

La forma de la conflictividad laboral de los trabajadores que luchan contra la precarización, una primera aproximación descriptiva.

La presente ponencia tiene como objetivo explorar los conflictos laborales de los trabajadores que luchan contra la precarización de la relación laboral entre los años 2006 y 2009 en la Argentina. Para ello, se realizó un análisis de datos secundarios y procesamiento estadístico de la base de datos de Conflictos Laborales (en adelante BCL) realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El interrogante que nutre la exposición refiere a la relación entre conflictividad laboral y precarización del trabajo, específicamente nos preguntamos: ¿Cuáles son las características singulares de la conflictividad laboral de los trabajadores que luchan contra la precarización? Este planteo se inserta en el problema planteado en la investigación sobre las actuales tendencias de crecimiento del empleo registrado y disminución del empleo no registrado en el sistema de seguridad social, que reflejan la instalación y consolidación progresiva de un nuevo régimen de empleo, posterior a la salida de la crisis de 2001 en la Argentina. La hipótesis que se intenta fundamentar es que estaríamos asistiendo a una transición entre el régimen de precarización laboral instalado durante los '90 y un nuevo régimen de regulación del trabajo. (Palomino, 2007, a, b).

Para explorar descriptivamente la relación de los conflictos laborales con las diversas formas de lucha contra la precarización laboral se realizará un análisis de las dimensiones de la BCL relacionados con:

- la dependencia contractual (pública, privada, mixta) de los trabajadores que llevan adelante los conflictos laborales que reclaman contra la precarización,
- el tipo de acción predominante (paro, bloqueos, movilizaciones, etc.),
- .las regiones en que suceden,
- las actividades económicas a las que se dedican los trabajadores en conflicto.
- la identidad organizativa sindical de quienes realizan las demandas (sindicatos, uniones, federaciones, comisiones internas, etc.).

1. La precarización como forma de dominación en el capitalismo

La noción de precariedad vinculada con la inserción laboral fue desarrollada en Francia para aludir a la sustitución paulatina de las situaciones “normales” de empleo, característicos de la regulación fordista. La “normalidad” estaba dada por contratos de duración indeterminada, a tiempo pleno y en el cual el asalariado estaba ligado a un único empleador y se encontraba protegido por la legislación o la negociación colectiva. El trabajo precario se caracteriza por el alejamiento de alguna de estas características básicas, aquel que presenta niveles inferiores de regulación contractual, seguridad social, derechos laborales y de remuneraciones en relación con los denominados empleos “clásicos”.

Distintos autores coinciden en afirmar que su extensión fue el producto de ciertas transformaciones claves en la estructura productiva: por un lado, como consecuencia de la desconcentración del empleo al incrementarse el peso relativo de la ocupación en establecimientos de pequeño tamaño, y por la pequeña producción; por el otro, fue el producto conjunto de la tercerización del empleo y, particularmente, de la expansión de las actividades de servicios personales. Junto a los elementos consignados, la extensión de la flexibilidad contractual a partir de la década del noventa en el marco de los cambios en la regulación de las relaciones de trabajo por parte del Estado, contribuyó a incrementar la precariedad laboral y a instalar nuevos parámetros para considerar lo típico y lo normal. (Neffa, 2008).

La ambigüedad del concepto de precarización es otra característica destacada por diferentes estudios (Neffa; 2008, Feldman y Galin; 1990, Golovanesky L., 2009), quienes enfatizan en la dificultad de trabajar con una conceptualización delimitada por residuo, quedando registradas como formas “atípicas” el empleo clandestino, el empleo no registrado, el empleo a tiempo parcial, el empleo temporario y el empleo asalariado fraudulento. A su vez, aluden a una multiplicidad de situaciones de empleo y gradientes en términos de derechos que dan cuenta de la falta de acuerdo teórico a la hora de la observación empírica del fenómeno de la precariedad. Su complejidad y heterogeneidad se expresan en las diferentes formas de abordarlo desde distintas perspectivas teóricas: empleo incierto (Marshal A, 1990), inserción endeble (Pok, 1992), entre otras.

Sin embargo, más allá de estas diferencias, en líneas generales la noción de precarización es utilizada con una orientación precisa: la de indicar una serie de fenómenos de desestructuración de los mercados de trabajo que afectan la condición de los asalariados. (Palomino, 2007).

Sostenemos que el uso del concepto “precarización” es productivo en la medida en que más allá de su heterogeneidad, su multidimensionalidad y su normatividad, es capaz de describir una situación particular, por lo tanto adherimos a la idea de Cora Arias, quien sostiene que la relación capital - trabajo adquiere distintas características en cada etapa del capitalismo, la precarización aparece como marco general de la dominación capitalista en nuestros tiempos. (Arias, 2009, 9). En este sentido responde al modo de valorización y consumo de la fuerza de trabajo en el capitalismo contemporáneo.

La referencia empírica, comúnmente utilizada para indicar la precarización laboral en la Argentina, es la del “trabajo no registrado”, que designa en las estadísticas periódicas a la franja de asalariados que no son inscriptos por sus empleadores en el sistema de seguridad social y, por lo tanto, ven comprometidos sus ingresos futuros de jubilación. En este enfoque, la precarización resulta de una carencia de articulación del salario con la protección social y las garantías previstas en el marco jurídico que regula la relación de trabajo asalariado en la Argentina. (Palomino, 2007 a, 1).

La noción de precariedad definida y operacionalizada de diferentes modos, alude entonces, entre otras cuestiones, a la inestabilidad y la inseguridad en el mercado laboral. No se trata de un fenómeno singular, sino de una gama compleja y heterogénea que da lugar a una multiplicidad de formas de manifestación, no se limita a un sector determinado del aparato productivo ni a un grupo de población en particular. Sin embargo, resulta efectiva como categoría de análisis de fenómenos de desestructuración del mercado de trabajo, característicos de un modo de dominación capitalista.

2. Aclaraciones metodológicas

La BCL elaborada por el MTEySS cuenta con información desde 2006 a la actualidad,¹ las fuentes de información sobre los conflictos laborales de las que se nutre son 125 medios de prensa de todo el país, que se consultan diariamente, a los que se agregan los medios especializados en noticias gremiales. Tiene cobertura nacional y comparativamente con otros relevamientos de conflictos laborales (Observatorio CTA, Centro de Estudios de Nueva Mayoría, PIMSA) es la base de datos que más fuentes utiliza y la que releva mayor cantidad de conflictos laborales.

Por otro lado, plateamos una serie de aclaraciones referidas a decisiones teórico – metodológicas en la delimitación del objeto de estudio y la necesidad de comparación del

¹ Se realiza y actualiza permanentemente en la Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS.

fenómeno con otros indicadores. La definición operativa del concepto *conflictos laborales de los trabajadores que luchan contra la precarización*, que delimitamos para esta investigación, es la de “conflictos que en sus demandas o reclamos refieren a la regularización contractual y/o a evitar procesos de descomposición de esa regularización”. Es decir, si bien en párrafos anteriores consideramos que la noción de precarización alude a una serie de cuestiones mucho más amplia, se tomó la decisión teórica y metodológica de acotar el concepto de precariedad laboral a una de sus dimensiones: la no regularización de la relación laboral. Dicha acotación operacional delimita la dimensión contractual de la precariedad, lo cual facilita significativamente su aplicación en el ordenamiento de datos de baja especificación de información, como los referidos a los reclamos de la BCL² y adicionalmente, nos permite reducir la ya mencionada multidimensionalidad del fenómeno.

Para analizar los conflictos laborales de los trabajadores que reclaman contra la precarización de la relación laboral (CLRP en adelante), es necesario tener alguna referencia para la comparación, es por ello que decidimos hacerlo con aquellos conflictos de trabajadores cuyas demandas no son contra la precarización de la relación laboral, los llamamos convencionalmente “*conflictos no precarios*”, teniendo en cuenta que no se puede establecer con claridad que existan formas dentro de ese grupo que refieran a demandas contra la precarización, sino que únicamente no refieren a su dimensión contractual.

Una tercera aclaración esta relacionada con la especificidad de los trabajadores que estudiamos. Cuando hablamos de trabajadores que luchan contra la precarización, claramente dejamos de lado un universo inmenso de personas que trabajan en forma precaria, pero es importante aclarar que no son ellos nuestro objeto de estudio. Estudiamos a los trabajadores que llevan a cabo conflictos cuyas demandas están específicamente relacionadas con este tema, y no a los trabajadores precarios que claramente corresponden a otro universo de estudio. En ese sentido, una primera mirada a la BCL diría que nos encontramos frente a un grupo restringido de trabajadores asalariados y formales (aquellos cuyos conflictos aparecen en los medios de comunicación). Lo cierto es que una aproximación más exhaustiva da cuenta de la existencia de conflictos laborales donde aparecen tanto trabajadores informales como beneficiarios de programas de empleo, o trabajadores no registrados, etc., es decir, el recorte de la base de datos no implica que los trabajadores que luchan contra la precarización sean un

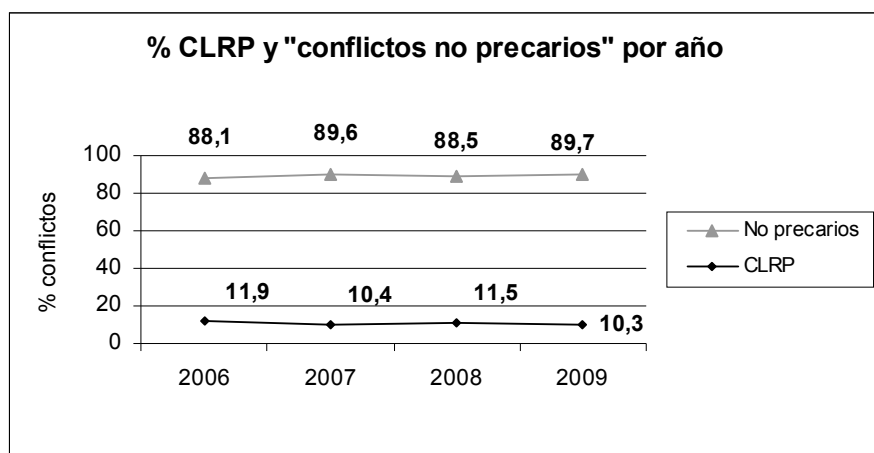
² Para realizar la selección de los conflictos laborales de los trabajadores que luchan contra la precarización fue necesario observar cada una de las celdas donde figuran las demandas de cada conflicto laboral y seleccionar aquellos que expresaban reclamos específicos por la regularización contractual y/o evitar procesos de pérdida de esa regulación, más allá de que los reclamos sean salariales o no.

grupo selecto dentro de los trabajadores, sino solamente aquellos cuyos reclamos son por la regularización laboral y a su vez visibilizados en los medios de comunicación.

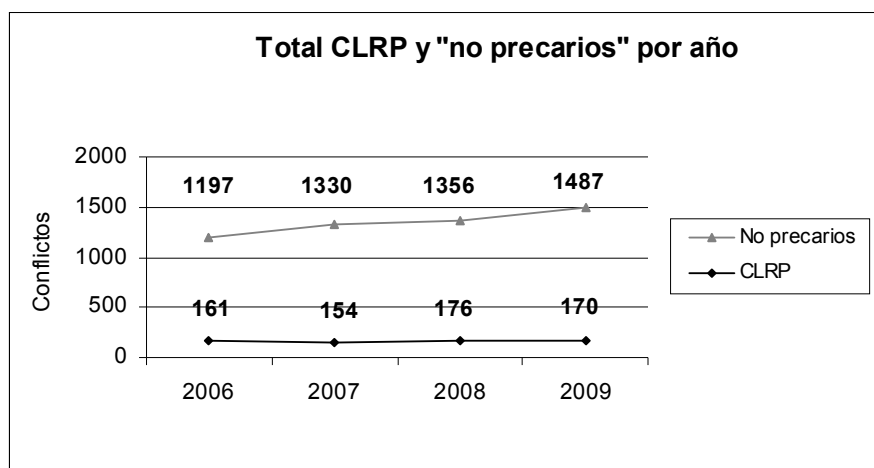
3. Caracterización de los conflictos laborales de los trabajadores que reclaman contra la precarización de la relación salarial. (CLRP)

Del total de 6031 conflictos laborales relevados por la BCL entre 2006 y 2009, uno de cada 10 corresponde a CLRP, en este sentido se observa que es un tipo de conflicto con un peso relevante dentro de la conflictividad total.³

Cuadro N° 1



Cuadro N° 2

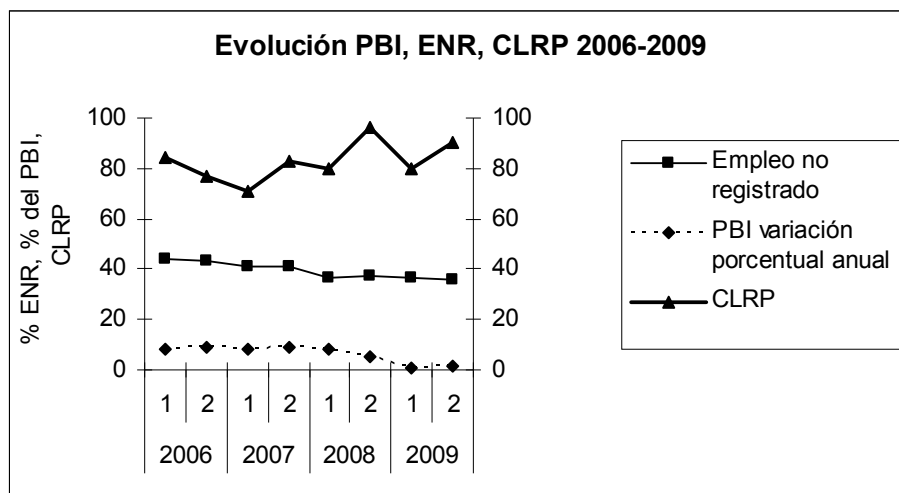


³ Ghigliani P, (2009, 78) sostiene que todas las bases de datos subestiman la cantidad absoluta de conflictos y huelgas. La mayoría de los investigadores ha optado por utilizar números índices o porcentajes para salvar este inconveniente. Los números índices y los porcentajes que lo que está en juego es el reconocimiento de tendencias y no guarismos absolutos. (Ghigliani P, 2009, 78) Si bien la afirmación es cierta, el problema es que la serie de años corta hace ininteligible en algunas ocasiones el cotejo de los números en porcentajes.

Con respecto a la evolución de los CLRP a lo largo de los años de estudio, se observa que no parecieran atenuarse con el correr de los años, ni siquiera con la alteración del contexto socio económico político. En realidad, en el último año (2009) lo que sucede es que hay un aumento en la conflictividad laboral impulsada por conflictos de otro tipo, como los conflictos contra el despido o por pagos adeudados.

Sin embargo, esta leve caída en 2009 en el total de los CLRP no debería ser observada como una tendencia, ya que se puede ver como en 2008 (año en que comienza la crisis internacional), los CLRP suben en términos absolutos (176) y relativos (11.5%) más que en el 2006 que eran 161 y vuelven a disminuir en 2009 a 170. Más bien lo que se observa es la existencia de una relativa estabilidad en la conflictividad con leves variaciones tanto de los CLRP, como del resto de los conflictos laborales, es decir, no se observa un cambio significativo a lo largo de los años que de cuenta de una tendencia precisa a su aumento o disminución.

Cuadro N° 3



Comparando los CLRP con otros indicadores económicos y laborales, se observa que si la variación porcentual del Producto Bruto Interno (EPH, 2006, 2009) se mantenía sostenida hasta el primer semestre de 2008, allí comienza a disminuir por la influencia de la crisis internacional. Para fines de 2009 se constata que la economía vuelve a crecer, el 4° trimestre de 2009 vuelve a mostrar una tendencia positiva del PIB, ya que crece 2,6% en la comparación interanual. (CIFRA, 2010).

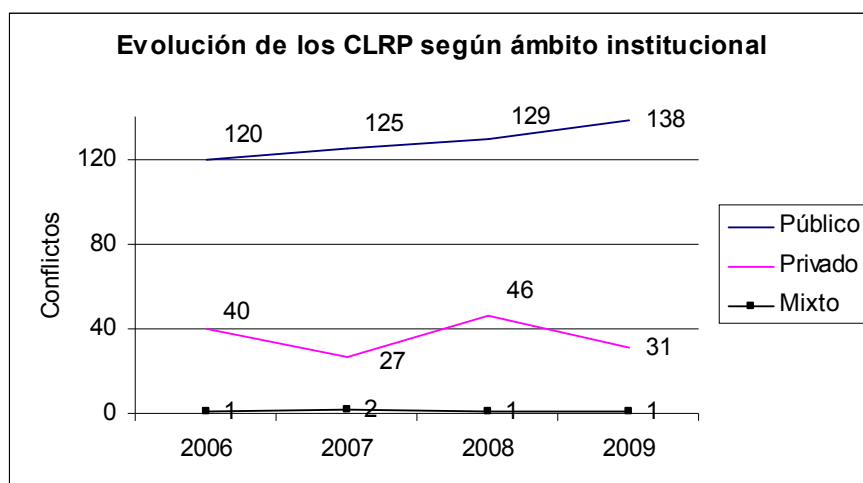
Por su parte, el porcentaje de empleo no registrado (EPH, 2006, 2009) disminuye en forma constante a lo largo de los años de estudio, se redujo de 44.3% en el primer trimestre de 2006

al 36.1% en el último trimestre de 2009, mostrando un descenso importante, aunque con cifras que siguen siendo altas.

La relativa estabilidad, a pesar de las pequeñas variaciones en los CLRP, estaría indicando que si bien la crisis internacional impacta en el crecimiento económico del país (PBI), no parecería haber sucedido lo mismo con algunos indicadores del mercado de trabajo y su conflictividad, en especial con el empleo no registrado que sigue bajando, ni con los CLRP que se mantienen estables.

En síntesis: el período iniciado en 2003 caracterizado por el aumento del nivel de empleo y el descenso de los niveles de desocupación y de empleo no registrado, se contrapone con el régimen de la década de los noventa caracterizado por el aumento del desempleo, la informalidad y la precariedad.

Cuadro N° 4



La evolución de los CLRP, de acuerdo con la dependencia contractual de los trabajadores que lo llevan a cabo, que puede asumir carácter público, privado o mixto; daría cuenta de la existencia de una preponderancia de los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia (Nacional, provincial o municipal) pública entre los CLRP que tiende a mantenerse en números altos a lo largo del período de análisis. Es decir, el carácter público es una característica de este tipo de conflictividad. Los CLRP protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente del sector privado son menores en cantidad y no se mantienen estables a lo largo de los años, sus variaciones no evidencian relación con el contexto político económico y/o social. Los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes de alguna instancia pública y del ámbito

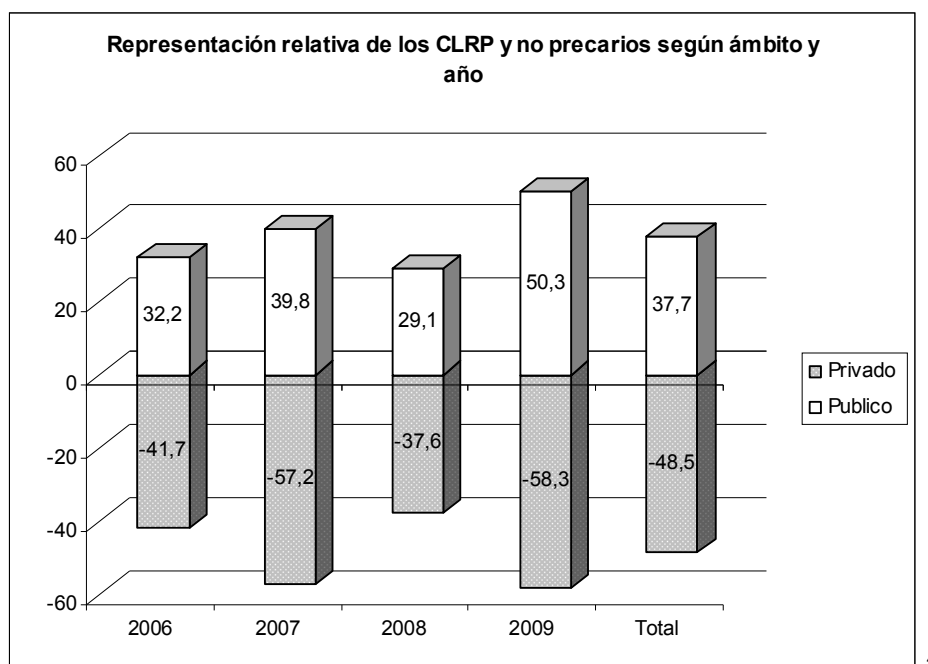
privado simultáneamente (mixtos) no tienen significación y se mantienen en un nivel bajo a lo largo de los años.

Es importante aclarar que, la conflictividad laboral en general entre 2006 y 2009 muestra una preponderancia de la conflictividad de los trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia pública que representa un 60% del total de los conflictos, sobre los del sector privado y mixto.

Los factores que inciden en la emergencia de los conflictos laborales se vinculan centralmente con el estado de las relaciones empleado/empleador en el ámbito estatal, y las relaciones capital/ trabajo en el ámbito privado. La serie de conflictos laborales que cubre los cuatro años que van de 2006 a 2009, muestra un contraste notable entre esos ámbitos: la mayor cantidad de conflictos, huelguistas y jornadas no trabajadas se registra en el ámbito estatal. (MTEySS, 2010, 3).

Por su parte, dentro de los CLRP se extrema esta tendencia, representando los conflictos de los trabajadores dependientes del ámbito público un 77% del total de los mismos..

Cuadro N° 5



Tomando en cuenta la representación relativa de los CLRP en comparación con los conflictos no precarios, el cuadro N° 5, confirmando el análisis anterior, muestra que tienen un peso relativo significativo los CLRP protagonizados por trabajadores dependientes

4 En este gráfico no toma en cuenta el ámbito mixto ya que representa sólo 1% del total y su representación relativa resulta sobredimensionada de cualquier manera.

contractualmente de alguna instancia pública; es decir, tienen más presencia en promedio los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia pública en los CLRP en relación con los “conflictos no precarios”.⁵ Los CLRP protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente del ámbito privado poseen un menor peso relativo en comparación con los “no precarios”, los números nos indican que se observa aproximadamente el doble de los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente del ámbito privado en los “conflictos no precarios” en comparación con los CLRP.

Mientras que en 2006 los CLRP protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia pública tienen un peso relativo mayor, expresado en un 32%, los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente del sector privado poseen un menor peso relativo, expresado en un 42%. Al final del ciclo en 2009, en conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia pública, los CLRP en comparación con los “no precarios” poseen un peso relativo significativo, expresado en un 50%, mientras que, en los conflictos protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente del ámbito privado, tienen un menor peso relativo, expresado en un 58%. Es decir, las tendencias se extreman. Esto podría leerse de modo que el contexto de crisis internacional producida en 2008, cuyas consecuencias repercuten en el año 2009, provoca que los CLRP asuman en una mayor proporción su carácter público.

¿Cuál es el significado del carácter público de los conflictos de los trabajadores que luchan contra la precarización? ¿Este mayor peso relativo se relaciona con lo ocurrido en la década del noventa en el Estado?

Las lógicas que rigen la conflictividad de los trabajadores que dependen contractualmente del ámbito público son diferentes a las lógicas que rigen el conflicto en el ámbito privado, intentamos entender por que los trabajadores que luchan contra la precarización de la relación laboral son en mayor proporción los que dependen contractualmente de instancias públicas en sus diferentes niveles.

⁵ El tipo y grado de representación relativa se obtiene a partir de: $(\text{porcentaje que asume la categoría N en la variable CLRP} / \text{porcentaje que asume la categoría N en la variable conflictos "no precarios"}) - 1) * 100$. Representa la relación del tipo de conflicto en función de la condición contractual expresado en forma porcentual. La resta implica un reescalado del resultado en un número positivo cuando existe un mayor porcentaje de CLRP y negativo cuando existe un mayor porcentaje conflictos “no precarios”. La multiplicación expresa a la relación de forma porcentual. La fórmula fue extraída del trabajo de Julián Rebón “Inestabilidad laboral y subutilización de la Fuerza de Trabajo en el Aglomerado Gran Buenos Aires”.

Si realizamos un racconto histórico del tema de la precarización en el Estado, la estabilidad laboral aparece como una variable proxy para analizar el problema, ya que asume la necesidad de preservación de los puestos de trabajo de los trabajadores estatales ante la vulnerabilidad de los cambios de gobierno.

En el año 1957 se consagró por primera vez la estabilidad absoluta del empleado público en la Constitución Nacional en el Art.14 bis, como derecho constitucional. La consagración de esta garantía constitucional fue un eficaz medio para evitar que el Estado pueda extinguir discrecionalmente y a voluntad la relación de empleo público, lo que en el pasado había dado lugar a graves excesos motivados en razones de índole políticas o electoralistas, el llamado "spolium system" o "sistema de despojos", sobre todo cuando sobrevénia un cambio de gobierno de distinto signo. Desaparecía así la cesantía a voluntad, y el Estado sólo podría extinguir la relación cuando existiera una causa que lo justifique, la que debía ser debidamente acreditada ante la autoridad judicial. En el empleo público, la estabilidad garantiza la conservación del empleo de un modo mucho más enérgico que en el ámbito privado y otorga la máxima protección al asegurar, a través de una reincorporación forzosa, que el agente afectado se reintegre efectivamente a su empleo, lo cual es posible precisamente porque el empleador es el Estado y no una entidad privada. (Ivancich, 2005).

Si bien es cierto que el Estado desde el punto de vista jurídico tiene la posibilidad de contratar personal de manera no permanente, esta práctica debe realizarse de modo excepcional y las razones para llevarlo a la práctica son muy taxativas, en este sentido, es muy restrictiva la posibilidad del Estado de contratar personal. A pesar de esto, a lo largo de la historia del Estado argentino, la estabilidad fue puesta en cuestión por la existencia de plantas transitorias o diversos contratos de duración determinada; sin embargo, fue durante la década de los noventa que la modalidad fue instalada de un modo casi irreversible.

El proceso de precarización del empleo en el ámbito público comenzó a implementarse en la dictadura militar (1976-1983) mediante políticas que se focalizaron en la persecución política y la prohibición de la práctica sindical, así como la ley de prescindibilidad del Empleo Público, que permitía el despido sin causa justificada. (Guimenez, 2009, 5, 6). Pero es a partir de la llegada de Carlos Menem al gobierno que se impulsan las mayores transformaciones en lo que refiere al empleo público... Las medidas que se toman en este período establecen un plafón difícil de remover y sobre el cual vienen a asentarse todas las medidas ulteriores (Guimenez, 2009, 6).

El proceso de precarización del trabajo en el ámbito público es conocido ampliamente y ha sido investigado por diversos estudiosos de las ciencias sociales. (Diana Menéndez N. y

Míguez P., 2007, Diana Menéndez 2009, Palomino, 2004, Poblete 2009, Guimenez,, 2009). Robert Castel en su último libro recientemente publicado “El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones y estatuto del individuo” sostiene que en Francia en 2002 un 16% de los asalariados del sector público dependían de un contrato corto, contra un 12% del sector privado, y desde 1990 la proporción aumentó más en el público, pasando del 11% al 16% contra el 9% y el 12% en el privado. (Castel, 2010, 131). Reflejando de este modo que la situación descrita no sólo es producto de un proceso socio histórico nacional sino que también ocurre en el resto de los Estados nacionales, incluso aquellos donde su configuración y consolidación fue mucho mayor que en la Argentina. En este sentido, las políticas del llamado “Consenso de Washington” avalaban sin duda alguna los ataques a las leyes protectoras del trabajo, particularmente a las del ámbito público.

Decíamos que el Estado argentino fue impulsor y objeto del ajuste estructural llevado adelante durante los años noventa. La reforma del Estado implicó transformaciones de distinta índole que impactaron fuertemente en la dinámica de las relaciones laborales estatales a través de la reducción del personal, su transferencia a otras esferas públicas o directamente a manos privadas. Las reformas orientadas a modificar directamente estas relaciones tendieron fundamentalmente a flexibilizar las relaciones laborales del ámbito público. En este marco se inscriben las medidas tomadas por el gobierno de Carlos Menem en 1994. A través del decreto 1545/94 se congeló el ingreso a la planta permanente fundado en la necesidad de achicar el presupuesto “deficitario”.

Pero el objetivo de estas políticas no era unívoco, también se intentaba que el Estado se constituya en caso testigo de políticas que luego se expandieron al resto de la sociedad. Al cobijarlas en su seno, el Estado le otorga una legitimidad particular que no adquiere en otras instancias sociales, además de que se asume desde allí el costo político de las medidas. (Diana Menéndez, 2007, 7).

Este tipo de medidas, más allá de los argumentos oficiales, tuvieron la finalidad de atacar la base de sustentación de algunos de los gremios más combativos que se encontraban en el ámbito público (no solamente la administración, también salud, educación, etc.).

Los contratos contienen las siguientes características: 1) plazo de duración; 2) indicación del importe que percibirá el empleado en concepto de honorarios; 3) el empleado o locador debe encontrarse afiliado a organismos de previsión social en carácter de autónomo; 4) se releva al contratante (Administración Pública Nacional) de toda obligación referida a aspectos asistenciales, previsionales o de cobertura médica; 5) Se consigna en los contratos tanto de locación o de servicios que no es intención de las partes ni se deriva del contrato el

establecimiento o la creación de una relación laboral de dependencia o una relación del principal y agente entre el contratante y el contratado, quedando entendido que el mismo es una persona independiente y autónoma en su relación con el contratado.

El balance general del proceso de reformas fue negativo. Muchas de las medidas tuvieron como objetivo modificar las relaciones laborales con el argumento de mejorar la calidad de los servicios prestados por la administración pública a la ciudadanía en general. Desde el punto de vista de las contrataciones, el discurso que pretendía, en pos de la eficiencia y la reducción del gasto, congelar la planta y habilitar modalidades precarias de contratación, dio lugar, por un lado, a la generación de burocracias paralelas, altamente remuneradas y por el otro, el ingreso a la administración de muchos trabajadores que no tuvieron otra alternativa que aceptar las precarias condiciones laborales que desconocían, incluso la relación laboral, ajustándose de este modo a la figura del fraude.

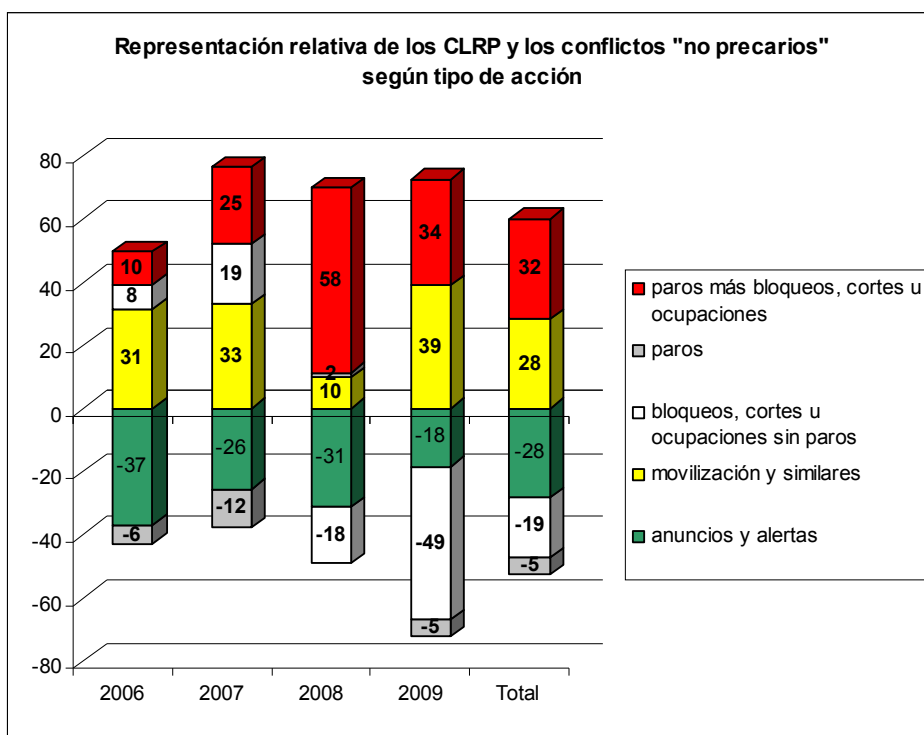
La etapa post convertibilidad, en cuanto a los procesos de precarización en el Estado, es detallada de la siguiente manera por Poblete: Entre 2002 y 2007, el número de contratados bajo el régimen de locación de servicios aumenta fuertemente⁶ y funciona como antesala del ingreso a la carrera administrativa, dado que la mayoría de los trabajadores de SINAPA⁷ han sido previamente contratados bajo este régimen. Por otra parte, este régimen de contratación originalmente destinado a la contratación de trabajadores temporarios, se transforma en un modo de contratación por tiempo indeterminable. (Poblete L. 2010, 12). En contraposición, es importante destacar la política del Estado de pase a planta de los trabajadores implementada desde 2006, (Neffa, Panigo, 2009).

Evidentemente, el proceso de reformas neoliberal tuvo un impacto fuerte en el ámbito público, el objetivo de obtener una mayor subordinación de la fuerza de trabajo al capital, incluso entre los trabajadores del Estado, ya sea como modelo para “exportar” al sector privado, como para el control y/o la fragmentación del colectivo de trabajo, dio sus frutos y sus consecuencias aun se perciben en estos días.

Cuadro N° 6

6 Entre 2002 y 2007 se incorporan bajo esta modalidad 15137 trabajadores. (Poblete, 2010, 12)

7 Sistema Nacional de la Profesión Administrativa



En cuanto a los tipos de acción predominante, podemos observar que en los CLRP se observa un peso relativo significativo de las movilizaciones y los paros más bloqueos, cortes u ocupaciones con respecto a los “conflictos no precarios” tomando la totalidad del período estudiado. Por el contrario, poseen un menor peso relativo los paros, los bloqueos sin paro y los anuncios y alertas. En los dos primeros años de análisis tienen un peso relativo significativo los bloqueos sin paro, pero luego en 2008 y 2009 pasan a tener un peso relativo menor.

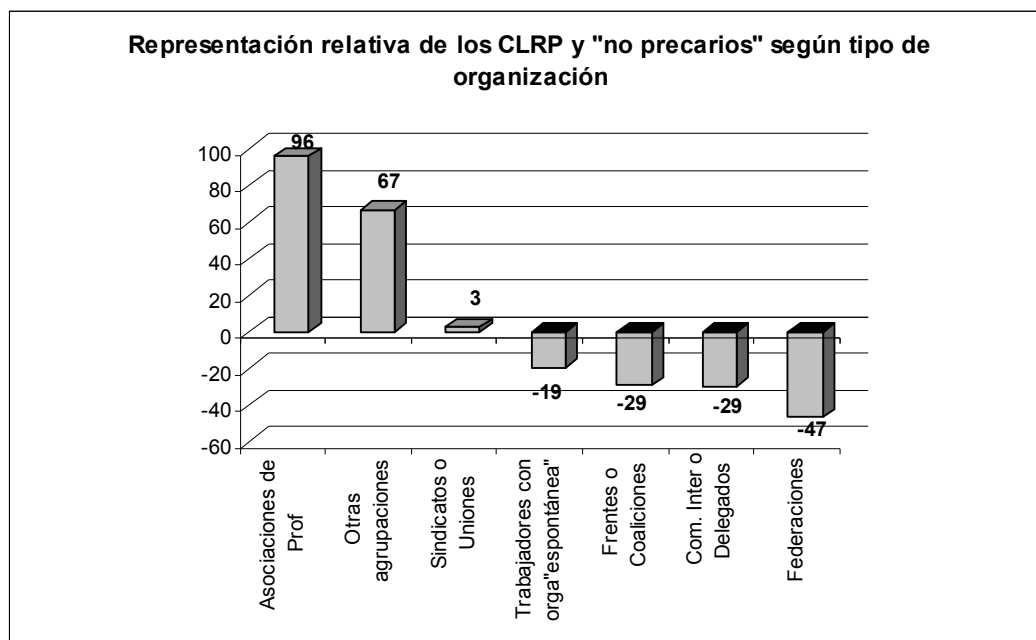
Lo que podría esbozarse como hipótesis es que los trabajadores que luchan contra la precarización necesitan pelear para conseguir sus demandas, es decir, ser al mismo tiempo más combativos y darle mayor visibilidad pública a sus reclamos. Precisan en términos genéricos alterar la relación laboral para llevar a cabo sus demandas. Las formas directas de confrontación representan en la perspectiva de los grupos sociales subordinados el momento más alto de desobediencia. Aquel en el cuál no sólo se altera la relación de obediencia con la heteronomía en conflicto, sino que también se desobedecen las formas dominantes de regulación del conflicto. (Rebón; 2010). Si bien es difícil definir como acción directa⁸ al

⁸ El concepto de *acción directa* nos refiere a formas de acción contenciosa que no se encuentran mediadas por la institucionalidad dominante. A diferencia de las acciones institucionalizadas, a través de la acción directa los actores sociales procuran lograr sus objetivos transgrediendo o prescindiendo de los canales institucionales del orden social para el procesamiento de sus demandas. La exclusión de la institucionalidad puede realizarse sólo con relación a los medios de acción empleados -directa en los medios- o extender dicho carácter a la forma de

conjunto de hechos conflictivos que suponen los “paros más bloqueos, cortes u ocupaciones” se podría pensar, como sostiene Rebón que determinados formatos de acción directa se han convertido en convencionales, es decir, están instalados socialmente, formando parte de los repertorios de un grupo. Un esquema de acción contenciosa, la toma de tierras o el corte de rutas por ejemplo, se encuentra disponible en la caja de herramientas de lucha de un grupo social, es decir, es conocido y considerado como válido para ser usado ante ciertas situaciones. (Rebón J. , 2010).

Por otro lado, se podría sostener que tal vez este resultado está influido por las características particulares del tipo de acción predominante en el ámbito público por ser la mayor proporción de los CLRP. Pero en la conflictividad laboral en general se observa que, si bien las movilizaciones representan un 60% en el ámbito público, los paros más bloqueos son más frecuentes (53%) en el ámbito privado que en el ámbito público que representan un 45%. Es decir, los tipos de acción predominantes de los CLRP no se corresponden con las acciones predominantes de los conflictos de los trabajadores que dependen contractualmente de instancias públicas.

Cuadro N° 7



resolución de las demandas planteadas –directa en los fines-. Por otra parte, una de sus características, a diferencia de muchas de las formas institucionales, la democracia representativa por ejemplo, es no estar delegada en terceros su ejecución. En este sentido, la acción directa es también acción no intermediada, involucrando necesariamente la participación personal de los interesados en su organización y realización. (Rebón, 2010).

Teniendo en cuenta el tipo de organización ,en los CLRP, en comparación con los “no precarios” se aprecia un peso relativo significativo de las asociaciones de profesionales, de otras agrupaciones y en menor medida de los sindicatos. Mientras que poseen un menor peso relativo los frentes o coaliciones, las federaciones, las comisiones internas y los trabajadores con organización espontánea.

Las asociaciones profesionales representan un 33% del total de los CLRP; corresponde en su totalidad a los profesionales médicos (una de las organizaciones colegiadas más poderosas. Guillen; 1990) que han sido asalarizados, proletarizados, burocratizados⁹, y/o precarizados como sucedió con los trabajadores de la salud tanto en los hospitales públicos como en los privados. Los reclamos refieren a la necesidad de terminar con los contratados, el pase a planta permanente de trabajadores que son contratados bajo modalidades precarias (pasantes, becarios, residentes que cobran en negro, etc.).

En cuanto a lo que se denomina “otras agrupaciones” incluye a los trabajadores autoconvocados, asambleas y las agrupaciones o listas internas, son en general formas de representación de los trabajadores sindicales pero con menores grados de formalización sobre todo en comparación con los sindicatos. Algunos ejemplos de los trabajadores organizados bajo estas modalidades son: beneficiarios de planes sociales que luchan por su pase a planta, médicos y profesionales de la salud autoconvocados, taxistas de cooperativas, trabajadores costureros agrupados en la cooperativa La Alameda, autoconvocados del gremio de los gastronómicos, la Coordinadora de Trabajadores Precarizados o los Jóvenes Científicos Precarizados, entre otros. Se podría decir que en definitiva no representan las formas clásicas de organización laboral, ni los actores clásicos presentes en la conflictividad como podrían ser los actores sindicales. Las otras agrupaciones representan el 5% del total de los CLRP.

Los sindicatos conservan un peso relativo aunque mucho menor, aunque representan el 71% de los CLRP. El ejemplo del gremio de camioneros es destacable ya que corresponde a un gremio que toma protagonismo en su lucha no sólo por reclamo salarial¹⁰, sino también por la inclusión de los trabajadores terciarizados, el fin de trabajo no registrado y la regularización contractual de muchos trabajadores. Esta disputa puede ser pensada incluso como un cambio de estrategia con respecto a los años noventa, cuando los sindicatos se encontraban abocados

⁹ La hipótesis de la proletarianización postula que el cambio ocupativo desde el empleo por cuenta propia hacia el empleo asalariado incide directamente sobre la naturaleza profesional. El proceso de asalarización ha afectado a todas las profesiones desde comienzos del siglo XX y en particular a las profesiones sanitarias. (Guillen. 1990, 43) Larson (1977) postula que la expansión del aparato burocrático del Estado (sanidad, educación, administración) es el factor más importante en la burocratización de las profesiones.

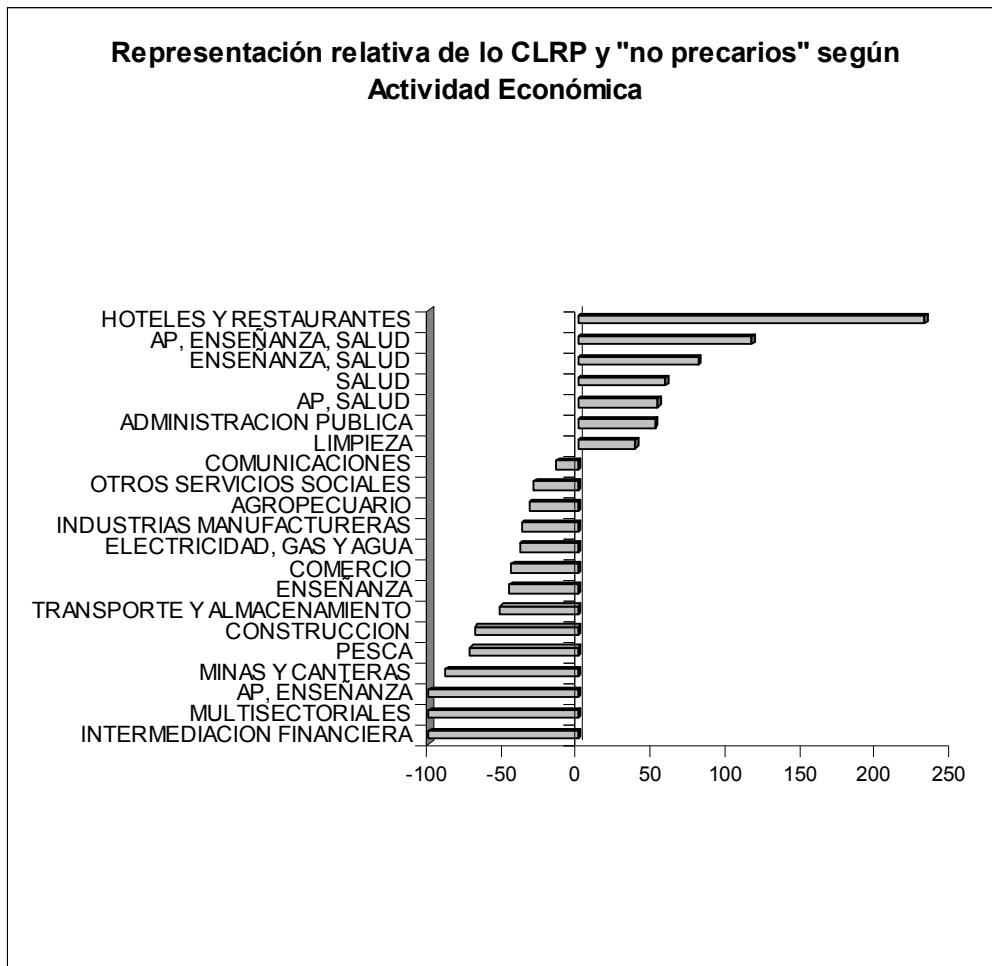
¹⁰ El sindicato de camioneros en sus paritarias operó como un criterio de referencia para la actualización salarial, en particular para aquellas actividades en que los sindicatos muestran una debilidad relativa en la negociación. (Trajtemberg, 2007, 57)

a luchar por la preservación de puestos de trabajo en una clara estrategia defensiva, mientras que la actual pelea por la regularización contractual, o por la mejora de las condiciones contractuales en las que trabajan sus afiliados, podría pensarse como el esbozo de una estrategia ofensiva.

Por su parte, los conflictos llevados a cabo por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) desde el ámbito público también es representativa de esta caracterización ofensiva de la lucha contra la precarización desde una estrategia sindical. Representa alrededor del 50% de los trabajadores que llevan a cabo conflictos contra la precarización entre los diferentes sindicatos públicos y privados.

Otro de los datos llamativos se relaciona con el menor peso relativo de las comisiones internas y los trabajadores con organización espontánea en estos conflictos. Es difícil evaluar claramente si es que su alto nivel de visibilidad pública en algunos medios masivos de comunicación genera la sensación de una existencia de gran cantidad de conflictos dentro de estos sectores, cuando lo que se comprueba es que su presencia en términos relativos no es cuantitativamente tan importante. Los ejemplos de conflictos laborales en la lucha contra la precarización de los trabajadores representados por las comisiones internas son solamente seis, algunos con altos niveles de resonancia mediática: el conflicto de los subtes por el pase a planta de los contratados, el conflicto de los obreros de la empresa Maffisa por la efectivización de los contratados, o el conflicto de la comisión interna de los trabajadores del área de noticias de Canal 13 y TN que denunciaban “las irregularidades de la empresa: horas extras, feriados y francos compensatorios no reconocidos, contratos basura, falta de categorización, francos discontinuos, maltrato laboral y el impedimento de la actividad gremial”.

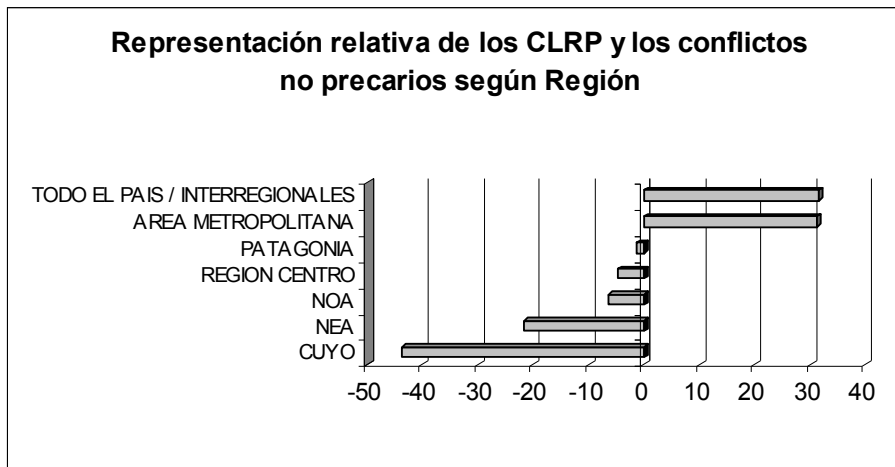
Cuadro N° 8



La representación relativa de la **actividad económica** da cuenta que los CLRP tienen un peso relativo significativo en comparación con los “no precarios”, en los sectores de hoteles y restaurantes, en diferentes ámbitos de la enseñanza y la salud, la administración pública y limpieza. Es decir, hay una representación relativa mayor de los sectores de servicios en los CLRP en comparación con los conflictos “no precarios”. Los sectores en que los CLRP tienen un peso relativo menor con respecto a los “no precarios” son: comunicaciones, otros servicios sociales, industrias manufactureras, comercio, entre otros.

Este resultado podría relacionarse con la persistencia de altos niveles de empleo no registrado en el sector de servicios, como un sector donde parece más difícil revertir los procesos de precarización.

Cuadro N° 9



La representación relativa de los CLRP, en comparación con los conflictos no precarios en cuanto a la distribución territorial, da cuenta de un mayor peso relativo de los CLRP que se desarrollan simultáneamente en diversas regiones o en todo el país, el área metropolitana y la Patagonia, en menor medida. Por su parte, adquieren un menor peso relativo los CLRP, en comparación con los conflictos no precarios, en la Región Centro, NOA, NEA y Cuyo.

Coincidiendo en parte con nuestros resultados, un estudio sostiene que la precariedad disminuyó más en el NOA que en el resto del país. (Golovanevsky, Paz, 2009,21).

Es importante destacar que la Región Patagónica muestra en general una conflictividad alta, que supera su incidencia demográfica a lo largo de todo el período de análisis, tanto en el sector público como privado, que supone la existencia de un alto grado de fragmentación de los actores sindicales. El resto de los resultados no parece estar relacionado con algunos indicadores económicos que suponen que las regiones menos desarrolladas fueron aquellas donde las reducciones en los niveles de desocupación o de empleo no registrado (ver) fueron de mayor magnitud.

Palabras de cierre

Para cerrar esta ponencia exponemos los conceptos centrales del análisis de las características de la conflictividad laboral que reclama contra la precarización. Esta representa un 10% del total de los conflictos laborales y su evolución evidencia no un aumento pero sí una presencia sostenida sin atenuaciones a lo largo de los años de estudio.

Podríamos resumir el perfil de los CLRP en comparación con los conflictos de los trabajadores cuyos reclamos no son contra la precarización como característicamente protagonizados por trabajadores dependientes contractualmente de alguna instancia pública, cuyas acciones predominantes son las movilizaciones y los paros más bloqueos, cortes u

ocupaciones. Las organizaciones que llevan a cabo los conflictos son predominantemente las asociaciones de profesionales, las otras agrupaciones y en menor medida los sindicatos. Con respecto a la actividad económica: hoteles y restaurantes, enseñanza, salud en diferentes ámbitos, la administración pública y limpieza poseen un peso significativo en la definición de su perfil. Y en cuanto a la región, predominan los CLRP que se desarrollan simultáneamente en diversas regiones o en todo el país, el área metropolitana y la patagonia en menor medida. Con respecto a los actores del conflicto, se observa la presencia fuerte de las organizaciones de profesionales de la salud, y en segundo lugar, de organizaciones de menor nivel de formalización como asambleas, autoconvocados que representan trabajadores en condiciones de alta precariedad y que luchan por mejorar su situación. Por último, podría plantearse el esbozo de un cambio de estrategia de algunos actores sindicales que podría pensarse como un punto de inflexión en relación con los noventa.

Los resultados no son uniformes en este sentido, pueden observarse algunos aspectos de continuidad con la década anterior, como el peso fuerte de la administración pública en la conflictividad contra la precarización o la predominancia de los sectores terciarios, también las acciones confrontativas y de acción directa parecen corresponderse con características de la conflictividad iniciada en los noventa. Por su parte, en otros aspectos se encuentran rupturas: la existencia de un alto nivel de conflictividad en pos de la regularización contractual, el cambio de estrategia sindical y de actores como las asociaciones profesionales no fueron los característicos de la conflictividad de los noventa.

Bibliografía consultada

- Arias, C. (2009) Lo singular y lo múltiple en contextos de precarización laboral, ponencia presentada en el XXVII Congreso ALAS 2009, del 31 de agosto al 4 de septiembre de 2009, Fac. Cs. Sociales, Bs. As.
- Castel R (2010) El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económico, Bs. As.
- CIFRA (2010) Informe de coyuntura N° 3. marzo de 2010, en Internet <http://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbXjZW50cm9jaWZyYXxneDoyODBMNDJjU1NzJhYjRk> (consulta el 21 de septiembre de 2010)
- Diana Menéndez N y Míguez P (2007) “El trabajo precario y la flexibilización laboral en el Estado. El caso del sector público argentino desde las reformas de los noventa“ www.icesi.edu.co/ret/documentos/Ponencias%20pdf/425.pdf (consulta el 5 de marzo de 2010)
- Diana Menéndez N. (2009) Precariedad laboral en el Estado: hacia una categoría multidimensional, ponencia presentada en el 9º Congreso Nacional de Estudios Sociales del Trabajo, 5 al 7 de agosto de 2009 en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires.
- Encuesta Permanente de Hogares, INDEC, Informes de Prensa, Caracterización de la PEA, http://www.indec.gov.ar/principal.asp?id_tema=33
- Encuesta Permanente de Hogares, INDEC, Informes de Prensa, Producto Bruto Interno, http://www.indec.mecon.ar/principal.asp?id_tema=2551

- Feldman, S. Galín, P. (1990) Nota Introductoria a "La precarización del empleo en la Argentina". Comp. Galín, Pedro - Novick, Marta. Centro Editor de América Latina-CIAT/OIT-CLACSO. Bs. As.
- Ghigliani P, (2009) Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico- metodológicas. Revista conflicto social, Año 2, N° 2, Diciembre 2009
- Golovanevsky L. y Paz J. (2009): "Recuperación económica y precariedad laboral en la Argentina. Una mirada regional."
- Guillen M. (1990) Profesionales y burocracia: desprofesionalización, proletarización y poder profesional en las organizaciones complejas. Revista REIS, Julio - septiembre pp 35-51
- Guimenez S. (2009) "La precariedad en el sector público", ponencia presentada en el 9º Congreso Nacional de Estudios Sociales del Trabajo, 5 al 7 de agosto de 2009 en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires.
- Ivancich N. (2005) El empleo público en el ámbito del PEN, Revista RAP, Provincia de Buenos Aires.
- Marshall A. (1990), Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el Área Metropolitana de Buenos Aires, IILS, Ginebra.
- MTEySS (2010) Informe: Los conflictos laborales de 2009. Febrero de 2010, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. En línea: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/conlab/informesa.asp> consultado el 10 de septiembre de 2010.
- Neffá 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 Laboral – CEIL – PIETTE; Buenos Aires.
- Neffá J. y Panigo D. (2009) El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo, Documento de trabajo, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, Secretaria de Programación Económica, Dirección Nacional de Programación Macroeconómica, Dirección de Modelos Y Proyecciones.
- Palomino H. (2007a) Transiciones del empleo en Argentina: del 'régimen de precarización' a un 'régimen de regulación' del trabajo. V CONGRESO DE ALAST, Montevideo 18-20 de abril de 2007
- Palomino H. (2007b) La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina, 8º Congreso de Aset, Bs. As, 8 al 10 de Agosto de 2007.
- Palomino, H. (2004) Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Documento de- Descargar en PDF
- Poblete L. (2009) "La precarización del empleo público. El caso de los Contratos de Locación de Servicios", ponencia presentada en el 9º Congreso Nacional de Estudios Sociales del Trabajo, 5 al 7 de agosto de 2009 en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires.
- 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.
- Rebón J. (2001) Inestabilidad laboral y subutilización de la Fuerza de Trabajo en el Aglomerado Gran Buenos Aires, en La Maza, Buenos Aires, número 1, julio de 2001.
- Rebón J. (2010) Acción directa y procesos emancipatorios, Proyecto Conceptos Fundamentales de Nuestro Tiempo, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM
- Trajtemberg D. (2007) La negociación colectiva en 2006: un nuevo mecanismo de coordinación. En Trabajo, Ocupación y empleo, Serie estudios de Trabajo/ 7, MTEySS, pp 67-76, noviembre de 2007.