

XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

La conflictividad laboral de los trabajadores ferroviarios en la postconvertibilidad.

Natalia Bauni.

Cita:

Natalia Bauni (2015). *La conflictividad laboral de los trabajadores ferroviarios en la postconvertibilidad. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/672>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

La conflictividad laboral de los trabajadores ferroviarios en la postconvertibilidad.

Natalia Bauni

IIGG

nbauni@gmail.com

Resumen: La ponencia tiene como objetivo analizar la lógica de la conflictividad laboral de los trabajadores ferroviarios. Se describe la conflictividad del período 2006 y 2012 a partir de las siguientes preguntas: ¿cuáles son los componentes de la conflictividad laboral de los trabajadores ferroviarios? ¿Cuáles son las particularidades de la conflictividad laboral en los FFCC?, ¿posee una temporalidad específica?, ¿cuál es el papel que juegan los diversos actores sindicales en la conflictividad del sector?, y por último ¿cuáles los tipos de conflictos que se pueden plantear para describir la conflictividad del sector?

A partir de la Base de Conflictos Laborales que se realiza en el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad de la Nación se realiza un análisis estadístico descriptivo de la conflictividad laboral de los trabajadores ferroviarios en comparación con la conflictividad laboral producida en los años 2006 y 2012.

Palabras claves: Trenes, conflictos laborales, trabajadores, y postconvertibilidad.

La presente ponencia tiene por objetivo indagar sobre las particularidades de la conflictividad laboral que se produce en el sector transporte y en particular en los ferrocarriles. Se analiza la lógica de la conflictividad laboral de los trabajadores ferroviarios. Se describe la conflictividad del período a partir de las siguientes preguntas: ¿la conflictividad en el sector ferroviario responde a una configuración particular o replica las características de la conflictividad en general?, ¿cuáles son sus especificidades?, ¿la conflictividad del sector ferroviario tiene relación con el contexto de crecimiento económico o tiene una temporalidad específica?, ¿cuál es el papel que tienen los diversos actores sindicales en la conflictividad del sector?, y por último ¿cuáles son los tipos de conflicto que caracterizan la conflictividad laboral ferroviaria?.

El concepto de conflicto laboral refiere a “la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales” (MTEySS; 2007).

La Base de Conflictos Laborales (BCL) elaborada por el MTEySS es la fuente de datos secundaria de la que se extrae la información. Es una base de datos de Conflictos Laborales elaborada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) que cuenta con información desde 2006 a la actualidad. y se actualiza permanentemente en la Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo, perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS. La BCL tiene cobertura nacional y los datos se relevan desde 2006 hasta la actualidad bajo las mismas modalidades, haciendo comparables sus resultados. Por su parte, quienes la construyen son un equipo de personas idóneas con perfiles laborales vinculados a las Ciencias Sociales que trabajan relevando y cargando cada una de las noticias con criterios uniformes.

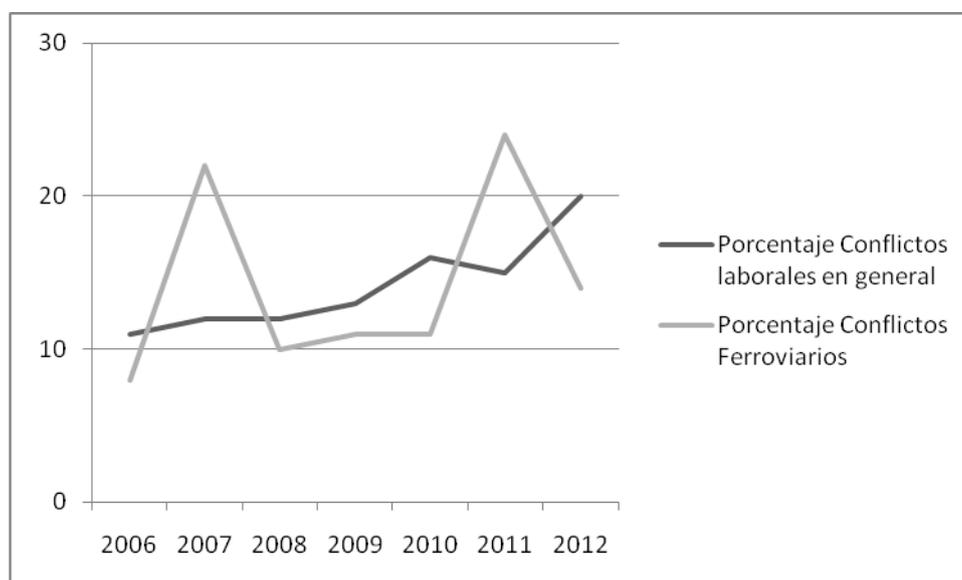
Las fuentes de la información sobre los conflictos laborales de las que se nutre la BCL son 120 medios de prensa de todo el país, que se consultan diariamente, a los que se agregan los medios especializados en noticias gremiales. Esta consulta se realiza a través de las ediciones electrónicas de los medios, a los que se agregan los informes diarios del MTEySS que seleccionan la información laboral de los medios editados en la Ciudad de Buenos Aires. (Palomino; 2007, 22).

En este ponencia se describe la particular configuración de la conflictividad laboral de los trabajadores ferroviarios, de acuerdo a su evolución anual, el tipo de acciones al que recurren, los actores del conflicto, la agregación económica en que se localizan los conflictos, y su relación con los tipos de reclamos. Para realizar esta descripción se realizan comparaciones con los conflictos laborales en general.

De acuerdo a los datos de la BCL se produjeron un total de 119 conflictos laborales de trabajadores ferroviarios, lo cual representa un 1% de la conflictividad total.

Según la BCL entre 2006 y 2012 se produjeron un total de 12740 conflictos laborales, de los cuales 6041 fueron conflictos con paro. Por su parte de los 119 conflictos laborales del sector ferroviario 51 fueron conflictos con paro.

Cuadro 1: Cantidad relativa de acciones de conflictividad de los trabajadores ferroviarios por año.



Fuente: Elaboración propia de la BCL, (DERT), (SPTTEL), MTEySS.

A partir del Cuadro 1 puede observarse que en la conflictividad ferroviaria, en el año 2007 se produce un pico de conflictividad que luego cae y se sostiene en una conflictividad de nivel medio (entre 10% y 11%) hasta el año 2011 en que se vuelven a duplicar las acciones para volver a descender en 2012.

Lo que sucede en el año 2007 es que se produce un aumento de los conflictos laborales por demandas salariales, que se duplican con respecto al resto de los años. En cambio en 2011 si bien las demandas por aumentos salariales aumentan, lo hacen en menor número y se producen diferentes conflictos con reclamos por el pase a planta de los tercerizados, conflictos que demandan contra la detención de Pedraza luego del asesinato del Mariano Ferreyra, pero también reclamos por seguridad de los trabajadores, contra los ataques de los usuarios en los estallidos de hostilidad producidos en el FFCC Sarmiento por ejemplo, y demandas por las detenciones de dirigentes gremiales luego de estos episodios.

En este sentido, en comparación con la conflictividad laboral en general, los conflictos de los trabajadores ferroviarios son bajos en cantidad, y tienen un comportamiento diferente en los años ya que su evolución no se relaciona con el contexto económico en general.

Con respecto al tipo de acción predominante, del total de acciones de conflictividad laboral de trabajadores ferroviarios la mitad fueron huelgas, es decir 51 acciones un 42% del total.

Si se observan los tipos de acciones en particular, la mayor cantidad absoluta y relativa de acciones de conflictividad fueron paros (40% del total), lo siguen los anuncios y alertas con un 33% de las acciones y luego las movilizaciones con un 18% del total. Los bloqueos con y sin paro no son significativos como forma de acción en la conflictividad ferroviaria representan, en conjunto, un 11% del total.

Cuadro N° 2: Cantidad absoluta y relativa de acciones de conflictividad de trabajadores ferroviarios y en general según tipo de acción (Total 2006 – 2012)

Tipo de acción	Frecuencia	Porcentaje Conflictos Ferroviarios	Porcentaje Conflictos laborales en general
Anuncios y alertas	39	33%	17%
Movilización y similares	21	18%	24%
Bloqueos, cortes u ocupaciones sin paros	8	7%	11%
Paros	46	39%	39%
Paros más bloqueos, cortes u ocupaciones	5	4%	9%
Total	119	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de la BCL, DERT perteneciente a la SPTEL, (MTEySS).

Si se compara la conflictividad ferroviaria con la conflictividad en general, se observa que tienen mayor peso relativo en la conflictividad ferroviaria los anuncios y alertas, que se compensa con un menor peso relativo de los bloqueos, cortes, ocupaciones con y sin paro. Esta configuración de la conflictividad ferroviaria da cuenta de la **institucionalización** de los conflictos ferroviarios, ya que frente a las amenazas de paro en la situación de paritarias o acuerdos salariales, los conflictos tienden a resolverse por medio de canales institucionales, disminuyendo los conflictos menos institucionalizados que son aquellos en los que predomina la acción directa, como son los bloqueos, cortes y ocupaciones.

En cuanto a los **actores** que lideran los conflictos de los trabajadores ferroviarios del total de las acciones más del 70% fueron llevadas a cabo por Sindicatos y Uniones. La Unión Ferroviaria dirigió 40 acciones conflictivas (un 34% del total) y el gremio de La Fraternidad 27 acciones, un 23% del total. El resto de los sindicatos se divide entre 6 acciones de la Asociación de Señaleros Ferroviarios (ASFSA), y 3 acciones de la Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos (APDFA). La conflictividad sindical es la que prevalece en forma determinante entre los actores del conflicto con más del 70% de las acciones de conflictivas.

Cuadro N° 3: Cantidad absoluta y relativa de conflictos ferroviarios y cantidad relativa de conflictos en general según tipo de actor (Total 2006- 2012)

Tipo de Organización	Frecuencia	Porcentaje Conflictos Ferroviarios	Porcentaje Conflictos laborales en general
Frentes o Coaliciones	7	6%	8%
Sindicatos o Uniones	84	71%	71%
Federaciones y Asociaciones Profesionales	0	0%	6%
Agrupaciones o listas sindicales, delegados	7	6%	4%
Otras organizaciones no sindicales	5	4%	0%
Trabajadores sin representación	5	4%	5%
Conflictos intrasindicales	11	9%	4%
Sin dato	0	0%	6%
Total	119	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de la BCL, DERT perteneciente a la SPTTEL, (MTEySS).

El resto de los actores es más heterogeneo las agrupaciones o listas sindicales están constituidas por los delegados de base y representan un 7% del total de las acciones conflictivas. Las organizaciones no sindicales y los trabajadores sin organización llevan a cabo un 4% del total de las acciones, representa generalmente las acciones de los trabajadores tercerizados apoyados o no por agrupaciones de izquierda. Los conflictos intrasindicales son

los conflictos generados entre las agrupaciones de izquierda como la Agrupación Ferroviaria La Bordó Desde las Bases o la Lista gris, contra el sindicato de la Unión Ferroviaria y constituyen un 9% del total.

Al comparar los dos tipos de conflictividad llama la atención la importancia de los conflictos intra sindicales en la conflictividad ferroviaria representando un 9% en contraposición al 4% en la conflictividad en general. Sucede que los conflictos entre la Unión Ferroviaria y los representantes de listas opositoras (Lista Bordo o Lista Marrón) toma relevancia por las características particulares en el modo de conformación de los actores. A su vez en la conflictividad ferroviaria no aparecen actores como Federaciones o Asociaciones Profesionales por la particularidad del sector que no aglutina profesionales entre sus trabajadores y porque no se produjeron acciones de conflictividad de la Federaciones que representa a los trabajadores ferroviarios¹.

En relación con la agregación económica de los conflictos laborales de los trabajadores ferroviarios más del 70% de los conflictos se producen en el lugar de trabajo, mientras que sólo un 20% se producen en la rama. Es decir, los conflictos laborales que se producen en el sector de ferrocarril, tienden a estar localizados en mayor medida en el lugar de trabajo que la conflictividad laboral en general. Los conflictos de rama en la conflictividad en general representan un 37% del total y en la conflictividad ferroviaria son sólo un 20%. Los conflictos de la rama de actividad en la conflictividad ferroviaria son generalmente conflictos dirigidos por los principales sindicatos Unión ferroviaria o La Fraternidad por reclamos salariales.

Los conflictos de lugar de trabajo son heterogéneos en cuanto a actores y reclamos a la vez que son más dispersos geográficamente son reclamos salariales, contra tercerizaciones, condiciones de trabajo, de seguridad, etc.

¹ En el mes de febrero del año 2012 se conformó la Federación Ferroviaria Argentina, que representa a las cuatro organizaciones sindicales del sector ferroviario, el propósito es “aglutinar a todas las organizaciones de la industria, aunando todas las fuerzas en procura de impulsar a nuestra Industria Ferroviaria al lugar que le corresponde en el Sistema de Transporte de la República Argentina y la Región”, Noti Trans 17/2/2012 <http://www.notitrans.com/nota/107519/se-conformo-la-federacion-ferroviaria-argentina>, consulta el 25/3/2014.

Cuadro N° 4: Cantidad absoluta y relativa de acciones de conflictividad de trabajadores ferroviarios y conflictos en general según agregación económica (2006-2012)

Agregación económica	Frecuencia	Porcentaje Conflictos Ferroviarios	Porcentaje Conflictos Laborales en general
Lugar de Trabajo	88	74%	57%
Más de un establecimiento	8	7%	6%
Rama de actividad	23	19%	37%
Total	119	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de la BCL, DERT perteneciente a la SPTTEL, (MTEySS).

Como indica el Cuadro 5, los conflictos de los trabajadores ferroviarios que se producen en el nivel de la rama son más, en comparación que aquellos que se producen en el lugar de trabajo, por cuestiones salariales. Mientras que los conflictos ubicados en el lugar de trabajo reclaman en mayor medida por cuestiones referidas a despidos o renovación de los contratos o demandas por seguridad.

Si se comparan los conflictos de lugar de trabajo de los trabajadores ferroviarios con la conflictividad general, se observa que las demandas de seguridad constituyen una particularidad de los conflictos ferroviarios. Los reclamos por seguridad son diversos, en algunos casos constituyen reclamos de agresiones de pasajeros a los trabajadores y al material, en otros a reclamos por robos o agresiones dentro de los vagones a pasajeros o trabajadores, denuncias de ataques a trabajadores, o de agresiones entre distintos sindicatos, y otras a cuestiones de condiciones de higiene y seguridad para los trabajadores como reclamos de botiquines, entre otras. Es decir son demandas que no sólo refieren a la “inseguridad” relacionada a robos u otros tipos de delito, sino también a los resultados del mal funcionamiento del servicio y la consecuencia que implica para los trabajadores que en muchas ocasiones son la cara visible de las empresas concesionarias para los pasajeros.

Cuadro N° 5: Cantidad relativa de conflictos de trabajadores ferroviarios y conflictos laborales en general según nivel de agregación de los conflictos y según tipo de reclamo (2006- 2012).

Tipo de reclamo	Lugar de Trabajo Conflictos ferroviarios	Lugar de trabajo Conflictos en general	Rama Conflictos ferroviarios	Rama de actividad Conflictos en general
Mejoras salariales	26%	26%	30%	54%
Pagos adeudados	13%	21%	13%	12%
Negociación o Paritaria (Salarial)	3%	2%	4%	5%
Despidos o renovación de contrato	13%	18%	4%	6%
Regularización del Contrato Laboral	2%	8%	-	5%
Condiciones y Medio Ambiente Laboral	7%	11%	17%	5%
Trato Discriminatorio o Sanciones	3%	3%	4%	2%
Reclamos por representación	5%	2%	4%	1%
Negociación o Paritaria	2%	1%	4%	2%
Demandas de seguridad	14%	2%	-	1%
Otras demandas	10%	5%	17%	7%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de la BCL, DERT perteneciente a la SPTEL, (MTEySS).

En cuanto a los conflictos que ocurren en la rama de actividad se observa una diferencia sustancial en los reclamos salariales, que son menor en proporción entre los conflictos de los trabajadores ferroviarios en comparación con la conflictividad en general. Las demandas de los conflictos ferroviarios por condiciones y medio ambiente laboral en la rama constituyen reclamos diversos, reclamos por “las insostenibles falencias en el servicio, las deplorables condiciones laborales y el despido arbitrario de dos trabajadores”, reclamos de UOCRA por las condiciones laborales, y denuncias por falta de obras. De cualquier manera, son sólo 4 acciones de conflictividad en total. En cuanto a las “otras demandas” son por la detención de Pablo Díaz en el juicio de Mariano Ferreyra, trabajadores del Sarmiento que “reclaman al Secretario de Transporte que controle el correcto funcionamiento de la empresa concesionaria del transporte ferroviario de la línea, Trenes de Buenos Aires (TBA)”, o por la implementación del sistema SUBE.

Este cuadro coincide con la hipótesis planteada por Ricardo Spaltenberg sobre la caracterización de la conflictividad laboral en la Argentina actual (2011, 41); la conflictividad ferroviaria también se observa una configuración distintiva según la localización de los conflictos, los conflictos de tipo salarial prevalecen en el ámbito de la rama, mientras que los otros conflictos se localizan en mayor medida en el lugar de trabajo. A su vez, como es de suponer a esta hipótesis se puede agregar que los actores colectivos son diferentes. Los actores sindicales y las federaciones predominan tanto en la rama, como en el lugar de trabajo, los trabajadores, y las agrupaciones sindicales de base con y sin organización gremial predominan, por composición, en los conflictos del lugar de trabajo, como es evidente en la medida en que representan a trabajadores de base y sus demandas ocurren en la ámbito del lugar de trabajo.

Cuadro N° 6: Nivel de agregación de los conflictos ferroviarios según tipo de actor (2006- 2012)

	Lugar de Trabajo	Rama
Federaciones y Sindicatos	68,2%	91,3%
Trabajadores y agrupaciones sindicales de base con o sin organización gremial	31,8%	8,7%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de la BCL, DERT perteneciente a la SPTTEL, (MTEySS).

“El incremento de la cantidad de conflictos estaría reflejando, al menos en parte, un activismo sindical creciente en los niveles inferiores de las organizaciones sindicales. Esta mayor conflictividad refleja 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, estaría señalando que esta recomposición es un proceso cuyo desarrollo sigue vigente” (Spaltenberg; 2011, 58).

En el caso de la conflictividad ferroviaria, lo que se observa es la existencia de una serie de conflictos que dan cuenta de una *revitalización sindical* de las bases, pero no desde una perspectiva cuantitativa, sino más bien por el hecho de que la lucha contra la tercerización en el sector, constituye un conflicto emblemático en la medida en que luego del asesinato de

Mariano Ferreyra el conflicto finalizó “exitosamente” con el pase a planta de todos los trabajadores tercerizados.

Recapitulando, la conflictividad ferroviaria no se caracteriza por ser un espacio de alto nivel de conflictividad, solo representa un 1% del total de los conflictos laborales. Las acciones son mayoritariamente paros y la acción directa no constituye una modalidad significativa en términos cuantitativos, los actores centrales del conflicto son los sindicatos, y adquieren cierta relevancia las disputas intra sindicales con listas de agrupaciones de izquierda que disputan la hegemonía de la Unión Ferroviaria y La Fraternidad representando un 9% de los conflictos. Los conflictos ferroviarios se producen en mayor medida en el lugar de trabajo y los reclamos son mayoritariamente por cuestiones salariales. La imagen que se puede construir de la conflictividad ferroviaria es de una “*conflictividad institucionalizada*” se anuncian paros, en los momentos previos a la negociación colectiva para mejorar las condiciones de negociación, dando cuenta de la existencia de una conflictividad típica de sociedades industrializadas, que recorre canales institucionales de negociación.

El carácter social de la conflictividad en el sistema ferroviario.

Se pueden observar una serie de similitudes entre la conflictividad laboral en la Argentina entre 2006 y 2012 y lo que sucede en particular en el sector ferroviario. En primer lugar, el paro es la forma predominante de acción en ambos espacios sociales con porcentajes superiores al 40% en los años de estudio. Sumado a los paros con bloqueos, cortes u ocupaciones explica la mitad de los conflictos laborales. En este sentido, el paro como forma de desobediencia si bien es legal y está legitimada como medida de acción de protesta, implica la no cooperación en la producción capitalista, supone la interrupción del proceso de producción y la pérdida de horas de trabajo.² La utilización de la huelga en el sector ferroviario supone ciertas restricciones en su ejercicio por ser considerado un servicio público.³

² La BCL es una de las pocas bases de datos que no conceptualiza a los conflictos laborales como sinónimo de paro o huelga; por lo tanto permite observar la existencia de otras formas de expresión de la conflictividad laboral y así compararlas.

³ En 1990 se firmó un decreto reglamentando el derecho a huelga (decreto PEN 2184/90) que incluyó severas restricciones para su ejercicio en los servicios públicos (incluye el clearing bancario dentro de los “servicios esenciales”) (Gómez; 2008, 169).

En segundo lugar, otra de las similitudes, es el predominio de los actores sindicales liderando la conflictividad tanto, en general, como en el sector ferroviario. En ambos espacios sociales el 70% de los conflictos laborales son llevados a cabo por sindicatos o uniones.

En tercer lugar, pero no menos importante, se observa una configuración diferenciada de niveles en que se produce la conflictividad en general y en los FFCC, por un lado, en los conflictos que se localizan en la rama de actividad donde prevalecen los reclamos salariales, y son liderados por actores sindicales principalmente. Mientras que los conflictos que se producen en el lugar de trabajo los reclamos son por despidos, pagos adeudados o la regularización contractual y son liderados por agrupaciones de base con apoyo sindical o sin representación sindical. En este sentido, sostenemos con Spaltenberg que ambos niveles de conflictos reflejan el proceso en curso de revitalización sindical, como un proceso no descentralizado, sino animado por las estructuras sindicales de rama y de base.

A su vez, lo que podemos denominar formas de acción directa (bloqueos, cortes u ocupaciones con o sin paro) constituyen un 19% de las acciones conflictivas en general y un 11% de las acciones de conflictividad en el sector ferroviario. Las formas de acción directa de expresión del conflicto laboral constituyen un porcentaje no desdeñable en la conflictividad laboral en la Argentina actual. En este sentido se puede observar en comparación con la década de los noventa que los formatos más disruptivos de acción siguen siendo notables, es decir, quedaron instalados en el repertorio de protesta de los trabajadores. Sin embargo, también es importante destacar que una imagen previa a los datos de la conflictividad ferroviaria suponía la existencia de una recurrencia mayor a los métodos de acción directa⁴, sobre todo teniendo en cuenta los conflictos relacionados con los cortes y bloqueos de vías de los trabajadores tercerizados que sucedieron en los años 2010 y 2011. Aparentemente la visibilidad pública que la acción directa tiene en los medios masivos de comunicación hace posible esta magnificación de los hechos, sin relación con su real peso cuantitativo, que representa sólo un 11% del total de los conflictos del sector.

⁴ “El concepto de *acción directa* refiere a formas de acción contenciosa que no se encuentran mediadas por la institucionalidad dominante. A diferencia de las acciones institucionalizadas, a través de la acción directa los actores sociales procuran lograr sus objetivos transgrediendo o prescindiendo de los canales institucionales del orden social para el procesamiento de sus demandas” (Rebón y Pérez; 2012).

Ahora bien como sostiene Berverly Silver “Los trabajadores del transporte han poseído y siguen poseyendo un poder de negociación en el lugar de trabajo relativamente fuerte. Esto es especialmente claro si entendemos su lugar de trabajo como toda la red de distribución en la que está inmerso. Así la **fuerza de su poder de negociación en el lugar de trabajo** se encuentra menos en el impacto directo de sus acciones sobre sus patronos inmediatos (con frecuencia públicos), que en el impacto hacia arriba y hacia abajo en la cadena de distribución de bienes, servicios y personas” (Silver, 2005).

Es evidente que la amenaza o la posibilidad de interrupción del servicio ferroviario funciona como una **fuerza de poder** al que los trabajadores recurren tanto para conseguir reclamos salariales como de otro tipo. Es de destacar que un porcentaje no desdeñable (14%) de los conflictos ferroviarios son reclamos por mayor seguridad (en segundo lugar luego de los reclamos salariales) y lo que se observa es que los trabajadores reclaman por los ataques que sufren por parte de los pasajeros o usuarios del servicio por las malas condiciones de prestación del servicio o luego de las acciones directas organizadas por trabajadores tercerizados⁵. Es decir, la acción directa también produce costos para los trabajadores, en determinados momentos su utilización deja de estar legitimada, y la acción directa sin legitimidad pierde la eficacia en el logro de los objetivos que suele poseer. Estos conflictos por seguridad también reflejan la disputa interna entre el sindicato de la Unión Ferroviaria y las agrupaciones de izquierda que lideraron las luchas contra la tercerización y que finalizaron con el asesinato de Mariano Ferreyra.

En este sentido, una de las diferencias que se producen entre la conflictividad en general y la conflictividad ferroviaria es un porcentaje significativo de conflictos intrasindicales en la conflictividad ferroviaria. Son en total 20 acciones conflictivas y revelan la existencia de internas sindicales entre las bases y la dirigencia sindical: comisiones internas, delegados gremiales, como la lista Bordó, la lista de Rubén (el Pollo) Sobrero o la Agrupación Ferroviaria desde las Bases o Causa Ferroviaria, contra la Unión Ferroviaria, generalmente por la disconformidad de los acuerdos salariales que el sindicato realiza, o también significativamente en contra del despido de trabajadores o por el pase a planta de los trabajadores tercerizados.

⁵ Son en total 14 acciones conflictivas: 2 en 2006, 3 en 2007, 1 en 2008 y otra en 2010 y 4 en 2011 y 3 en 2012.

En segundo lugar, la dinámica a lo largo de los años es diferente. En la conflictividad en general se observa un aumento sostenido a lo largo de los años y una disminución relativa en el año 2011. En la conflictividad ferroviaria se producen dos picos de conflictividad en los años 2007 y 2011. Se atribuyen a cuestiones diferentes, pero lo destacable es que la conflictividad ferroviaria plantea una lógica de conflicto sindical que implica el anuncio de paro y el paro con antelación a los momentos de la negociación colectiva con los empresarios y/o el gobierno, para luego conseguir en la mesa de negociación los aumentos salariales esperados. Una dinámica de conflictividad de alto grado de institucionalización. Esto también es posible debido a que la amenaza de interrupción del servicio es perjudicial para amplios sectores de la sociedad, en este sentido, el poder de fuego de la acción de los ferroviarios supone una ventaja con respecto a otros sectores.

Consideraciones finales

Al observar la descripción de la conflictividad laboral de los trabajadores ferroviarios se puede apreciar la configuración de dos tipos de conflictos laborales de índole diferente, con especificidades, que se diferencia en un caso y en otro replican la conflictividad que se produce en todo el país, en el periodo descripto.

Por un lado, una conflictividad institucionalizada o clásica, con conflictos que comienzan en anuncios o alertas de paro, y puede finalizar en paros, o huelgas. Que se producen previos a los momentos de la negociación colectiva paritaria, son liderada por actores sindicales fuertes, que lo utilizan como fuente de negociación para resolver los reclamos, fundamentalmente salariales. Son conflictos que predominan en el sector de la rama de actividad, y son similares a los que se producen en otros sectores de la economía.

Por otro lado, otro tipo de conflicto menos institucionalizado, que recurre en mayor medida a acciones de tipo directa, con actores con menor nivel de representación en términos numéricos, y con reclamos más heterogéneos pero que, generalmente responden a la mejora en las condiciones laborales. Se producen en el lugar de trabajo y son menores en cantidad.

Los dos tipos de conflicto con diferentes actores, espacios y tipos de reclamo dan cuenta de la revitalización sindical que caracteriza la etapa postneoliberal.

Bibliografía

MTEySS (2007) “Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Palomino, H. (2007). Transiciones del empleo en Argentina: del ‘régimen de precarización’ a un ‘régimen de regulación’ del trabajo. V CONGRESO DE ALAST, Montevideo 18-20 de abril de 2007.

Rebón J. y Pérez (2012) “Las vías de la acción directa”. Aurelia Libros.

Silver, B. (2005), Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870, Akal, Madrid.

Spaltenberg, R. (2012) La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados. Trabajo, Ocupación y empleo 2011, MTEySS, 37–60.