

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

**GT 15 - Conflictividad laboral, sindicalismo y movimientos sociales en América Latina en el siglo XXI**

**Centralización y dispersión en las lógicas de acción de los asalariados privados: el resurgimiento del conflicto industrial en Argentina 2006-2012**

**Ricardo Spaltenberg**

## **Centralización y dispersión en las lógicas de acción de los asalariados privados: el resurgimiento del conflicto industrial en Argentina 2006-2012**

### **Resumen**

Las importantes transformaciones socioeconómicas de la última década se apoyaron en un importante crecimiento de la producción industrial y de los niveles de empleo, y tuvieron como correlato la recomposición del poder sindical y el aumento de la conflictividad laboral. El trabajo se interroga sobre las características que asumieron los conflictos laborales del ámbito privado en esta etapa y los factores que podrían dar cuenta de ellas. Interpretamos que estarían expresando el resurgimiento del “conflicto industrial”, tanto en lo que concierne a la incidencia política de los sindicatos centralizados a nivel nacional, como en lo referente a la expansión de la representación en los lugares de trabajo. Se trabaja para ello con la Base de Datos de Conflictos Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

## **Resumen expandido**

En este trabajo abordamos el estudio de la conflictividad laboral en el contexto del proceso de recomposición del poder sindical que se inicia en Argentina hace una década. Tras la crisis económica, política y social que acompañó la caída del régimen de la convertibilidad, se inicia a partir del año 2003 un proceso sostenido de expansión económica que se acompañó de un importante crecimiento del empleo y un significativo retroceso de la desocupación y del empleo no registrado. En el año 2006, en particular, se termina de configurar un esquema de negociación salarial que se extiende hasta la actualidad, y en cuyo marco los sindicatos fueron pactando año tras año los aumentos salariales para la mayor parte de los trabajadores. Esta dinámica se plasmó en el importante incremento de la cantidad de convenios y acuerdos negociados anualmente. La revitalización de las instituciones laborales en el contexto de un crecimiento del empleo impulsó un aumento del salario real y de la participación de los asalariados en el ingreso. El fortalecimiento del rol del estado en esta nueva etapa resultó decisivo para sostener la vigencia de los institutos laborales y como instancia de coordinación a través de sus políticas. Con la conformación de este nuevo régimen de empleo los sindicatos incrementaron la cantidad de afiliados y volvieron a tener un papel relevante en la sociedad. En correspondencia con estos procesos se constata un incremento en los distintos indicadores de la conflictividad laboral.

El contraste con la década de los '90 no podría ser más claro. En el marco de un prolongado proceso de desindustrialización, y tras las reformas de mercado implementadas que deterioraron significativamente la situación del mercado laboral, los sindicatos habían quedado fuertemente debilitados y relegados a un papel puramente defensivo, la negociación colectiva ocupó una posición marginal, y la conflictividad laboral experimentó un claro retroceso.

Nos proponemos de este modo avanzar en la caracterización de la conflictividad laboral en el ámbito privado durante la última década y en la identificación de algunos de sus determinantes.

Utilizamos para ello las estadísticas que surgen de la Base de Datos de Conflictos Laborales que produce el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social desde el año 2006, a partir de la recopilación cotidiana de la información publicada en más de 130 medios electrónicos disponibles en internet. Se seleccionan para ello medios especializados, de prensa y de los propios actores involucrados, incorporando la

información local producida en las distintas provincias y las principales ciudades del país. La Base de Datos registró 13.125 conflictos laborales entre enero de 2006 y junio de 2012.

Siguiendo las recomendaciones de la OIT, se toma como unidad de registro el conflicto laboral, entendido como “la serie de eventos que se desencadena a partir de la realización de una acción conflictiva por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales”. Algunas de las ventajas que surgen de la distinción entre el conflicto laboral y la acción producida por un conflicto laboral, o acción conflictiva, consisten en que es posible captar el repertorio de las acciones presentes a lo largo de un mismo conflicto, al tiempo que puede compatibilizarse los datos con la unidad de registro más tradicional que se toma como indicador de conflictividad: la huelga.

En este trabajo nos restringimos al estudio de los conflictos con paro, es decir, de aquellos en los que una de las acciones conflictivas consistió en alguna modalidad de huelga. De estos conflictos contamos con la estimación de los participantes de estas huelgas, o huelguistas; y de las jornadas individuales no trabajadas de cada conflicto, que permite sumar las jornadas de huelgas de distinto tamaño, y resulta de la multiplicación de la duración de cada huelga por la cantidad de huelguistas.

Utilizamos adicionalmente el Archivo de Noticias sobre Conflictos Laborales para la identificación y profundización en las categorías de algunas variables que resultan relevantes para el presente estudio. Este Archivo constituye un subproducto de la confección de la Base de Datos, y consta de todas las noticias que se recolectaron sobre cada conflicto que se ingresa a las estadísticas.

Como puerta de entrada para avanzar en la caracterización y la explicación de la conflictividad del período, estudiaremos con cierta profundidad el incremento que se registró en el ámbito privado durante el primer semestre del año 2012 con respecto al mismo período del año anterior en los tres indicadores de conflictividad laboral: número de conflictos con paro, huelguistas y jornadas no trabajadas. Deslindaremos para ello los distintos niveles de acción sindical que se vinculan con el comportamiento de cada indicador, e identificaremos los diferentes factores subyacentes. Este análisis nos permitirá señalar las deficiencias de algunas de las interpretaciones más difundidas sobre las características generales de la conflictividad en el período y, en particular, sobre las razones del incremento registrado en 2012. Concluiremos señalando que dichas

características y éste incremento adquieren sentido en el marco de los procesos más amplios de la etapa iniciada a mediados de la década pasada.

Los resultados obtenidos pueden agruparse en tres puntos.

1 Constatamos que, para el período estudiado, los indicadores de conflictividad dependen de factores de naturaleza diversa que, a la vez, operan en niveles de agregación diferentes. La cantidad de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas varían al ritmo de lo que sucede con los procesos de determinación colectiva del salario en el marco de las negociaciones paritarias, y tienen como protagonistas los grandes sindicatos de rama de actividad. La cantidad de conflictos, por su parte, refleja lo que sucede en espacios de interacción acotados a los lugares de trabajo y depende de una amplia gama de factores de diverso orden, que en muchos casos no están vinculados entre sí.

2. El incremento en la cantidad de huelguistas y de jornadas de paro registrado en la primera mitad de 2012 se debió a los conflictos por reclamos salariales a nivel de rama de actividad. Los valores alcanzados este año son similares a los de 2008, cuando tuvo lugar la reemergencia del “conflicto industrial” en nuestro país en el marco del proceso de recomposición del poder sindical que comenzó unos años antes. Esto nos permite evaluar que se trata de niveles de conflictividad que se ubican dentro de los parámetros del período, en torno a las rutinas institucionales de la negociación colectiva. Dado este marco, podría interpretarse que reflejan el relativo éxito del papel coordinador del Gobierno Nacional en su intento de adecuar la estrategia de los actores a una política de ingresos orientada a la moderación de los incrementos salariales con respecto al año anterior.

3. El incremento registrado en 2012 en la cantidad de conflictos laborales reflejó lo sucedido en espacios de interacción acotados a los lugares de trabajo. En este estudio intentamos demostrar que el aumento no se explica por el crecimiento de conflictos salvajes, ni por el aumento de tensiones al interior de la estructura sindical, ni por algún factor estrictamente vinculado con la coyuntura de principios de 2012, ya sea por desacuerdos de las bases con los acuerdos salariales a que arribaron los sindicatos nacionales, por consecuencias de la confrontación entre parte de la conducción de la CGT con el Gobierno Nacional, o en razón de un eventual deterioro general de las condiciones laborales derivado de la desaceleración económica.

La evidencia empírica presentada contrasta así con algunas interpretaciones corrientes que tienden a identificar la conflictividad localizada con actores extrasindicales, con

tensiones intrasindicales o con comportamientos no institucionalizados. Los resultados advierten también sobre las dificultades que presentan los intentos de vincular de manera directa el comportamiento de categorizaciones genéricas (como los conflictos por “despidos” o por “pagos adeudados”) con variables de orden macroeconómico. Por el contrario, intentamos llamar la atención sobre la diversidad de las situaciones y trayectorias en que se enmarcan los conflictos laborales, cuyo significado particular es necesario desentrañar para luego reconstruir y dar cuenta del movimiento de conjunto.

El análisis realizado hasta aquí nos permite concluir que los conflictos localizados presentaron en aspectos relevantes un perfil similar en 2011 y 2012. Esto sugiere que el incremento interanual registrado podría inscribirse en la tendencia alcista que se registra desde el año 2007. Queda por delante establecer las características de esta tendencia y profundizar en las razones del incremento.

Presentamos al respecto una hipótesis interpretativa a explorar que se ajusta a los resultados observados. La interpretación que discutimos inicialmente en esta indagación afirmaba que el incremento de los conflictos laborales se debió a que se presentaron más situaciones con pagos adeudados o despidos por crisis. Dicha interpretación suponía de algún modo un actor sindical que permanece idéntico a lo largo del período. Entendemos ahora que es productivo reorientar nuestra interpretación considerando la posibilidad de que el aumento de los conflictos pudiera deberse en mayor medida a una transformación en curso referida al actor sindical.

Pensamos que el incremento de los conflictos podría estar reflejando, al menos en parte, un activismo sindical creciente en los niveles inferiores de las organizaciones sindicales. La mayor conflictividad estaría iluminando otra dimensión del proceso de recomposición del poder sindical iniciado en la primera mitad de los 2000, distinta de su faceta más conocida a través del notable incremento en la cantidad de acuerdos y convenios colectivos firmados anualmente. Además, podría estar señalando que esta recomposición es un proceso cuyo desarrollo sigue vigente.

En línea con la afirmación central del enfoque de la “movilización de recursos”, es posible entonces que el comportamiento de los conflictos localizados no se deba tanto a un incremento de situaciones que generan reclamos sino a la mayor capacidad de los trabajadores de actuar sobre ellos a consecuencia de la mayor disposición de recursos materiales y organizacionales evidenciada en años recientes. Se trata por cierto de una afirmación hipotética para investigar en trabajos futuros.

### **Bibliografía Principal (Autor, año y título)**

- Abal Medina, Paula y Nicolás Diana Menéndez (comp.), 2011: “Colectivos resistentes. Procesos de politización de los trabajadores en la Argentina reciente”.
- Atzeni, Maurizio y Pablo Ghigliani, 2008: “Nature and limits of trade unions’ mobilizations in contemporary Argentina”.
- Basualdo, Victoria (coord.), 2011: “La clase trabajadora Argentina en el siglo XX: Experiencias de lucha y organización”.
- Cohen, Jean L., 1986: “Strategy or Identity: New Theoretical Paradigms and Contemporary Social Movements”.
- Etchemendy, Sebastián y Ruth Collier, 2007: “Down but Not Out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina (2003–2007)”.
- Franzosi, Roberto, 1989: “One Hundred Years of Strike Statistics: Methodological and Theoretical Issues in Quantitative Strike Research”.
- Hirshman, Alberto O., 1996: “Los conflictos sociales como pilares de las sociedades democráticas”.
- Lenguita, Paula, 2011: “Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino”.
- McAdam, Doug, Sidney Tarrow y Charles Tilly, 2001: “Dynamics of contention”.
- Palomino, Héctor, 2010: “El fortalecimiento actual del sistema de relaciones laborales: Sus límites y potencialidades”.
- Palomino, Héctor, y David Trajtemberg, 2006: “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”.
- Senén González, Cecilia y Julieta Haidar, 2009: “Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”.
- SSPTyEL-MTEySS, 2011, “Los conflictos laborales en el año 2010”.
- Pizzorno, Alessandro, 1991 “Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral”.
- Santella, Agustín, 2011: “De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones”.
- Shorter, Edward y Charles Tilly, 1985: “Las Huelgas en Francia. 1830-1968”.
- Trajtemberg, David, Cecilia Senén González, Carla Borroni y Gabriela Pontoni, 2012: “Representación sindical en los lugares de trabajo: Un análisis del Módulo de Relaciones Laborales”.