

Conflictos salariales y organización sindical en la Argentina post-convertibilidad¹

Facundo Barrera Insua

Resumen:

Dadas las transformaciones científico-técnicas ocurridas en el capitalismo global desde la década del setenta, se desarrollaron lecturas que desacreditaron la centralidad del trabajo (y de las organizaciones de los trabajadores), como categoría relevante para el estudio del conflicto social en la actualidad. En este marco, el presente trabajo busca examinar los patrones del conflicto salarial en la Argentina para el período posterior a la crisis económica del año 2001. Para ello, se elabora una propuesta instrumental de las dimensiones de organización (sindical) y acción (no sindical), categorías complementarias aplicadas al análisis de los conflictos laborales. Metodológicamente, se analizan datos de conflictos laborales publicados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) para el lapso 2006-2010. De esta manera, se sostiene que el diagnóstico señalado no se ajusta a la realidad imperante en la Argentina, siendo que en un escenario de creciente conflicto laboral, la organización sindical es la responsable excluyente de sostener e impulsar el conflicto laboral.

Palabras clave:

Conflicto salarial – sindicatos – Argentina

Abstract:

After scientific and technical transformations in global capitalism since the seventies, different readings discredited the centrality of work (and workers ' organizations), as relevant to the study of social conflict today. In this context, this paper seeks to examine the patterns of wage dispute in Argentina for the post- 2001 economic crisis period. For this, we propose instrumental dimensions of organization (union) and action (nonunion), complementary categories applied to the analysis of labor disputes. Methodologically, the analysis is based on data of labor disputes published by the Ministry of Labour, Employment and Social Security (MTEySS) for the period 2006-2010. Thus, it is argued that the previous diagnosis does not conform to the prevailing reality in Argentina, as in a scenario of increasing labor dispute, the union is the exclusive responsible for maintaining and promoting the labor dispute.

Key words:

Wage conflict – unions – Argentina

¹ Este trabajo se inscribe en el espacio que PIMSA abre a investigadores jóvenes que, sin formar parte del programa, comparte con nosotros la decisión de abordar campos de problemas que nos son comunes.

Introducción

Las transformaciones científico-técnicas ocurridas en el capitalismo global a partir de mediados de la década del setenta del siglo pasado indujeron lecturas que cuestionaron la centralidad de la categoría trabajo. Según éstas, la clase obrera se encontraba en franca desaparición. La retracción de la cantidad de trabajadores manuales, el achicamiento de las horas de trabajo poco calificado de la mano de la incorporación de nueva tecnología y el incremento de la participación del sector servicios, entre otros elementos, llevaba al confinamiento de los trabajadores tradicionalmente más activos en lo que a resistencia se trata: los trabajadores manuales del sector industrial. Las luchas de base material perdían espacio a manos de problemáticas tan diversas como las de género, ambientales, estudiantiles o indígenas. Así, se cuestionaba el lugar de la organización de los trabajadores como protagonista del conflicto, postulando la necesidad de estudiar estos nuevos actores de la dinámica social².

En el orden interno, las políticas implementadas en los setenta -liberalización financiera, apertura comercial y avance por sobre los derechos de los trabajadores-, profundizadas en la década de los noventa, consolidaron el dominio del capital por sobre el conjunto de los trabajadores. Las condiciones de valorización más favorables aparecen con la resolución de la crisis económica de 2001, epílogo de la más profunda y trágica ofensiva de los sectores dominantes de nuestro país. Las transformaciones en las condiciones de valorización del capital impusieron cambios en la configuración de las relaciones asalariadas de nuestro país. Aparecen de manera generalizada las formas de contratación por plazo determinado, sin aportes jubilatorios, obra social ni derecho a sindicalizarse. El aumento de la precarización impuso en nuestro país que al menos una tercera parte de los trabajadores no pudiera afiliarse a un sindicato desde principios de los años noventa del siglo pasado^{3 4}.

El presente trabajo se enmarca en una investigación más amplia acerca de los determinantes salariales de la clase trabajadora en la Argentina post-convertibilidad. En este

² Villarreal, 1996, citado en Iñigo Carrera, N.; "Algunos instrumentos para el análisis de las luchas populares en la llamada historia reciente" en *Luchas contrahegemónicas y cambios políticos recientes de América Latina*, CLACSO Libros, Buenos Aires, 2008; Offe, C.; "Los nuevos movimientos sociales cuestionan los límites de la política institucional" en *Partidos políticos y nuevos movimientos sociales*, 1992, pp. 163-239.

³ Las estimaciones de no-registro de los trabajadores se han mantenido por encima del 30% desde principios de los años noventa, llegando a su valor máximo del 50% luego de la salida de la crisis 2001-2002. Hacia finales del año 2010, aún el 35,2% de los asalariados se encontraba en la informalidad.

⁴ Barrera, F.; *Informalidad y valorización del capital en la Argentina reciente. Un estudio sobre su funcionalidad basado en la Matriz Insumo-Producto*, Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2012, (inérita).

caso, interesa analizar la incidencia del conflicto vinculado con la negociación de los salarios. En este marco, primeramente se cuestiona la pérdida de centralidad de la organización sindical en el marco de la negociación salarial. Segundo, la tasa de sindicalización ha sido una variable clave para estudiar el poder de negociación que detentan los sindicatos y su capacidad de incidencia sobre el curso de los salarios. Sin embargo, existen al menos dos motivos por los cuales buscar nuevas formas para dimensionar tal dinámica. Por un lado, existe una tendencia a que se modifiquen las formas de participación de los trabajadores, lo que involucra el compromiso de afiliación. Por el otro, existe abundante bibliografía que señala distorsiones en las fuentes de información y relevamientos puntuales e incomparables entre sí, lo que impone problemas en la medición de la tasa. En consecuencia, un segundo objetivo del trabajo es elaborar una variable que aproxime el poder de negociación de los trabajadores, a través de la dimensión *organización* -la que contempla los conflictos vinculados con la organización sindical, y la dimensión *acción* -vinculada a los no sindicales-, como categorías complementarias en el análisis de los conflictos laborales. Metodológicamente, se trabaja con la base de datos sobre conflictos laborales elaborada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina (MTEySS), cuyo relevamiento comienza en el año 2006 y, en este caso, se trabaja hasta el 2010.

En la segunda sección, se presenta el marco de análisis con el que se realiza la investigación. En la tercera sección, se examina la evidencia empírica destacando distintas aristas del conflicto laboral en la Argentina, para luego en una cuarta sección, presentar las reflexiones finales del artículo.

Marco analítico

En el marco de los procesos de formación de clases, el conflicto asume un papel de decodificador de los rasgos de gestación de fuerza social y política, donde opera un proceso que va desde la fuerza de trabajo individual en un mercado, a la constitución de un actor colectivo en un escenario institucional y de relaciones de fuerzas sociales y políticas⁵. En este proceso se contribuye específicamente a la consolidación del actor obrero por medio de un efecto de cohesión, donde la relativa homogeneidad en términos salariales o profesionales

⁵ Gómez, M.; "Conflictividad laboral y comportamiento sindical en los 90: transformaciones de clase y cambios en las estrategias políticas y reivindicativas", *trabajo presentado en el seminario PESEI-IDES*, Buenos Aires, 2000.

da lugar a un actor de clase⁶. De esta forma se le da relevancia a la toma de conciencia, la cual importa en términos de la constitución de una acción colectiva que permita el crecimiento y la consolidación de la organización de los trabajadores⁷.

La dimensión de la organización, ligada al desarrollo sindical, es ineludible si se entiende como condición *sine qua non* para lograr una acción colectiva a gran escala, lo que implica aceptar que el conflicto no surge del estallido de individuos encolerizados sino que es fruto de un proceso colectivo⁸.

La tasa de sindicalización, construida a partir de la cantidad de afiliados cotizantes a los sindicatos sobre la cantidad de trabajadores en condiciones de sindicalizarse, ha sido utilizada como indicador de la organización de los trabajadores e indicador del poder de negociación⁹.

No obstante, a pesar de la importancia teórica del indicador, en lo que se refiere a su medición, existe bibliografía concluyente para señalar que tanto por ciertas distorsiones existentes en las fuentes de información, como por los relevamientos puntuales e incomparables entre sí, deben realizarse con cautela las afirmaciones que involucren los movimientos intertemporales en la cantidad de afiliados¹⁰.

Alternativamente, siguiendo a¹¹ es posible utilizar las dimensiones de organización (sindical) y acción (no sindical), como dimensiones complementarias. Los autores sostienen que deben tomarse en cuenta variables que complementen la tasa de sindicalización a través de elementos vinculados con la participación de los trabajadores. En este sentido,¹² sostienen para el caso español que existe una tendencia a que se modifiquen las formas de participación

⁶ La pertenencia de clase resulta relevante ya que, en tanto posición "objetiva" en las relaciones sociales de trabajo, explica a la vez las posibilidades de acceso a bienes y servicios, y en parte, las prácticas culturales y las actitudes "subjetivas" de los individuos. Ver, Dubar, C.; "Sociétés sans classes ou sans discours de classe?" en *Lien social et Politiques* N° 49, 2003, pp. 35-44.

⁷ Zapata, F.; *El conflicto sindical en América Latina*, Colegio de México, 1986.

⁸ Shorter, E. y Tilly C.; *Las huelgas en Francia, 1830-1968*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.

⁹ Basualdo, E.; "La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales" en *Memoria Anual*, 2008, Buenos Aires, pp. 307-326; Etchemendy, S. y Collier R.; "Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)" en *Politics and Society*, Vol. 35, N° 3, 2007; Marshall, A.; "Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México" en *Cuadernos del IDES* 8, 2006; Montuschi, L. "La nueva economía, la descentralización de las relaciones laborales y el papel de los sindicatos" en CEMA Working Papers, Serie Documentos de Trabajo. Universidad del CEMA, 2007; Senén, C. y Medwid B.; "Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina posdevaluación: un estudio en el sector aceitero" en *Argumentos*, Vol. 20, N° 54, Distrito Federal, 2007, pp. 81-101.

¹⁰ Godio, J.; *Historia del movimiento obrero argentino: 1870-2000*, Vol. 1, Buenos Aires: Ediciones Corregidor, 2000; Marshall, A.; "Fuerzas del mercado, política laboral y sindicatos: efectos sobre la desigualdad salarial" en *5 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, 2001; Torre, J. C.; "La tasa de sindicalización en Argentina" en *Desarrollo Económico* 77, N°48, 1973, pp. 903-913.

¹¹ Wallerstein, M. y Western B.; "Unions in decline? What has changed and why" en *Annual Review of Political Science*, Vol. 3, N°1, 2000, pp. 355-377.

¹² Prieto Rodríguez, C. y Miguélez Lobo, F.; *Las relaciones laborales en España*, Madrid: Siglo XXI, 1995.

de los trabajadores, lo que involucra la pérdida de vínculo directo con el compromiso de afiliación. La conformación del poder de los trabajadores descansa en ambas, por lo que *a priori* interesa realizar un análisis que las contemple y contenga. En lo que se refiere a la Argentina, un reciente estudio de ¹³ ha incorporado al análisis de los determinantes de la afiliación, la participación de los trabajadores en actividades sindicales, la participación en instancias de negociación colectiva y el grado de conocimiento del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).

En este marco indagaremos el conflicto laboral en Argentina, el cual se manifiesta en diversas formas de lucha y con variados reclamos. En nuestro caso nos limitaremos a aquellos que se vinculan con la disputa por los ingresos, ya que los trabajadores, en tanto fuerza social, pueden ganar o perder capacidad de intervención colectiva, lo cual repercute en la puja por los salarios ¹⁴.

La unidad de análisis

A partir del reconocimiento de “nuevas formas de acciones reivindicativas y la necesidad de que sean abarcadas por las normas estadísticas nacionales e internacionales” ¹⁵, el MTEySS incorpora una base de datos sobre conflictos laborales en el año 2006. La definición de una nueva unidad de análisis, el *conflicto laboral*, intenta trascender las limitaciones del concepto de huelga, las cuales tendrían su origen en la administración de los conflictos por parte de los organismos de gobierno y su eficacia en establecer instancias de “prevención” de las interrupciones de trabajo. Estos sistemas de canalización institucional invisibilizarían algunos conflictos ya que los trabajadores recurrirían a ellos por medio de un aviso o manifestación pública, y de esa manera, buscarían movilizar el aparato estatal de mediación para no llegar a la interrupción del trabajo ¹⁶.

La fuente de datos que se construye a partir de mediados de la década pasada procesa información publicada en 125 medios de prensa de todo el país, a los que se agregan medios especializados en noticias gremiales ¹⁷. La amplia cobertura, tanto numérica como geográfica,

¹³ Delfini, M., Erbes A. y Sonia R.; "Participación sindical de los trabajadores en Argentina: principales determinantes y tendencias" en *Relations industrielles/Industrial Relations* Vol. 66, N°3, 2011, pp. 374–396.

¹⁴ Marshall, "Fuerzas del mercado...", op. cit.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo; "Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales", Resolución, 1993.

¹⁶ Palomino, H.; "Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007" en *serie Estudios* n° 7, 2007.

¹⁷ La descripción pormenorizada de esta fuente de información puede leerse en Palomino, H.; op. cit.

permite pensar que tienden a resolverse problemáticas como la subestimación de la magnitud global de conflictos y el menor peso relativo asignado a los relevamientos de conflictos sucedidos en el interior del país. Estos problemas se encontraban presentes en los relevamientos que, ante la ausencia de información originada por el propio Estado, con enorme esfuerzo realizaban distintos grupos de investigación¹⁸¹⁹.

El análisis queda restringido al lapso que presenta la propia fuente de información (2006-2010). Asimismo, a lo largo del trabajo los argumentos no se organizan en función de los picos y los valles de la serie, lo que requeriría un paneo más amplio, sino que se trata de distinguir tendencias de los datos agregados, valores relativos, y no guarismos absolutos.

Distintas caras, un mismo conflicto

La etapa económica de la postconvertibilidad está signada por la crisis-recuperación por un lado, y un cambio de las políticas públicas en la forma de administración de los salarios, por el otro. En primer lugar, luego de la salida de la crisis 2001-2002 las condiciones de rentabilidad del capital provistas por una devaluación real de alrededor del 40% (reducción de costos unitarios de producción) y la fuerte demanda internacional de nuestros *commodities* (inflada por la especulación) permitieron un proceso de crecimiento sostenido que se prolongó hasta el año 2008. A partir de este año y hasta la actualidad, el desenvolvimiento del producto ha sido más moderado y se presenta la novedad de tasas de variación negativas²⁰.

A pesar del freno en el crecimiento, entre los años 2003 y 2007 se aprecian francas caídas en las tasas de desocupación y subocupación (ambas descienden por debajo de los dos dígitos), lo cual abre un escenario mucho más favorable a los reclamos de los trabajadores. En segundo lugar, las políticas de administración salarial, fundamentalmente centradas en la fijación del salario mínimo y la reanudación de la negociación salarial a nivel de actividad (ambas instituciones relegadas durante los noventa), han fortalecido el poder de negociación de los trabajadores²¹.

¹⁸ Ghigliani, P.; "Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas" en *Revista Conflicto Social*, Vol. 2, N° 2, 2009, pp. 76-97.

¹⁹ El presente trabajo no pretende realizar un análisis de los movimientos de la serie de conflictos, lo cual evita tener que realizar el supuesto de que la posible subestimación que aún pudiera subsistir se mantenga contante.

²⁰ En el lapso 2003-2007, se observa una tasa de crecimiento trimestral promedio de 2,28%, mientras que de 2008 en adelante esa misma tasa cae al 1,23%.

²¹ Marshall, A.; "Desigualdad salarial en la industria argentina: Discusión de las tendencias en 2003-2008" en *Serie Documentos para Discusión del PESEI*, 2010.

En este marco, durante los años 2006-2010 se registraron un total de 10.377 conflictos laborales²². Este lapso mostró una tendencia ascendente de los mismos, aunque con una amplia variabilidad en los registros anuales. Entre puntas, se evidenció un crecimiento del 40% (Gráfico 1).



Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS.

Ciertamente, analizando los conflictos que provienen del ámbito laboral, no podemos conocer la relevancia de las cifras mencionadas para el conjunto del conflicto social. Sin embargo, diversos estudios que han analizado los rasgos del conflicto en la Argentina postulan la preeminencia de las acciones de los asalariados²³, incluso para la década del noventa²⁴, donde el mercado de trabajo presentó altas tasas de desocupación y subocupación, y donde se produjo el mayor retroceso de la actividad industrial, tradicional escenario huelguístico.

²² No se desconoce que en la acumulación por períodos, tanto los conflictos que se extienden por dos o más meses como los huelguistas que participan de más de un conflicto, aparecen contabilizados en ambas oportunidades (Palomino, H.; op. cit.). Sin embargo, dado que la intención del presente trabajo es contemplar la conflictividad salarial global, se interpreta que la contribución a ese registro es la misma, más allá del origen del conflicto o quiénes son los participantes en cuestión.

²³ Etchemendy y Collier, op. cit.

²⁴ Iñigo Carrera, N., y Cotarelo, M. C.; "La protesta social en los 90. Aproximación a una periodización" en *Programa de Investigación sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina*, N°4, 2000, pp. 173-182.

En segundo lugar, una tendencia ascendente del conflicto –más allá del valor porcentual exacto- debe ser destacada, dado que en la década pasada países de la región como Brasil, Perú, Chile o Méjico exhibieron una tendencia inversa ²⁵.

Dado nuestro interés en analizar los conflictos vinculados con la negociación de los salarios, buscamos precisar cuáles están directamente relacionados. Así, de las 10.377 observaciones iniciales, los conflictos salariales –integrados por las categorías *Demanda de mejoras salariales genéricas y específicas, pagos adeudados y negociación o paritaria vinculada con lo salarial*- ascienden al 62% de la muestra, con un total de 6.439 observaciones (Ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Conflictos laborales según reclamo principal (Argentina, 2006-2010).

	Cantidad	%	% Acumulado
<i>Demanda de mejoras salariales genéricas</i>	3895	37,5	37,5
<i>Demanda de mejoras salariales específicas</i>	686	6,6	44,2
<i>Pagos adeudados</i>	1620	15,6	59,8
<i>Negociación o Paritaria (Salarial)</i>	232	2,2	62,0
Despidos o renovación de contrato	1177	11,3	73,3
Regularización del Contrato Laboral	661	6,4	79,7
Condiciones y Medio Ambiente Laboral	765	7,4	87,1
Trato Discriminatorio o Sanciones	284	2,7	89,8
Reclamos por representación	155	1,5	91,3
Negociación o Paritaria (no salarial)	164	1,6	92,9
Demandas de seguridad	120	1,2	94,1
Otras demandas	617	5,9	100,0
Total	6439	100	

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS.

i. Organización y acción

Una vez convenido cuáles son los conflictos salariales, pretendemos conocer aquellos vinculados con la estrategia de la organización sindical (dimensión organización), y aquellos que aunque no estén impulsados por sindicatos, puedan resultar relevantes para el análisis del poder de los trabajadores (dimensión acción). Dado que las acciones que llevan por reclamo principal la cuestión salarial poseen distintos orígenes según el tipo de organización involucrada, nos es posible establecer estas categorías.

²⁵ Instituto de Estudios Fiscales y Económicos; *Pasado y presente de la Huelga en la Argentina*, en Informe IEFE N° 166, La Plata, 2012, pp. 47-56.

Los trabajadores profesionales y no profesionales (técnicos, operativos y no calificados) han establecido un gran número de organizaciones intermedias a través de las cuales defender sus derechos laborales. La estructura sindical es compleja y muestra diversa composición según cuáles sean los trabajadores representados, si corresponden al ámbito privado o estatal, o según se trate de instituciones de primer grado (uniones/asociaciones), segundo (federaciones) o tercer grado (confederaciones). A esta estructura hay que sumar las formas organizativas que no poseen inscripción gremial o personería y que aun así canalizan los reclamos: *comisiones internas, autoconvocados, asambleas, Agrupaciones o listas internas, Otras agrupaciones y trabajadores con organización “espontánea”*.

En el Cuadro 2 observamos que 7 de cada 10 reclamos salariales son impulsados por *Sindicatos, Uniones, Asociaciones*, las que concentran alrededor de 4.500 conflictos registrados entre los años 2006 y 2010²⁶. Por otra parte, la magnitud de los reclamos asociados a las categorías no sindicales -emparentados con la acción-, asciende al 8% del total.

Cuadro 2. Reclamos salariales según tipo de organización (Argentina, 2006-2010).

	(A) Cantidad	%	% Acum.	Distrib. % H(a)	(B) Cantidad H(a)	(A) + (B)	% Acum.
<i>Sindicatos, Uniones, Asociaciones</i>	4447	69,1	69,1	7,9	511	4958	76,9
Federaciones	188	2,9	72,0	,3	22	210	80,2
Frentes o Coaliciones	627	9,7	81,7	1,1	72	699	91,0
Comisiones Internas o Delegados	106	1,6	83,4	,2	12	118	92,9
“Autoconvocados”	132	2,1	85,4	,2	15	147	95,1
“Asambleas”	9	,1	85,6	,0	1	10	95,3
Agrupaciones o listas internas	20	,3	85,9	,0	3	23	95,7
Otras agrupaciones	59	,9	86,8	,1	7	66	96,7
Trabajadores con organización “espontánea”	186	2,9	89,7	,3	22	208	99,9
Sin dato (a)	665	10,3	100,0				
Total	6439	100				6439	

Nota: la columna (B) distribuye los conflictos “Sin dato(a)” en las restantes categorías, estableciendo como hipótesis H(a) que la distribución es la misma que se da en el 90% restante.

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS.

Asimismo, existe un importante número de registros que no posee referencia acerca del tipo de organización vinculada al conflicto (10,3%). Como ejercicio, podría pensarse que

²⁶ Desde ya, existe intervención directa de los sindicatos en conflictos vinculados con *Federaciones o Comisiones internas*. A los efectos del presente trabajo nos remitiremos exclusivamente a las organizaciones de primer grado con personería o inscripción ante el Ministerio de Trabajo.

aquella fracción se distribuye de la misma forma que lo hace el 90% de las observaciones restantes. Si así fuera, estaríamos mencionando que prácticamente 8 (77%) de cada 10 conflictos por reclamos salariales han estado vinculados con la categoría *Sindicatos*.

En lo que exclusivamente se refiere al mercado laboral, debería sonar lógico que la gran mayoría de los conflictos laborales fueran impulsados por los sindicatos. Sin embargo, tal como señalamos antes, tanto las condiciones específicas del mercado de trabajo argentino que aún hoy mantienen al 35% de los trabajadores en condición de no registro –es decir, sin derecho a sindicalizarse²⁷–, como la pérdida de peso de la industria o la reducción del número de trabajadores manuales (entre otros cambios que efectivamente ocurrieron), eran señalados como las causas de la caída del peso de los sindicatos²⁸.

Lo cierto es que, hacia la segunda mitad de la primera década del siglo XXI, el retroceso esperado en la organización sindical no parece ser tal. La participación de los conflictos salariales sindicales en el total se instala en torno al 70% y se mantiene en ese nivel (Gráfico 2).



²⁷ Según datos del MTEySS, el valor promedio de trabajadores no registrado durante el lapso 2006-2010, alcanzó el 38,3%.

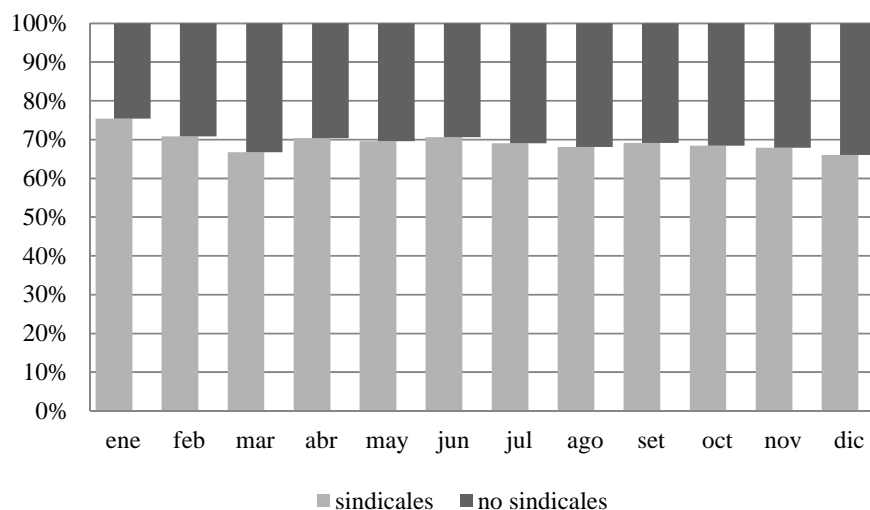
²⁸ A estos factores, análisis más vinculados con la ciencia política incorporaban razones adicionales como el desprestigio de las prácticas tradicionales del movimiento sindical peronista (principal fuerza sindical). Ver Palomino, H. y Suriano J.; "Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales 1975-2003" en *Nueva historia argentina*, 2005.

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS.

El salto en la participación de los conflictos impulsados por sindicatos se observa en el crecimiento diferencial de estos últimos entre los años 2006 y 2010 (48%), por sobre los conflictos salariales totales (27%)²⁹.

Por otra parte, es sabido que el conflicto laboral presenta cierta “estacionalidad”, es decir que se mantienen año a año meses en los que existe mayor conflicto –fundamentalmente aquellos en los que se firman los acuerdos colectivos, sobre principio de año-, y meses en los que el conflicto decae –vinculados al tiempo de vacaciones de los trabajadores. Este ciclo anual se profundiza cuando nos limitamos a observar los conflictos salariales. En el primer semestre, el que se concentra la mayor cantidad de renegociaciones salariales junto con la firma de acuerdos, encontramos un rol más activo de los sindicatos. Es decir, mes a mes los conflictos sindicales exhiben una participación por encima de la media anual (69%) (con la única excepción del mes de marzo). Mientras que en el segundo semestre sucede lo contrario: los conflictos salariales sindicales aparecen por debajo de la media (Gráfico 3).

Gráfico 3: Conflictos salariales sindicales y no sindicales por mes, en términos porcentuales (Argentina, 2006-2010).



Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS.

²⁹ Si evitásemos contabilizar el año 2006, nos encontraríamos con un crecimiento idéntico de ambas series.

Por último, el mes de enero, donde se registran la menor cantidad de conflictos (presenta una tercera parte de los conflictos existentes en abril), la participación de la acción sindical llega a ser la más alta (75%), lo que evidencia que son los trabajadores organizados los que sostienen el conflicto en los momentos de menor dinámica.

ii. Dimensiones entreveradas

Hasta aquí hemos considerado lo sindical y no sindical como universos estancos. Sin embargo, si asumimos que el conflicto forma parte central de la gestación de una fuerza social y política, los saldos organizativos son resultado del proceso. Es decir, los actores que intervinieron en reclamos originalmente impulsados por *autoconvocados*, *Agrupaciones o listas internas*, o *Trabajadores con organización "espontánea"*, podrían pasar a engrosar las filas de la categoría sindical.

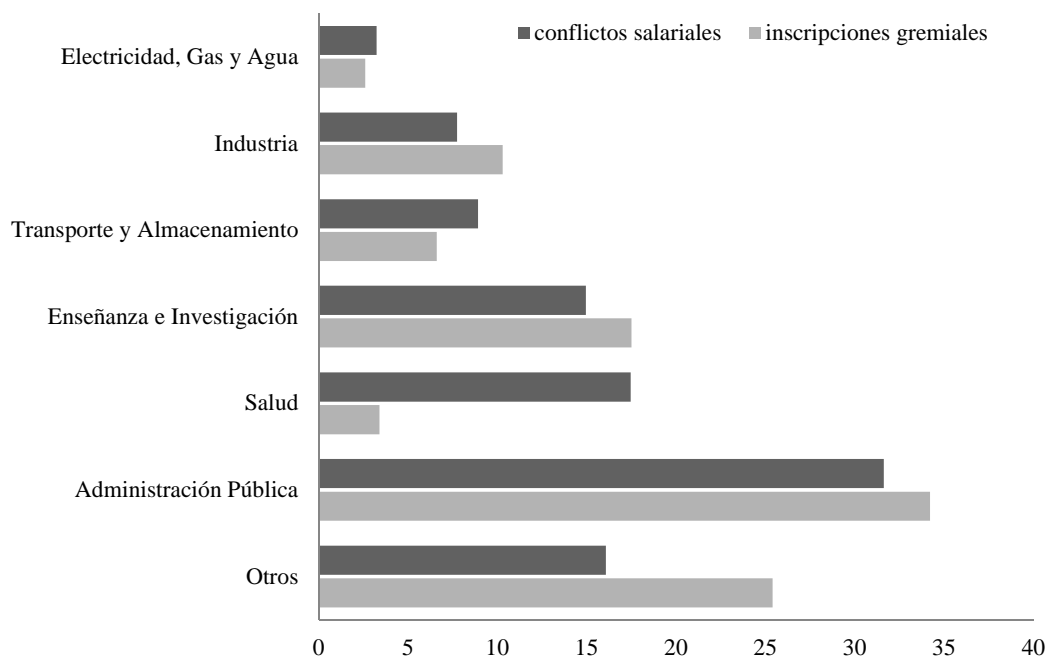
La dinámica asociativa de los trabajadores puede observarse a partir de las características que revisten las nuevas inscripciones gremiales del lapso 2003-2008³⁰, lo que nos permite observar los rasgos de las nuevas representaciones sindicales. Sintéticamente, según establece la Ley 23.551, las asociaciones de trabajadores cuentan con el reconocimiento de la autoridad laboral a través de la *inscripción gremial*. Éstas están autorizadas a: a) representar los intereses individuales de sus afiliados; b) representar los intereses colectivos cuando no existe en la misma actividad o categoría una asociación con personería gremial; c) promover la formación de sociedades cooperativas y mutuales, el perfeccionamiento de la legislación laboral, la educación y formación profesional de los trabajadores; d) imponer cotizaciones a sus afiliados; y e) realizar reuniones y asambleas sin necesidad de autorización previa. Luego, tal como lo señala la misma Ley, obtendrán la personería gremial las asociaciones que en su ámbito territorial y personal de actuación sean las más representativas y cumplan con los siguientes requisitos: a) estar inscriptas y haber actuado durante un período no menor de seis meses; y b) afiliar a más del 20% de los trabajadores que intentan representar. Es decir, un paso previo a la obtención de la personería es la inscripción, por lo cual nos alcanza con observar las inscripciones como primera aproximación al carácter asociativo de los trabajadores.

Los conflictos salariales según los sectores económicos en los que se producen hasta el año 2008 presentan cierta correspondencia con los sectores preponderantes en lo que a

³⁰ Ante la imposibilidad de obtener información pública que permita comparar los mismos años, se restringe la base de conflictos al año 2008, lo que al menos permite unificar el año de finalización de las observaciones. Es decir, en este caso sólo se trabaja con las observaciones del lapso 2006-2008.

inscripciones gremiales se trata. Ordenados según participación porcentual de cada sector económico en el total, encontramos que existe correspondencia en cuatro de los seis primeros sectores (Gráfico 4).

Gráfico 4. Conflictos salariales (Argentina, 2006-2008) e inscripciones gremiales (Argentina, 2003-2008), en términos porcentuales.



Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS y ³¹

La evidencia pretende señalar que en aquellos sectores económicos donde el conflicto es más alto, es también donde más crece la organización sindical, ya que es allí donde se registra la mayor cantidad de inscripciones gremiales.

Reflexiones Finales

El estudio del conflicto laboral en nuestro país para la etapa post-convertibilidad, como parte de un objetivo más amplio -el análisis de los determinantes del poder de negociación de la clase trabajadora-, ha permitido llegar a ciertos hallazgos que describimos a continuación.

³¹ Palomino, H. y Gurrera M. S.; "Caracterización de las nuevas inscripciones y personerías gremiales en la Argentina (2003-2008)" en *Trabajo, ocupación y empleo* N°8, 2009, pp. 149.

En primer lugar, debe destacarse que en la Argentina el conflicto presenta una tendencia creciente desde la segunda mitad de la década pasada. En segundo lugar, a partir de la selección de los reclamos de carácter salarial, buscamos establecer las dimensiones de la organización y la acción de los trabajadores a través de categorías vinculadas con los reclamos salariales sindicales y no sindicales, respectivamente. Al establecer las dimensiones mencionadas, se pretendió contemplar las respuestas que pueden aparecer más allá de las estrategias que impulsan los sectores organizados, siempre pensadas como categorías complementarias. Ahora bien, en la indagación se encontró que los reclamos salariales impulsados por los sindicatos representan una abrumadora mayoría. Tal es así, que sin considerar la acción sindical en las organizaciones de segundo nivel o en las propias comisiones internas, los conflictos forman parte de las estrategias sindicales en 7 de cada 10 reclamos. Por otro lado, los conflictos no sindicales representan tan sólo el 8% del total. Es decir, una vez propuesto un criterio para establecer la magnitud de las categorías, se ha encontrado que la dinámica sindical es la que moldea el conflicto laboral en nuestro país.

En tercer lugar, si bien con objeto de conceptualizar las categorías se las estudia como compartimentos estanco, se entiende que el conflicto favorece el grado de organización y la conformación de la forma sindicato, como herramienta de lucha de los trabajadores. Por tanto, aquellas acciones que pudiendo ser originalmente pensadas por formas de organización no sindicales (autoconvocados, asambleas, agrupaciones), luego, la dinámica del conflicto puede llevar a que se conformen líneas internas dentro de los sindicatos o directamente nuevos gremios. En este sentido, y como aproximación al fenómeno, expusimos evidencia acerca de la alta correlación existente entre los sectores económicos más dinámicos en el conflicto y las inscripciones gremiales que realiza el Ministerio de Trabajo de la Argentina.

Finalmente, este trabajo no intenta llegar a conclusiones cerradas ni proclamar juicios definitivos, sino añadir algunos elementos que permitan continuar el relevante estudio de la dinámica asociativa de los trabajadores y trabajadoras, en el marco del conflicto social.