

De conflicto somos. Una aproximación a la conflictividad laboral en la sociedad fueguina.

Leandro Oyarzo y Julián Rebón

Introducción

El conflicto social es un elemento integrante de toda vida en sociedad. Desde las ciencias sociales, a partir de diversos enfoques, se ha demostrado su importancia para entender las formas de organización social y, por supuesto, las posibilidades de su transformación. En las sociedades capitalistas, uno de los ejes que ordenan estructuralmente el conflicto, lo representa la disputa entre empleadores y trabajadores en torno a las condiciones de trabajo. Las condiciones en las cuales se lleva a cabo esta disputa varían a lo largo del tiempo y el espacio en función de distintos elementos.

El conflicto laboral en Tierra del Fuego se desarrolla en un marco social signado por un fuerte crecimiento poblacional y económico de las últimas décadas. Al calor de la promoción industrial y el desarrollo del aparato estatal se conformó un dinámico mercado laboral. Motivados por la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida, migrantes de distintos lugares del país, e incluso de países vecinos, se radicaron en nuestro territorio. En este marco se fue configurando la clase trabajadora fueguina como actor social del territorio. El presente trabajo se propone indagar ¿Cuál es la intensidad y nivel del conflicto laboral actual en nuestra provincia? ¿Cuáles son sus principales componentes y características?

Para introducirnos en la caracterización de la conflictividad laboral local, tomamos como fuente los datos producidos por la Dirección de Estudios en Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (DERT-MTESS) referida a los conflictos laborales registrados en medios de prensa digitales desde 2006 a 2012. Este periodo nos permite comprender el estado de la conflictividad laboral en los últimos años partiendo desde una perspectiva comparativa entre la provincia de Tierra del Fuego, la Patagonia y el resto del país.

El concepto de conflicto laboral nos refiere a la disputa entre trabajadores y empleadores por cuestiones laborales. En la acepción utilizada en este trabajo la presencia de conflicto está dada por la existencia de, por lo menos, un reclamo laboral por parte de los trabajadores - aumento salarial o rechazo de despidos por ejemplo- y que dicho reclamo sea expresado abiertamente a partir de una acción colectiva - movilización o huelga por ejemplo-(MTESS, 2007). Esta acepción del conflicto laboral, incluye tanto a disputas que sólo manifiestan abiertamente el descontento, por ejemplo el "estado de alerta y movilización" a aquellas que suspenden la actividad laboral como el paro y otras que desbordan la institucionalidad dominante como la ocupación del establecimiento de trabajo o el corte de vías de circulación. Frente a la tradicional acepción del conflicto laboral como equivalente de actividad huelguística, representa una conceptualización más amplia en la cual el conflicto puede desarrollarse sin implicar necesariamente esta medida de fuerza.

El conflicto laboral suele dimensionarse, en líneas generales, a partir de la cantidad de conflictos y, en el caso de los conflictos que incluye la realización de paro/s, se agrega la cantidad de participantes y de jornadas no trabajadas por el uso de dicha medida de fuerza. En este trabajo haremos una aproximación general centrándonos en la cantidad de conflictos. No obstante, cuando lo consideremos necesario recurriremos a la cantidad de conflictos con paro y a las jornadas no trabajadas en los mismos como aproximación complementaria.

El enfoque del presente trabajo busca indagar sobre las regularidades del conflicto en el período del estudio. Analíticamente prescindiremos de su evolución en el tiempo, con el objeto de evitar el análisis de coyuntura. Por el contrario, a partir de un enfoque panorámico-estructural nos focalizaremos en captar los elementos básicos que componen y organizan el conflicto en los años recientes.

La conflictividad laboral a través de los territorios

En primer lugar situemos regionalmente nuestro objeto de estudio. El conflicto laboral en Argentina en el período 2006-2012 tiene diversas magnitudes dependiendo de las regiones. La región Centro es aquella con más conflictos registrados -en promedio 723 conflictos por año para el período- y la región Cuyo es aquella con menor cantidad de conflictos, con 147. La región Patagonia es la segunda región con más conflictos con alrededor de 400 conflictos por año. Si bien esta comparación en valores absolutos es un buen indicador de cómo se distribuye el conflicto laboral en el país, no puede ser utilizado como un registro pertinente de la magnitud relativa del conflicto laboral en cada región. Esto se debe a que estamos comparando regiones con pesos demográficos y económicos muy desiguales.

Con el objetivo de ponderar la conflictividad laboral, avanzamos en la comparación de los conflictos laborales según la cantidad de ocupados⁶ -aproximación a los protagonistas potenciales de los conflictos- de cada región. Cuando estandarizamos la conflictividad por cantidad de ocupados, es decir suponemos que todas las regiones tienen el mismo número de ocupados, los resultados cambian significativamente. En tal dirección estimamos la tasa de conflictividad laboral para cada provincia del país⁷. A partir de esta medida relativa, observamos que la Patagonia se destaca por ser la región con la mayor tasa de conflictividad laboral, contrastando marcadamente sus niveles con los del resto del país. Esta región registra 3,5 conflictos por cada 10.000 ocupados, más del doble que la media nacional (1,5 conflictos por cada 10.000). Es de destacar también que el resto de las regiones se ubican con poca dispersión en valores muy inferiores, oscilando el valor de la tasa de conflictividad entre 1 y 1,4 alcanzados por la Región Nordeste y Cuyo respectivamente.

⁶ Fuente: Censo 2010.

⁷ La tasa de conflictividad laboral se estimó con base al Promedio de conflictos por año sobre la Cantidad de ocupados, por 10.000.

Cuadro 1. Conflictividad laboral en Argentina según regiones. En promedio. 2006-2012.

	Cantidad de Conflictos	Tasa de Conflictividad Laboral*
Región Centro	723	1,3
Región Cuyo	147	1,0
Región NEA	183	1,3
Región NOA	245	1,4
Región Patagonia	403	3,5
<i>Total provincias</i>	<i>1701</i>	<i>1,5</i>

Fuente: Elaboración propia en base a DERT-MTESS.

* Calculada a partir de la relación entre el promedio interanual de conflictos laborales y la cantidad de ocupados en cada región.

¿Es Tierra del Fuego una provincia que sigue los parámetros de conflictividad laboral de la región en la cual se sitúa?

La respuesta es afirmativa, pero con un elemento adicional de alta importancia. La magnitud de la conflictividad laboral no sólo es alta, **sino que es la de mayor magnitud del país en términos relativos**. Si bien en cuanto a valores absolutos la conflictividad fueguina se coloca en el grupo de las provincias con un nivel intermedio de conflictividad, cuando relativizamos la cantidad de conflictos según la cantidad de ocupados, Tierra del Fuego pasa a ser -en términos relativos- la provincia más conflictiva del país. Los 10,6 conflictos por cada 10.000 ocupados representan más de 7 veces la tasa media del país (1,5), superando en casi un 50% a Santa Cruz (6,6), la segunda provincia más conflictiva del país y duplicando la tasa de conflictividad de la Provincia de Buenos Aires, el tercer distrito con mayor conflictividad. Cuando la comparamos con la tasa de la provincia con menor conflictividad del país, como Santiago del Estero (0,4), encontramos que nuestra provincia registra una conflictividad aproximada 27 veces mayor.

Cuadro 2. Conflictividad laboral en Argentina según provincia. En promedio. 2006-2012

Provincia	Cantidad de Conflictos	Tasa de conflictividad ⁽¹⁾
Tierra del Fuego	70	10,6
Santa Cruz	87	6,6
Buenos Aires	261	5,3
Catamarca	70	4,6
La Rioja	52	3,5
Neuquén	84	3,3
Chubut	69	2,8
La Pampa	35	2,3
Río Negro	58	2,0
Jujuy	45	1,6
Chaco	64	1,6

(continúa en página 17)

Cuadro 2. Conflictividad laboral en Argentina según provincia. En promedio. 2006-2012 (continuación)

Provincia	Cantidad de Conflictos	Tasa de conflictividad ⁽¹⁾
Entre Ríos	76	1,4
Formosa	27	1,3
Misiones	53	1,2
Salta	55	1,2
San Luis	21	1,1
Tucumán	61	1,1
Corrientes	40	1,1
San Juan	25	0,9
Santa Fe	132	0,9
CABA	139	0,8
Córdoba	115	0,7
Mendoza	49	0,6
Santiago del Estero	14	0,4

Fuente: Elaboración propia en base a DERT-MTESS.

(1) Calculada a partir de la relación entre el promedio interanual de conflictos laborales y la cantidad de ocupados en cada provincia.

Estamos en Tierra del Fuego ante valores de conflictividad laboral singulares, que se destacan en el marco de conflictividad del país. ¿Por qué el conflicto en nuestra sociedad tiene tal magnitud? Un primer avance en esta dirección presupone caracterizar con más precisión los componentes del conflicto laboral en nuestra provincia e indagar en los principales rasgos de esta conflictividad tan singular.

La conflictividad laboral en Tierra del Fuego

Siguiendo la tendencia nacional de los últimos años, el conflicto laboral en Tierra del Fuego tiende a concentrarse en el sector público. En forma dominante el conflicto laboral no se reduce al conflicto capital-trabajo, sino que involucra de modo predominante al Estado como empleador. El ámbito público estatal registra, en promedio para el periodo 2006-2012, el 64% de los conflictos laborales de la provincia.

Así también, el conflicto laboral en el ámbito público tiene una estructura concentrada en la Administración Pública (64%), seguida muy de lejos por la Salud (18%) y la Educación (6%). En cambio, en el ámbito privado la estructura es más dispersa, destacándose las Industrias Manufactureras con el 30% y, en menor medida, Transporte y Almacenamiento con el 17% y Comercio con el 12%.

Con el objeto de profundizar esta caracterización focalicémos a continuación en los conflictos laborales más intensos, adentrémos en el "núcleo duro de la conflictividad". Con este objeto

abordemos los conflictos en que la disputa alcanza a alterar la relación laboral a partir la realización del paro como medida de fuerza por parte de los trabajadores.⁸

Si indagamos en los conflictos laborales con paro según ámbito institucional, observamos que la estatalización del conflicto se incrementa. El ámbito público registra el 68% de los conflictos con paro, siendo la magnitud de la pérdida jornadas de trabajo ocasionada por la actividad huelguística aún mayor. Para todo el periodo en estudio, alrededor del 76% de las jornadas no trabajadas por paro en Tierra del Fuego corresponden a la esfera estatal⁹.

Cuadro 3. Conflictos en Tierra del Fuego según Ámbito (en %). Promedio 2006-2012

	Conflictos	Conflictos con paro	Jornadas no trabajadas por paro
Estatal	65	68	76
Privado	35	32	24
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a DERT-MTESS.

Por otro lado, el conflicto con paro tiene un carácter eminentemente salarial aunque asume particularidades en cada espacio. En el Estado predomina ampliamente la lucha por mejoras salariales, representando esta causa el 58% de los casos, seguida por pagos adeudados con el 22%. Finalmente, se destacan con el 8% los conflictos con paro en torno a las condiciones y medio ambiente de trabajo. En línea con la tendencia general, en el ámbito privado también sobresalen los conflictos con paro por reclamos de mejora salarial, con un 35%, pero ya no asumen un carácter dominante como en el ámbito estatal. Los pagos adeudados le siguen con un 24% de los casos y el conflicto contra los despidos o la no renovación de los contratos (15%).

Cuadro 4. Conflictos con paro en Tierra del Fuego según reclamo principal (en %). Promedio 2006-2012

Conflictos	Estatal	Privado	Total
Mejoras Salariales Genéricas	58	35	50
Pagos Adeudados	22	24	23
Despidos o Renovación de Contratos	3	15	7
Condiciones y Medio Ambiente Laboral	8	3	6
Otras demandas	9	23	14
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a DERT-MTESS.

⁸ Los conflictos laborales en los que se utiliza el paro representan alrededor de la mitad de los conflictos en el periodo.

⁹ En parte, esto se debe a la mayor duración de los conflictos con paro en el Estado y a una menor descentralización del conflicto. Si bien la conflictividad laboral en general tiende a concentrarse en el lugar de trabajo (descentralización máxima del conflicto), mientras el sector público registra casi un 60% de conflictos con paro en el lugar de trabajo en el ámbito privado este valor sube a alrededor del 85%. Estos conflictos con paro en el lugar de trabajo aportan una cantidad mucho menor de huelguistas que los conflictos centralizados a nivel de rama.

En este sentido, se destaca un matiz defensivo en el sector privado, caracterizado por reclamos centrados en mantener la relación salarial o que se salden salarios adeudados. Por otro lado, en el Estado prima ampliamente la lucha por la mejora salarial, que en muchas ocasiones -cuando el monto reclamado supera el porcentaje de depreciación salarial- asume características ofensivas, es decir que plantea la modificación de las relaciones preestablecidas.

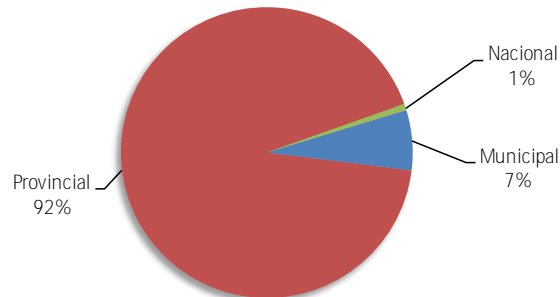
En nuestra hipótesis, estas diferencias están relacionadas a tres elementos. En primer lugar, el costo para las partes de recurrir al paro o huelga en cada ámbito es muy diferente. En tanto en la empresa capitalista la lógica empresarial es la de la maximización de la ganancia, en el ámbito estatal la lógica es de carácter política vinculada a la reproducción de quienes conducen el Estado en función de su capacidad de asegurar la reproducción y cohesión social. En la esfera privada el paro implica una pérdida económica directa para el empleador y potenciales represalias para el empleado. En el ámbito público el paro, en términos generales, implica costos considerables para quienes conducen el Estado en sus distintos niveles sólo cuando logra conformarse en un problema social y políticamente visible. En simultáneo, la posibilidad de represalias es menor por la misma lógica de reproducción política que prima en esta institución.

En segundo lugar, la relación entre la huelga y la negociación colectiva asume diferentes características según el ámbito institucional. Mientras que en el Estado el paro es una herramienta recurrente en el calendario anual de negociación salarial, esta lógica no es tan clara para el ámbito privado. La negociación salarial en el sector público incluye muchas veces el paro, el cual se transforma también en la herramienta para garantizar lo acordado. Por supuesto, que esto ocurre de igual forma en el sector privado, pero con algunas particularidades. En este sentido, se observa que la amenaza de paro tiene un poder de movilización de recursos mayor que en el ámbito público, funcionando como un mecanismo de canalización del conflicto previo al paro. Así también, los mecanismos institucionales de canalización y regulación del conflicto laboral (como la conciliación y arbitraje) tienen mayor desarrollo y legitimidad en el ámbito privado. Por ejemplo, en el conflicto privado el Estado a través de su cartera laboral funciona como mediador y árbitro de los conflictos. En cambio, esta misma tarea se dificulta en el Estado dado que éste es en simultáneo "juez y parte". En esta dirección no sólo encontramos que hay menor frecuencia de paro por negociación salarial en el ámbito privado, sino que cuando el paro ocurre la duración tiende a ser menor que en ámbito público.

Por último, las demandas más relevantes de cada sector nos refieren a condiciones laborales diferentes. El privado se caracteriza por la existencia de mayor flexibilidad en la incorporación y expulsión de fuerza de trabajo que el estatal, siendo uno de los indicios de esta situación la relevancia de los conflictos originados por problemas de despidos o renovaciones contractuales.

En suma, encontramos que **el ámbito estatal es el que explica gran parte de la conflictividad registrada en la provincia. La lógica central de esta dinámica relaciona fuertemente el conflicto laboral con la negociación colectiva salarial.** Pero cuando hablamos del Estado, ¿de qué estamos hablando? La respuesta es nítida: la gran mayoría de los conflictos estatales con paro corresponden al nivel provincial del estado.

Gráfico 1. Distribución porcentual del conflicto con paro en Tierra del Fuego según nivel.



Fuente: Elaboración propia en base a DERT-MTESS.

Más de 9 de cada 10 conflictos estatales se dan entre los asalariados y el Estado de la provincia de Tierra del Fuego. Las razones de esta concentración del conflicto en la jurisdicción provincial es un elemento a investigar en futuras aproximaciones. Pero como bien se hizo mención anteriormente, el conflicto con paro en este ámbito representa un modo recurrente de abrir canales de diálogo para la negociación salarial, para fortalecer los reclamos una vez abiertos dichos canales y para garantizar su efectivización una vez acordada la negociación.

Notas de cierre

La Tierra del Fuego reciente tiene como uno de los rasgos distintivos, y que la caracteriza socialmente, **la particularidad de contar con los niveles de conflictividad laboral más altos del país**. Abordar las causas de esta originalidad, no forma parte de los objetivos del presente trabajo sino simplemente presentar algunos datos referentes a la magnitud y composición del conflicto laboral promoviendo la necesidad de su abordaje investigativo. Avanzar en su explicación requiere necesariamente de la realización de una investigación de largo alcance que tome en cuenta diferentes elementos.

En primer lugar, debiéramos estudiar el particular contexto social de la provincia, entre ellas sus características económicas y cambios recientes, la dinámica de su mercado de trabajo, las características culturales de una población signada por la migración con motivos económicos, el entramado institucional y la dinámica del conflicto social en el territorio.

En segundo lugar y vinculado a dicho análisis, debe indagarse en el poder estructural y asociativo de los diferentes grupos de trabajo. Identificar el poder estructural representa responder ¿Cómo la relación entre oferta y demanda de fuerza de trabajo establece condiciones favorables para los reclamos de los trabajadores? ¿Cómo la dinámica de acumulación capitalista o el lugar de ciertas actividades en la organización social le otorgan poder a los trabajadores en su lugar de trabajo? En cambio, identificar el poder asociativo de los trabajadores, supone captar los recursos organizativos e institucionales con los que cuentan (Silver, 2007; Wright, 2000).

Sin embargo, una lectura que se restringiera a estos elementos sería incompleta ya que el conflicto es una relación dinámica en constante cambio. Entender un conflicto no puede prescindir de ambas partes de la relación. Presupone, también estudiar las características y fortalezas relativas del destinatario de la lucha de los trabajadores. En este caso en particular, los datos expuestos demuestran la imperiosa necesidad de abordar las características del Estado provincial, su carácter social y capacidad institucional, para entender la centralidad del conflicto laboral en la sociedad fueguina.

Bibliografía

MTESS (2007). Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en Argentina 2006-2007. En Serie Trabajo, Ocupación y Empleo, Número 7.

Silver, B. (2007). Fuerzas de Trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870. Editorial Akal. ISBN 84-460-2146-3.

Wright, E. O. "Workers Power, Capitalist Interests and Class Compromise," *American Journal of Sociology*, January, 2000.