

Congreso: VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. El Trabajo en el Siglo XXI. Cambios, impactos y perspectivas

Grupo de Trabajo: N° 15. Conflictividad laboral, sindicalismo y movimientos sociales en América Latina en el siglo XXI

Título: Conflicto colectivo y representación sindical en el establecimiento. Un análisis a partir de los datos de la base del MTEySS sobre conflicto laboral en Argentina 2006-2011

Autora: Carla Borroni (MTEySS)

Título

Conflicto colectivo y representación sindical en el establecimiento. Un análisis a partir de los datos de la base del MTEySS sobre conflicto laboral en Argentina 2006-2011

Resumen simple

Varios son los trabajos en la literatura de relaciones laborales referidos a conflictos en el lugar de trabajo para los casos emblemáticos sucedidos en Argentina post 2003 o sobre el estudio de casos puntuales que tienen como contexto la heterogeneidad de situaciones presentes en este contexto de resurgimiento del actor sindical.

El objetivo de este estudio es caracterizar al conflicto colectivo en el lugar de trabajo, a partir de datos agregados, viendo la dinámica y la evolución de la conflictividad de este nivel – micro- en forma global. Como objetivo secundario, se plantea cuestionar la relación entre ciclo económico y ciclo de conflictividad laboral.

Para esta investigación se cuenta con una fuente sustantiva de información: la base de conflictos colectivos de la SSPTyEL (Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales) del MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) para el periodo 2006-2011.

Se considera como perspectiva teórica el enfoque propuesto por Atzeni.

Resumen extendido

Muchos son los trabajos que se encuentran en la literatura de relaciones laborales referidos a conflictos en el lugar de trabajo para los casos paradigmáticos, “Kraft” o “Subtes” por ejemplo, y otros emblemáticos de esta época, llevados a cabo por agrupaciones de base, con gran mediatización y politización algunas veces, o sobre el estudio de casos puntuales tomando como contexto la heterogeneidad de situaciones que se presentan bajo un contexto de resurgimiento sindical post 2003 en Argentina.

En este marco, el objetivo de este estudio es caracterizar al conflicto colectivo en el lugar de trabajo, a partir de datos agregados, viendo la dinámica y la evolución de la conflictividad de este nivel –micro- en forma global.

Para llevar adelante esta investigación se cuenta con una fuente sustantiva de información: la base de conflictos colectivos de la SSPTyEL (Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales) del MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) para el periodo 2006-2011. Dada la fuente de datos disponible y el objetivo del trabajo, la metodología utilizada es de tipo cuantitativa.

Un supuesto del análisis es que si se manifiesta un conflicto laboral colectivo en el lugar de trabajo existe en el establecimiento presencia sindical en alguna de sus formas: ya sea por la existencia, en la mayoría de los casos, de delegados o comisiones internas, afines al sindicato o no, o una fuerte incidencia de las seccionales desde afuera pero cercanas al lugar, u otras formas en las que el sindicato se manifiesta dentro de la empresa. Asimismo, por otros estudios sabemos que hay una alta correlación entre presencia de delegados y conflicto laboral (Trajtemberg *et al*, 2012). Los casos de autoconvocados o de organizaciones espontáneas tienen un peso mínimo, considerándose como una excepción (Spaltenberg, 2012). En este sentido, podría decirse que la acción colectiva en la fábrica necesita de cierta organización, institucionalizada o no (esto es, con o sin personería gremial¹), por detrás que la sustente.

¹ La personería gremial es el reconocimiento por parte del Estado argentino a determinados sindicatos que los habilita a negociar colectivamente.

Como objetivo secundario, el trabajo se plantea cuestionar la relación entre ciclo económico (al ser un periodo compuesto por tan solo cinco años, el ciclo es de corto plazo) con el ciclo de conflictividad laboral. Algunos autores señalan que para analizar esta relación no es tan importante la cantidad absoluta de conflictos sino que lo que cambia entre las fases ascendentes y descendentes del ciclo es el motivo que suscita a los mismos, el tipo de reclamo -más ofensivo en el auge más defensivo en recesión-, así como la modalidad del conflicto, el tipo de acción predominante (en síntesis, si el conflicto es con o sin paro).

Para este análisis se considera como perspectiva teórica el enfoque propuesto por Atzeni (2010) en su libro *Workplace Conflict: Mobilization and Solidarity in Argentina*.

En cuanto a la estructura del trabajo, en un primer apartado se sintetiza el marco teórico utilizado por Atzeni; en una segunda parte, se hace una breve referencia al estado del arte sobre la cuestión; en tercer lugar, se analizan los datos empíricos que aporta la base y por último se esbozan algunas conclusiones.

Principales resultados

Los conflictos en el lugar de trabajo crecieron más que el promedio en toda la serie (a excepción de 2008): crecieron un 66% entre puntas. Del total de conflictos laborales anuales es notoria la importancia de los acontecidos en el lugar de trabajo, siendo una proporción en promedio del 62%, en un intervalo de entre el 58 y el 68%. La rama local es la segunda en importancia.

El incremento en la cantidad de conflictos se debe al crecimiento de los acontecidos en el lugar de trabajo por lo cual podría sostenerse que existe una proliferación del conflicto micro y quizá también de cierta fragmentación del conflicto al nivel del establecimiento.

Si desagregamos la información según ámbito laboral, la cantidad de conflictos en el sector estatal es mayor al ámbito privado, tanto a nivel global como al nivel micro. Si bien las dinámicas, estructuras y marcos en los que se dan las relaciones laborales en cada ámbito institucional del empleador no los hace comparables, es interesante tener una noción de su importancia a nivel cuantitativo.

Si bien los conflictos en el sector público son los más numerosos en prácticamente todas las dimensiones (no solo cantidad sino también jornadas y huelguistas), no es en este ámbito donde se puede analizar el conflicto entre trabajadores y capitalistas (en primera instancia la generación de ganancia no es la primer meta del Estado empleador). Por este motivo nos interesa más estudiar el sector privado: es en ese ámbito que se puede analizar el conflicto siguiendo categorías de teorías marxistas y sus derivados que retoman la desigualdad de clases y el conflicto como inherente al sistema productivo capitalista.

Si consideramos solo los conflictos del sector privado, el nivel del establecimiento sigue siendo el de mayor peso, tanto en los conflictos con o sin paro.

La proporción con paro es más significativa que el porcentaje de conflictos sin paro en todos los años de la serie y si consideramos solo los conflictos en el lugar de trabajo, esta tendencia se da de manera más pronunciada.

Del análisis realizado de los datos provistos por la base del MTEySS se disparan algunas certezas y varias preguntas que quedan abiertas.

En primer lugar, de la relevancia del lugar de trabajo como espacio de lucha de los asalariados no quedan dudas. La importancia que tiene el establecimiento como ámbito en el que se desarrolla el conflicto laboral puede verse a partir de la proporción significativa en el nivel de conflictividad general.

En cambio, tal importancia no puede ser vista a partir de la cantidad de huelguistas, ya que este es un porcentaje pequeño (10% en promedio) del total de huelguistas, pesando mucho más los conflictos de la locales o de rama.

En este sentido, el impacto de dichos procesos puede ser cuestionado, ya que su dimensión en términos de trabajadores involucrados es baja. Por lo tanto, debería analizarse el impacto y la repercusión, caso por caso, pensando en la inserción por ejemplo de cada empresa en el mundo empresario y en la cadena global de valor (estratégica o no), o de los sindicatos afectados, etc.

En segundo lugar, la importancia clave de la institución sindical por detrás del conflicto queda verificada. Del artículo de Spaltenberg (2012) se desprende que por detrás del conflicto, de la acción colectiva de los trabajadores, hay una organización de un colectivo de asalariados a gran escala.

Para llevar a cabo una medida de lucha como puede ser la toma de un establecimiento o mismo un paro de actividades debe existir la fuerza y el sustento de una organización por detrás (siguiendo la teoría de movilización de recursos).

En tercer lugar, tomando como variables la modalidad de la acción y la motivación de la misma, se podría esbozar algunas hipótesis acerca del ciclo económico y el ciclo de conflictividad. En cuanto a la modalidad, los conflictos sin paro están creciendo en importancia; respecto de la motivación, se reclama por despidos o renovación de contratos, lo que tiene que ver con la continuidad laboral. Si bien el periodo es breve, podría afirmarse que la fase del ciclo estaría pasando de tener un carácter ofensivo a uno más bien defensivo, del puesto de trabajo.

Bibliografía principal utilizada

Atzeni M. (2010) Workplace Conflict: Mobilization and Solidarity in Argentina, Palgrave Macmillan.

Equipo del area de conflicto laboral, DERT, SSPTyEL, MTEySS (2009). Los conflictos laborales en el trienio (2006-2009), Buenos Aires.

Hyman, R. (1975) Industrial relations, a Marxist introduction, London, Macmillan.

Kelly, J. (1998) Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and longwaves, London: LSE/ Routledge.

Santella, A. (2011) De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones, Ciclo de Seminarios: El modelo sindical en debate, ASET, Fundación Ebert, Buenos Aires.

Silver, B. (2005), Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870, Akal, Madrid.

Spaltenberg, R. (2012) La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados, en Revista Trabajo, Ocupación y Empleo N° 11, MTEySS, Buenos Aires (en prensa).

Tilly, C. y Shorter, E. (1985) Las huelgas en Francia 1830-1968, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Trajtemberg, D y C. Borroni (2011) “Representación Sindical en los Establecimientos y Brecha Salarial” en colaboración con David Trajtemberg, en Novick, M. y Villafañe, S. (eds.) “Distribución del ingreso. Enfoques y políticas desde el sur”.

Trajtemberg, D., Senén González, C., Borroni C. y Pontoni, G. (2012) “Representación sindical en los lugares de trabajo: Un análisis del Módulo de Relaciones Laborales” en Revista Trabajo, Ocupación y Empleo N° 11, MTEySS, Buenos Aires (en prensa).