

# **Patrones de conflictividad gremial y relaciones base-conductividad en Córdoba entre 2012 y 2015.**

Susana Ethel Roitman.

Cita:

Susana Ethel Roitman (2016). *Patrones de conflictividad gremial y relaciones base-conductividad en Córdoba entre 2012 y 2015. II Congreso de la Asociación Argentina de Sociología. Asociación Argentina de Sociología, Villa María.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-046/109>

## **Patrones de conflictividad gremial y relaciones base-conductividad en Córdoba entre 2012 y 2015. Susana Ethel Roitman (UNVM)**

En este trabajo se discuten las relaciones sindicales base-conducción enfatizando el rol del delegado en situaciones conflictivas en Córdoba entre 2012 y 2015. A partir de datos cuantitativos del Observatorio de Conflictividad Laboral de Córdoba y de análisis cualitativos, se construye una tipología de estas relaciones en base a la trilogía subalternidad-antagonismo y autonomía que propone Modonesi.

Se analizan las demandas, su alcance, los formatos de protesta y especialmente las características del conflicto en el lugar de trabajo. Se procura trascender la distinción tradicional entre empleo público y privado para intentar discernir desde la posición estratégica en el tejido productivo, las tradiciones de lucha y el activismo sindical ciertos patrones de conflictividad. Se tomarán como “ejemplares” el sector de salud, transporte, metalmecánica y municipales para describir los “tipos” construidos.

Se procura proyectar esta lectura a las prácticas sindicales frente a la ola de despidos y los ajustes salariales de fines del 2015 y principios del 2016.

Palabras Clave: Sindicalismo – relación base conducción – patrones de conflictividad

### **1. Introducción**

Cuando enviamos el resumen de esta ponencia teníamos en mente la idea de iluminar algunas aristas del debate sobre una polémica que tuvo lugar en septiembre 2014 a entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), por un lado e investigadores vinculados al estudio de la conflictividad laboral, por otro; en nuestro caso como Observatorio de Conflictividad Córdoba (OCC), integrante de una red de Observatorios de Conflictividad Laboral de alcance nacional. 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 y continuó en el primer semestre del año 2015.

Estas eran las cuestiones que discutíamos el año pasado, pero en el 2016 nos sorprendió lo que entendemos, como hipótesis aún balbuceante, un nuevo ciclo de lucha donde reaparecen como formato de protesta manifestaciones masivas; como expresiones de la construcción de un “nosotros” de clase la construcción de demandas comunes que se centran en la preservación de la fuente laboral y la posibilidad de articular a sectores amplios en esta forma y este contenido. Formatos de masividad, demandas comunes y articulaciones amplias son tres asuntos ausentes al menos desde el 2002. La expresión más reconocida de este nuevo ciclo, si es que lo hay, es el 29 de abril, pero no tan solo. Comodoro Rivadavia, Tierra del Fuego, Río Gallegos, La Plata o Córdoba marcaron hitos de ampliación que se inscriben en él. Las duras represiones sobre algunos, especialmente el caso de

Tierra del Fuego marcan la dureza que se puede avizorar para este ciclo. Creemos que esta ponencia, que analiza la conflictividad entre 2012 y 2015, puede habilitar líneas el contraste con lo que se viene.

## 2. Polémicas sobre dos modos de conflictividad

El disparador de la discusión a la que aludíamos, fue la discrepancia de cifras sobre el aumento/disminución de la conflictividad laboral entre el segundo trimestre de 2014 y un período igual del 2013, que había entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Nación y el Observatorio de Derecho Social de la CTA (ODS-CTA); en baja según el MTEySS en alza según el ODS-CTA. La lectura rápida de las cifras y de las notas metodológicas revela de inmediato en donde se encuentra la diferencia: mientras el ODS-CTA y la Red de Observatorios de Conflictividad Laboral y Social<sup>1</sup> (ROCS), consideraba que un conflicto laboral puede tomar diferentes formas que incluyen asambleas, piquetes, cortes de ruta, campañas de difusión, medidas legales además del paro; el MTEySS solo considera que hay conflicto cuando hay al menos una situación de paro. Las discrepancias no solo eran metodológicas sino que incluían un cierta estrategia de ponderar la dinámica sindical ligada a una distinción clásica entre el conflicto institucionalizado y el que desborda desde las bases. Si bien ambas lecturas mantenían esa diferencia y observaban el crecimiento “desde abajo” entre 2013 y 2014, el Ministerio lo minimizaba sosteniendo que

*“Los conflictos acotados a los lugares de trabajo comprometen un número reducido de trabajadores y son impulsados por demandas más variadas y específicas” (2014 a).*

Los observatorios, por el contrario, encontraban en la emergencia de este tipo de conflicto una base bullente que no solamente no encontraba respuesta en las conducciones gremiales sino que emergían “contra” estas últimas.

*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. ( ROCS; p.1)*

Ambas lecturas abrían a paso a una segunda consideración, ya no de carácter metodológico, sino acerca de las razones por las cuales crecía el conflicto “desde abajo” que se expresaba como “conflicto en el lugar de trabajo”; mientras los observatorios lo atribuían a la “situación extendida de “suspensiones y despidos”, el Ministerio encontraba que

---

1 Dicha red nuclea al ODS-CTA, el Observatorio de Conflictividad Laboral y Socioambiental de Córdoba (OCC), 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.

*Estudios realizados por el MTEySS permiten afirmar que el incremento este tipo de conflictividad durante el período se debe al proceso de expansión y fortalecimiento de las organizaciones sindicales en los lugares de trabajo, en el marco de la revitalización del actor sindical que tiene lugar desde el año 2003. Esta afirmación es consistente con la importante bibliografía que existe sobre el tema, que vincula el incremento de la conflictividad con períodos de crecimiento económico y de expansión de los derechos laborales y sindicales como el que se dio en la Argentina en la última década (2014 a)*

Por nuestra parte, tal como mostraremos en el próximo apartado, evaluamos que las demandas por la que se moviliza el “desde abajo” en Córdoba, eran mayoritariamente de crisis “crisis” – despidos, pagos adeudados y suspensiones - en el sector privado y ligadas a la precariedad contractual y condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT no salarial) en el público. Nuestra interpretación es que, más allá de las complejidades, se trata de estrategias defensivas de los trabajadores antes que ligadas al “crecimiento económico o expansión”. Como también se extendía la represión en el “lugar de trabajo”, en paralelo a los intentos de desactivación por parte de las conducciones sindicales, quedaba desdibujada la imagen de revitalización sindical ligada a la “expansión de derechos laborales y sindicales”.

Ya analizando el conjunto del primer semestre del 2014, el MTEySS debió reconocer que el incremento de la conflictividad asociada al lugar de trabajo en el ámbito privado puede asociarse a *“las dificultades experimentadas en algunas empresas frente a la desaceleración de la actividad económica”* (MTEySS, 2014b, p.3).

Resumiendo, tanto los observatorios como el MTEySS reconocían esta doble clave de la conflictividad laboral: la institucional promovida por conducciones y la de las bases que se expresa en el lugar de trabajo, lo cual por su parte constituye una dicotomía clásica en los estudios históricos y sociológicos sobre el trabajo. En los documentos que estamos comentando, el Ministerio hablaba de “dos tipos de conflicto de configuraciones y lógicas diferentes” (2014 a) e interviniendo en esa discusión Varela (2014) se refería como “despliegue en tijeras”, aludiendo a esta doble manera de presentación de los conflictos. Sin embargo no había acuerdo sobre la causa de este incremento, si bien en el último tramo el Ministerio tendió a acordar que la “crisis” en algunos sectores era una causa de conflicto, aunque no la asumía como la principal. En lo que sigue trataremos de dar alguna densidad teórica a la discusión sobre el “conflicto en el lugar de trabajo” y dejar planteadas algunas regularidades observadas acerca de la dinámica de la conflictividad.

### **3. La subjetivación política**

Massimo Modonesi (2010) sugiere la “subjetivación política” como categoría sociohistórica, capaz de lidiar con lo empírico de manera más precisa que lo que la ambigüedad semántica de clases y

lucha de clases permiten. Se trata de discutir, “las formas y las dinámicas de conformación de subjetividades políticas en torno a conjuntos o series de experiencias colectivas surgidas de relaciones de dominación, conflicto y emancipación” (Ibíd., p. 15). Sus herramientas analíticas configuran “referentes conceptuales específicos en dirección a un léxico y una gramática tan rigurosos como lo permita la teoría social” (Ibíd., p. 17).

A modo de *tipos ideales*, Modonesi propone tres modos de subjetivación política para caracterizar los movimientos sociales: subalternidad, antagonismo y autonomía. Es decir, que se trata de otorgar significados precisos y articulaciones claras a categorías que emergen en la historia del pensamiento marxiano como centrales, mediante procedimientos que llamaremos de estilización. Retomemos, ante todo, la noción de *experiencia* de Thompson y lo que ella pone en juego:

Con este término los hombres y las mujeres retornan como sujetos: no como sujetos autónomos o “individuos libres”, sino como personas que experimentan las situaciones productivas y las relaciones dadas en que se encuentran en tanto que necesidades e intereses y en tanto que antagonismos, elaborando luego su experiencia dentro de las coordenadas de su conciencia y su cultura (otros dos términos excluidos por la práctica teórica) por las vías más complejas (vías, sí, “relativamente autónomas”), y actuando luego a su vez sobre su propia situación (a menudo, pero no siempre, a través de las estructuras de clase a ellos sobrevenidas) (Thompson, 1981, en Modonesi, 2010, pp. 19-20).

La apuesta de Modonesi es caracterizar, sistematizar y hasta tipificar la complejidad de la experiencia, mediante los tres modos enunciados que, aunque provenientes de diferentes tradiciones, presentan homología, especificidad y complementariedad teórica; son sociológicamente compatibles y productivos.

Aunque es imposible desarrollar acá el trabajo de orfebrería de Modonesi para **homologar** tales categorías, señalemos cuatro “tamices” que lo posibilitan: a) las tres ponen en el centro de la escena el problema del sujeto en la historia, que en la formulación que estamos proponiendo incluye la estructura, la acción y sus intersecciones; b) la articulación doble que las tres proponen: estructural y agencial, o sea, “hacer historia en condiciones que ellos mismos no eligen”; c) la referencia explícita o implícita a la experiencia (en sentido thompsoniano) como mediación entre estructura y agencia; y d) la conformación de una matriz de dos ejes –estructura y acción–, que nos permite “indizar” los puntos del plano conformado (cfr. Modonesi 2010, p. 112 y ss.).

Si son conceptos homólogos son también **específicos**, tienen un rango de aplicación delimitado, en el que se puede disminuir la ambigüedad y brindar definiciones precisas.

La **subalternidad** introducida por Gramsci y extensamente utilizada por la Escuela de Estudios Subalternos<sup>2</sup>, refiere a la experiencia de la subordinación, entre la aceptación y el rechazo. La resistencia colectiva dirime reivindicaciones inmediatas, procura ganar fuerzas en el marco establecido sin cuestionar la regla, se subordina a un “poder sobre” ella.

El **antagonismo** que el operaísmo italiano de los 70, especialmente Negri, colocó en el centro de su producción teórico-política, se gesta desde la experiencia de la insubordinación, de poner contra las cuerdas lo dado, lo naturalizado, preguntarse por su sentido, y su deriva se proyecta hacia un “poder contra”<sup>3</sup>.

La **autonomía**<sup>4</sup> remite a la autoorganización, a afirmar la voluntad de un colectivo de darse su propio proyecto y su propio orden, construidos “en función de la incorporación de experiencias colectivas de emancipación<sup>5</sup>, caracterizados fundamentalmente por la negación y la superación –más allá– de la dominación existente, proyectándose hacia el establecimiento y el ejercicio del poder hacer” (Ibíd., p. 163). Este concepto tiene una larga trayectoria desde el consejismo de Gramsci o el espontaneísmo de Luxemburgo, hasta el autonomismo zapatista, pasando por las asambleas y piquetes argentinos que eclosionaron en el 2002. Modonesi se recuesta especialmente en Castoriadis y Lefort, que en los años 50 problematizaron el concepto en “Socialismo o Barbarie”<sup>6</sup>. La autonomía, allí, nace en la vida fabril prefigurando la autonomía social a partir de prácticas diarias, donde el colectivo despliega su creatividad<sup>7</sup>.

La **complementariedad** entre las tres modalidades se expresa en la captación de un momento en el tiempo o de una serie histórica:

La noción de subalternidad puede ser un instrumento analítico capaz de captar el anclaje de los procesos de subjetivación política en el terreno de la dominación y su gestación en las prácticas de resistencia –en la tensión entre la aceptación relativa y rechazo relativo del **poder sobre**. La noción

<sup>2</sup> Modonesi cita especialmente el concepto de subalternidad desarrollado por Gramsci, por ejemplo en “Apuntes sobre la historia de las clases subalternas” (2013, pp. 491 y ss.). En cuanto a la Escuela de Estudios Subalternos, Modonesi se refiere especialmente a los textos de Spivak (2003, en Modonesi, 2010, pp. 25 y ss.).

<sup>3</sup> Como se ve, *antagonismo* tiene un significado mucho más específico y preciso que “antagonismo de clase”, como lo venimos usando. El contexto aclarará su uso, ya que no encontramos un sinónimo adecuado para la acepción más amplia. La idea de antagonismo obrerista se desarrolla especialmente en los *Quaderni rossi* (cfr. Modonesi, 2010, pp. 61 y ss.).

<sup>4</sup> En este estudio aparecerá a veces el término “autonomía” con un sentido diferente del que le damos aquí; por ejemplo “autonomía relativa” con relación al Estado o “autonomía” de las Fuerzas Armadas. Hemos respetado las citas de los autores y los conceptos construidos por ellos y confiamos que el contexto de lectura permitirá aclarar el uso. En el caso de la propuesta de ATE en su recuperación gremial hemos acudido a independencia sindical que ATE usa en un sentido bastante próximo al de autonomía (casi sinónimos) porque sí entendimos que se requería marcar la distancia con el “tipo ideal” de subjetivación política planteado por Modonesi.

<sup>5</sup> En este trabajo se ha preferido el uso de *liberación*, siguiendo a Mezzadra.

<sup>6</sup> El grupo político *Socialismo o Barbarie*, cuyo nombre refiere a una expresión de Rosa Luxemburgo, editó una revista dirigida por Cornelius Castoriadis y Claude Lefort cuyo primer número apareció en 1949. La revista perduró hasta 1967 con diferentes integrantes y se caracterizó por su fuerte antiestalinismo y la discusión filosófico-política sobre el carácter de clase de la burocracia, el tema de la vanguardia, el “poder hacer” de la masa.

<sup>7</sup> Si bien el imaginario instituyente que promueve Castoriadis en los 80 se arraiga en esta noción de autonomía, no es “homóloga” a las categorías de subalternidad y antagonismo por lo cual conviene no confundir ya que la nueva formulación cuestiona el “capital como totalidad”.

de antagonismo puede captar el despliegue subjetivo –real o potencial– que se realiza en la lucha y la correspondiente formación de un **poder contra**, la noción de autonomía puede captar el peso o la influencia de experiencias emancipatorias en la configuración de las subjetividades y su despliegue en términos de **poder hacer** (Ibíd., p. 166).

Así es que, en la combinación y tensión entre estos tres componentes, se puede discernir el carácter de la subjetivación política en una situación o en una serie histórica. Por otra parte, los tres componentes siempre coexisten, aunque sea en partes mínimas: “(...) esto equivale a decir que, aún en los momentos de mayor fuerza y visibilidad de una dimensión, las demás no desaparecen. Subalternidad, antagonismo y autonomía tienen, en última instancia, un nicho mínimo de irreductible permanencia” (Ibíd., p. 168).

Lo que varía y hace posible un uso interesante de esta herramienta, es la proporción en la que podemos encontrar estos componentes. Puede uno de ellos ser sobredeterminante con respecto a los otros dos, o puede no ser reconocible la prevalencia de uno; pero el antagonismo siempre opera como clivaje: así, las tensiones se pueden resumir en subalternidad/antagonismo y antagonismo/autonomía. ¿Cómo discernir la estructura de la subjetivación, el peso relativo de sus componentes, el modo de clivaje en el antagonismo? Proponemos que algunas categorías que aporta Hyman pueden servir a este propósito.

#### 4. Coordenadas para el análisis

Retomando y resignificando algunos pares que propone el clásico libro de Richard Hyman *Relaciones Industriales*, podemos precisar el espacio de alternativas en el que se desenvuelve la subjetivación política: internamente se despliega la dupla democracia participativa / conducciones burocráticas; al exterior el par movilización / desmovilización; perpendicularmente asoma un tercer eje de coordenadas: corporativismo-solidaridad, mientras un cuarto es el de independencia sindical y heteronomía.

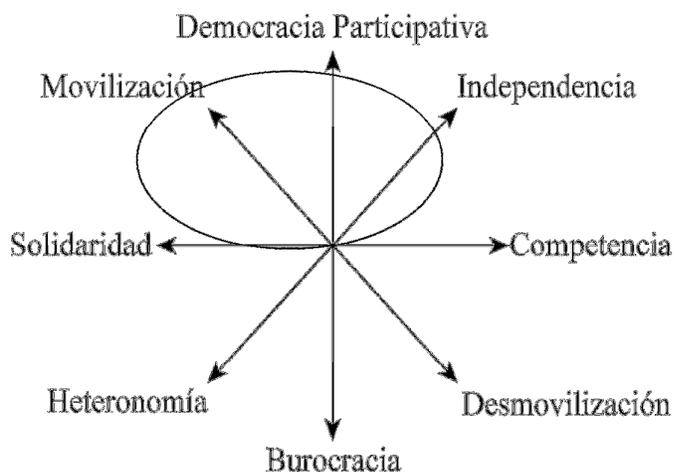
Sobre el primer par - democracia-burocracia - hay en nuestro país, una discusión de larga data, hoy renovada. Se cuestiona que esta lógica binaria sea una lente adecuada para comprender el alcance de la construcción colectiva de demandas, organización y movilización, ya que simplifica el escenario y no deja enlazar las múltiples determinaciones en juego en la conformación del interés colectivo. Por nuestra parte, creemos que si bien la lectura entre los dos polos debe ser complejizada, la indicación de los mismos como límites entre los que se teje la modalidad de gestionar el movimiento es una guía productiva para su discernimiento; ocurre que no se trata de “modelos sindicales” que se imponen como un sello, sino de prácticas que van construyendo ciertas modalidades de subjetivación política.

El segundo eje refiere a una arista que trata sobre la relación del movimiento obrero/estructura sindical con la patronal o con el estado; se dirime por movilizaciones de las bases o por negociaciones de cúpulas. El primer polo –movilización - obliga a desbordar la norma, el segundo – desmovilización - contiene la lucha de clases. A diferencia de la dupla anterior, este conjunto resulta no antinómico en términos de significación colectiva, sino más bien complementario, aunque la primacía de uno u otro polo pone un sello en el carácter de la organización. Sin movilización, la negociación de conducciones es políticamente regresiva y tiende a la paralización, pero también, la negociación dentro del marco legal, es un momento en el desarrollo del conflicto al que se apela casi siempre. La forma en que se dirimen las paritarias es un ejemplo palmario; a veces entre bambalinas y otras con luchas tozudas, intensas.

La tercera dupla que trabaja Hyman es la tensión entre competencia y solidaridad. Es una relación compleja porque la base material de procesos productivos y segmentaciones salariales y contractuales – particularmente la amenaza de la pérdida de la fuente de trabajo o la descarnada desocupación - ejercen una tracción sobre la distribución de la dupla hacia el polo “competencia” ,mientras que la democracia y la movilización la contrarrestan. Lo cierto es que sin solidaridad no hay chances para modificar relaciones de fuerza desfavorables.

Un cuarto eje es el de independencia sindical/heteronomía. Se trata de ver hasta qué punto el sindicato se sustrae de presiones del capital y el estado para desarrollar su propia política. Aquí hay que señalar que no es posible ni deseable la independencia sindical “químicamente pura”. Las organizaciones sindicales no son mónadas cerradas sino que abren el juego según su impronta a intelectuales, trabajadores no asalariados, vecinos, partidos políticos. También el aparato estatal es una presencia ineludible: sus instituciones, sus mediaciones, sus discursos; asimismo operan los empresarios individual o colectivamente y los partidos políticos. En verdad, buena parte de la riqueza (y de la pobreza) del movimiento obrero proviene de su “contaminación” con otros ámbitos; negarlo sería apostar al economicismo y corporativismo. En cambio, se puede evaluar la capacidad de llevar adelante políticas propias, *políticas de clase*, que permitan dar espesor a las demandas y adquirir peso específico en procura de articulaciones hegemónicas.

Una vez planteadas las cuatro tensiones nos tentamos de trazar coordenadas cartesianas para definir un plano donde “ubicar” la dialéctica entre movimiento obrero y organización sindical en cada momento que podría tener este trazado, donde el círculo indica un ámbito favorable para el ejercicio de un sindicalismo de clase.



Aunque esta estilización es problemática: cualquier conjunto de categorías no conforman un tejido conceptual aplicable a cualquier todo empírico “a igualdad de condiciones”, puesto que tal situación *ceteris paribus* no existe como tal. El propósito de trazar coordenadas es pues modesto: marcar ciertas señales que orienten la descripción de escenarios y que nos permitan caracterizar la modalidad de subjetivación política

##### **5. Acciones conflictivas y un intento de operacionalizar las coordenadas**

Intentamos cómo se mueven estas coordenadas a partir de los datos del Observatorio de Conflictividad Laboral Córdoba (OCC), realizando un corte sincrónico durante el año 2013. Nuestros registros se basan en “acciones conflictivas” (AC) que se toman de los diarios La Voz del Interior, El Puntal de Río Cuarto, el Diario de Villa María y la Voz de San Justo, las que luego se agrupan en conflictos, pero en este trabajo nos centraremos en las AC. El OCC trabaja sobre AC sin exclusiones y considera cada acción conflictiva como una unidad que tiene como elementos centrales responder a preguntas tales como ¿quién protagoniza? ¿quién es el antagonista? ¿qué demanda? ¿cómo? ¿cuál es el nivel en la organización que interviene? ¿dónde se desarrolla? ¿cuál es su alcance? ¿cómo protesta?

Otra aclaración es que nuestro observatorio considera acciones conflictivas toda expresión del conflicto laboral. Tenemos una categorización de formatos de protesta que compartimos con el resto de los observatorios (ver OCC, 2014). En esta ocasión, para la discusión que nos interesa hemos seleccionado solo las Acciones Conflictivas Directas (ACD), esto es, aquellas que requieren la participación “material” del conjunto o de una parte de los colectivos- asambleas, marchas, paros, cortes de ruta, tomas de espacios de trabajo, actos de protesta, trabajo a reglamento y por supuesto el paro constituyen los componentes de ese repertorio. A fin de precisar nuestro objeto hemos obviado

las AC Indirectas entre las que consideramos: difusión o comunicación, Administrativas o Legales y declaración de Alerta y movilización. También el OCC decidió no considerar como conflicto laboral el desatado por la Policía de Córdoba a fines del año 2013 (ver razones en Boletín N° 5 OCC).

En general los observatorios y también estudiosos que periodizan el movimiento obrero en la Argentina reciente (Pozzi, Bonnet) comenzamos con una tajante diferencia entre estatales y privados, a partir de un supuesto de radical diferencia del empleador. Así calculamos formatos de protesta, demandas y otras variables en los dos conjuntos de trabajadores que que despliegan su hacer en dos ámbitos (in)escindibles: el aparato estatal y el sector privado.

De hecho, una primera lectura nos indica ante todo un dato cuantitativo: la conflictividad en el sector público es mucho mayor en términos absolutos que en el sector privado. Esta diferencia se hace más notoria si tenemos en cuenta que de la Población Ocupada solo el 13% trabaja en el sector público, en la provincia de Córdoba (datos del Cippec) y la conflictividad en ese ámbito representa el 60%.

Cuadro N° 1 – AC 2013 por ámbito (valores absolutos y porcentuales)

Sector	AC	%
Públicos	140	60%
Privados	87	38%
Multisectoriales	5	2%
	232	100%

Si miramos de cerca vemos que en el Estado la distribución de acciones conflictivas no responde ni de cerca a la distribución de trabajadores en las actividades del sector público. De hecho, el 78% de las acciones conflictivas del sector público de ese año se recostaron en tres sectores: judiciales, salud y municipalidad de la ciudad de Córdoba, que solo significan un 23% de los aportantes en la Caja de Jubilaciones Provincial, como se puede ver en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2 – Cantidad de aportantes a caja de Jubilaciones y acciones conflictivas

Sector	Aportantes	Porcentaje	AC	Porcentaje
Administración pública y organismos descentralizados	25.031	14%	13	11%
Judiciales	4.280	2%	36	30%
Bancarios		2%		0%

	4.280			
EPEC	3.623	2%	1	1%
Salud	10.631	6%	35	29%
Docentes	72.997	42%	4	3%
Municipalidad de Córdoba	26.884	15%	23	19%
Munic. Interior	26.884	15%	8	7%
			12	
	174.610	100%	0	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Boletín estadístico de la caja de Jubilaciones y OCC

Algo similar sucede en el sector privado, donde algunas actividades concentran la conflictividad de modo no proporcional a su participación numérica en la población ocupada.

Esta primera constatación de la no correlación numérica entre conflictividad y número de trabajadores muestra, una vez más, la dificultad de pensar en cualquier linealidad entre agregados de individuos que conforman un número abstracto y sus representaciones proporcionales.

Pero entonces ¿cuáles son las condiciones de posibilidad para que emerja la movilización? ¿Qué elementos delimitan los espacios-tiempo de movilización? En términos generales podemos pensar que en la intersección entre lo E.O.Wright llama “poder estructural” y “poder asociativo” se conforma tal espacio como un marco de “posibles” para la conflictividad abierta y ciertos modos de subjetivación política. El “poder estructural” es aquel que le otorga a la actividad una posición más o menos estratégica en el espacio social económico; para ilustrarlo con un ejemplo: las actividades de transporte de pasajeros o de cargas tienen un poder estructural de mucho más vasto alcance que la docencia universitaria. El “poder asociativo” refiere a las tradiciones de lucha, las relaciones base-conducción en un sindicato, el activismo y otras prácticas ligadas al “hacerse clase”. Entre ambos “poderes” oscila la situación contractual y salarial, las condiciones de trabajo, las posibilidades de reunión, la presión patronal. Ese espacio-tiempo – que Gramsci llamaría “correlación de fuerzas” es donde se acoplan o se desacoplan las coordenadas que hemos descrito. Nuestra hipótesis es que en ese espacio-tiempo se configuran ciertos “patrones de conflictividad” que se pueden rastrear diacrónica y sincrónicamente.

## 6. El “alcance” de las acciones conflictivas

Una primera indagación a partir de la política sindical del momento, nos sugiere examinar la relación burocracia-democracia participativa en los sectores movilizados ya que entendemos que esa

dupla prevalece en el modelaje del espacio-tiempo de la movilización. En efecto, las posibilidades de movilización, solidaridad y autonomía quedan subordinadas a esta primera tensión, debido a que estructuras sindicales propatronales, no permeadas por los reclamos “desde abajo” tienden a negociar o a “golpear para negociar”, legitimando su conducción con la gestión limitada de las demandas y subordinando sus prácticas a prebendas y negocios con patronales privadas o estatales.

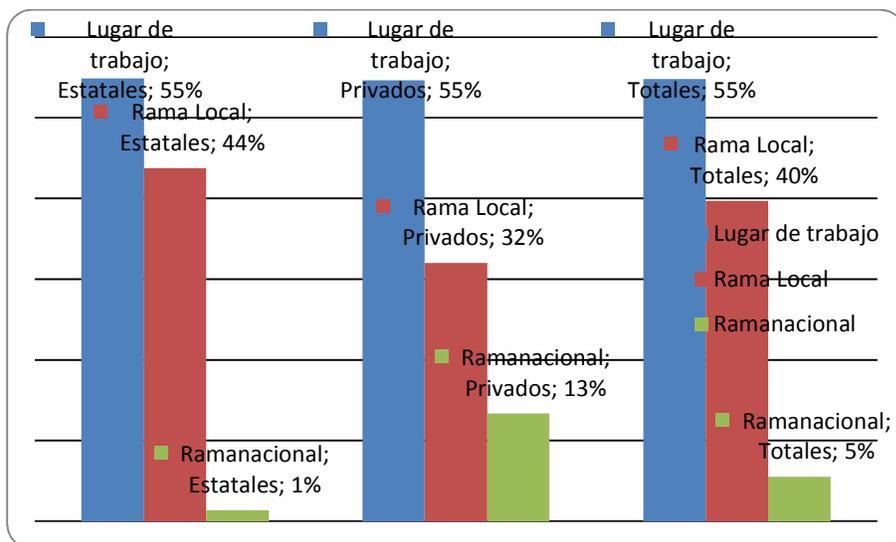
Para trabajar ese eje, en primer lugar acudimos a dar cuenta del “alcance” de las acciones conflictivas, esto es, cuán abarcativas son, generando tres categorías: lugar de trabajo, rama local y rama nacional. El conflicto en el “lugar de trabajo” ese ámbito invisible al ojo público, en donde se ejerce con sus el “despotismo fabril”, al que aludía Marx y que habida cuenta de las mutaciones en el mundo del trabajo y el desplazamiento de la centralidad industrial, extendemos a “despotismo laboral”. El ámbito en el que Marx colocaba el irónico cartel “No admittance except on business” es un locus privilegiado para ver la coordinada burocracia- participación democrática, puesto que allí se pone en evidencia, descarnadamente, la relación base-conducción, la cohesión de los colectivos, y en fin, el “despotismo” en la pura expresión de la alianza “patronal-estatal”.

Para no entrar en una definición académica del “lugar de trabajo”, tratemos mediante algunos ejemplos de aclarar que entendemos por ello. Puesto que nuestra fuente es periodística algunos títulos de las notas resultan elocuentes para ver de qué se trata esto del “lugar de trabajo”

Ejemplos: “Asamblea en Hospital de Urgencias: no garantizan hoy la atención en consultorios externos”, “Judiciales tomaron Tribunales I y paran hoy”, “Trabajadores de Faesa[empresa metalúrgica] protestan por el despido de 12 empleados”, “Precarización laboral en la UNC / Contundente paro de docentes de Distancia de la ECI”, “Tercer paro de colectivos de ex-Tamse en un mes” “No limpiaron el IPEM N°218 por falta de pago de la empresa GUBA”. Como se ve, hay lugares de trabajo que son “móviles” como los colectivos pero puesto que no se trata de toda la rama sino de una empresa puntual lo consideramos AC en el “lugar de trabajo”. Por “rama local” entendemos cuando los trabajadores de una actividad realizan una acción en la provincia, por ejemplo, un paro de docentes provinciales. Mientras que rama nacional incluye a las acciones colectivas promovidas por las federaciones nacionales que se expresan también en Córdoba, por ejemplo, paro de camioneros o de la alimentación.

Veamos ante todo un primer gráfico que nos indica la distribución del alcance en estatales y privados.

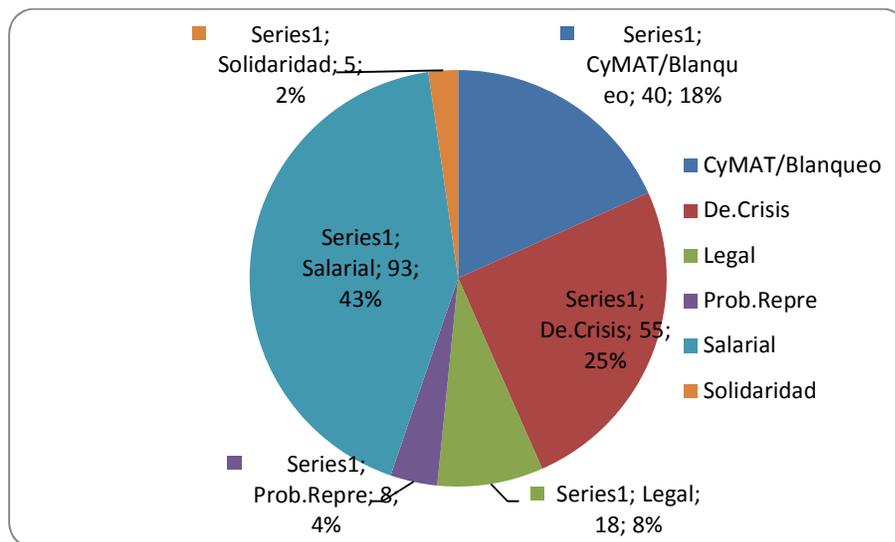
Gráfico N° 1. Distribución porcentual del alcance en los ámbitos estatal, privado y en total



Se observa aquí ante todo el escasísimo impacto que tiene en Córdoba la conflictividad por rama de carácter nacional, pero esto no va a ser nuestro problema que se pregunta por la dupla *lugar de trabajo –rama*, para luego bucear en el lugar de trabajo. A primera vista se observa que la relación entre lugar de trabajo/rama es casi idéntica en el sector estatal y el privado

Analicemos ahora la distribución de la demanda principal, es decir el contenido de aquello reclamado sobre el total

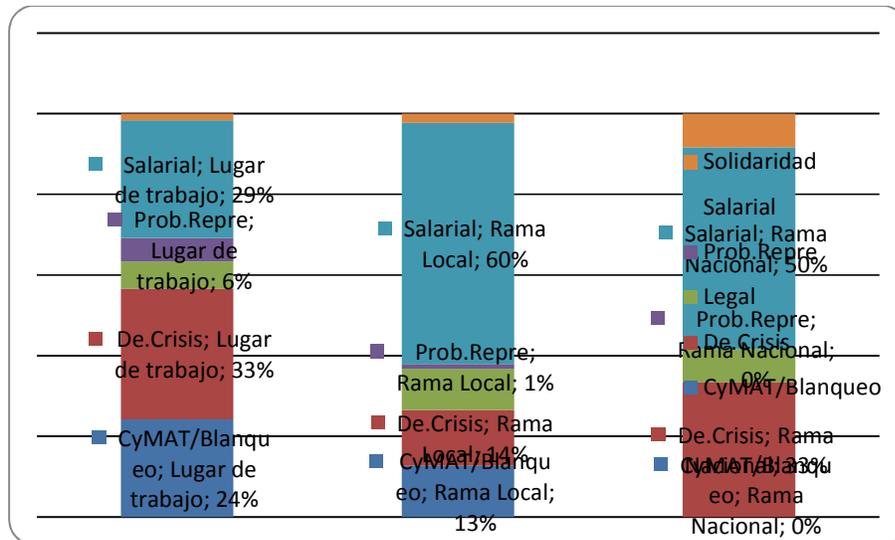
Gráfico N° 2. Frecuencia absoluta y porcentaje de las demandas



Como se ve el 43% de las ACC están ligadas a los salarios, seguidas por un 25% de “crisis” y 18% destinadas a CYMAT-Blanqueo salarial

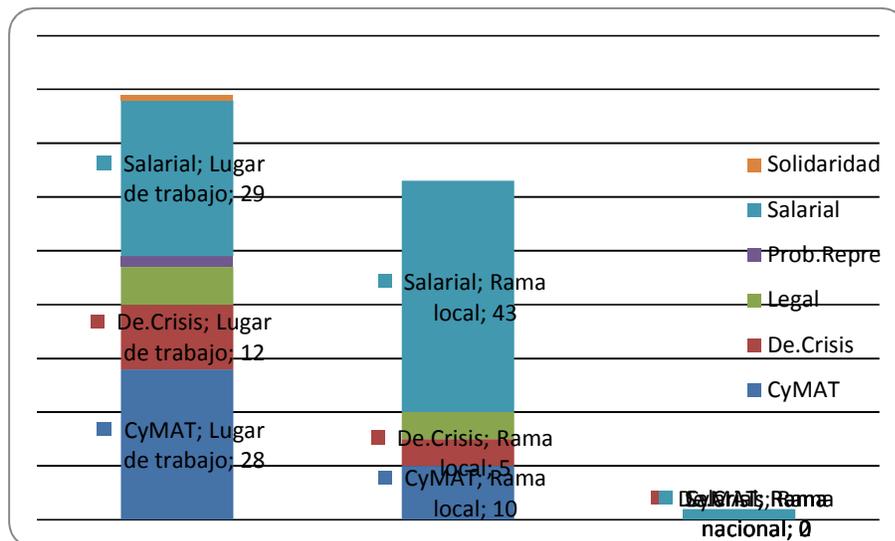
Si observamos la distribución de las demandas según alcance se ve como en el lugar de trabajo prevalece la demanda de crisis (suspensiones, despidos o pagos adeudados) , mientras que en las de rama lo hace la salarial

Gráfico N° 3. Distribución porcentual de demandas según alcance (se toma el conjunto de las 219 AC)



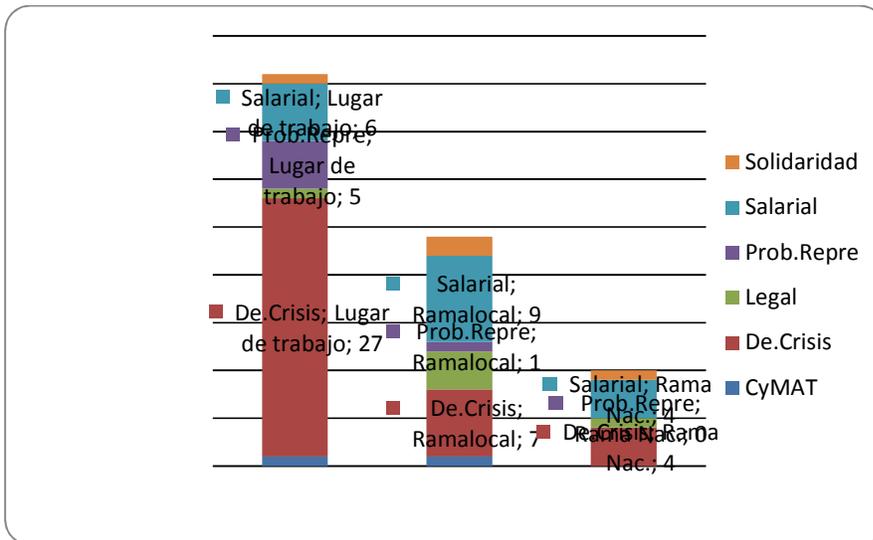
En cambio si vemos solo los estatales las demandas que prevalecen en el lugar de trabajo son las salariales y las de Cymat-blanqueo

Gráfico N° 4. Frecuencia absoluta de demandas de los estatales según alcance



Mientras que en el sector privado las demandas de crisis prevalecen de manera muy significativa como se ve en este gráfico

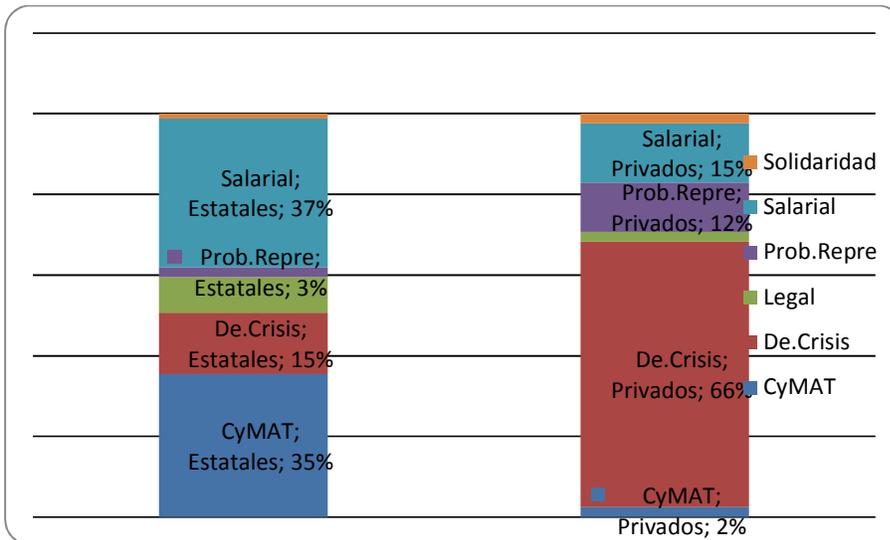
Gráfico N° 5. Frecuencia absoluta de demandas de los privados según alcance



Fuente: Elaboración propia en base a OCC

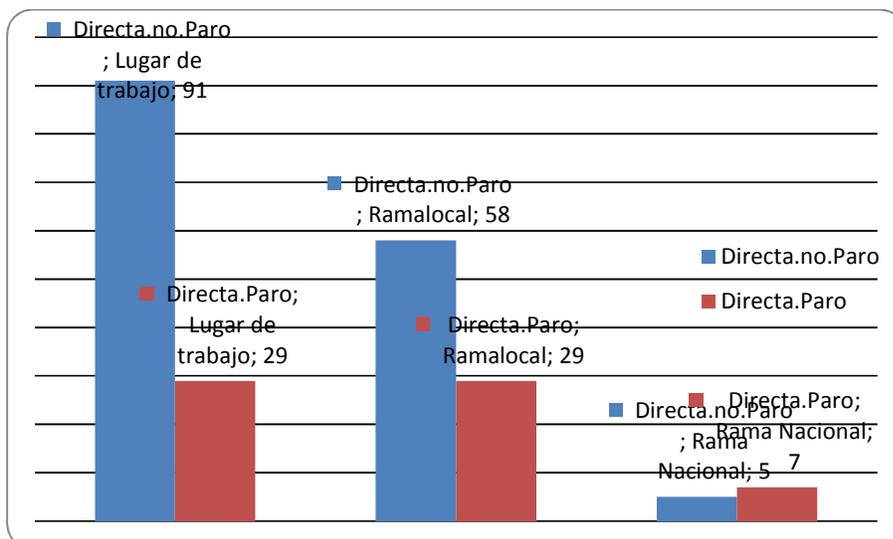
En el siguiente gráfico se puede ver la estructura porcentual de las demandas en el lugar de trabajo de los estatales y privados con lo que se va mostrando que si bien la distribución según alcance es similar en ambos sectores, el carácter de los reclamos es muy diverso

Gráfico N° 6. Distribución porcentual de las demandas en el lugar de trabajo según sector



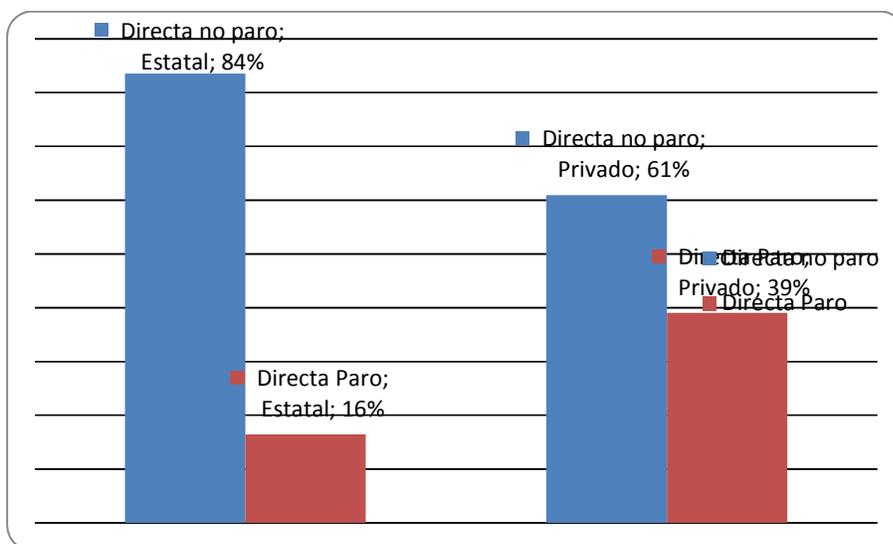
También el se puede ver significativamente la relación a ACD-ACP, donde se observa la prevalencia en el lugar de trabajo de ACD

Gráfico N°7 . Frecuencia absoluta de ACDirecta y paro



Pero otra vez las distribuciones son muy diversas entre lo público y lo estatal como se ve en este gráfico específicamente referido al “lugar de trabajo”

Gráfico N° 8. Distribución porcentual del tipo de AC en el lugar de trabajo según Estatal o privado



Hemos intentado en esta primera aproximación caracterizar el doble juego de la conflictividad de Córdoba en el año 2013. Una síntesis primera indica que

- Las AC en el lugar de trabajo prevalecen en Córdoba, con porcentajes similares en el sector público y privado
- Lo que se demanda en el lugar de trabajo es muy diferente en el sector privado que en el público: en el público prevalecen los reclamos salariales y los de Cymat-Blanqueo, mientras que en el ámbito privado es muy notable la prevalencia de la de crisis. En el caso de los privados claramente

son estrategias defensivas, en el caso de los públicos se puede ligar al fortalecimiento institucional como al reclamo de las bases que desbordan.

c) También la relación entre formatos de AC en el lugar de trabajo es notablemente diferente entre público y privado, aunque en ambos predomina la ACD no paro.

### 7. A la búsqueda de “dinámicas de conflictividad”

Las diferencias en el comportamiento entre lo “estatal” y lo “privado” a la hora de analizar la doble forma del conflicto, y en particular centrarse al “lugar de trabajo” resultan notorias. Pero ¿será tan solo el carácter público o privado del antagonista lo que marca su distinción?

Como un ejercicio construimos una variable que llamamos “patrones” o “dinámicas de conflictividad”. Esta variable por ahora deviene de un cierto sentido práctico del registro de los conflictos y nos permite captar algunas regularidades que se nos escapan aún de su descripción exhaustiva para construir indicadores precisos. Señalemos sin embargo que el criterio de clasificación se liga tanto al “poder estructural” como al “poder asociativo”.

De acuerdo a esta categorización de “patrones de conflictividad” acordadas en el equipo presentamos aquí un cuadro donde se muestran con sus respectivos alcances

Cuadro N° 2. Relaciones conflictivas y alcance

Dinámicas conflictivas	Lugar de trabajo			Total general
	Lugar de trabajo	Rama local	Rama Nac.	
Alimentacion	3		1	4
Constr.	1			1
Educ.Provincial	2	2		4
Jubilados		3		3
Judiciales	11	24	1	36
Luz y fuerza		1		1
Metalmeccanico	8		1	9
Multisec.Estatal	4	5		9
Multisectorial		1	4	5
Munic.Cordoba	12	11		23
Munic.Interior	3	5		8
Nacionales	10	4	1	15
No Asalariados	4	1		5
Otras prov.	10	3		13
Privado Otros	17	7	4	28

Salud Provincial	27	8		35
Transporte	12	17	4	33
Total general	124	92	16	232

Se señalan en verde los patrones de conflictividad que tomaremos en particular porque tienen “algo para decir” en su especificidad.

Las cinco dinámicas seleccionadas representan un 62% de las AC, pero el número no ha sido el criterio de selección. De hecho las metalmecánicas son cuantitativamente poco significativas, pero esto solo ¡ya es todo un dato en un año donde suspensiones, despidos y hasta cierres de plantas fueron moneda corriente! Se puede observar también en el cuadro anterior que hemos previsto una categoría para actividades tan significativas como industria de alimentación o construcción que solamente han producido un par de acciones en un año de crisis de ambos sectores; silencio que grita! En cambio “Privado otras” es un casillero donde ha ido a parar el conjunto de actividades privadas del sector terciario del que cabe esperar dinámicas muy heterogéneas). Somos conscientes pues, de los problemas metodológicos que acarrea esta distinción, pero también de su potencialidad descriptiva.

Nuestra exploración nos permite ver que existen patrones muy diferentes a los que la distinción entre “público” y “privado” o “por rama de actividad” permite inferir. Por otra parte, si tomáramos estrictamente por “rama de actividad” según el clasificador SIU nos perderíamos de ver por ejemplo la especificidad del desempeño municipal-que nuestro “saber práctico” reconoce como diferenciales- y por otra parte todas las manufacturas estarían en el mismo casillero; si tomamos el estado tan solo por niveles se nos escapa lo específico de la salud provincial. Por el momento este criterio, que ofrecemos a modo de prueba tiene la dificultad de un tinte “empirista” que sin embargo no parece ser del todo arbitrario. Precisar estos criterios que hemos bosquejado aún imprecisamente como ligados al “poder estratégico” y a la “tradición de lucha” es una tarea pendiente.

El cuadro a continuación refleja la diferencia en la distribución del alcance por dinámica conflictiva seleccionada.

Cuadro N°3. Distribución porcentual según alcance de “Dinámicas conflictivas” seleccionadas

	Lugar de trabajo	Rama local	Rama nacional	Totales
Judiciales	31%	67%	3%	100%
Metalmeccanico	89%	0%	11%	100%
Munic.Cordoba	52%	48%	0%	100%

Salud Provincial	77%	23%	0%	100%
Transporte	36%	52%	12%	100%
Totales	51%	44%	4%	100%

El cuadro habla por sí mismo de la dispersión de la centralidad del “lugar de trabajo” como *locus* del conflicto.

Nos concentremos ahora con lo que ocurre tan solo en el “lugar de trabajo” con las demandas y el tipo de acción conflictiva

Cuadro N° 4. Distribución porcentual de Demandas en el lugar de trabajo según Dinámicas conflictivas seleccionadas

	CyMAT y blanqueo	De.Crisis	Legal	Prob.Repre	Salarial	Total general
Judiciales	9%	0%	0%	0%	91%	100%
Metalmecanico	0%	88%	0%	13%	0%	100%
Munic.Cordoba	67%	25%	8%	0%	0%	100%
Salud Provincial	44%	4%	11%	4%	37%	100%
Transporte	8%	42%	0%	33%	17%	100%

Cuadro N° 5. Distribución porcentual de tipo de Acciones conflictiva en el lugar de trabajo según Relación conflictiva principal

	Directa.no.Paro	Directa.Paro
Judiciales	91%	9%
Metalmecanico	100%	0%
Munic.Cordoba	92%	8%
Salud Provincial	89%	11%
Transporte	33%	67%

Tomando ahora la coordenada burocracia /democraciaparticipativa veamos que ocurre con la participación en los conflictos en el lugar de trabajo en dos categorías: Base+delegado; es decir no hay participación de la conducción gremial ; base+delegado+Conducción donde la conducción del gremio respalda, acompaña o motoriza el reclamo del lugar de trabajo

Cuadro N° 6. Participación en las dinámicas conflictivas

Dinámica conflictiva	Base.Del	Base.Del.y.Cond
----------------------	----------	-----------------

Judiciales	18%	82%
Metalmecanico	88%	13%
Munic.Cordoba	42%	58%
Salud Provincial	56%	44%
Transporte	17%	83%

Una interpretación exploratoria: la conducción de judiciales y los de transporte “bajaron” por iniciativa propia o fueron más o menos gentilmente “invitados” a participar durante los conflictos a los lugares de trabajo, la conducción municipal se repartió entre “dejar hacer” y acompañar; mientras que en salud hay varios gremios que disputan allí legalidad y legitimidad y eso complejiza. La ausencia de la conducción entre los metalmeccánicos remite al taponamiento que ejercen las conducciones y lo coloca como un conflicto “típico” en el sentido del que nace desde abajo, la conducción lo rechaza, sufre represión y gira en torno a las “demandas de crisis”, impulsado en algunos casos por activistas de izquierda. Pero en verdad en Córdoba, en ese año, fue un tipo de conflicto que no alcanzó ni de lejos la relevancia al menos mediática de los que se describen para el Conurbano bonaerense.

Veamos finalmente una suerte de síntesis de los indicadores señalados

CuadroNº7. Síntesis de indicadores para el análisis de dinámicas conflictuales en el “ lugarde trabajo”

	Porc.confl.lugar de trabajo	Principal demanda lugar de trabajo	Directa-no paro en Lugar de trabajo	Porcentaje de Base+delegado en lugar de trabajo
Judiciales	31%	Salarial (91%)	91%	18%
Metalmecanico	89%	De Crisis (88%)	100%	88%
Munic.Cordoba	52%	Cymat-Blanqueo(67%)	92%	42%
Salud Provincial	77%	Cymat-Blanqueo(44%)	89%	56%
Transporte	36%	De crisis (42%)	33%	17%

¿Qué nos está diciendo este cuadro con respecto a las coordenadas propuestas? a) que el espacio de movilización en el 2013 era amplio pero fragmentado b) que la fragmentación (competencia) se liga a condiciones estructurales que se expresa en diversidad de demandas pero también a tradiciones de

lucha que asoma en la pluralidad de acciones directas b) Esta fragmentación indica (aunque no asegura) el escaso desarrollo de la solidaridad de clase c) Las lógicas base-conducción requieren de análisis cualitativo que nos permitan dar cuenta de “conexiones de sentido” pero nos sugiere una primera hipótesis de modos diferentes de operar tal relación, ligados al “poder estructural” (transporte), tradiciones de lucha (salud), burocracias propatronales sin tapujos (metalmecánicos), capacidad de moverse entre las puntas de la coordenada (municipales).

Tenemos así un espacio de movilización donde prevalece la subalternidad en términos de Modonesi, pero donde se habilita el antagonismo especialmente a partir de experiencias como la de Salud donde se ponen en jaque un modo la conducción tradicional o los chispazos de resistencia en el sector metalmecánico.

### **8. La explosión del conflicto en 2016.**

Las notables acciones del movimiento obrero en lo que va del año 2016, cambiaron los trazados de las coordenadas. Aparte de lo numerosas, quizá el rasgo más notorio de la diferencia es que vuelven movilizaciones unitarias y masivas, junto con la persistencia y acentuación del conflicto en el lugar de trabajo. La coordenada de la solidaridad parece abrirse paso aunque se ve frenada por las conducciones. La negativa a declarar paro por el veto de la ley antidespido, pone otra vez bajo la lupa a una burocracia que se mueve y negocia al son de su propia música – la prebenda de las obras sociales quizá la más notoria en este caso. Todo indica que se debe poner en juego la “autonomía”, la capacidad de darse una política propia para que la solidaridad naciente no recule ante el freno burocrático. Seguir las “dinámicas de conflictividad” bajo esta nueva luz en el que la solidaridad se puso en juego, puede permitirnos una comprensión y un acompañamiento reflexivo a aquellas expresiones de activismo que potencian las posibilidades de acoplar las coordenadas en un sentido transformador, antagonista, cuestionador de lo “dado”.

### **Bibliografía citada**

Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*. Madrid: H.Blume.

Levstein Lisandro (2015). De huelgas, declaraciones o conferencias de prensa y otros formatos de la acción sindical. Conflictividad laboral en la Argentina reciente. Presentación a ASET 2015 (inédito).

Modonesi, M. (2010). *Subalternidad, antagonismo y autonomía*. Buenos Aires: Clacso -Prometeo.

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](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](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Informe%20Final_Conflictividad%20Laboral%201er%20semestre.pdf)

OCC (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 (2013). “Informe anual 2012”. Disponible en: [http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual\\_conflictos\\_2012.pdf](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](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](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](http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2014_anexo.pdf)

P/12 (2014). “Conflictividad laboral en baja”. En *Página/12*, 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 de septiembre de 2014, Buenos Aires.

Woomack, J. (2008). *Posición económica y fuerza obrera*. México: Fondo de Cueltura Económica.