton et al, 2010; Etchemendy y Collier, 2007). Svampa considera que el resurgimiento del protagonismo sindical y el corrimiento de la conflictividad social hacia la conflictividad laboral se debió a que “...de manera intencional el gobierno buscó correr el eje del conflicto hacia la matriz sindical, a fin de despojar de protagonismo a las organizaciones piqueteras” (Svampa, 2007: 5). Este “corrimiento” fue estratégico en tanto significó pasar de la protesta social generalizada y heterogénea, “hacia una conflictividad de carácter menos intensa, más institucionalizada y con un renovado protagonismo del movimiento de los trabajadores organizados” (Antón et al, 2010: 96).

Podemos aún distinguir en esta etapa, cuatro tipos de actores que protagonizan los conflictos laborales. Tres de ellos son todavía parte de la conflictividad más ligada a la “crisis del 2001”: los trabajadores de fábricas recuperadas, trabajadores desocupados o “piqueteros” y trabajadores del sector público (OSAL, 2003, 2004, 2005). Pero reaparece

también un nuevo actor que ganará protagonismo en los siguientes años: los trabajadores de empresas privadas. En este sentido, el conflicto de los trabajadores de SUBTE y el de los trabajadores Telefónicos, llegarían a fines del 2004 a ser tapa de diarios durante varios días consecutivos, alcanzando visibilidad de la mano de la repercusión mediática, pero además, a partir del triunfo de los conflictos, pusieron en la agenda nacional la cuestión salarial. La respuesta desde el gobierno, cuando aún la negociación colectiva no estaba consolidada, fue articular una serie de aumentos por decreto.

Estos conflictos además, mostraron una nueva forma de organización sindical, el llamado “sindicalismo de base”, que a través de formas democráticas de organización (asambleas, cuerpos de delegados y comisiones internas) cuestionaba las prácticas sindicales hegemónicas en las últimas décadas (Lenguita, 2011).

b. Institucionalización de la conflictividad laboral, crisis y derrotas (2006- mediados 2009)

A partir del 2005, el gobierno articuló una serie de políticas para encauzar la conflictividad laboral (Scolnik, 2009). En primer lugar, a través de la reactivación de las negociaciones colectivas buscó institucionalizar la conflictividad laboral. La negociación colectiva creció sistemáticamente a partir del cuarto trimestre del 2005, y constituyó el principal mecanismo de regulación de las relaciones entre trabajadores y empresarios, articulado desde el Estado (Palomino, 2011).

El segundo factor de institucionalización del conflicto laboral fue la reunificación de la CGT y la consolidación de la relación entre el gobierno y los sindicatos, y más específicamente de Néstor Kirchner y Hugo Moyano (Etchemendy, 2011). Etchemendy, plantea que este resurgimiento de los sindicatos se debió a que durante los '90, y a cambio de haber sido parte de la coalición que implementó las reformas neoliberales, el sindicalismo peronista logró preservar determinados recursos institucionales que habían sido la base de su poder en la posguerra: “*la negociación colectiva centralizada, la prohibición del sindicato de empresa, el control de las obras sociales, y la renovación automática de viejos convenios colectivos pre-reforma que otorgan a las organizaciones importantes ventajas*” (Etchemendy, 2011).

El resurgimiento del actor sindical se daría sin embargo con cambios. Como plantea Benes (2011:4), *“la reestructuración productiva que puso fin a la ISI favoreció tanto a los gremios del sector servicios en detrimento de los industriales, como, dentro del propio sector industrial, a los sindicatos de ramas productivas con fuerte inserción en el mercado internacional en detrimento de aquellos abocados al mercado interno”*. De esta manera se explica la importancia que adquieren gremios como camioneros y comercio en la nueva estructura sindical país. La reestructuración productiva, no implicó el corrimiento a sectores no-sindicalizados, factor de largo plazo que también propició el resurgimiento sindical (Etchemendy y Collier, 2007).

En relación con la conflictividad laboral, en esta etapa las luchas por aumentos salariales se vieron paulatinamente acompañadas por demandas que intentaron desandar la precariedad laboral que el neoliberalismo dejó en los espacios laborales. En el sector privado los conflictos se extendieron de los servicios a la industria. Pero estos conflictos se desarrollarían con una particularidad, la mayoría fueron reprimidos, judicializados, y finalmente aislados finalizando con derrotas para los trabajadores (como por ejemplo el conflicto de los petroleros en Las Heras, los conflictos de Mafissa, FATE, Casino). En el sector público, por otro lado, se desarrollaron durante estos años los largos conflictos de docentes en Santa Cruz y Neuquén, en los que la policía provincial asesinó a Fuentealba. Así aparece un tercer componente de la política gubernamental frente a los conflictos laborales: la represión y criminalización de los conflictos que se desarrollaron por fuera del “conflicto institucionalizado”.

A estas derrotas de los conflictos obreros, se le suman durante el 2008 dos crisis que impactaron sobre el mercado de trabajo, la llamada “crisis” del campo y la crisis internacional. Entre principios del año 2008 y mediados del 2009, la influencia de ambas crisis se percibe tanto en un estancamiento de los conflictos como en un aumento de las demandas defensivas (principalmente por sueldos atrasados y contra despidos y suspensiones). Por otro lado, se profundizó la tendencia hacia la descentralización de los conflictos laborales, esto es el crecimiento de los conflictos que se desarrollan en el nivel de empresa, con la intervención de sindicatos y seccionales de base (CTA, 2009). Esta característica se relaciona estrechamente con el tipo de reclamo. Ya que mientras los

conflictos salariales se desarrollan mayoritariamente a nivel de rama, las demandas por mejores condiciones de trabajo y contra despidos y suspensiones se desarrollan generalmente en el lugar de trabajo (MTEySS, 2010).

Por último, si bien la negociación colectiva se mantuvo en alza en los dos últimos años de esta etapa, a los contenidos salariales se le sumaron cláusulas adaptativas a las situaciones particulares de determinadas actividades y empresas afectadas por la crisis, y aumentaron las negociaciones por empresa, llegando a representar el 70% de las negociaciones (CTA, 2009).

c. Nuevos triunfos y tensiones en la relación entre el gobierno y los sindicatos (2009-2011)

A mediados del 2009, con el conflicto de Kraft (ex Terrabusi), vuelven a tener protagonismo los trabajadores a través de organizaciones de base. Este conflicto comienza a partir de un reclamo por condiciones de trabajo ante la epidemia de gripe A, y se radicaliza cuando la empresa despide a numerosos trabajadores que incluyen a quienes integran la Comisión Interna de la fábrica. El conflicto, que tendrá alcance nacional a partir de la represión conjunta del gobierno nacional y provincial, finalizará con un triunfo parcial: la reincorporación de ciento cuarenta de los despedidos, incluyendo a los delegados, mientras que otros veinte trabajadores quedaron fuera de la reincorporación. Este conflicto, y su repercusión a nivel nacional, abre un tercer período donde crecen nuevamente los conflictos laborales, retroceden las demandas defensivas, y el contenido de la negociación colectiva vuelve a ser principalmente salarial (CTA, 2010).

Otro conflicto significativo de la etapa fue el de los trabajadores tercerizados del ferrocarril Roca en el año 2010, donde la lucha contra la precariedad laboral vuelve a pasar a primer plano. Los trabajadores exigieron el pase a planta permanente de los trabajadores tercerizados, organizados de forma independiente al sindicato. Los cortes de vías se prolongaron durante todo el conflicto, hasta que en octubre de ese año una patota de la Unión Ferroviaria, asesina a Mariano Ferreira, quien participaba junto a trabajadores del corte. A partir de allí el gobierno nacional, a través del Ministerio de Trabajo, se propone darle un fin al conflicto a través del pase a planta de los tercerizados.

Esta etapa se caracteriza, por último, por el distanciamiento y tensión en la relación entre gobierno y sindicatos a partir de mediados del año 2011, lo que pone en cuestión la forma en que se institucionalizó el conflicto laboral.

2. Los conflictos contra la precariedad laboral

La mayoría de los conflictos (el 61%) durante el período se plantearon alrededor de reclamos salariales. Fueron estos conflictos los que encontraron una forma de resolución a través de la negociación colectiva, la cual incluyó en los últimos años su mayoría aumentos salariales, incorporando escasas (y algunas veces regresivas) modificaciones en las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores (Campos y Campos, 2010). La pregunta que plantearemos en este segundo apartado se trasladará entonces a pensar cuál fue la dinámica de los conflictos que intentaron desandar la precariedad en los espacios de trabajo. El análisis de este tipo de conflictos podría dar cuenta de la marcha de conflictos que aún no parecen encontrar una forma institucional de resolución.

a. ¿Qué significa luchar contra la precariedad laboral?

Ahora bien, el análisis de los conflictos laborales que se dirigieron contra la precariedad, nos plantea un primer problema, y es precisamente la definición del concepto de precariedad laboral.

El concepto de precariedad laboral surge en la década de 1970, y se extendió ganando peso en las ciencias sociales a partir de los '80, y particularmente los '90. En un primer momento se definió al empleo precario como aquel que se alejaba del empleo “típico”, es decir del trabajo estable e industrial de los “años dorados” del capitalismo. Desde esta perspectiva, se hacía hincapié en la variable jurídica-contractual como la característica principal que daba cuenta de los cambios en el mundo del trabajo. Era el contrato por tiempo completo y duración indeterminada, con un empleador único, protegido por la legislación o la negociación colectiva, el que daba seguridad y estabilidad en el empleo al trabajador, por lo tanto los trabajos “atípicos” estaban signados por la inestabilidad y la falta de seguridad en el trabajo (Galín, 1986; Pok, 1992; Neffa, 2008).

En la década del '90, se sumaron nuevas preocupaciones al análisis de la precariedad, planteadas en principio desde perspectivas neo-durkhemianas (Castel, 1997; Paugam, 2000). Estos autores, entendiendo que los cambios que se produjeron en el mundo del trabajo desde la crisis del '73 pusieron en cuestión el paradigma del empleo homogéneo y estable, se preguntaron por los efectos de la precariedad y la desocupación en las formas de integración social. El énfasis en esta perspectiva se encuentra en cómo la precariedad afecta no sólo la estabilidad de los trabajadores en el empleo, sino también la calidad del empleo y principalmente la satisfacción en el trabajo (precariedad del trabajo). Si la precariedad genera insatisfacción en el empleo pondrían ponerse en cuestión las formas de *integración social* asociadas al trabajo, aún cuando los trabajadores no estén en una situación de pobreza material (Paugam, 2000). En este sentido Paugam (2000) planteará que existen dos dimensiones de la precariedad laboral, una que está ligada sentimiento de ser útil (precariedad del trabajo) y otra relacionada con la estabilidad y los derechos adquiridos por los trabajadores (precariedad del empleo).

Por último, desde una tercera perspectiva, asociada a los estudios marxistas, se enfatizó en las consecuencias de la precariedad sobre las relaciones de poder que se desarrollan en los espacios laborales. Bouffartigue señala, en este sentido, que además de la precariedad del empleo y el trabajo, se precarizan las relaciones laborales (Bouffartigue; 2008). Es decir, podemos hablar de trabajadores precarios pero también, y aquí es donde el concepto tiene especialmente capacidad explicativa, de relaciones laborales entre el capital y trabajo precarias. Desde esta perspectiva adquiere centralidad las formas de organización en el lugar de trabajo lo cual permite, en última instancia, revertir los niveles de precariedad del empleo y del trabajo.

En trabajos anteriores, siguiendo esta última conceptualización de la precariedad, se planteó que ésta se definía como una *forma en la relación de fuerzas entre capital y trabajo* donde el capital avanza y dispone más enteramente del trabajo. Por lo tanto no existiría un momento de no-precariedad versus un momento de precariedad en el mercado laboral, si no distintos grados de precariedad en esta relación de poder. De esta manera, la precariedad deja de constituir un estado para transformarse en un proceso (Bouffartigue y Bérout,

2009), donde la capacidad de disminuir los niveles de precariedad depende del poder que adquieren los trabajadores, y sus organizaciones, frente al capital.

Ahora bien, entendiendo a la precariedad como una forma que asume la relación de poder entre capital y trabajo, es necesario pensar cómo se materializa. Cada una de las tres perspectivas señaladas enfatiza en una dimensión específica de la precariedad que pueden ser interrelacionadas. Pueden pensarse tres dimensiones donde se materializa la precariedad laboral permiten que el capital disponga más enteramente del trabajo: (a) Precariedad del empleo: tiene que ver con capacidad de flexibilizar la forma de contratación y uso de la fuerza de trabajo; (b) Precariedad del trabajo: tiene que ver con los aspectos que influyen sobre la percepción del trabajador de su trabajo (simplificación y rutinización de las tareas, falta de perspectivas de carrera, el aumento del despotismo en el trabajo, la desubjetivación de la producción, etc.); y (c) Precarización las relaciones laborales: a través de la fragmentación del colectivo de trabajo y en la prohibición o ausencia de organizaciones sindicales que representen los intereses de los trabajadores.

Pero ahora surgen dos nuevos problemas de orden metodológico. Un primer problema tiene que ver con a través de qué tipos de estudios podemos dar cuenta de cada una de las dimensiones de la precariedad. Como en la ponencia nos propusimos hacer un análisis a partir de fuentes periodísticas la segunda dimensión quedará, por el momento, fuera del estudio². El segundo problema tiene que ver con la necesidad de operacionalizar, y proponer indicadores, para la primera y la tercera dimensión. Distinguimos entonces tres tipos de demandas, las dos primeras tienen que ver con la precariedad del empleo, y la cuarta con la precariedad de las relaciones laborales.

(1) Demandas contra *la inestabilidad*: incluye (a) demandas *por el "pase a planta"*: son aquellos conflictos que se exigieron la regulación del contrato de trabajo y la estabilidad laboral; (b) demandas contra el *despido a trabajadores con contratos precarios*: incluyen tanto las demandas contra el despido a trabajadores con contratos precarios, como los reclamos por la "no renovación de contratos".

² Esta dimensión de la precariedad sólo puede ser analizada a través de estudios de caso que tengan en cuenta las características particulares del proceso de trabajo y las repercusiones de la situación de trabajo en la subjetividad de los trabajadores.

(2) Demandas contra la *precariedad de las condiciones de trabajo*, son los que incluyeron demandas contra la flexibilización de las tareas y la jornada de trabajo (jornadas muy extensas, no reconocimiento de las horas extra), y aquellos reclamos vinculados a la falta de personal.

(3) Demandas contra la *precariedad en la representación sindical*: incluye (a) demandas por *reencuadramiento gremial*: en este subtipo de reclamos no incluimos los “conflictos clásicos” por reencuadramiento, constitutivos del modelo sindical, que provienen de la forma que asume la personería gremial en nuestro país (Palomino, 2011). Sino un segundo tipo de disputas por el encuadramiento de los trabajadores, que surge como consecuencia de los procesos de tercerización. El reencuadramiento constituye aquí una salida de una porción de trabajadores a la precariedad salarial de los trabajadores, muchas veces con el costo de aumentar la fragmentación del colectivo de trabajo; y (b) demandas por *persecución gremial*: incluye reclamos por el desconocimiento de la organización gremial y/o se denuncian persecuciones gremiales (despidos a delegados, o a trabajadores que participaron en medidas de lucha).

De esta manera planteamos una *definición amplia de precariedad laboral*, incluyendo situaciones de precariedad de derecho como de hecho, por lo que preferimos hablar de “demandas contra situaciones de precariedad” (DCSP), más que de reclamos contra la precariedad. Entendemos que si bien una definición tan amplia podría reducir la capacidad explicativa del concepto, la identificación de “dimensiones” de las situaciones de precariedad nos permite no homogeneidad situaciones disimiles.

b. Un abordaje de las DCSP a partir de bases cuantitativas de conflictividad

En el análisis de las DCSP se utilizó principalmente la base de conflictividad del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (de ahora en más BC-MTEySS), ya que registra más del doble de conflictos que otras bases y tiene un mayor alcance de los conflictos que se desarrollan en el interior al relevar más diarios regionales y locales. La BC-MTEySS se construye a partir de la consulta diaria de más de 125 medios de prensa de todo el país y medios especializados en noticias gremiales. En relación con la unidad de relevamiento, en la base se amplía la noción de huelga a la de “conflicto laboral” a partir de

entender “*la necesidad de relevar aquellas acciones de trabajadores que no involucran, como las huelgas, la interrupción del trabajo*” por la importancia que adquieren estas acciones en los últimos años (Palomino, 2007: 17). Por otro lado, fue la base que mejor nos permitió la identificación de las DCSP y su recodificación, ya que están explicitados los reclamos principales y secundarios de cada conflicto.

En relación con las dimensiones de análisis la BC-MTEySS nos permite analizar variables en relación a las características: del sujeto de conflicto (sindicato, tipo de organización, trabajadores), del reclamo (principal y secundarios), del ámbito donde se desarrolla (privado o estatal, actividad económica, agregación territorial y económica, localización geográfica) y de las acciones (tipo de acción, duración, y en los conflictos con paro la cantidad de huelguistas y cantidad de jornadas de paro).

En la ponencia analizaremos la evolución de las DCSP en relación a las características del reclamo y a la organización que se hace presente durante el conflicto, y por último esbozaremos brevemente los conflictos más visibilizados de cada “tipo” de reclamo que constituyen “casos emblemáticos”. Esta última dimensión de análisis es quizás la más compleja, ya que allí intervienen distintos actores (medios de comunicación, partidos políticos, organizaciones sociales, etc.) y distintas características de los conflictos (región donde se lleva adelante el reclamo, formas de organización no tradicionales, disputas intra-sindicales, resultado, existencia de represiones, etc.) que hacen más o menos visible a un conflicto. Sin embargo, creemos que es imprescindible para comenzar a pensar y discutir el *impacto* de los conflictos.

Esto no quiere decir que los conflictos más visibles sean los “representativos” del tipo de reclamo, sino todo lo contrario. Por alguna de sus características se vuelven particulares, y es esta particularidad la que nos interesa rescatar para re-pensar, y poner en cuestión, el análisis de la dinámica de la conflictividad a partir de su evolución en términos cuantitativos. En esta línea nos interesa empezar a cuestionar un problema de las bases cuantitativas: su tendencia a la homogeneización de los conflictos. Un conflicto en el interior no tiene el mismo impacto que uno que se desarrolla en Ciudad de Buenos Aires, no es lo mismo en el sector privado que en el público, en una empresa con mil empleados que en una de veinte, etc. Sin embargo en las bases cuantitativas aparecen como iguales. La

gran exhaustividad de la BC-MTEySS, que surge del relevamiento de numerosas fuentes periodísticas regionales y locales, puede agravar este problema. En este sentido es que, de manera preliminar, nos interesó empezar a pensar la evolución cuantitativa de los conflictos, partir de la identificación de los conflictos más visibilizados y que más impacto tuvieron de cada reclamo en el período. Esta relación, nos ayudará a traer a la discusión el contenido, sentido e impacto de los conflictos laborales. Para este análisis se consultaron las bases e informes que realiza el Observatorio de la CTA, y los relevamientos de conflictos que realiza la OSAL.

Otro problema, es que la BC-MTEySS está disponible a partir del año 2006, por lo que el análisis se desarrollará para la segunda (2006-2009) y la tercera (2009-2010) de las etapas de período. Un último problema, tiene que ver con la falta de datos sobre el resultado de los conflictos, lo cual hace difícil ponderar la capacidad de modificar las características del mercado laboral que tienen. Este dato si es posible rastrearlo en los que denominamos “conflictos emblemáticos”.

Características generales de las DCSP

En el período analizado casi un tercio (30%) de los conflictos incluyeron alguna demanda contra la precariedad. En las tres dimensiones analizadas de las DCSP tuvieron un crecimiento positivo, por encima de los conflictos laborales en general, duplicándose entre el primer trimestre del 2006 y el segundo del 2011. Esta evolución se relaciona con el crecimiento de los conflictos no-salariales, por sobre los salariales, durante el período.

La mayoría se desarrollaron en el lugar de trabajo (59%) mientras que el 35% se plantearon en el nivel de rama (la mayoría de ellos en el sector público). Lo que significa una mayor presencia del lugar de trabajo en estos conflictos si los comparamos con los conflictos que no incluyeron ningún reclamo contra la precariedad, lo cuales se desarrollaron en menor medida en el lugar de trabajo (51%) y en mayor medida en el nivel de rama (44%).

En relación con los sectores donde tuvieron lugar los reclamos el 66% de las demandas se desarrollaron en el sector público y el 33% en el sector privado, lo que implica una mayor presencia del sector público, y una menor presencia del sector privado, que en los conflictos que no incluyeron este tipo de reclamos (58% y 32% respectivamente). A continuación

analizaremos las DCSP en la segunda y tercer etapa del período, dividiendo entre el sector privado y el público, ya que como veremos presentan dinámicas de la conflictividad en general, y de las DCSP en particular, diversas³.

Las DCSP en la segunda etapa (2006-2009): crisis y demandas defensivas

Como señalamos en el primer apartado, esta etapa podría ser caracterizada como una etapa de “reflujo” de los conflictos laborales. En primer lugar, por la institucionalización de los mismos a través de la negociación colectiva, y en segundo lugar (a partir del 2008) por la influencia de “las crisis” que llevaron al crecimiento de los conflictos defensivos.

Sector privado

Los dos aspectos de las DCSP en el sector privado más relevantes de esta etapa son el descenso de los las demandas contra la inestabilidad y el aumento de las demandas defensivas, principalmente el despido de trabajadores precarios.

Un dato relevante es sin embargo, el crecimiento de las DCSP durante los años de “crisis”, mientras la conflictividad en general se estancó. Lo cual puede hablarnos de una incidencia mayor de la crisis sobre los trabajadores precarios o sobre las situaciones de precariedad.

El período comienza con un marcado descenso de los conflictos por el “pase a planta” de trabajadores, luego se recuperan en el último trimestres del 2008, para luego volver a descender al finalizar el período. El principal conflicto que planteó este tipo de demanda en la escena de la conflictividad laboral fue el de los trabajadores del SUBTE, que desde el año 2005 hasta los primeros trimestres del 2006 exigieron, a través de piquetes sobre las vías acompañando la huelga, el pase a planta de los trabajadores tercerizados, logrando finalmente el triunfo de su reclamo (Pacheco, 2010).

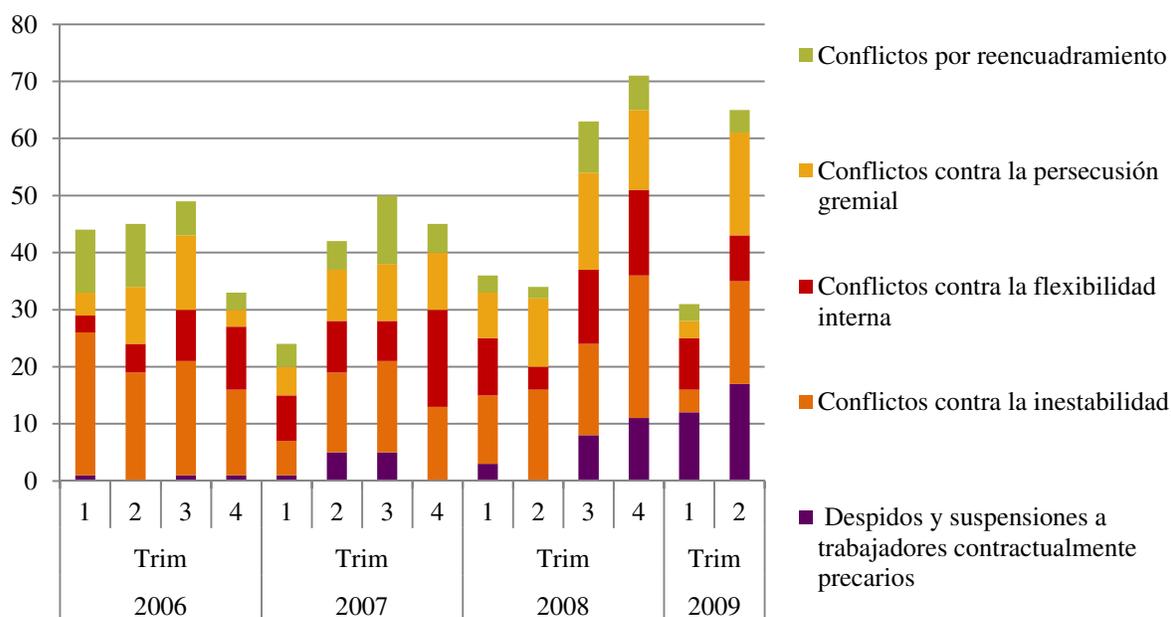
Por otro lado, los reclamos contra despidos a trabajadores precarios aumentaron significativamente a partir del segundo trimestre del 2008. Los conflictos más visibilizados

³ A las diferencias tradicionales entre los conflictos en el sector público y el privado, donde los conflictos protagonizados por los trabajadores estatales “*son más numerosos, involucran más huelguistas y son más prolongados en términos de jornadas perdidas por paros, que los suscitados por los trabajadores del ámbito privado*”(MTEySS, 2010), se le van a sumar diferencias en el tipo de reclamo predominante en cada sector, y en la evolución de las demandas.

en términos mediáticos y políticos que plantearon este tipo de demandas fueron los que estuvieron ligados a la crisis internacional (los conflictos en fábricas automotrices), y la “crisis” del campo (trabajadores de distintos frigoríficos).

La evolución de los conflictos contra la flexibilidad de la jornada y las tareas es, con oscilaciones, la más estable del período. Los conflictos más visibilizados que incluyeron este tipo de demandas se desarrollaron principalmente en el sector de transporte: trabajadores del ferrocarril (trabajadores del Sarmiento, tercerizados del Roca) trabajadores del SUBTE y choferes de la línea 60. Sus reclamos estuvieron relacionados con la flexibilidad y extensión de la jornada de trabajo, la falta de descansos, y la falta de francos.

Gráfico 2. Evolución de las DCSP en el sector privado (2006-2009)



Fuente: Base de conflictividad del MTEySS (2006-2011). Elaboración propia.

En relación con las demandas contra la precariedad de la representación sindical, los reclamos por el reencuadramiento gremial disminuyeron levemente a partir del tercer trimestre del 2007. Los conflictos más importantes se dieron en la actividad cerealera con el sindicato camionero y en el sector petrolero con trabajadores de la construcción (CTA, 2008). Por el contrario los conflictos por persecución gremial, aumentan durante los años de “crisis”, y representan el segundo tipo de DCSP más importante del sector privado en

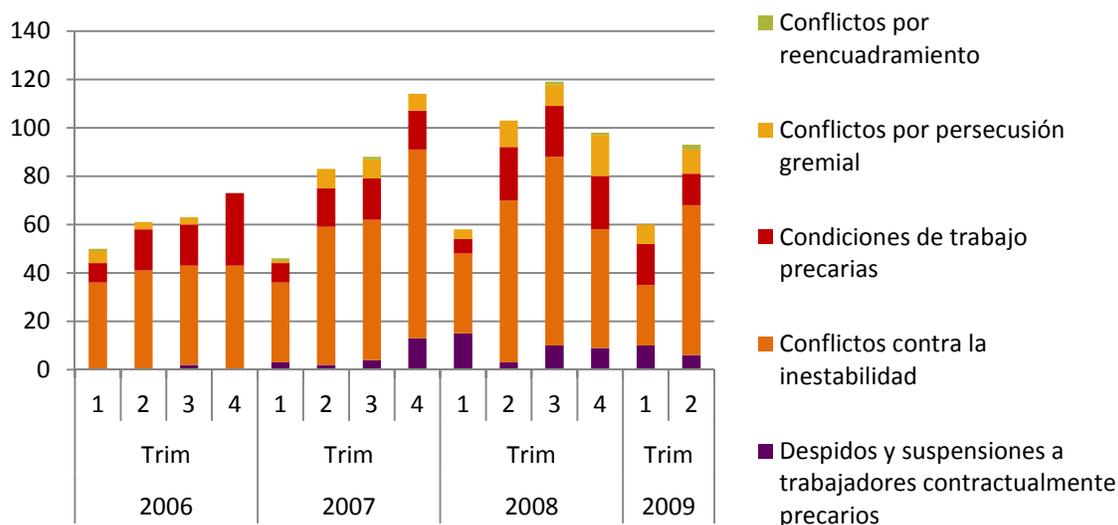
esta etapa (22%) luego de los conflictos contra la inestabilidad (31%). Entre ellos los más visibilizados fueron los conflictos del subte y la Línea 60, donde los trabajadores denunciaron haber sido agredidos por patotas de la UTA (CTA, 2008). Los trabajadores del SUBTE protagonizaron nuevamente un conflicto prolongado exigiendo el reconocimiento de su organización gremial (CTA, 2009).

Por último, los trabajadores del transporte (UTA y Sindicato de Camioneros) de la construcción (UOCRA) y los trabajadores del petróleo fueron los que participaron en la mayoría de conflictos.

Sector público

En primer lugar, cabe aclarar dos particularidades de las DCSP en el sector público: los reclamos por reencuadramiento no son significativos y las DCSP predominantes son los reclamos por el “pase a planta” de los trabajadores y las demandas contra condiciones precarias de trabajo (principalmente por falta de personal). Los reclamos contra la inestabilidad durante todo el período representan el 63% de las DCSP.

Gráfico 3. Evolución de las DCSP en el sector público (2006-2009)



Fuente: Base de conflictividad del MTEySS (2006-2011). Elaboración propia.

Teniendo en cuenta estas particularidades, podemos plantear dos diferencias en relación con la evolución de la conflictividad en el sector privado en la etapa 2006-2009. En primer

lugar, las demandas contra el despido de los trabajadores contratados aumentan a partir del último trimestre del año 2007, pero a un nivel mucho menor que en el sector privado. Asimismo, no se observa una desaceleración y descenso de los reclamos por el pase a planta. Con excepción del primer trimestre del 2008 y del 2009, estas demandas crecen sistemáticamente. En este sentido, frente a la influencia de las crisis el sector público parece presentarse como un “sector de refugio”, asumiendo una dinámica de la conflictividad particular. La mayoría de los conflictos fueron dirigidos por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), en todas las dimensiones de la precariedad analizadas. En segundo lugar aparece UPCN.

Las DCSP en la tercera etapa (2009-2011): crecimiento de las demandas ofensivas

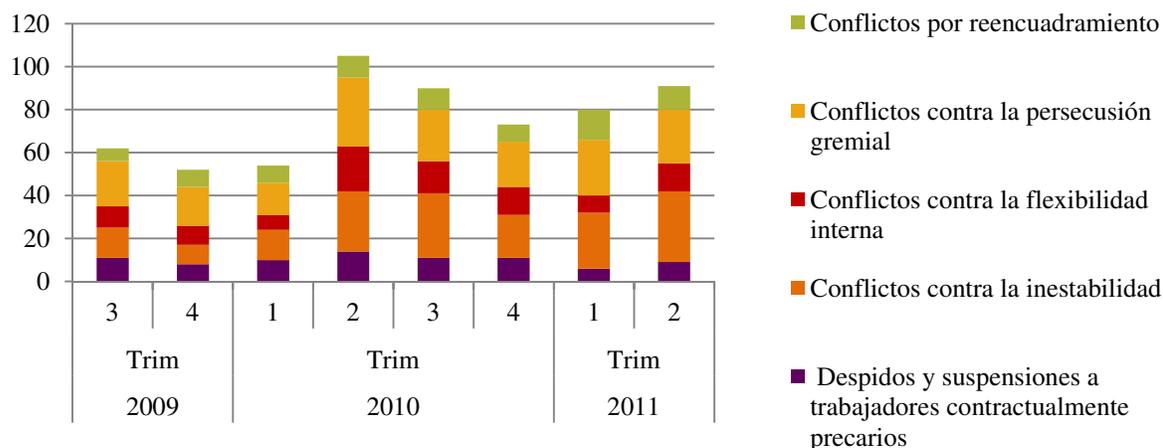
Sector privado

En esta etapa las DCSP aumentan un 50%, al tiempo que aumentan las demandas ofensivas y disminuyen los conflictos defensivos. Los reclamos contra despidos a trabajadores precarios, disminuyen un 50% con respecto al segundo trimestre del 2009, si bien permanecen a niveles más altos que durante los años 2006 y 2007. Un caso que adquirió importancia en la etapa fue el despido a trabajadores de Cotar, empresa tercerizada de Sancor.

Por el contrario las demandas por pase a planta de trabajadores precarios se duplican en el periodo. El conflicto más visibilizado y con mayor impacto del período que incluyó este tipo de demandas, fue el de los trabajadores tercerizados del ferrocarril Roca, a partir del cual se logró el pase a planta de la mayoría de los trabajadores tercerizados.

Otra particularidad del período es el aumento de los conflictos por persecución gremial, que representan en esta etapa el 28% de las DCSP en esta etapa, superando así a los conflictos por inestabilidad (27%). Lo que podría estar dando cuenta de una tensión en la forma de institucionalización de los conflictos laborales. Los conflictos por persecución sindical más visibilizados fueron trabajadores del ferrocarril Sarmiento y Roca, empleados las empresas alimenticias Kraft, Felfort y Pepsico y Sancor.

Gráfico 3. Evolución de las DCSP desagregados según demanda (2009-2011)



Fuente: Base de conflictividad del MTEySS (2006-2011). Elaboración propia.

Los conflictos por reencuadramiento, aumentaron levemente a partir del segundo trimestre del 2010. Los conflictos protagonizados por el gremio de camioneros han sido los más paradigmáticos de este tipo de conflictos, y que Benes (2011) entiende como una estrategia de “expansión horizontal” del sindicato. Estos conflictos, adquirieron en los últimos años gran visibilidad tanto por los métodos utilizados como por ser protagonizados por el gremio del actual Secretario General de la CGT. Otro caso paradigmático fueron los conflictos por representación gremial entre la UTA-UCRA y UTA-trabajadores de SUBTE (CTA, 2010).

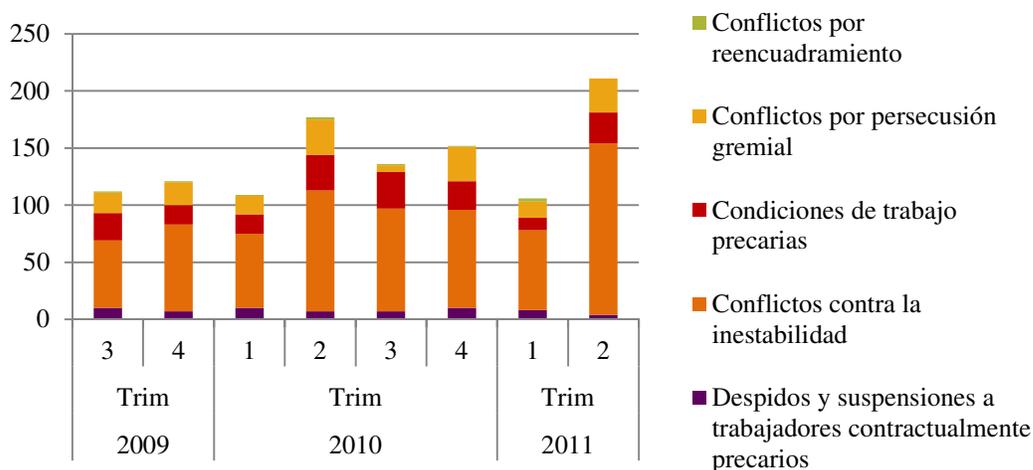
Nuevamente los trabajadores del transporte (Sindicato de Camioneros y UTA) de la construcción (UOCRA) y los trabajadores del petróleo fueron los que participaron en la mayoría de los reclamos, pero ahora se suman los trabajadores de la alimentación, los trabajadores de Luz y Fuerza y los trabajadores metalúrgicos (UOM).

Sector público

En el sector público, las DCSP también crecen durante esta etapa, principalmente a partir del segundo trimestre del 2010, pero no existe un cambio cualitativo en las demandas.

Siguen primando los reclamos por el “pase a planta” (63%) y por condiciones de trabajo precarias (17%). Por último, y al igual que en la primer etapa, la mayoría de los conflictos fueron dirigidos por la ATE, en todas las dimensiones de la precariedad analizadas.

Gráfico 3. Evolución de las DCSP en el sector público (2009-2011)



Fuente: Base de conflictividad del MTEySS (2006-2011). Elaboración propia.

3. Conclusiones

La conflictividad durante los últimos ocho años de gobiernos kirchneristas no fue monolítica. La modificación de las estrategias gubernamentales hacia los conflictos laborales, hacia los sindicatos y los mecanismos implementados de regulación de la relación capital trabajo, fueron variando a lo largo de los años. En base a esas tres características es que distinguimos tres etapas en la conflictividad. Una primera etapa se caracteriza por los primeros conflictos laborales por aumentos salariales, y el desplazamiento de otros actores de conflicto: piqueteros y trabajadores de empresas recuperadas. Una segunda etapa comienza con la articulación desde el gobierno de tres políticas para encauzar la conflictividad laboral: la reactivación de las negociaciones colectivas, la alianza con el líder de camioneros y la represión selectiva hacia aquellos conflictos “no institucionalizados”. Esta etapa está atravesada por las “crisis”, y se caracteriza por el aumento de los conflictos defensivos. Por último, una tercera etapa, comienza a mediados del 2009, con el aumento de la conflictividad laboral y el retroceso de los conflictos defensivos. Esta etapa se caracteriza además por la tensión en las relaciones entre el gobierno y los sindicatos, lo que pone en cuestión las formas de institucionalización del conflicto laboral.

Como señalamos, la gran mayoría de las negociaciones colectivas incluyó aumentos salariales, incorporando escasas (y algunas veces regresivas) modificaciones en las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores. En este sentido es que nos interesó analizar en particular la dinámica de los conflictos no-salariales que se dirigieron contra las situaciones de precariedad.

Definimos a la precariedad como una forma que asume la relación de poder capital-trabajo. Hablar de la precariedad en un sentido tan amplio, puede reducir la capacidad explicativa del concepto. Sin embargo planteamos que esta dificultad puede ser sorteada si identificamos distintas dimensiones de la precariedad, que dan cuenta de tipos de reclamos cualitativamente distintos. Identificamos entonces tres tipos de demandas contra las situaciones de precariedad (DCSP): contra la inestabilidad, contra la precariedad de las condiciones de trabajo, y contra la precariedad en la representación sindical.

A partir del análisis nos interesa plantear tres conclusiones principales:

a) Las dos etapas planteadas en el desarrollo de la conflictividad, 2006-2009 y 2009-2011, son significativas también en la evolución de las DCSP. En la segunda etapa aumentan los reclamos por despidos a trabajadores precarios, mientras que en la tercera aumentan las demandas de pase a planta. En los años de crisis no se advierte sin embargo una desaceleración de la conflictividad, sino que tiende a crecer en estos años a partir del aumento de las demandas defensivas. Por otro lado, la división de estas etapas parece responder más a las características de la conflictividad en el sector privado, ya que en el público la evolución de las demandas permanece más estable en todo el período analizado.

b) Si bien existen DCSP en casi todos los sectores económicos, es mayoritaria la presencia de trabajadores del Estado (ATE) en el sector público, y en el sector privado de trabajadores del transporte (UTA, Camioneros), de la construcción (UOCRA) y de trabajadores petroleros. La presencia de estos sindicatos, se condice con la afirmación de que la reestructuración productiva desplazó a los gremios más importantes del sector secundario al terciario (Benes, 2011; Etchemendy, 2011). Sin embargo, la ausencia del Sindicato de Comercio en estos conflictos, nos indica que es necesario también incluir en el análisis las estrategias sindicales para pensar la conflictividad laboral. Por último, en el

sector privado cobran relevancia en los últimos años los conflictos en la alimentación, dato relevante si consideramos la visibilidad e impacto del conflicto Kraft en esta etapa.

c) Una última conclusión, tiene que ver con la pregunta de hasta qué punto la evolución cuantitativa explica la dinámica de la conflictividad laboral. En primer lugar, es necesario remarcar que sin el análisis de los resultados de los conflictos resulta difícil pensar tanto la dinámica de la conflictividad como sus alcances. Por otro lado, el hecho de que muchos de los conflictos que han cobrado gran visibilidad mediática y política son conflictos minoritarios en términos cuantitativos, nos lleva al debate sobre cómo articular la cuantificación de los conflictos con la medición de su impacto. Consideramos necesario, en este sentido, profundizar en la vinculación entre un abordaje cuantitativo de los conflictos con un análisis cualitativo de los conflictos más visibilizados.

4. Bibliografía

- Abal Medina, P. y Diana Menendez, N. (Comp.) (2011); **Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente**. Imago Mundi. Buenos Aires
- Antón, G.; Cresto, J.; Rebón, J. y Salgado, R. (2010); “Una década en disputa. Apuntes sobre las luchas sociales en la Argentina” en OSAL (Buenos Aires: CLACSO) Año XI, N° 28, noviembre.
- Atzeni y Ghigliani, P. (2007); “Nature and limits of trade unions’ mobilisations in contemporary Argentina” en *LabourAgain Publications*.
- Benes, E. (2011); “La nueva vanguardia sindical post-ajuste neoliberal: el caso de la Federación de Trabajadores Camioneros de Argentina” ponencia presentada en el 10° Congreso ASET, 3, 4 y 5, agosto, Buenos Aires.
- Bouffertigue, P; (2008); “Précarités professionnelles et action collective. Le forme syndicale à l’ épreuve” en *Travail et emploi*, n° 116.
- Bouffartigue, P y Bérout, S. (2009); **Quand le travail se précarise quelles résistances collectives?**. La dispute/SNEDIT. Paris.
- Campos, J. y Campos, L. (2010); “Acerca de la persistencia de cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo homologados en la postconvertibilidad” en *Razón y Revolución*, número 20. Buenos Aires.
- Castel, R. (1997) **La metamorfosis de la cuestión social**
- Castellani, A. y Szkolnik, M. (2005); “‘Devaluacionistas’ y ‘dolarizadores’. La construcción social de las alternativas propuestas por los sectores dominantes ante la crisis de la Convertibilidad. Argentina 1999-2001” en <http://www.argiropolis.com.ar/images/stories/ponencia%20castellani.pdf>
- Etchemendi, S. y Collier (2007); “Golpeados pero de pie: Resurgimiento Sindical y Neocorporativismo Segmentado en Argentina (2003-2007)” en *Politics and Society*.

- Etchemendy, S. (2011); “El sindicalismo argentino: la complejidad de un actor clave” en **El modelo sindical en debate**. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08423.pdf>
- Galín, P. (1986); “Asalariados precarización y condiciones de trabajo” en *Nueva Sociedad*, número 85.
- Lenguita, P. (2011); Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino” en Nueva Sociedad N° 232. Disponible en: http://www.nuso.org/upload/articulos/3767_1.pdf
- Neffa, J. (Coord.) (2008); **La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires**. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires; Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEIL – PIETTE; Buenos Aires.
- MTEySS (2010); “Los conflictos laborales del 1er trimestre del 2010”, disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/CONFLICTOS%201%20SEMESTRE%202010.pdf>
- Pacheco, M. (2010); “El caso subterráneos de Buenos Aires. Notas sobre el nuevo sindicalismo en la Argentina” en *Revista Herramienta*, número 44, Buenos Aires.
- Palomino, H. (2007); “Un nuevo indicador del ministerio de trabajo, empleo y seguridad social” Informe del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Nuevo%20Indicador%20de%20Conflictividad%20Laboral%202007.pdf>
- Palomino (2011); “¿Está preparado el sindicalismo argentino para un mundo global?” en **El modelo sindical en debate**. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08423.pdf>
- Paugam, S. (2000); **Le salaríe de la precaricé**. PUF, Paris.
- Pok, C. (1992); “Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo”, Documento de trabajo, Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, COM-CIE, OEA-INEI noviembre.
- Svampa, M. (2007); “Los avatares del sindicalismo argentino” en *Le Monde Diplomatique*, número 91 (Bajo el título: Profunda ruptura de las lealtades).
- Scolnik, F. (2009); “El movimiento obrero argentino entre dos crisis: las organizaciones de base antiburocráticas en el área metropolitana de Buenos Aires durante el período 2003-2007” en *Conflicto Social*, Año 2, número 2.

Otros documentos:

- OSAL: Informes de conflictividad social (2003-2010), disponibles en: <http://www.clacso.org.ar/institucional/1h.php>
- CTA: “Informes anuales de conflictividad laboral” (2005-2010) disponibles en: <http://www.cta.org.ar/base/rubrique214.html>
- MTEySS: Base de Conflictividad Laboral (2006-2011)