



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Universidad
Nacional
de Córdoba

REPOSITORIO DIGITAL UNIVERSITARIO (RDU-UNC)

Conflictividad laboral en la Córdoba reciente

Lisandro Levstein

Capítulo del Libro Dinámica del conflicto laboral en Córdoba, 1º ed.
publicado en 2016 - ISBN 978-987-572-167-8



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

FERNANDO AIZICZON
(*COMP.*)

DINÁMICA DEL CONFLICTO LABORAL EN CÓRDOBA



UNIVERSITAS
Editorial Científica Universitaria

CRÉDITOS DE LA PRESENTE EDICIÓN:

Diseño de Tapa:

Fotos de Interior: Los autores y fuentes mencionadas.

Autor: FERNANDO AIZICZON

Diseño Interior: Jorge Sarmiento

Producción Gráfica: Universitas

FERNANDO AIZICZON

DINÁMICA DEL CONFLICTO LABORAL EN CÓRDOBA. - 1a ed. - Córdoba:

Universitas. Editorial Científica Universitaria, 2016.

1168p.: il. ; 23x16 cm.

ISBN: 978-987-572-167-8

1. Sociología. I. Título

CDD 570

El cuidado de la presente edición estuvo a cargo de
Jorge Sarmiento



Obispo Trejo 1404. 2 "B". (5000) Córdoba. Argentina. Te: +54 9 351 3650681- Email: universitaslibros@yahoo.com.ar

Miembros de la Cámara Argentina del Libro y Calipacer



CÁMARA ARGENTINA DEL LIBRO

© 1ª edición (2016). FERNANDO AIZICZON

© (2016) UNIVERSITAS. EDITORIAL CIENTÍFICA UNIVERSITARIA

Hecho el depósito que marca la ley 11.723.

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad, ni parte de este libro, incluida la portada, puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico, ni mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación, sin el permiso expreso del editor.

Impreso en Córdoba, Argentina, por UNIVERSITAS. EDITORIAL CIENTÍFICA UNIVERSITARIA, Obispo Trejo y Sanabria 1404. 2Piso. Oficina B. Córdoba. Argentina. Tel: +54 9 351 3650681, E-mail: universitas@ymail.com, en Setiembre de 2016. PRINTED IN ARGENTINA.

ÍNDICE

Prólogo	7
Apuntes Teóricos sobre la Dinámica de la Movilización	11
PARTE I. CONFLICTIVIDAD LABORAL ANUAL Y COMPARADA.....	25
BOLETÍN N°4: CONFLICTIVIDAD LABORAL CÓRDOBA 2012	29
BOLETÍN N°5: CONFLICTIVIDAD LABORAL CÓRDOBA 2013	58
En busca de regularidades y dinámicas particulares. Análisis comparado de la conflictividad laboral cordobesa, 2012-2013. <i>Marina Falvo</i>	66
Conflictividad laboral en la Córdoba reciente. <i>Lisandro Levstein</i>	93
PARTE II-DINÁMICAS SECTORIALES	103
A. SECTOR TRABAJADORES PÚBLICOS	104
Más allá de la complejidad conflictual: la unidad en la acción La conflictividad laboral en el sector de la salud pública provincial de Córdoba (fines de 2011-2013). <i>Cecilia Sozzi</i>	104
Dossier 1: El conflicto del Sector Salud en Córdoba (setiembre de 2011 a febrero 2012)	124
Dossier 2: Dos relatos sobre la conflictividad en los Hospitales públicos. <i>Cecilia Sozzi</i>	130
B. SECTOR TRABAJADORES MANUFACTURAS	138
Dossier 3: Trabajo para Volkswagen entre la ficción y la realidad: el modelo del miedo argentino. <i>Elisabetta Della Corte y OCLC</i>	140
Dossier 4 Condiciones de trabajo en Fiat	146
A propósito del silencio y de la muerte de un operario en FIAT- Córdoba, 2013	152
Dossier 5: El “código” de Weatherford y la resistencia de los trabajadores. Crónicas y lectura de la dominación omnipotente y de la resistencia esforzada: Weatherford, Río Tercero, Córdoba, 2014. <i>Susana Roitman</i>	154
DOSSIER 6 Luchas obreras: la toma de Valeo, febrero de 2014. <i>Fernando Aiziczon</i>	159
Los autores	161

CONFLICTIVIDAD LABORAL EN LA CÓRDOBA RECIENTE

Lisandro Levstein

Introducción

Durante septiembre de 2014 tuvo lugar una inquietante polémica entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), por un lado, y distintos investigadores e investigadoras vinculadas al estudio de la conflictividad laboral, por otro. Dicha polémica repercutió en algunos medios periodísticos de alcance nacional y giró en torno a diversas cuestiones analíticas, metodológicas y políticas relacionadas a la caracterización de los conflictos laborales en la Argentina reciente.

El domingo 31 de agosto de 2014 La Nación publicó una nota titulada “Los gremios oficialistas son los más afectados por el ajuste laboral” (La Nación, 2014). Allí se citaba información elaborada por el MTEySS y el Observatorio del Derecho Social de la CTA (ODS-CTA) para argumentar que los despidos y suspensiones, que habían afectado a miles de trabajadores y trabajadoras durante ese año, impactaron más en aquellos sectores y ramas de actividad cuyos sindicatos se encuentran alineados con el gobierno nacional.

Luego, el lunes 1 de septiembre Página/12 publicó una nota titulada “Conflictividad laboral en baja” (P/12, 2014) en la que se exponían las principales conclusiones del último informe oficial del MTEySS sobre conflictividad laboral. La nota finalizaba planteando que:

Sin mencionarlo, el estudio del Ministerio de Trabajo cuestionó la metodología y las conclusiones del informe de la CTA disidente. “Los observatorios privados (...) construyen datos que carecen de rigor. Uno de estos observatorios informó recientemente sobre un supuesto incremento del 37 por ciento de la conflictividad laboral con datos obtenidos de la suma de acciones tan diferentes como las huelgas y las declaraciones o conferencias de prensa de sindicalistas”, se remarcó. (ibíd., p.1)

Ante esto, el viernes 19 de septiembre la Red de Observatorios de Conflictividad Social¹¹ (ROCS) hizo pública una declaración (ROCS, 2014) en la que defendía la validez teórica (en términos de la rigurosidad del método de recolección y sistematización de datos) y política (en términos de la legitimidad de la perspectiva elegida para disputar sentido social) de la información elaborada por el ODS-CTA y demás observatorios de la ROCS:

Los observatorios de conflictividad laboral y su red no son de carácter privado, son proyectos de investigación financiados por universidades nacionales y públicas. (...) Los observatorios miembros de la red cuentan con un diseño metodológico que garantiza la rigurosidad en el procesamiento, tratamiento y análisis de los datos. (...) Comparar unidades de análisis distintas sería un grave error y, en efecto, carecería de rigor. (...) Medir la conflictividad sólo por las huelgas y los paros está indicando el desconocimiento de la situación extendida de suspensiones y despidos que no se responden con huelgas, sino con cortes y piquetes, asambleas que son reprimidas duramente por las fuerzas de seguridad y desactivados por las conducciones gremiales. (ibíd., p.1)

Finalmente, los sábados 20 y 27 de septiembre Izquierda Diario publicó dos notas de Paula Varela del CEIL (Varela, 2014a y 2014b) en las que caracterizaba la publicación en Página/12 como una ofensiva del MTEySS en el marco de una “batalla cultural” en torno a los sentidos de la conflictividad laboral en el país y proponía algunas claves para analizar dicha batalla. La primera de esas notas finalizaba planteando que:

El problema al que se enfrentan los investigadores del Ministerio es que hacer propio el oportunismo gubernamental de considerar legítimos los conflictos que los favorecen (y contabilizarlos) e ilegítimos los que los denuncian (y no contabilizarlos) se da de patadas con el rigor científico. (...) Los investigadores del Ministerio (que vienen haciendo un trabajo muy útil en estos años) están ante la disyuntiva de, o bien tirar todo ese trabajo por la borda y comenzar un proceso de “INDECización” del que no se vuelve, o bien continuar la producción y el análisis estadístico y denunciar la manipulación ideológica del Gobierno nacional, que transforma lo que hasta ayer era positivo (y digno de ser medido) en acciones destituyentes (y dignas de ser reprimidas). (Varela, op. cit., p.3)

Dichas notas cerraron la polémica, al menos mediáticamente. De hecho, y en rigor, el MTEySS nunca respondió públicamente a las réplicas de la red y Paula Varela; lo que dejó en suspenso un debate cuya relevancia no debiéramos subestimar, teniendo en cuenta que el relevamiento y análisis sistemático de la conflictividad laboral y la discusión en torno a la misma son fundamentales para orientar la acción política dirigida a la transformación de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

¿Qué constituye un conflicto laboral? ¿Cuáles son las implicancias de considerar o no considerar como un conflicto laboral acciones de los trabajadores y trabajadoras que no asumen el formato de huelga o paro? ¿Existe un cambio en la tendencia de la conflictividad laboral

11 Dicha red nuclea al ODS-CTA, el Observatorio de Conflictividad Laboral de Córdoba (OCLC), el Observatorio de Conflictividad Laboral y Socioambiental de Mendoza, el SISMOS-Seminario de Investigación Sobre el Movimiento de la Sociedad (Mar del Plata) y el Observatorio del Instituto de Investigaciones Socioeconómicas de San Juan.

reciente? En caso afirmativo, ¿en qué sentidos? ¿Cómo se lo explica? Con estas preguntas como guía para una revisión crítica de la polémica, nos proponemos recuperar las principales tesis o hipótesis sostenidas por las distintas partes que sentaron posición en el debate y analizarlas en base a información referida a la dinámica reciente de los conflictos laborales en la provincia de Córdoba durante el año 2013.¹²

Un primer debate: ¿De la huelga al conflicto laboral? (o “acerca de la unidad de análisis”)

El MTEySS, el ODS-CTA y el OCLC no trabajan con la misma unidad de análisis. Si bien todos se refieren a la “conflictividad laboral”, en rigor, el MTEySS registra, sistematiza y publica información referida a los conflictos laborales que incluyen al menos una acción conflictiva del tipo “huelga o paro”, mientras que el ODS-CTA y el OCLC lo hacen en referencia a los conflictos laborales sin exclusiones según el tipo de acción conflictiva que incluyan. Incluso entre los dos últimos existe una diferencia no trivial: el ODS-CTA tiende a priorizar las conclusiones en términos de conflictos laborales (es decir, de los conjuntos de acciones conflictivas agrupadas según sean protagonizadas por los mismos actores y con las mismas demandas) y el OCLC tiende a hacerlo en términos de acciones conflictivas (es decir, de las acciones conflictivas sin agrupar).

No es nuevo el debate en torno a estas diferencias metodológicas, sus presupuestos (analíticos y políticos) y sus implicancias (igualmente analíticas y políticas). Hace más de veinte años la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo resolvía y sugería que cada país miembro elaborara estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, es decir, acciones conflictivas llevadas a cabo por motivos laborales sin implicar una interrupción del trabajo (OIT, 1993). De hecho, el mismo MTEySS se hizo eco de esta resolución en uno de sus primeros informes sobre la conflictividad laboral en el país y decidía integrar distintos tipos de acciones conflictivas en la misma unidad de análisis (Palomino, 2007); aunque tan sólo fuera para abandonarla en sus publicaciones posteriores (MTEySS, 2009, 2010, 2011, 2012, 2014a y 2014b).

Coincidimos con Varela (*op. cit.*) cuando plantea que la exclusión de conflictos laborales que no incluyen acciones conflictivas del tipo huelga o paro responde a un sesgo institucionalista y estatista que, en el actual contexto social y político, implica invisibilizar y deslegitimar otro tipo de acciones conflictivas llevadas a cabo por los trabajadores y trabajadoras (movilizaciones, asambleas y piquetes, por nombrar aquellos tipos relativamente “intensos” que más se repiten según los registros del ODS-CTA y el OCLC).¹³ La paradoja de que el conflicto en la autopartista Lear, votado como “el más importante del año” por la mayoría entre “500 CEOs de las empresas top” del país (El Cronista Comercial, 2014), no figure entre los registros del MTEySS, es elocuente en ese sentido.

También coincidimos con las dudas que el MTEySS plantea acerca de los conflictos laborales que sólo incluyen acciones conflictivas de tipo comunicacionales. No tanto por las dificultades cuyo registro y sistematización plantean en términos de la cuantificación de su “impacto” o “intensidad”, i.e. número de trabajadores y trabajadoras involucradas (preocupación

12 Para ello disponemos de la Serie Mensual de Conflictos Laborales y los informes periódicos publicados por el MTEySS, los informes periódicos y temáticos del ODS-CTA y la base de datos y los boletines del OCC.

13 El otro tipo que más se repite son las acciones comunicacionales (las “declaraciones o conferencias de prensa” a las que hizo referencia el MTEySS en la nota publicada por Página/12).

que se desprende de algunos de los informes del MTEySS ya citados), sino porque, aceptando que se trata de un tipo de acción de “baja intensidad”, su agregación junto a otros tipos de acciones conflictivas de mayor intensidad merece una atención especial.

Ciertamente, un año en el que la conflictividad laboral se expresa en 100 conflictos laborales “con paro”, 300 “sin paro pero con movilizaciones, asambleas o piquetes” y 100 “sin paro pero con acción comunicativa” y otro año en el que se expresa en 100 conflictos laborales “con paro”, 100 “sin paro pero con movilizaciones, asambleas o piquetes” y 300 “sin paro pero con acción comunicativa” constituyen panoramas cualitativamente distintos. Pero esa cualidad no podría ser aprehendida si sólo se registran los conflictos laborales que incluyen acciones conflictivas del tipo huelga o paro (ambos períodos cuentan con 100 casos); tampoco si se agregan sin más todos los conflictos laborales (ambos períodos cuentan con 500 casos).

Idealmente, desearíamos comparar las observaciones del MTEySS, el ODS-CTA y el OCLC en dos niveles. Primero, respecto a la evolución de los conflictos laborales clasificados según tres categorías exhaustivas y mutuamente excluyentes: “conflictos laborales que incluyen acciones conflictivas del tipo paro o huelga”, “conflictos laborales que no incluyen acciones conflictivas del tipo paro o huelga pero que incluyen alguna acción conflictiva que no es del tipo comunicativa” y “conflictos laborales que únicamente incluyen acciones conflictivas del tipo comunicativas” (siempre para una misma unidad temporal; mensual, trimestral, semestral o anual, por citar aquellas más comunes). Segundo, respecto a la evolución de las acciones conflictivas clasificadas según su tipo.

Lamentablemente es imposible llegar a dicha comparación desde las publicaciones del MTEySS, el ODS-CTA y el OCLC (para hacerlo, es necesario contar con las bases de datos originales). En la siguiente sección, presentamos los resultados provisionarios de un ejercicio de compatibilización de sus registros y los utilizamos para analizar las distintas lecturas sobre la tendencia de la conflictividad laboral en el país sugeridas en el marco de la polémica.

Un segundo debate: ¿del crecimiento, por la revitalización sindical, a la resistencia? (o “acerca de la tendencia”)

Retomemos aquí la polémica que es objeto de nuestro análisis. La nota¹⁴ publicada en Página/12 con la que el ministerio pasó a la ofensiva sugiere que el desacuerdo con el ODS-CTA se vinculaba a la caracterización del comportamiento de la conflictividad laboral en el segundo trimestre de 2014 en relación al segundo trimestre de 2013:

La conflictividad laboral en el primer trimestre se ubicó por encima del promedio registrado para esos meses entre 2006 y 2013. Sin embargo, a partir de abril comenzó a descender a valores medios y la tendencia decreciente continúa. (...) El informe oficial contrasta con (...) el último informe del Observatorio del Derecho Social (...) donde se remarcó un crecimiento [interanual] de 37 por ciento de la conflictividad laboral en el segundo trimestre... (P/12, op. cit.. p.1).

Podríamos contrastar dicha afirmación con los datos publicados en los informes oficiales del MTEySS y el ODS-CTA (y entonces veríamos que donde el primero observa una caída inter-

14 No está claro a qué informe del MTEySS hace referencia la nota. Las presuntas citas textuales no se encuentran en ningún informe publicado por el MTEySS y las afirmaciones parecieran ser una mezcla de los análisis contenidos en MTEySS (2014b) y la nota metodológica incorporada en MTEySS (2014a).

anual de aproximadamente el 7%, el segundo observa un aumento del 25%). Sin embargo, y como ya hemos mencionado, el ministerio y el observatorio no trabajan con la misma unidad de análisis; observan cosas diferentes. En consecuencia, es esperable que los registros de uno y otro devuelvan resultados distintos.

Frente a esto, lo razonable sería, por un lado, inscribir esas variaciones de corto plazo en el marco de las tendencias de mediano o largo plazo de los registros del ministerio y el observatorio; y, por otro lado, intentar discernir aquello que subyace a esas tendencias “estructurales” y variaciones “coyunturales”. De hecho, argumentaremos aquí que la polémica encuentra su verdadero fundamento en interpretaciones divergentes respecto a la tendencia general de la conflictividad laboral en la Argentina reciente.

Comencemos afirmando que tanto los registros del MTEySS, como los del ODS-CTA, indican un aumento sostenido de la cantidad de conflictos laborales en Argentina (sean medidos como conflictos con paro o como conflictos con todo tipo de acciones). Estrictamente, la serie del ministerio presenta un crecimiento sostenido a lo largo del período 2006-2014, mientras que la del observatorio presenta una caída durante el sub-período 2006-2010¹⁵ y un crecimiento durante subperíodo 2011-2014. Y este crecimiento se verifica tanto para los conflictos que se desenvuelven en el sector estatal, como los que se desenvuelven en el sector privado. Es cierto, el MTEySS no caracteriza la conflictividad laboral únicamente en relación a la cantidad de conflictos laborales con paro; también tiene en cuenta la intensidad de los conflictos en términos de la cantidad de huelguistas y la cantidad de jornadas individuales no trabajadas. Pero aún considerando dichas dimensiones se percibe la misma tendencia.¹⁶ Los registros del MTEySS para la provincia de Córdoba también indican el mismo comportamiento, al menos hasta el año 2013 (año hasta el cual disponemos de datos desagregados según localización geográfica).¹⁷

Continuemos con otra afirmación: tanto los registros del MTEySS, como los del ODS-CTA indican un modo particular de desenvolvimiento de la tendencia al crecimiento de la conflictividad laboral. Se trata de un cambio cualitativo en el desarrollo de la conflictividad laboral caracterizado por lo que el MTEySS (2014a) denomina como “dos tipos de conflicto de configuraciones y lógicas diferentes” y Varela (2014b) refiere como “despliegue en tije-ras”. Por un lado, la estabilización o leve crecimiento de los conflictos laborales que se desenvuelven a nivel rama de actividad económica, donde predominan las demandas de incrementos salariales; por otro lado, el fuerte crecimiento de los conflictos laborales que se desenvuelven a nivel empresa o lugar de trabajo, donde las demandas son más variadas pero, cada vez más, predominan las de pagos adeudados (MTEySS, 2014b). A lo anterior podríamos añadirle que en los primeros es más frecuente el paro como formato de protes-

15 El modo de relevar conflictos durante este período implicaba una subestimación de los conflictos desarrollados en el sector estatal. En el año 2011 se introdujo una modificación metodológica para corregir el sesgo.

16 Según datos del MTEySS (2015), la cantidad de huelguistas que participaron en conflictos laborales con paro durante el 2006 fueron 1.074.882, mientras que en el 2014 fueron 1.457.731 (el punto más alto de la serie se alcanzó en el año 2008 y el más bajo en el 2011, con 1.793.595 y 1.059.256 huelguistas, respectivamente). En cambio, la cantidad de jornadas individuales no trabajadas pasó de 5.972.813 en 2006 a 11.057.320 en 2014, punto más alto de la serie (el punto más bajo se alcanzó en el año 2011, con 4.133.785 jornadas).

17 Un comentario particular merecen los registros del OCC que, por restringirse a los años 2012 y 2013, no son suficientes para indicar una tendencia. Los registros del MTEySS para la provincia de Córdoba indican el mismo comportamiento, al menos hasta el año 2013 (que es hasta cuando disponemos de datos).

ta, mientras que en los segundos el paro compite con otros formatos; sobre todo en aquellos conflictos que se desenvuelven en el ámbito privado, en contraste con el ámbito estatal (ODS-CTA, 2015).

Si la continuidad del ciclo de alza de la conflictividad laboral y su particular modo de desenvolvimiento no es lo que está en discusión, ¿entonces qué es? En lo que el MTEySS y otros investigadores e investigadoras no logramos ponernos de acuerdo es en lo que su contenido expresa.

El MTEySS insiste en explicar la dinámica reciente de la conflictividad laboral a partir de la confluencia de dos fuerzas simultáneas: i. el patrón característico de la negociación colectiva y, en particular, la “predominante disposición sindical a canalizar sus demandas a través de las instituciones laborales vigentes” (MTEySS, 2014b, p.3), lo que permitiría comprender la relativa estabilidad de los conflictos laborales a nivel rama de actividad; ii. el proceso de revitalización sindical en tanto “expansión y fortalecimiento de las organizaciones sindicales en los lugares de trabajo” (MTEySS, 2014a, p.8), lo que daría cuenta de la creciente conflictividad en los lugares de trabajo.

En cambio, mantiene una posición ambigua respecto a los efectos de la situación política y económica. Por una parte, afirma que los argumentos anteriores contrastan con las explicaciones que enfocan en los efectos de la crisis económica (local e internacional) y la necesidad de un “ajuste”; i.e.: de aumentar la explotación de la fuerza de trabajo. Por otra parte, sugiere que ciertos reclamos en los lugares de trabajo en el sector privado responderían a “las dificultades experimentadas en algunas empresas frente a la desaceleración de la actividad económica” (MTEySS, 2014b, p.3).

En todo caso, el MTEySS intenta quitarle importancia al asunto haciendo uso de los registros referidos a la intensidad de los conflictos laborales, ya mencionados: en el 2013, por ejemplo, los conflictos con paro circunscriptos al lugar de trabajo implicaron tan sólo un 7% de la cantidad de huelguistas y un 6% de la cantidad de jornadas individuales no trabajadas. Lo que el MTEySS no quiere reconocer es que, justamente en un contexto de crisis, los trabajadores y trabajadoras enfrentan peores condiciones para echar mano a las “instituciones laborales vigentes” (y, en sus luchas, adquieren mayor relevancia las correlaciones sociales de fuerza existentes). La huelga o paro retrocede para hacerle un lugar a otro tipo de acciones conflictivas.

¿Y por casa cómo andamos? (o “acerca de la conflictividad en Córdoba”)

Los registros de acciones conflictivas del OCLC confirman la importancia del lugar de trabajo en el desarrollo de los conflictos laborales. Como se observa en la Tabla 1, la mayoría de las acciones conflictivas (51%) protagonizadas por trabajadores y trabajadoras durante el año 2013 se llevaron a cabo en el lugar de trabajo.

Tabla 1. Alcance de las AC en la provincia de Córdoba (año 2013)			
Alcance			
LT	RL	RGral.	Total
192	153	28	373
51%	41%	8%	100%

Según los mismos registros del OCLC, las acciones conflictivas llevadas a cabo por demandas “salariales” tienden a ser más importantes a nivel rama local y rama general, mientras que lo contrario sucede con las acciones conflictivas llevadas a cabo por demandas “de crisis” (pagos adeudados, suspensiones, despidos, etc.). Como puede observarse en la Tabla 2, las últimas adquieren una mayor importancia en el lugar de trabajo.

Tabla 2. Demanda de las AC en la provincia de Córdoba s/alcance (año 2013)			
Alcance			
Demanda	LT	RL	RGral.
Salarial	22%	46%	32%
CyMAT	23%	15%	4%
De crisis	30%	17%	36%
Otras	25%	22%	29%
Total	100%	100%	100%

La Tabla 3 sintetiza los resultados de los registros del OCLC en lo que respecta al formato que asumen las acciones conflictivas según su alcance. Es evidente que en el lugar de trabajo adquieren mayor importancia las acciones directas que asumen un formato distinto a la huelga o paro, mientras que en la rama local o la rama general pierden esa importancia y se la transfieren a las acciones directa tipo huelga o paro o a otras acciones con formatos menos “intensos”.

Tabla 3. Formato de las AC en la provincia de Córdoba s/alcance (año 2013)			
Alcance			
Formato	LT	RL	RGral.
AD “paro”	15%	19%	25%
AD “no paro”	50%	41%	32%
Otras	35%	40%	43%
Total	100%	100%	100%

A su vez, más del 70% de las acciones conflictivas llevadas a cabo por demandas “de crisis” a lo largo del año 2013 en la provincia de Córdoba asumieron un formato distinto a la huelga o paro. De esa proporción, más de la mitad asumieron un formato “intenso” o “de acción directa” (movilización, asamblea, piquete, etc.). En nuestra opinión, los efectos de la dinámica económica sobre la tendencia de la conflictividad laboral y su modo de desenvolvimiento debieran considerarse seriamente.

Por último, los registros del OCLC dejan en claro que el fenómeno de las acciones conflictivas llevadas a cabo en el lugar de trabajo no es idéntico al de un protagonismo de las bases. Como se observa en la Tabla 4, las acciones conflictivas protagonizadas por la totalidad del sindicato (bases, delegados/as y conducción) son más que las protagonizadas exclusivamente por las bases y delegados/as.

Tabla 4. Participación y alcance de las AC en la provincia de Córdoba(año 2013)

Alcance				
Participación	LT	RL	RGral.	Total
Base+del.	68	0	16	84
Base+del+cond.	91	18	76	185
Cond.	33	10	61	104
Total	192	28	153	373

En se sentido, coincidimos con la ROCS (*op. cit.*) y Varela (2014a) cuando plantean que lo que se expresa en la dinámica de la conflictividad laboral en la Argentina reciente es un repliegue de “los conflictos del crecimiento” (signados por pujas distributivas entre los trabajadores y trabajadoras para recuperar su salario, por un lado, y los empresarios para mantener el aumento de sus ganancias, por otro) y un creciente protagonismo de los “conflictos de la crisis” o “de la resistencia” (signados por respuestas defensivas de los trabajadores y trabajadoras frente a los ajustes de los empresarios). Todo esto en el marco de un ciclo de alza de la conflictividad laboral y un proceso sostenido de revitalización sindical que, sin embargo, no debe identificarse linealmente con la emergencia de un sindicalismo de base de impronta democrática y radical. Una vez más, entendemos que toda la polémica gira en torno a distintas valoraciones de estos elementos fundamentales.

A modo de cierre

Puede sonar exagerado denominar “polémica” a cinco notas periodísticas publicadas en tres diarios nacionales para debatir en torno a la conflictividad laboral. Sin embargo, en esas pocas notas identificamos un debate cuya relevancia no debiéramos subestimar. Como ya planteamos en la introducción, el relevamiento y análisis sistemático de la conflictividad laboral y la discusión en torno a la misma son fundamentales para orientar la acción política dirigida a la transformación de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras. Nuestra intención no ha sido otra más que recuperar la potencia de ese debate para ponerlo en juego en otro ámbito de análisis y discusión.

Referencias bibliográficas

- Etchemendy, S. y Collier, R. B. (2007). “Down but not out. Union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007)”. *Politics & Society*, 35(3), 363-401.
- Ghigliani, P. (2009). “Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas”. *Conflicto Social*, Año 2, N°2. Buenos Aires, Instituto Gino Germani.
- MTEySS (2009). “Los conflictos laborales en el trienio 2006-2008”. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Conflicto_Laboral_2006_2009.pdf

- MTEySS (2010). “Los conflictos laborales en 2009”. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/LosConflictosLaborales2009.pdf>
- MTEySS (2011). “Los conflictos laborales en 2010”. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Conflicto_Laboral_2010.pdf
- MTEySS (2012). “Los conflictos laborales del primer semestre de 2011”. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Losconflictoslaboralesenelpimersemestrede2011.pdf>
- MTEySS (2014a). “La disminución de la conflictividad laboral en 2013”. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/La_disminuci%C3%B3n_de_la_conflictividad%20laboral_en_2013.pdf
- MTEySS (2014b). “La conflictividad laboral durante el primer semestre del año 2014”. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Informe%20Final_Conflictividad%20Laboral%201er%20semestre.pdf
- OCLC (2014). “Boletín de conflictividad laboral N°4”. Disponible en: <https://observatoriodeconflictoscordoba.files.wordpress.com/2014/02/boletc3adn-4-conflictividad-laboral-cc3b3rdoba-2012.pdf>
- ODS-CTA (2007). “Informe anual 2006”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2006.pdf
- ODS-CTA (2008). “Informe anual 2007”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2007.pdf
- ODS-CTA (2009). “Informe anual 2008”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2008.pdf
- ODS-CTA (2010). “Informe anual 2009”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2009.pdf
- ODS-CTA (2011). “Informe anual 2010”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2010.pdf
- ODS-CTA (2012). “Informe anual 2011”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2011.pdf
- ODS-CTA (2013). “Informe anual 2012”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2012.pdf
- ODS-CTA (2014a). “Informe anual 2013”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/inf_anual_2013.pdf

ODS-CTA (2014b). “Los conflictos laborales se incrementaron en el año 2013. Un (no) debate con el MTESS”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/conflictos_lab_incr_2013_inf_tematicos.pdf

ODS-CTA (2015). “Informe anual 2014”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2014_anexo.pdf

OIT (1993). “Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero 1993)”. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/strikes.pdf>

Palomino, H. (2007). “Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en Argentina 2006-2007. En *Trabajo, ocupación y empleo. Los retos laborales en un proceso de crecimiento sostenido*, Año 4, N.º7. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

Spaltenberg, R. (2013). “La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados”. En *Trabajo, ocupación y empleo. Investigaciones sobre Protección Social y Relaciones Laborales Argentina 2012*, Año 10, N.º11. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

Diarios:

Diario El Cronista Comercial (2014). “Edición 106º aniversario El Cronista. Visión de los líderes 2015. Más de 500 CEOs de las empresas top en la Argentina”, 5 de diciembre de 2014, Buenos Aires.

Diario La Nación (2014). “Los gremios oficialistas son los más afectados por el ajuste laboral”, 31 de agosto de 2014, Buenos Aires.

Diario Página 12 (2014). “Conflictividad laboral en baja”, 1 de septiembre de 2014, Buenos Aires.

Rocs (2014). “Declaración de la Red de Observatorios de Conflictividad Social”. En *Izquierda Diario*, 19 de septiembre de 2014, Buenos Aires.

Varela, P. (2014a). “¿Qué hay detrás de la discusión sobre la conflictividad laboral?”. En *Izquierda Diario*, 20 de septiembre de 2014, Buenos Aires.

Varela, P. (2014b). “Conflictividad laboral: alta y en tijeras”. En *Izquierda Diario*, 27 de septiembre de 2014, Buenos Aires.