

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

Trabajo, conflicto y acción colectiva.. Acerca de las manifestaciones 'colectivas' e. 'individuales' en los procesos de conflictividad laboral en la provincia de Mendoza 2005 - 2009.

Patricia Alejandra Collado.

Cita:

Patricia Alejandra Collado (2009). *Trabajo, conflicto y acción colectiva.. Acerca de las manifestaciones 'colectivas' e. 'individuales' en los procesos de conflictividad laboral en la provincia de Mendoza 2005 - 2009. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1435>

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>.

Trabajo, conflicto y acción colectiva.

Acerca de las manifestaciones 'colectivas' e 'individuales' en los procesos de conflictividad laboral en la provincia de Mendoza 2005 - 2009

Patricia Alejandra Collado
CONICET-CCT Mendoza
INCIHUSA,
Unidad de Política, Sociedad y Género
pcollado@lab.cricyt.edu.ar

Con el cierre de la crisis del 2001 y la estabilización institucional, los conflictos del trabajo volvieron al escenario público mendocino, esta vez centrados en demandas de mejora en las condiciones de trabajo, apuntando fundamentalmente a la cuestión salarial. Las movilizaciones recurrentes, los paros y asambleas volvieron a imponer como tema pendiente el desmejoramiento conjunto de la condición general de vida y empleo de los asalariados. Uno de los sectores que ha demostrado mayor vitalidad colectiva para presentar sus demandas es el de los empleados públicos del área de salud de la provincia de Mendoza. Sin embargo, la algidez visible de la confrontación entre gobierno y trabajadores se dirime en una encrucijada, en la que los trabajadores deciden afrontar colectiva y políticamente el conflicto o sucumbir ante las fuerzas que disocian el accionar conjunto, mutándolo en padecimiento individual y segmentación-fragmentación de intereses. Aquí juegan no sólo las medidas que adopta el gobierno con el fin de judicializar el conflicto, segmentar intereses y desalentar

la protesta, sino también otras que atañen a las disciplinas laborales, al control en los ámbitos de trabajo y más estructuralmente, a la imposición de un orden laboral individualizante y políticamente desmovilizador.

El dilema recrudece ante la desmejora progresiva de la situación de los asalariados que se encuentran en momento decisivo, aunque sin visos de solución. Nuestra propuesta se aboca a marcar las tensiones entre lo colectivo y lo individual, las huellas que ambas fuerzas imponen a las acciones de protesta, en el marco irresuelto de los conflictos recurrentes de los trabajadores de la salud en la provincia de Mendoza, en el último quinquenio. Para ello la línea de indagación propuesta ha seguido las manifestaciones públicas del conflicto, sus repertorios de acción y los sujetos intervinientes, interrogando a sus participantes. Por otra parte hemos indagado, a través de entrevistas, a los delegados sindicales del sector para acercarnos a las manifestaciones ‘invisibilizadas’ del conflicto y sus componentes disgregadores en términos de la acción colectiva, al interior de cada ámbito de trabajo particular.

LA RECREACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN Y LA CONSTRUCCIÓN DE UN NOSOTROS

“Yo soy parte de esa nueva camada de delegados. Nosotros hicimos que el sindicato sea lo que es”

(Delegada de salud)

El sector de los asalariados del Estado es uno de los más diversos en su composición; se incluyen en el mismo las áreas de educación, salud, administración (central provincial y municipal) como así también el transporte público de pasajeros. Los empleados públicos de la provincia suman un plantel de 85000 personas en la actualidad¹.

Dentro de este diverso conjunto, son los trabajadores de la educación y la salud los que han protagonizado en mayor medida las acciones de protesta que colmaron la escena pública del período considerado. Si bien esto demuestra que el conflicto llegó a un momento de efervescencia visible, se considera a su visibilidad como eslabón último de una confrontación, cuyos períodos de latencia se desarrollaron al interior de los ámbitos de trabajo. De tal forma: “Las acciones colectivas expresan

¹ La EPH calcula que del total de la PEA en la Provincia de Mendoza, el 25% son empleados públicos, contemplando en ese porcentual el personal empleado en educación, servicios sociales y de salud, administración pública, defensa y seguridad social. Según los datos disponibles actualizados a diciembre de 2003, tomados para el Gran Mendoza.

conflictos diversos que involucran momentos de latencia y manifestación, asumiendo un carácter precario, por lo que es posible ‘periodizar’ su aparición y disolución”²

En el caso de los trabajadores públicos, éstos se constituyen como sujetos que disputan el sentido de la crisis del Estado provincial e impugnan los sucesivos recortes presupuestarios a las áreas vitales del mismo (salud, educación y administración). La implicancia más sentida de esta situación para los trabajadores públicos, ha sido la sobrecarga de esfuerzo (físico, mental, psíquico) por aumento en la cantidad de tareas que deben desempeñar por puesto de trabajo y con ello (debido a la disminución paralela de recursos e infraestructura y los sucesivos achicamientos en el gasto público), la mayor demanda que se impone a los efectores públicos como corolario de la pauperización social.

A partir del año 2005, las protestas de los trabajadores estatales estuvieron marcadas por las discusiones presupuestarias que, al comenzar cada año legislativo, recrudecían en el escenario público. La apertura del ciclo de protestas respondió a un cambio en el marco de oportunidades para expresar y visibilizar públicamente el conflicto. Así, para evaluar este tipo de acciones colectivas es necesario comprenderlas como “el resultado de intensiones, recursos y límites, una orientación intencional construida mediante relaciones sociales desarrolladas en un sistema de oportunidades y obligaciones”³.

De tal modo, la estructura de oportunidades para el planteo de demandas del sector se abre sostenida por dos circunstancias específicas:

El recambio generacional y la redefinición política de la dirección sindical de los empleados públicos.

El cuestionamiento generalizado al gobierno provincial por su inacción frente a los grandes problemas que se plantean en la agenda social.

Con respecto al primer punto señalado, es importante destacar que el sindicato de los estatales medocinos constituye una variante crítica al sindicalismo corporativo de cuño peronista⁴. Durante el gobierno del Dr. Carlos Saúl Menen, participaron en la creación de la nueva central de trabajadores a nivel nacional (CTA-Central de Trabajadores Argentinos)⁵. Sin embargo debido a la aplicación de los ajustes estructurales propugnados por dicho gobierno (denominados Reforma I y II del Estado) y ante los escasos resultados obtenidos por el sindicato para contrarrestar sus consecuencias, en la

² Scribano, A. y Schuster, F; (2001) “Protesta social en la Argentina de 2001: entre la normalidad y la ruptura” en Revista del Observatorio Social de América Latina, CLACSO, N°5, Septiembre, Buenos Aires.

³ Melucci (1994) Qué hay de nuevo en los nuevos movimientos sociales. Laraña E, et.al, Los nuevos movimientos sociales, de la Ideología a la Identidad, CIS, España, p.157.

⁴ La mayoría del cuerpo de delegados y su comisión directiva se identifican como ‘peronistas de Perón’, para sortear la identificación con el menemismo.

⁵ El programa fundacional de la CTA-Nacional proclama: “La CTA es una nueva central de trabajadores, ocupados y desocupados, fundada sobre tres conceptos esenciales: la afiliación directa, una democracia plena y la autonomía política”. Proclama fundacional CTA-Noviembre de 1992.

provincia, padecieron un proceso de desafiliación masiva (sólo entre los años 1990 a 1996 se desvincularon del mismo unos 3.300 trabajadores) que menguó la capacidad de confrontación del gremio. A principios de la década de los noventa y asimilando la derrota de un ciclo de protestas que paralizaron la administración central entre los meses de marzo a abril de 1992, el gobierno provincial impuso las más severas medidas contra los trabajadores públicos: congelamiento de salarios; recorte de la jornada de trabajo; privatización de la caja previsional del sector; cierre de ingresos a la planta estable de personal, entre las más importantes. Como consecuencia de esta derrota, el personal de la administración central no volvió a participar de protestas y manifestaciones convocadas por el sindicato, hasta el año 2005.

A partir de este punto de inflexión, la mayor parte del cuerpo de delegados de la administración central y descentralizada sufrirá un paulatino recambio generacional, hasta llegar a suplir la casi totalidad de los delegados, hacia fines de la década de los '90. Sustentado en dicha transformación, el sindicato profundizó y lideró, en sus discursos y propuestas, los reclamos anti-neoliberales, lo que permitió reclutar al activismo sindical más dinámico y crítico, rearmando fuerzas a partir de campañas masivas de afiliación.

En el año 1997, comienza paulatinamente a recuperar su incidencia en la masa de trabajadores públicos, verificándose una tasa media de afiliación de 200 empleados por mes. En la actualidad, el total de afiliados suma 5.500 trabajadores públicos⁶.

El segundo aspecto importante que favorece la movilización del sector, estuvo dado por el fin del impasse de 'paz social' que favoreció al gobierno provincial tras finalizar la crisis del 2001. Estabilizadas las consecuencias sociales más graves a partir de la implementación masiva de políticas para sostener la pobreza estructural en todo el ámbito nacional (Plan Jefes y Jefas de Hogar y posteriormente, Plan Familias) y garantizar la gobernabilidad, comienzan a recrudecer y a visibilizarse en el escenario social, las deudas 'internas' pendientes⁷.

Por tanto, los reclamos de los empleados públicos amplificaron su recepción positiva hacia el conjunto social al encabezar una demanda sentida y generalizada de la población, lo cual solidificó sus acciones en el espacio público, logrando la extensión de redes de solidaridad frente a sus reclamos y obteniendo apoyo de distintas organizaciones de la sociedad civil.

⁶ Datos proporcionados por miembros de la Comisión Directiva de la Asociación de Trabajadores del Estado, ATE, Mendoza, Marzo de 2008.

⁷ El Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados fue creado a comienzos del año 2002, en el marco de la emergencia económica, alimentaria y sanitaria dictada por el Poder Ejecutivo Nacional.

Tomando las experiencias de las organizaciones sociales que surgieron como respuesta a la crisis del país, los trabajadores del Estado emulan las formas de participación asamblearia, para dirimir las pautas y repertorios de acción a fin de hacer visibles sus reclamos. Frente a los formatos sindicales de tipo tradicional de organización vertical (vinculados generalmente al partido peronista), ATE se dispone horizontalmente siguiendo una organización por ámbitos de trabajo y canalizando la efervescencia de sus afiliados a partir de nuevas prácticas: las medidas de fuerza se toman de conjunto y por mandato de cada sector interviniente, en asambleas masivas en las que cada trabajador expresa su posición a mano alzada y sin límite de tiempo⁸. Las asambleas en el lugar de trabajo garantizan la presencia de una importante cantidad de trabajadores en la toma de decisiones y, por otra parte, son ellas mismas tomadas como ‘medida de fuerza’ pues, en el momento en que se realizan se produce ‘de hecho’ un corte de servicios del personal, el que sólo garantiza guardias mínimas.

No obstante, la generalización y puesta en práctica de las formas ‘asamblearias’ de participación tuvieron un impacto más profundo al mencionado. Ellas sirvieron para abrir los espacios de trabajo a la discusión sindical-política, mejorar las relaciones entre los trabajadores, hacer públicas las condiciones en que el trabajo se realiza y visibilizar los condicionamientos a los que se expone cada trabajador en sus prácticas habituales. En definitiva rompieron un orden laboral re-privatizado⁹, al imponer las asambleas como espacio de reflexión y reconocimiento colectivo y fortalecerlas como primera instancia donde construir lazos de solidaridad previamente inexistentes. Además, potenciaron el reclutamiento de nuevos activistas sindicales y el reconocimiento de las situaciones laborales de los estatales en otros contextos de trabajo.

Sin embargo, cerrado el ciclo de protesta, los espacios laborales se vuelven a ocluir a la visibilidad del conflicto, mientras la conflictividad discurre por caminos más tortuosos, en los que domina la sensación de incertidumbre¹⁰.

CUESTIONES INDIVIDUALES: DISCIPLINAS, RETRACCIÓN, MERITOCRACIA, PADECIMIENTO

“Es como yo te digo, votan a favor del paro, pero que a la movilización vayan otros, votan a favor de seguir con las medidas de fuerzas, pero no van, no voy (dicen) porque de mi depende el servicio”
(Delegada Centro Salud, ATE)

⁸ Dicho sindicato toma repertorios ‘horizontales’ en la consulta y dirección de las medidas de fuerza, pero mantiene las formas tradicionales de organización y representación.

⁹ Aún el ámbito de trabajo ‘estatal’ es un sector económico y por lo tanto, para nosotros ‘privado’. Este se re-privatiza al desmantelarse los derechos laborales, mercantilizarse en varios aspectos (arancelamiento, por ejemplo) y fundamentalmente, al ocluirse como espacio político para la visibilización de demandas.

¹⁰ Sobre las condiciones actuales del sector, las consecuencias del ciclo de protestas y las ‘sensaciones’ posteriores a la misma, se realizó una encuesta a 200 delegados (aún en fase de procesamiento) de la que se desprende esta afirmación como ‘sentimiento dominante’.

La conformación de un nuevo orden laboral, sus mecanismos y dispositivos disciplinarios y sus formas aggiornadas de control, no se restringen al ámbito de las empresas transnacionales de punta y/o a las actividades económicas que implementan masivamente tecnología¹¹. En el sector estatal y especialmente en el de la salud, las novedades en estos aspectos, conjugan diversos modos de organizar el trabajo (polifuncionales y flexibles) con innovaciones en los contenidos o formas de ‘hacer’ en el trabajo. Con un aditamento especial, la falta de recursos¹².

Así, las actividades orientadas a la prestación de un servicio, obligan a los trabajadores a poner en juego un conjunto de capacidades subjetivas, que se relacionan con la propia actividad y que se valoran en su desempeño diario: capacidades como las de relacionarse, comunicarse y comprender, emponderar y sostener, adaptarse e involucrarse (siempre orientadas al paciente), son algunas de las demandas más comunes en los diferentes puestos de trabajo. Agregado a ello, los saberes técnicos específicos y las formas singulares de ‘saber-hacer’.

No es casual que éste sea el territorio apto para la emergencia de nuevas enfermedades laborales como el burnout (stress crónico) o el moobing (acoso laboral), ya que son los contenidos subjetivos, centralmente emocionales, los que se extorsionan en cada acto de trabajo¹³. Estas patologías cuyo origen se atribuye frecuentemente al individuo, son el emergente del nuevo uso de las capacidades y potencialidades de los trabajadores. Estos las padecen individualmente y su ‘tratamiento’ se resigna, asimismo, a la esfera individual, aún cuando algunos autores los vinculan, de algún modo, con las formas nuevas de organizar el trabajo¹⁴.

Paralelamente al fenómeno descripto, se extienden y generalizan en las prácticas laborales los discursos de calidad, responsabilidad y necesidad de adaptación/readaptación de las capacidades y perfiles laborales, a los que siguen, como sombra, la auto-responsabilización de cada sujeto en situación de trabajo acerca de su desempeño individual, el desempeño del sector y, en general, la eficiencia misma del servicio público¹⁵. En este caso singular, el mecanismo de ‘auto-responsabilidad’

¹¹ Pierbattisti, D. (2007) Mecanismos disciplinarios, dispositivos de poder y neoliberalismo: formas de intervención sobre la fuerza de trabajo”, en Revista Herramienta N° 34; Del Bono (2002) Telefónica. Trabajo degradado en la era de la información, Ed. Miño y Dávila, Bs. As.

¹² Los datos sobre este apartado se basan en una veintena de entrevistas realizadas a delegados del sector de la salud.

¹³ Las primeras indagaciones que hemos realizado en dos de los Hospitales de cabecera de la Provincia de Mendoza, así como la consulta a fuentes secundarias producidas por los mismos efectores de salud, demuestran un aumento progresivo de licencias psiquiátricas debido a ‘causas generadas por el trabajo’. Aún cuando no se cuenta con datos oficiales, la visibilización de ésta problemática se ve favorecida por el mismo ámbito de trabajo, ya que, en idéntica situación, los trabajadores de empresas privadas no pueden aludir como causa del problema la situación laboral, ya que favorece la desvinculación del trabajador a la empresa.

¹⁴ Gil Monte, P.R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), Pirámide, Madrid.

¹⁵ Lahera Sanchez, A. (2005) “Conquistando los corazones y las almas de los trabajadores”: la participación de los trabajadores en la calidad total como nuevo dispositivo disciplinario. En Fernández, A. (Comp.), Estado y Relaciones laborales: Transformaciones y perspectivas, Prometeo, Bs. As.

se enfrenta cotidianamente a la escasez de personal e insumos, los que son suplidos, en parte, con la multiactividad de los trabajadores y hasta sus propios ingresos.

El punto culminante de estos procesos conjuntos está dado por la gradación y valoración del mérito, el que se alcanza, aumentando los márgenes de lo que es posible 'hacer' en el trabajo, introyectando los valores de eficiencia como medida de valoración personal y por ello, en franca 'competencia' con el 'hacer' del compañero. Aquí las nuevas prácticas laborales se trenzan con otras de viejo cuño, de tipo clientelares, vínculos personales con las jefaturas, y con el 'respaldo y cobertura sindical', que operan tanto en los ascensos posibles dentro de la estructura jerárquica de cada sector, así como en la posibilidad de mantener el puesto y no ser 'reassignado' a nuevas tareas o sectores. Comprometerse con el servicio, es la forma sutil que adquiere aquí la dominación¹⁶.

Esta breve semblanza de los padecimientos actuales de los trabajadores de la salud intenta aproximarse a una de las expresiones más recurrentes entre los delegados de base: la dificultad persistente en tornar los reclamos en participación, la participación en acción y la acción en manifestación colectiva. De otro lado, desde los trabajadores del sector, se imputa a los delegados y al sindicato en general, la incompreensión de su situación laboral, los riesgos múltiples a los que quedan expuestos ante cada medida de fuerza¹⁷.

La relación entre los efectos de la acción colectiva y los padecimientos del trabajador individual, se trenzan en un campo complejo signado por múltiples determinaciones. No queremos que se perciba a la mismas como dos instancias separadas sino mutuamente implicadas y que se manifiestan en el mismo espacio-tiempo. Sin embargo a modo de síntesis queremos exponer las conclusiones preliminares a las que hemos arribado¹⁸.

Cuando existe la posibilidad de expresión política de los conflictos emanados por y desde el trabajo, el padecimiento individual se trastoca y visualiza como colectivo y se manifiesta e impugna a la producción y a los productos de un trabajo cada vez más extorsivo. La instancia de reconocimiento del propio padecimiento como idéntico al sufrimiento padecido por los demás, abre un espacio para la reflexión colectiva y, por tanto, política. Mientras que, cerradas las instancias de expresión del conflicto, el padecimiento vuelve a percibirse como fruto del propio desempeño individual y desajuste del trabajador a las exigencias actuales del trabajo. En las instancias de oclusión del conflicto se potencia la desmejora, el enrarecimiento y deterioro de las relaciones entre los mismos

¹⁶ Foucault, M. (1976) Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión, Siglo XXI, Buenos Aires; Gaudemar, J.P. (1991) El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica, Ed. Trotta, Madrid.

¹⁷ Entre los 'riesgos' que mencionan los trabajadores se destacan los cuantiosos descuentos luego de cada jornada de paro (más del 50% de los salarios en las jornadas de protesta de 2007 y 2008, selectivamente orientadas a los sectores y efectores más 'combativos'), las reubicaciones del personal, el mayor control en el desempeño laboral y la no renovación de contratos que 'normalmente' se prolongan en forma automática.

¹⁸ Este escrito expone sintéticamente una investigación de mayor alcance, aún en curso.

trabajadores; la conflictividad se canaliza-mayoritariamente- hacia los propios compañeros, sea por las cargas excesivas de trabajo, sus formas de organización o su contenido.

El largo proceso de protesta (desde 2005 hasta mayo de 2009), logró, por momentos, y en algunos casos de modo significativo, mejorar las relaciones en el colectivo laboral, tejer un lazo vincular de solidaridad, comprensión y re-identificación con la representación sindical. Pero, por otra parte, su cierre a partir de un arreglo salarial concensuado con poco más del cincuenta por ciento del plenario de delegados, ha abierto una nueva instancia de crisis, hacia el sindicato, los sectores que apoyaron el ‘arreglo’ y los que votaron en ‘contra’. El conflicto, lejos de cerrarse, sólo ha tomado un nuevo cariz, en el que se vislumbra una persistencia a la fragmentación de un colectivo profundamente segmentado.