

La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados

Ricardo Spaltenberg. Coordinador del Área de Conflictos Laborales-DERT-SSPTyEL-Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. Alem 628, piso 14. rspaltenberg@trabajo.gov.ar

1. Introducción

En el marco de las importantes transformaciones socioeconómicas de la última década en Argentina, tuvo lugar un proceso de fortalecimiento del sistema de relaciones laborales que fue acompañado por una recomposición del poder sindical. Los conflictos colectivos de trabajo en el ámbito privado asumieron en este contexto ciertos rasgos singulares. En el presente trabajo nos interrogamos sobre estas características y los factores que podrían dar cuenta de ellas.

Para este propósito se deslindan dos niveles de interacción diferenciados en el ámbito de las relaciones laborales, distinguiendo los conflictos que hayan tenido lugar en una sola empresa de los que involucran al conjunto de las empresas de una actividad económica. En cada nivel los conflictos asumen una configuración específica y reflejan la incidencia de factores de distinta naturaleza.

En este artículo sostendremos que en la presente etapa se evidenció al nivel de rama de actividad el resurgimiento del "conflicto industrial", que se caracteriza por huelgas de gran tamaño y breve duración. Los conflictos de rama permiten dar cuenta de la evolución de los huelguistas y las jornadas de paro en el ámbito privado, y reflejan lo que sucede anualmente en las negociaciones salariales que protagonizan los grandes sindicatos de rama centralizados a nivel nacional.

Veremos asimismo que, en los conflictos que se desenvuelven en espacios de interacción acotados a los lugares de trabajo, las huelgas son de menor tamaño y mayor duración. Los conflictos localizados permiten dar cuenta de la evolución de la cantidad de conflictos del ámbito privado durante el período y responden a una variada gama de factores de diverso orden. Sostendremos que el comportamiento de los conflictos de este nivel estaría evidenciando un implante creciente de las representaciones sindicales en los lugares de trabajo. Como apuntaremos más adelante, esta interpretación estaría en sintonía con algunas de las principales contribuciones teóricas del llamado enfoque sobre "movilización de recursos".

Los conflictos laborales del ámbito privado remiten de este modo a una gran variedad de problemáticas que exigen un tratamiento particularizado. Este artículo intenta desplegar en parte esta complejidad y ordenar su abordaje, exponiendo las principales características y tendencias que presentaron los conflictos entre los años 2006 y 2012.

Tomaremos como punto de entrada para esta tarea el análisis de los valores registrados por los indicadores de conflictividad laboral en el primer semestre de 2012, buscando desvincular su comportamiento de los factores de corto plazo asociados a la coyuntura. Sostenemos por el contrario que estos conflictos estarían expresando ciertos rasgos típicos para el período considerado.

Expondremos a continuación las características que presentan los conflictos en los diferentes niveles de agregación, para desarrollar después un análisis particularizado de los conflictos a nivel de rama de actividad y de los lugares de trabajo. De estos últimos estudiaremos con mayor detenimiento los rasgos de las organizaciones de los trabajadores que protagonizan los conflictos y de los principales reclamos que los motorizan en los primeros semestres de los años 2011 y 2012.

2. El nivel de agregación de los intereses en los conflictos colectivos de trabajo

En el primer semestre de 2012 se registraron en el ámbito privado 230 conflictos que comprometieron alrededor de 388 mil huelguistas y 647 mil jornadas individuales no trabajadas.¹

CUADRO 1. Conflictos laborales en el ámbito privado. 1º semestre 2006-2012							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
conflictos con paro	169	137	159	165	207	179	230
huelguistas (en miles)	94	87	399	218	254	231	388
jornadas no trabajadas (en miles)	317	323	637	546	649	361	647

Fuente: MTEySS - SSPTyEL - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo

Los tres indicadores de conflictividad laboral se situaron entre los valores más altos de la serie, y registraron un importante incremento en relación al mismo período del año anterior. La cantidad de conflictos, en particular, se situó un 10% por encima del valor pico registrado en 2010.

El incremento de 2012 se dio en un contexto signado por una serie factores particulares que operaron en el plano de las relaciones laborales en esta coyuntura, y que fueron interpretados como eventuales motores que amplificarían la conflictividad laboral. Algunos de los factores aludidos fueron los efectos de la desaceleración económica sobre la dinámica laboral, la política de moderación salarial impulsada desde el Gobierno Nacional, y el enfrentamiento entre parte de la dirigencia de la Confederación General del Trabajo (CGT) y el Gobierno Nacional, que concluyó con la ruptura de la central y la conformación de un nuevo agrupamiento sindical opositor.

Intentaremos establecer la medida en que estos factores operaron en el incremento registrado en los niveles de conflictividad. La consideración de los conflictos según el nivel de agregación

¹ Elaboramos para el presente artículo la información de la Base de Datos de Conflictos Laborales de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo-SSPTyEL-MTEySS. Restringimos el análisis a los conflictos en los que tuvo lugar un paro de actividades dejando para otra oportunidad aquellos en los que tuvieron lugar otro tipo de acción conflictiva. Por otra parte, cabe aclarar que, si bien presentamos aquí un análisis de los datos de los primeros semestres, las pautas observadas no difieren demasiado de las que resultan para los datos anuales (SSPTyEL-MTEySS, 2011). Para una exposición de algunas características metodológicas de la base de datos, ver Palomino, 2007.

comprometido nos permitirá echar luz sobre este comportamiento. En el nivel de agregación más bajo identificamos los conflictos se circunscriben al lugar de trabajo, es decir, afectan la relación laboral entre un solo empleador y los trabajadores que se desempeñan en su unidad económica. Y en el nivel más alto agrupamos los conflictos que se extienden a una rama de actividad, es decir, afectan los intereses de los trabajadores de todas las empresas que operan en una actividad económica. Presentaremos las características que ostentan los conflictos en los diferentes niveles de agregación analizando los datos del primer semestre de 2012. Estudiaremos en primer lugar el peso relativo que tuvieron los conflictos de los distintos niveles en cada indicador de conflictividad.

CUADRO 2. Conflictos, huelguistas y jornadas no trabajadas según nivel de agregación. 1° semestre de 2012. En %			
	conflictos	huelguistas	jornadas no trabajadas
rama de actividad	18	91	86
lugar de trabajo	82	9	14
total	100	100	100

Fuente: MTEySS - SSPTyEL - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo

Podemos constatar ante todo que los distintos indicadores de conflictividad (cantidad de conflictos, de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas) dependen de distintos niveles de agregación. Durante el primera parte de 2012 el 82% de los conflictos se suscitó en los lugares de trabajo, es decir, estuvo acotado a situaciones que afectaban la relación laboral entre un solo empleador y los trabajadores que se desempeñan en su unidad económica. Pese a constituir la mayoría de los conflictos, movilizaron sólo 9% de los huelguistas y representaron 14% de las jornadas no trabajadas. Por su parte, los que abarcaron a una rama de actividad representaron sólo el 18% de los conflictos, pero movilizaron el 91% de los huelguistas y el 86% de las jornadas de paro.

Los valores totales alcanzados por cada una de los indicadores de conflictividad responden a lo ocurrido en distintos niveles de agregación. Lo dicho no sólo se constata para el primer semestre de 2012, sino que se mantiene a lo largo de los últimos años. Por ende, para dar cuenta de la evolución de cada indicador, hay que indagar los factores diferenciados que estarían operando en cada nivel. Estas diferencias definen configuraciones diversas de los conflictos.²

CUADRO 3. Configuración de los conflictos laborales según nivel de agregación. 1° semestre de 2012		
	rama	lugar de trabajo
cantidad de conflictos	42	188
promedio de huelguistas por conflicto	8.948	187
promedio de jornadas por huelguista	1,5	2,5

Fuente: MTEySS - SSPTyEL - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo

² Seguimos aquí a Edward Shorter y Charles Tilly, que utilizan la noción de configuración para representar la actividad huelguista en sus tres dimensiones: duración, magnitud y frecuencia (1985, p. 92).

Mientras que los conflictos de rama de actividad son pocos, de gran tamaño y de corta duración, los conflictos localizados son numerosos, de tamaño pequeño y con paros de mayor duración. También los reclamos o reivindicaciones que motorizan los conflictos refieren a cuestiones diferentes en cada uno de los niveles de agregación.

Conflictos localizados según reclamo principal y nivel de agregación. 1° semestre 2011-2012. En %		
	2011	2012
mejoras salariales	13,8	61,0
pagos adeudados	36,0	17,1
estabilidad laboral	22,2	2,4
regularización contractual	2,1	0,0
condiciones y medio ambiente	9,5	2,4
sanciones o discriminación	3,2	0,0
representación	1,6	0,0
negociación	2,1	0,0
seguridad	6,9	4,9
otras	2,6	12,2
total	100	100

Fuente: MTEySS - SSPTyEL - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo

Entre los conflictos que involucran a toda una rama de actividad prevalecen los reclamos por incrementos salariales; mientras que entre aquellos que se restringen a los lugares de trabajo la mayor parte se refiere a pagos adeudados (salariales o de otro tipo) o problemas de continuidad de la relación laboral (despidos o suspensiones).

Los conflictos laborales presentan así características específicas según el nivel de agregación de los intereses, que deslinda espacios y niveles de interacción diferenciados en el ámbito de las relaciones laborales. Expondremos a continuación estas diferencias profundizando el análisis de cada nivel de agregación por separado: a través de los conflictos de rama de actividad buscaremos dar cuenta del comportamiento de la cantidad de huelguistas y de jornadas no trabajadas; a través de los conflictos localizados buscaremos dar cuenta del comportamiento de la cantidad de conflictos.

3. Los conflictos de rama de actividad

Los conflictos que agregan intereses al nivel de toda una rama de actividad económica dan cuenta de la evolución de los huelguistas y las jornadas de paro, se desencadenan mayormente por reclamos salariales, y asumen la configuración de pocos conflictos, de gran tamaño, y con huelgas de corta duración. Estas características manifiestan ciertos rasgos distintivos de la estructura de la negociación colectiva y las organizaciones sindicales, y de la particular dinámica que adoptaron las relaciones laborales en el contexto del crecimiento económico de los últimos años.

Recordemos que en Argentina se ha conformado desde mediados del siglo pasado un modelo sindical y de negociación colectiva en el cual los sindicatos que representan a la mayor parte de los trabajadores, generalmente de una rama de actividad económica, obtienen de parte del

Estado la personería gremial que los habilita para negociar las condiciones laborales y salariales con los empleadores y establecer convenios y acuerdos colectivos que rigen para los trabajadores de toda la actividad. Como consecuencia de este diseño institucional, las grandes organizaciones sindicales de rama y los representantes de los empleadores se reúnen periódicamente para establecer las condiciones laborales y salariales de la mayor parte de los trabajadores asalariados registrados.

Tras de varias décadas en que la negociación colectiva fue afectada por la recurrente inestabilidad institucional y la suspensión periódica de su vigencia bajo distintos gobiernos militares, desde 1988 hasta la actualidad se abre un período en el que la negociación colectiva volvió a tener plena vigencia institucional. No obstante, en el marco de un prolongado proceso de desindustrialización, y tras las reformas de mercado implementadas en la última década del siglo pasado que deterioraron significativamente la situación del mercado laboral, la negociación colectiva no volvió a adquirir la importancia que tuvo en años anteriores, y los sindicatos quedaron fuertemente debilitados y relegados a un papel puramente defensivo. (Palomino y Trajtemberg, 06)

Tras la crisis económica, política y social que acompañó la caída del régimen de la convertibilidad, se inicia a partir del año 2003 un proceso sostenido de expansión económica que se acompañó de un importante crecimiento del empleo y un significativo retroceso de la desocupación y el empleo no registrado. Hacia el 2006 se configura un esquema de negociación salarial que se extiende hasta la actualidad, en cuyo marco los sindicatos fueron pactando año tras año los aumentos salariales para la mayor parte de los trabajadores. Esta dinámica se plasmó en el importante incremento de la cantidad de convenios y acuerdos negociados anualmente. La revitalización de las instituciones laborales en el contexto de un crecimiento del empleo impulsó un aumento del salario real y de la participación de los asalariados en el ingreso. El fortalecimiento del rol del estado en esta nueva etapa resultó decisivo para sostener la vigencia de los institutos laborales y como instancia de coordinación a través de políticas. Con la conformación de este nuevo régimen de empleo los sindicatos incrementaron la cantidad de afiliados y volvieron a tener un papel relevante en la sociedad (Palomino, 2008; Atzeni et al. 2008; Trajtemberg et al., 2009).

En este contexto, los conflictos de rama de actividad reflejan tanto la preponderancia de los reclamos por incrementos salariales en este nivel de agregación, como el hecho de que una cantidad reducida de conflictos involucra a la mayor parte de los huelguistas y las jornadas individuales no trabajadas. Es decir, los conflictos rama estarían reflejando la dinámica que adoptó el modelo sindical y de negociación colectiva en Argentina en el contexto de un nuevo régimen de empleo.

En cuanto a la brevedad de la duración de las huelgas, como un aspecto de la configuración típica de los conflictos de rama, evocan la lógica descrita por Edward Shorter y Charles Tilly (1985) en su trabajo sobre la evolución de las huelgas a lo largo de un siglo y medio en Francia. Los autores destacan justamente las transformaciones que tuvieron lugar en la configuración de las

huelgas: mientras que en el siglo XIX eran poco frecuentes, de tamaño reducido (se acotaban al lugar de trabajo) y de alta duración media, a mediados del siglo siguiente la huelga se había transformado en un fenómeno más frecuente, de breve duración, en el que participaba un gran número de trabajadores. Los autores identifican esta última como la configuración típica del conflicto industrial que prevaleció en Francia desde la década del 30 a la del 70. Las huelgas se vuelven más frecuentes con la expansión territorial de las organizaciones sindicales; aumentan su tamaño y reducen su duración por la mayor centralización de estas organizaciones a nivel nacional. En términos de la lógica de acción, la huelga “ha pasado de ser un medio de mantener la influencia política local y el control laboral a ser un mecanismo de presión nacional de las reivindicaciones de la clase trabajadora para conseguir la representación política.” (Ibid., p.85) Según Shorter y Tilly, el predominio de este tipo de conflicto estaría indicando la medida en que los trabajadores participan con grandes organizaciones de nivel nacional en la estructura de poder.

Es esta misma configuración entonces la que vemos retratada en los conflictos de rama de actividad en los últimos años, con la misma lógica de acción (paros breves), reflejando la capacidad de las organizaciones de los trabajadores para incidir sobre el proceso de determinación salarial. La evolución de estos conflictos laborales entre los años 2006 y 2012 es elocuente a este respecto.

CUADRO 5. Conflictos de rama de actividad en el ámbito privado. 1° semestre 2006-2012

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
conflictos con paro	45	28	40	32	44	32	42
huelguistas (en miles)	65	50	378	197	232	212	376
jornadas no trabajadas (en miles)	220	177	558	509	593	279	557

Fuente: MTEySS - SSPTyEL - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo

Esta evolución se inscribe así en la particular dinámica que adquirieron las relaciones laborales en el período. En este nuevo marco podemos apreciar la reemergencia de conflictos de rama de actividad casi inexistentes en la década anterior. Se constata en particular a partir del primer semestre del año 2008, cuando algunos sindicatos nacionales de gran tamaño llevaron adelante acciones huelguísticas a raíz de las discrepancias que se suscitaron en las negociaciones paritarias con las cámaras empresarias sobre los montos del incremento salarial. El fuerte incremento registrado en ese año en la cantidad de huelguistas y de jornadas no trabajadas estaría expresando la resurgimiento del conflicto industrial en Argentina en el contexto de un nuevo régimen de empleo. En los tres años siguientes estos indicadores tuvieron comportamientos dispares: mientras que la cantidad de huelguistas cayó a partir de 2009 a un nivel medio, la cantidad de jornadas no trabajadas se mantuvo en valores altos hasta el 2010, para bajar en el 2011. Con este horizonte de mediano plazo podemos evaluar con mayor rigor el número de huelguistas y de jornadas no trabajadas registradas durante el primer semestre de 2012.

En efecto, constatamos en primer lugar que los valores que alcanzaron estos indicadores en 2012 son similares a los del 2008; esto es, lejos de constituir una excepción, se trata de niveles de conflictividad que se mantienen dentro de los parámetros registrados en los últimos 7 años.³

En segundo lugar, hemos señalado que por sus características estos conflictos expresan la configuración típica del conflicto industrial, es decir, constituyen la manifestación habitual del conflicto distributivo en regímenes en los que los trabajadores participan a través de grandes organizaciones sindicales en la estructura de poder.

Finalmente, en relación con las particularidades que presentó la coyuntura de la primera mitad de 2012, podemos afirmar que las negociaciones paritarias por incrementos salariales no experimentaron con respecto al año 2008 dificultades adicionales para arribar a acuerdos que se hayan plasmado en un incremento de la actividad huelguística. Por el contrario, considerando que en 2012 se pone en práctica una política de moderación de los incrementos salariales, que buscó lograr acuerdos con porcentajes de aumentos nominales inferiores a los del año anterior, los niveles de conflictividad registrados parecen expresar más bien la relativa eficacia del esquema de coordinación de la negociación salarial impulsado desde el Gobierno Nacional.

Además de estas apreciaciones sobre el incremento de 2012 podemos concluir que, para el período aquí considerado, el comportamiento de la cantidad de huelguistas y jornadas de paro está determinado por lo que sucede en el ámbito de las negociaciones paritarias por recomposición salarial. Es decir, deben leerse como un reflejo el grado de fluidez con el que se tramitan anualmente las negociaciones salariales de la mayor parte de los trabajadores asalariados.

El análisis de los conflictos de rama de actividad sirvió para dar cuenta de la evolución de los huelguistas y las jornadas no trabajadas. A través del estudio de los conflictos localizados buscaremos avanzar en la comprensión del comportamiento de la cantidad de conflictos. A diferencia de lo que ocurre al nivel de la rama de actividad, donde la acción colectiva gira preponderantemente en torno al proceso de determinación salarial en el marco de las negociaciones paritarias, en los conflictos localizados parecieran entrar en un juego una gama más amplia de factores.

4. Los conflictos localizados

Quizás por la misma naturaleza de su objeto, la bibliografía sobre los conflictos en los lugares de trabajo en nuestro país ha tendido a focalizarse en estudios de caso, aportando investigaciones en profundidad sobre conflictos relevantes en algún aspecto.⁴ Han sido menos frecuentes los acercamientos que intentan dar cuenta del comportamiento de los conflictos

³ Abona esta evaluación el hecho de que los pocos sindicatos de rama nacional que realizaron una huelga en la primera mitad de 2012, y que dan cuenta de la mayor parte del incremento de estos indicadores, ya apelaron a esta medida por las mismas razones en alguno de los cuatro años anteriores.

⁴ Para algunos ejemplos recientes, ver las siguientes compilaciones: Basualdo, 2011; Abal Medina et al., 2011.

localizados en su conjunto. Nuestra aproximación intenta realizar un aporte en esta dirección que permita interpretar los distintos conflictos localizados en el marco de su comportamiento agregado. A partir de su análisis buscamos a la vez proveer claves de inteligibilidad para el análisis de la conflictividad laboral en general. Un breve análisis de la evolución de los indicadores de conflictividad de los conflictos localizados nos permitirá ordenar nuestra exposición.

CUADRO 6. Conflictos en lugares de trabajo en el ámbito privado. 1° semestre 2006-2012

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
conflictos con paro	124	109	119	133	163	147	188
huelguistas (en miles)	29	51	33	23	29	22	35
jornadas no trabajadas (en miles)	97	145	79	36	56	83	90

Fuente: MTEySS - SSPTyEL - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo

Los datos de la evolución de la cantidad de conflictos en los lugares de trabajo muestran un incremento sostenido desde el año 2007 hasta el 2010 para el primer semestre de cada año. Tras un leve descenso registrado en el año 2011, vuelven a aumentar de manera significativa en 2012 (28%). Entre 2007 y 2012 la cantidad de conflictos se acrecentó en un 72%. En estos años los conflictos de este nivel aportaron en promedio el 80% al total de conflictos del ámbito privado.

Como señaláramos anteriormente, la contribución de este tipo de conflictos en términos de huelguistas y jornadas no trabajadas es relativamente baja, aportando a los valores totales del ámbito privado alrededor del 20% en promedio a lo largo del período. A su vez, la evolución de estos indicadores fue mucho más fluctuante, y con un sentido por lo general divergente al de la cantidad de conflictos de cada año. Este comportamiento errático se debe a la fuerte incidencia que tiene en la evolución de estos indicadores la ocurrencia de conflictos en empresas de gran tamaño.

Del análisis realizado hasta aquí se desprende el interés por identificar los factores que dan cuenta del sostenido incremento en la cantidad de conflicto localizados durante los últimos años y, en particular, del importante salto experimentado por esta variable entre el primer semestre de 2011 y el mismo período de 2012. Es lo sucedido en este nivel lo que permitirá echar luz sobre la evolución del número total de conflictos en el ámbito privado.

En lo que resta de este artículo concentraremos nuestra atención en el incremento registrado en la cantidad de conflictos a principios de 2012. Comparando el perfil de los conflictos de ambos años, intentaremos establecer si dicho salto remite a factores particulares ligados a la coyuntura de 2012 o podría inscribirse en la tendencia alcista preexistente.

El ejercicio se justifica en razón de algunos contrastes entre las características del contexto general de ambos años. Señalaremos brevemente que, mientras que en los comienzos del 2011 la economía argentina transitaba por un sendero de vigorosa expansión, en 2012 empezaron a sentirse los efectos de una desaceleración, como consecuencia de un conjunto de factores de origen interno y externo. Estas circunstancias podrían abonar la interpretación según la cual el aumento registrado

en la cantidad de conflictos fue consecuencia de los efectos negativos que tuvo esta desaceleración sobre la situación de los trabajadores asalariados. Intentaremos poner a prueba esta interpretación.

Analizaremos a continuación las características de las organizaciones que dirigen los conflictos y de los reclamos que los motorizan en los primeros semestres de los años 2011 y 2012.

4.1. Los actores de los conflictos localizados

Comenzaremos analizando algunas características de las organizaciones de los trabajadores que aparecieron dirigiendo los conflictos laborales durante la primera mitad del año 2012. En casi el 97% de los casos (176) se trató de un actor perteneciente a alguna instancia de la estructura sindical: desde delegados gremiales en la base de la organización, hasta miembros de la dirección central del sindicato en la cúspide. En el 3% restante (6) aparecieron trabajadores organizados espontáneamente, o bien trabajadores identificados con alguna agrupación interna de un gremio que no ocupan un puesto orgánico del mismo.⁵

Esta constatación inicial contrasta con una imagen difundida sobre este tipo de conflicto, que tiende a retratarlos como fenómenos “salvajes”, por su supuesto bajo nivel de institucionalización, o como movimientos que se expresan al margen de las organizaciones gremiales o que estas no pueden encauzar. Por el contrario, los datos nos informan que la gran mayoría de los conflictos registrados en los lugares de trabajo se dan dentro de la estructura sindical, e involucran además a la base sindical.

Podemos agregar que, en términos de lo que podría considerarse el nivel de institucionalización de las organizaciones gremiales, encontramos en 2012 que el 93% de los sindicatos posee personería gremial (163 sobre 176), en 6 casos poseen la inscripción gremial, y en otros 7 no tienen inscripción, o se trata de asociaciones de profesionales de centros de salud.

En lo que atañe al tipo de sindicato, en el 93% de los casos (125) se trata de la representación a nivel de planta de organizaciones que aglutinan a trabajadores de toda una rama de actividad; en el 7% restante (9) fueron sindicatos de empresa. El dato es relevante porque nos habla de la presencia de estos sindicatos centralizados en las instancias de base. A este respecto podemos agregar que en gran parte de los casos aparece en el conflicto la figura del delegado o de la comisión interna de un establecimiento al frente del conflicto.⁶

⁵ Dejamos aquí de lado los casos para los que no se obtuvo información precisa a este respecto: 4 casos en 2011 y 7 casos en 2012. Advertimos en este punto sobre el error que se comete en la utilización de datos estadísticos, cuando se contabilizan en la categoría “trabajadores sin representación” a los conflictos de los que no se menciona “en la fuente ningún tipo de participación de la organización sindical”, es decir, de los que se carece de información (Observatorio del Derecho Social-CTA, 2012, pág. 8 y 9)

⁶ Desde los datos del Módulo de Relaciones Laborales realizado por la Encuesta de Indicadores Laborales pudimos establecer que en la tercera parte de las empresas que registraron algún conflicto en el 2008, éstos fueron llevado adelante por delegados, a veces junto con dirigentes de los sindicatos (Elaboración propia, EIL 2008-MTEySS).

En una reducida proporción de conflictos aparecen los trabajadores organizando su acción colectiva en un nivel más elemental, sin que hayan diferenciado en su interior a quienes los representarían ante el empleador. En algunos casos los pasa a representar directamente un abogado, sin que se llegue a conformar una organización gremial.

La comparación de estos datos con los del año anterior nos muestra una situación bastante similar, a pesar del fuerte incremento registrado. Los conflictos conducidos por alguna de las instancias de la estructura sindical aportaron el 95% del incremento entre ambos años (36/38).⁷

En síntesis, en ambos años la gran mayoría de los conflictos localizados fueron conducidos por instancias de base de grandes sindicatos de rama de actividad con personería gremial. La contribución casi excluyente de estos conflictos al fuerte incremento registrado nos permite afirmar que se trata además de un fenómeno en expansión.

Parte de los conflictos localizados estuvieron atravesados por tensiones al interior de las organizaciones sindicales: en cerca del 7% de los casos (11) en que el conflicto laboral es dirigido por alguna instancia sindical, se trató de delegados, cuerpos de delegados o seccionales de listas opositoras a la conducción del sindicato. Estas disputas sindicales al interior de las organizaciones estarían incidiendo de alguna manera en la capacidad de centralización del actor sindical.

Estas tensiones pueden tener distinto grado de desarrollo o intensidad, lo que desemboca en distintas trayectorias de los conflictos. Una situación típica se da cuando los delegados de un establecimiento se encuentran claramente identificados con una agrupación sindical opuesta a la conducción del sindicato. En estas situaciones las críticas a la conducción del sindicato resultan más elaboradas y frontales, y la tensión adquiere un carácter más permanente que se va desplegando en distintos momentos a lo largo de un período prolongado.

Diferentes son los conflictos protagonizados por delegados sin una clara adscripción opositora, o de la misma línea interna que la de la dirigencia sindical, que reclaman la intervención del sindicato en la solución del conflicto laboral suscitado, o critican su ausencia. En estos casos la

⁷ El análisis de los datos del Módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales precisa las características de presencia de las organizaciones sindicales en los lugares de trabajo, y estaría dando indicios además sobre su expansión (Trajtemberg et al., 2009; Basualdo 2012).

tensión es menos definida y se desarrolla en sentidos diferentes dependiendo de que el sindicato se ponga al frente del conflicto o permanezca ausente.

La mayor parte de los casos signados por tensiones internas se acerca a una de estas dos situaciones, en donde la tensión atraviesa verticalmente la organización en la disputa entre parte de la base y la cúpula sindical. En otros casos, de menor frecuencia, la tensión se despliega horizontalmente en la disputa entre dos fracciones que conducen el sindicato.

Si bien el número de este tipo de conflictos fue en 2012 algo superior al registrado a principios el 2011, la gran mayoría de los conflictos en ambos años tuvieron como protagonistas a un actor sindical que no atravesaba tensiones internas. Son los conflictos con estos actores los que dieron cuenta del 87% del incremento registrado (27 sobre 31).⁸

Otro aspecto de interés para caracterizar a los actores de los conflictos se refiere la existencia de tensiones entre diferentes sindicatos. En la primera mitad de 2012 en el 7% de los casos se registraron situaciones de disputas intersindicales que se desplegaron en simultaneidad con los conflictos laborales. Estas situaciones consisten en el conflicto suscitado entre sindicatos por la representación de los mismos trabajadores. Se pueden diferenciar estos casos según que esa disputa se fundamente o no en alguna diferencia objetiva de la categoría de trabajadores en cuestión.

En la situación más simple, las diferencias no residen en el tipo de trabajadores a representar sino en las estrategias de representación desplegadas por cada sindicato. Se trata por lo general de sindicatos de reciente creación que han obtenido la inscripción gremial, y disputan los afiliados y la representación mayoritaria a organizaciones de mayor antigüedad para obtener el monopolio legal de la representación a través de la personería.

Otras situaciones más complejas son aquellas en las que lo que está en juego es el re-encuadre de cierta categoría de trabajadores a un convenio de trabajo más beneficioso. Se trata de dos organizaciones de larga trayectoria cuyas fronteras colindan o en algunos casos son incluso difusas. Pero la tensión puede darse también entre una organización nueva y una más antigua, a la que se le disputa la representación buscando mejorar las condiciones de una categoría particular.

⁸ Se excluyen aquí los casos en que sabemos que es un actor sindical, pero no pudimos obtener información sobre la existencia o no de una tensión interna (6 conflictos en 2011 y 11 en 2012).

Además de estas situaciones algo más estilizadas, encontramos también otras intermedias o con trayectorias combinadas. El caso de los trabajadores de los subterráneos ilustra este tipo trayectorias: emerge como un conflicto intragremial entre la Comisión Interna y la dirección de la Unión Tranviarios Automotor (U.T.A.-C.G.T.), y con el tiempo se crea la Asociación Gremial de Trabajadores de Subte y Premetro (A.G.T.S.yP.-C.T.A.), transformándose en una disputa intergremial.⁹ Similar es la trayectoria de los trabajadores organizados en el Sindicato de Obras Civiles y Servicios de la Construcción de Chubut, conocidos como “los dragones” por haberse fundado entre trabajadores de yacimiento de Cerro Dragón.

En síntesis, el perfil de las organizaciones de los trabajadores que protagonizan los conflictos colectivos localizados es similar en ambos años en lo que respecta tanto a su composición como a las tensiones registradas al interior y entre organizaciones sindicales. Estos resultados nos permiten afirmar que el incremento de los conflictos laborales registrado a principios de 2012 en este nivel de agregación no estaría vinculado a factores diferenciados que operaron esa coyuntura, sino que podría inscribirse en una tendencia iniciada unos años atrás.

Estos datos disipan ciertos preconceptos sobre este tipo de conflictos, que tienden a identificar el activismo de base con agrupaciones extra sindicales, o bien con agrupaciones sindicales opositoras. Aún reconociendo la importancia (cualitativa) que puedan revestir estas tendencias, los datos dan cuenta de otra realidad bastante más extendida: el activismo de base desde los sindicatos “tradicionales” o “institucionalizados”. Además de constatar la importancia de la presencia sindical en los lugares de trabajo en nuestro país, en la mayoría de estos conflictos los sindicatos estarían cumpliendo su función de representación de los intereses de los trabajadores. Por último, el fuerte incremento de los conflictos de este tipo registrado a principios de 2012 podría estar indicando que se trata de un fenómeno en expansión.¹⁰

4.2. Los reclamos de los conflictos localizados

A través del análisis de los reclamos intentaremos aproximarnos a los factores que estarían impulsando la emergencia de los conflictos laborales. La distribución de los conflictos según el tipo de demandas predominante nos muestra que en la primera mitad tanto de 2011 como de 2012 cerca de las $\frac{3}{4}$ parte se concentró en tres categorías de reclamos.

⁹ Cuando la tensión intrasindical está fundada en una diferencia objetiva en la categoría de trabajadores, como la que surge de las especificidad que presenta la operación de los subterráneos en comparación con el manejo del transporte automotor, tienen lugar procesos de lucha por el reconocimiento de la identidad, con las particularidades que ello le imprime a la lógica de acción. (Ver Pizzorno, 1978, p. 399 y ss.)

¹⁰ La reciente incorporación de cláusulas referidas a la representación en lugares de trabajo en los convenios colectivos sindicatos de algunas ramas de actividad convergería con estos resultados. (Ver Trajtemberg et al., 2012)

El principal agrupamiento lo constituyen los conflictos con demandas por pagos adeudados. Este grupo experimentó un importante incremento en el año 2012, llegando a representar el 36 % del total. El segundo lugar lo pasaron a ocupar en este año los reclamos por despidos o suspensiones, registrando también una suba interanual de relevancia. En tercer lugar se encuentran los conflictos con reclamos por incrementos salariales. que en el 2012 se redujeron pasando a representar cerca del 14% de los casos. El resto de las categorías de reclamos se ubica en ambos años por debajo del 10%. Una estructura porcentual similar se verifica para los años anteriores.

Estos datos estarían aportando evidencia empírica en torno a dos cuestiones. Por un lado, el descenso que registraron los conflictos por incrementos salariales en términos absolutos desmienten los argumentos que afirman que la negociación “a la baja” llevada adelante por los sindicatos de rama fue resistida en los niveles inferiores de la estructura sindical. Estos resultados están en línea con la escasa incidencia registrada por los conflictos atravesados por disputas intrasindicales. Por otra parte, los dos agrupamientos que concentraron la mayor parte del incremento de los conflictos localizados (32 sobre 42) se refieren a reclamos particularmente sensibles a coyunturas económicas de crisis (“pagos adeudados” y “estabilidad laboral”). Una interpretación podría sugerir aquí que el incremento de los conflictos localizados en el primer semestre de 2012 sería la expresión de un deterioro de la situación por la que atravesaron los trabajadores asalariados.

Para considerar esta interpretación, concentraremos nuestra atención en estos dos agrupamientos principales de reclamos dejando para otra oportunidad el análisis de las categorías restantes. Intentaremos establecer a continuación en qué medida estos conflictos son consecuencia de una situación crítica por la que atravesaron las empresas, o si son el resultado de otro tipo de situaciones. Entre las situaciones críticas intentaremos determinar si el deterioro se debe a un factor general, que afecta al conjunto de las empresas de una o varias actividades económicas o si se refiere a problemas particulares acotados en principio a cada empresa. Finalmente, en los casos que

sean el emergente de una situación crítica sectorial nos interesa establecer si ésta se vincula con la particular coyuntura de la primera mitad del 2012 o si tiene un origen anterior.

4.2.1. Conflictos por pagos adeudados

La consideración de los conflictos por pagos adeudados, la categoría más importante registrada en ambos años, nos informa ante todo sobre la gran variedad de conceptos que pueden adeudarse, además de la variedad de situaciones a partir de las cuáles la empresa incurrió en esas deudas. A los efectos del presente trabajo hemos diferenciado las situaciones en las que las deudas se refieren a salarios, de aquellas en las que las deudas se originan por otros conceptos (aguinaldo, horas extras, conceptos mal liquidados, pago de incrementos salariales acordados, etc.). Entendemos que las últimas revisten una gravedad relativa menor para un asalariado, en tanto que remiten a un evento puntual, o no ponen directamente en cuestión sus posibilidades de sustento. A la vez, hemos diferenciado entre estas deudas según que el salario se refiera al mes inmediatamente anterior a la emergencia del conflicto, o remita a un período más prolongado. Es más probable que las deudas de la primera categoría se deban a dificultades financieras de orden pasajero, en tanto que la última categoría podría indicar que el empleador se enfrenta a un escenario económico más crítico, y los asalariados a una situación de mayor gravedad relativa.

Vemos en primer lugar que el importante incremento registrado en esta categoría se concentra en los conflictos por salarios adeudados, en tanto que disminuyen aquellos en que se reclama por conceptos de menor gravedad. Por otro lado, los conflictos por el pago de salarios recientes aportan el mayor incremento absoluto, mientras que aquellos suscitados por deudas salariales de meses anteriores registran el incremento de mayor intensidad con respecto al año anterior. Identificaremos a continuación las actividades económicas en las que se concentró el incremento, analizando las dos categorías de reclamos de deudas salariales por separado.

Los 9 casos en los que la deuda salarial es anterior al último mes se concentraron en la industria, en donde los conflictos con estos reclamos pasaron de 4 a 13 entre un año y el otro. Al analizar las razones por las cuales se produjo esta deuda en los 13 conflictos que tuvieron lugar en la industria en el año 2012 encontramos una amplia gama de situaciones.

En 2 casos las deudas no parecen ser consecuencia directa de una situación crítica por la que hayan estado atravesando las empresas, sino que se debieron al retraso en regularizar la situación de trabajadores que se encontraban sin contrato de trabajo, tras sendas inspecciones realizadas en las empresas por parte de las autoridades laborales.

En otros 7 casos las empresas estarían atravesando por una situación crítica que, de acuerdo a las denuncias realizadas por los trabajadores, se deberían a problemas particulares de cada empresa (mala gestión, problemas societarios, etc.) y que se arrastran desde bastante tiempo atrás.

Y los 4 conflictos restantes remiten a un factor general que estaría operando sobre la actividad económica en su conjunto. En dos casos se trató de situaciones críticas que venían afectando al sector desde hace unos años atrás, como en la industria frigorífica y en firmas de procesamiento de pescado del sur del país. En los otros dos conflictos las empresas encontraron dificultades para colocar sus productos en el mercado brasileño, ya sea por las trabas impuestas por este país a la importación de algunos productos, o por la caída de la demanda interna de otros. En el primer caso, los trabajadores de la empresa Agro Aceitunera Nucete reclamaban el pago completo de su salario mientras durase la situación crítica; en el segundo caso, la autopartista Mecca Castelar, propiedad del grupo multinacional Taranto, venía de registrando problemas económicos que se agravaron tras bajar la demanda de sus productos.

Podemos afirmar así que tan sólo una reducida parte de los conflictos que tuvieron en la industria manufacturera a raíz de una deuda salarial de más de un mes es atribuible a factores que operaron a nivel general en la coyuntura de 2012. La mayor parte del incremento registrado en esta categoría de reclamos se debió a conflictos en empresas que atravesaban problemas de índole particular o con un origen previo al 2012.

En cuanto a la categoría de reclamos por el pago de los salarios del mes inmediatamente anterior a la emergencia del conflicto, el incremento de 13 casos se localiza en su totalidad en tres sectores: en transporte, en servicios a empresas y en salud. Analizaremos entonces los 23 conflictos que tuvieron lugar en estos sectores durante el primer semestre de 2012 para ver si encontramos la huella de algún factor distintivo que haya operado en este período y no en el anterior.

Pudimos constatar que en la gran mayoría de los casos se trató de situaciones que no tuvieron su origen en la coyuntura 2012 o crisis sectoriales, tanto por las razones que dieron lugar al retraso como porque las empresas están localizadas en sectores que no fueron afectados. Se trató de un retraso de pocos días en el pago de los salarios y los conflictos tuvieron mayormente un rápido cierre cuando se efectivizaron los pagos adeudados. Esto se diferencia de lo que ocurrió con los conflictos por deudas salariales mayores a un mes, en donde la duración fue mayor, sin registrarse en algunos casos ni siquiera el cierre del conflicto. De este modo, la mayor parte de los retrasos en

el pago de salarios del mes anterior se produjeron como consecuencia de problemas financieros, acotados en el tiempo, por los que atravesó cada empresa en particular.

La excepción la constituyen las deudas salariales que motorizaron los conflictos en el transporte público de pasajeros, principalmente urbanos, en diversos puntos del país. En la mitad de los casos registrados en esta actividad (4) se adujeron razones vinculadas con inconvenientes ocasionados por el cambio de orientación de las políticas de subsidios que se tomó desde el Gobierno Nacional. La adaptación al nuevo esquema resultante habría generado problemas financieros para las empresas de transporte. Pero también aquí la solución a los conflictos se dio en un lapso breve con el pago de los salarios adeudados.

Del análisis realizado en los conflictos ocasionados por pagos adeudados del primer semestre del 2012 podemos concluir que, aunque el incremento se localizó centralmente en conceptos que repercuten de manera más directa sobre las posibilidades de sustento de los asalariados (el pago de salarios), en la gran mayoría no se han detectado las huellas de algún factor específico asociado a esta coyuntura. En un conjunto reducido hemos constatado que el retraso en los pagos salariales se produjo a raíz de dificultades específicas registradas por algunos sectores en el plano del comercio exterior, o como consecuencia de los cambios introducidos por el Gobierno Nacional en la política de subsidios al transporte. El incremento registrado en la mayor parte de los conflictos de esta categoría de reclamos se explica entonces por otros factores.

4.2.2. Conflictos por la estabilidad laboral

En el otro conjunto de conflictos que creció significativamente con respecto al primer semestre de 2011 el reclamo refiere a algún tipo de evento que afecta a la estabilidad o continuidad laboral de los asalariados (despidos, suspensiones o un eventual cierre de la empresa). Este conjunto se incrementó de 30 a 42 de un año a otro (+12), aportando el 29% de todo el aumento, y representando en 2012 el 20% de los conflictos localizados.

La distribución de estos conflictos según la actividad económica a que se dedican las empresas en las que tienen lugar es diferente en ambos años. En el 2011 se distribuían entre varias actividades: en el sector transporte se concentró la mayor parte, aunque apenas representaba el 27% con 8 casos de los 30. En 2012 el 52% de los casos se concentró en la industria manufacturera, que pasó de registrar 6 a 22 conflictos. Este incremento de 18 casos explica en su totalidad el incremento de esta categoría de reclamos. Así, un análisis más profundo acotado a este sector nos permitirá dar cuenta del incremento del conjunto.¹¹

El análisis de las razones ante las que los empleadores toman la decisión de desvincular o suspender personal revela que el agrupamiento más importante (más de la tercera parte: 8 sobre 22)

¹¹ Los principales subconjuntos se localizaron en la industria de la alimentación (7) y en la metalmecánica (6). Los restantes se distribuyeron entre empresas editoras de diarios, químicas, cementeras, textiles y madereras.

lo constituyen los conflictos en donde los despidos tuvieron lugar como represalia de los empleadores a algún tipo de reclamo o evento desarrollado previamente por los trabajadores. Los eventos que desencadenan estas reacciones son variadas, y van desde la simple presentación de un petitorio de reclamos, la afiliación reciente de un grupo de trabajadores a un sindicato y la elección de delegados, hasta la realización de algún tipo de acción conflictiva, a veces en cumplimiento de un paro nacional decidido por el correspondiente sindicato de rama. Estos conflictos podrían estar expresando la resistencia ofrecida por los empleadores a los intentos por incrementar la representación sindical en los lugares de trabajo.

Mientras que en otro agrupamiento menor (3) los despidos fueron porque el empleador alegó incumplimiento laboral de parte de los trabajadores (ausentismo reiterado sin justificar, etc.), en otros tres casos los representantes sindicales expresaron que los despidos fueron injustificados. Si consideramos además un conflicto que fue consecuencia de un proceso de reestructuración productiva, tenemos que en la mayor parte de estos conflictos (15/22) los despidos no se vincularon a un escenario crítico que afectara a las empresas.

Esta circunstancia se hizo presente en los 7 casos restantes. En 4 de estos conflictos operaron problemas de orden particular de la trayectoria de cada empresa (mala gestión, intervención judicial, caída de concesión con un organismo del estado, etc.). Mientras que en quinto conflicto, en un frigorífico regional, responde a un problema de carácter sectorial con origen anterior e independiente de la coyuntura de 2012

Finalmente, sólo en dos casos los despidos se producen por un factor que incidió específicamente en la primera parte del 2012. En ambos las empresas encararon procesos de ajuste como consecuencia de la caída de la demanda de sus productos desde Brasil. Uno de los conflictos tuvo lugar en una empresa productora de alimentos y fue el único caso en que se trató de suspensiones. El otro conflicto fue en una empresa autopartista, que arrastraba una situación crítica desde antes de la coyuntura del 2012.

Del análisis realizado en los conflictos en que los trabajadores reclamaron por su estabilidad laboral en el primer semestre del 2012 hemos constatado que sólo en unos pocos casos fueron provocados por las dificultades experimentadas por las empresas en el plano del comercio exterior. En ninguno de los casos restantes se encontró un elemento que pudiera vincular la decisión de los empleadores con algún factor general propio de esta coyuntura, ya sea porque las empresas no operan en actividades que fueron afectadas por la desaceleración económica, o porque la situación que dio lugar al despido tuvo su origen con anterioridad a la coyuntura analizada, o porque los

despidos se justificaron explícitamente por otras razones. Por ende, el incremento registrado para esta categoría de reclamos debería buscarse en otros factores.¹²

Consideramos que un estudio más profundo del agrupamiento más numeroso que encontramos entre las razones de los despidos puede orientarnos para avanzar en el planteo de hipótesis alternativas sobre el incremento registrado. Los conflictos por despidos que tuvieron lugar en represalia por algún reclamo o acción colectiva llevada adelante con anterioridad por los trabajadores pueden ser el resultado de dos tendencias opuestas. Por un lado, podrían evidenciar el despliegue de una estrategia de los empleadores para debilitar las posiciones que adquirieron históricamente las organizaciones los trabajadores. O podrían expresar, por el contrario, un conjunto de acciones de resistencia por parte de los empleadores, como reacción a un avance que se estaría produciendo en cuanto al implante de las organizaciones sindicales en los lugares de trabajo y al ejercicio de su papel de representación de los trabajadores. Algunos estudios que abordan la evolución reciente de la representación sindical en nuestro país (Trajtemberg et al., 2009; Lenguita, 2011; Santella, 2011; Basualdo, 2012), y parte de los resultados obtenidos en el presente trabajo, abonan la hipótesis de un creciente activismo sindical en los lugares de trabajo. Es razonable suponer que este proceso puede encontrar resistencias por parte de algunos empleadores.

A este respecto encontramos nuevamente un apoyo en el estudio de Shorter y Tilly (1974), que proporciona abundante evidencia empírica para demostrar la vinculación entre el incremento de la cantidad de huelgas y la expansión organizacional de los sindicatos en Francia en el siglo pasado. Esta corroboración remite en realidad a la principal contribución teórica que realizaron a principios de los años '70 diversos autores del llamado enfoque de "movilización de recursos" en E.E.U.U. Como sintetiza Franzosi, estas teorías se orientaron a refutar las interpretaciones prevalecientes que sostenían que "la irracionalidad, la anomia, la tensión, la privación y la frustración causaban los comportamientos colectivos." En esta dirección, este enfoque postuló que "reclamos hay por todos lados", pero "la capacidad de las personas para actuar sobre sus reclamos, para movilizarse en pos de sus intereses, depende de la disponibilidad de recursos y organización. Sin organización no hay una acción colectiva exitosa o sostenida" (1989, p. 354).

5. Conclusiones

En este artículo nos hemos aproximado al estudio de los conflictos laborales en el ámbito privado considerando la evolución de tres indicadores de conflictividad. Hemos constatado que, para el período estudiado, estos indicadores dependen de factores de naturaleza diversa que, a la vez, operan en niveles de agregación diferentes. La cantidad de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas varían al ritmo de lo que sucede con los procesos de determinación

¹² Cabe recordar que el análisis se restringió aquí a los conflictos en los que tuvo lugar alguna huelga. Hubo otros conflictos que se desencadenaron por despidos o suspensiones en los que se realizó otro tipo de acción conflictiva.

colectiva del salario en el marco de las negociaciones paritarias, y tienen como protagonistas los grandes sindicatos de rama de actividad. La cantidad de conflictos, por su parte, refleja lo que sucede en espacios de interacción acotados a los lugares de trabajo y depende de una amplia gama de factores de diverso orden, que en muchos casos no están vinculados entre sí.

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

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

La evidencia empírica presentada contrasta así con algunas interpretaciones corrientes que tienden a identificar la conflictividad localizada con actores extrasindicales, con tensiones intrasindicales o con comportamientos no institucionalizados. Los resultados advierten también sobre las dificultades que presentan los intentos de vincular de manera directa el comportamiento de categorizaciones genéricas (“despidos” o “pagos adeudados”) con variables de orden macroeconómico. Por el contrario, intentamos llamar la atención sobre la diversidad de las situaciones y trayectorias en que se enmarcan los conflictos laborales, cuyo significado particular es necesario desentrañar para luego reconstruir y dar cuenta del movimiento de conjunto.

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

Queremos presentar al respecto una hipótesis interpretativa a explorar que se ajusta mejor a los resultados observados. La interpretación que discutimos inicialmente en esta indagación

predicaba que el incremento de los conflictos laborales se debió a que en el primer semestre de 2012 se presentaron más situaciones con pagos adeudados o despidos por crisis. Dicha interpretación suponía de algún modo un actor sindical que permanece idéntico a lo largo del período. Entendemos ahora que es productivo reorientar nuestra interpretación considerando la posibilidad de que el aumento de los conflictos pudiera deberse en mayor medida a una transformación en curso referida al actor sindical.

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

En línea con la afirmación central del enfoque de la “movilización de recursos”, es posible entonces que el comportamiento de los conflictos localizados no se deba tanto a un incremento de los reclamos como de la capacidad de los trabajadores de actuar sobre ellos a consecuencia de la creciente disposición de recursos materiales y organizacionales evidenciada en los últimos años.

En esta dirección apuntan los resultados ya expuestos con respecto a la presencia del actor sindical en los conflictos localizados. También abonaría esta interpretación la categoría más numerosa de conflictos por despidos registrada en 2012. Estos despidos, que tuvieron lugar en represalia por algún reclamo o acción colectiva llevada adelante con anterioridad por los trabajadores, podrían estar expresando la resistencia por parte de empleadores a los avances del implante de las organizaciones sindicales en los lugares de trabajo y del ejercicio de su papel de representación de los trabajadores. Se trata de una hipótesis para investigar en futuros trabajos.

Bibliografía

- Abal Medina, Paula y Nicolás Diana Menéndez (comp.), 2011: “Colectivos resistentes. Procesos de politización de los trabajadores en la Argentina reciente”, Imago Mundi, Buenos Aires.
- Atzeni, Maurizio y Pablo Ghigliani, 2008: “Nature and limits of trade unions’ mobilizations in contemporary Argentina”, Labour Again Publications, IISG, Amsterdam.
- Basualdo, Victoria (coord.), 2011: “La clase trabajadora Argentina en el siglo XX: Experiencias de lucha y organización”, Editorial Atuel, Buenos Aires.
- Basualdo, Victoria, 2012: “Avances y desafíos de la clase trabajadora en la Argentina de la posconvertibilidad, 2003-2010”, en “Derechos Humanos en Argentina. Informe 2012”, Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), Buenos Aires.

- Franzosi, Roberto, 1989: “One Hundred Years of Strike Statistics: Methodological and Theoretical Issues in Quantitative Strike Research”. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 42, No. 3, Abril, Estados Unidos de América.
- Lenguita, Paula, 2011: “Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino”, *Revista Nueva Sociedad* N° 232, marzo-abril.
- Observatorio del Derecho Social, 2012, “Conflictividad Laboral. Informe Anual 2011”, CTA, Buenos Aires. (http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2011.pdf)
- Palomino, Héctor, 2007, “Un nuevo indicador del ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Los conflictos laborales en la argentina 2006-2007”, *TOE* N° 7, MTEySS, Buenos Aires. (http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_07_01.pdf)
- Palomino, Héctor, 2008: “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: De la precarización a la regulación”, *Relet*, Año 13, N° 19, 1° Semestre.
- Palomino, Héctor, y David Trajtemberg, 2006: “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, *SSPTyEL-MTEySS, Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3.
- Pizzorno, Alessandro, 1991 "Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral", en Colin Crouch y Alessandro Pizzorno (coord.): "El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. Tomo II", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, España.
- SSPTyEL-MTEySS, 2011, “Los conflictos laborales en 2010”. MTEySS, Buenos Aires. (http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Conflicto_Laboral_2010.pdf)
- Santella, Agustín, 2011: “De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones”, *Ciclo de Seminarios: “El modelo sindical en debate”*, ASET, Fundación Ebert, Buenos Aires.
- Shorter, Edward y Charles Tilly, 1985: “Las Huelgas en Francia. 1830-1968”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Servicio de Publicaciones, Madrid, España.
- Trajtemberg, David, Cecilia Senén González y Bárbara Medwid, 2009: “La expansión de la afiliación sindical: análisis del Módulo de Relaciones Laborales de la EIL”, *Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 8, MTEySS, Buenos Aires.
- Trajtemberg, David, Cecilia Senén González, Carla Borroni y Gabriela Pontoni, 2012: “Representación sindical en los lugares de trabajo: Un análisis del Módulo de Relaciones Laborales”, *Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 11, MTEySS, Buenos Aires.