

Los conflictos contra la precariedad laboral, ante el resurgimiento de la conflictividad laboral (2006-2010).

Julieta Longo.

Cita:

Julieta Longo (2011). *Los conflictos contra la precariedad laboral, ante el resurgimiento de la conflictividad laboral (2006-2010)*. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/367>

LOS CONFLICTOS CONTRA LA PRECARIEDAD ANTE EL RESURGIMIENTO DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL (2006-2010)

Longo, Julieta

(CEIL-PIETTE/CONICET - UNLP)

julieta_longo@yahoo.com.ar

Resumen:

La década del '90 fue interpretada por intelectuales de diversas corrientes como el fin de la centralidad de los conflictos laborales, y la metamorfosis del sujeto "clásico": el trabajador dejaba el centro de la escena de la conflictividad, a "nuevos" actores denominados ahora "desocupados", "piqueteros", entre otros. Sin embargo, con el proceso de recuperación económica iniciado en el año 2003, numerosos estudios se volcaron nuevamente al análisis de la conflictividad obrera ante la recomposición del movimiento obrero y el resurgimiento de los conflictos laborales.

La presente ponencia se propone analizar la evolución de los conflictos laborales en el período 2006-2010 atendiendo a las demandas que esgrimen los actores de los conflictos laborales. En particular, se analizará cuantitativamente la evolución y características de los conflictos que incluyeron demandas contra la precariedad laboral, a partir de la recodificación de la base de conflictividad laboral que realiza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Palabras clave: Trabajadores – Conflictividad laboral – Precariedad – Bases de conflictividad - Kirchnerismo

1. INTRODUCCIÓN

La década del '90 fue interpretada por intelectuales de diversas corrientes teóricas como el fin del conflicto laboral, y la metamorfosis del sujeto "clásico". El trabajador dejaba entonces el centro de la escena de la conflictividad, a "nuevos" actores denominados "desocupados" y "piqueteros" o "vecinos". Sin embargo, con el proceso de recuperación económica iniciado en el año 2003 y el resurgimiento de los conflictos laborales, numerosos autores se volcaron nuevamente al estudio de la conflictividad obrera.

En este sentido, en los últimos años se configuraron dos hipótesis opuestas en relación con los cambios que operaron en el mercado laboral, y las demandas esgrimidas por los trabajadores en los conflictos. Algunos autores plantean que *"estaríamos asistiendo a una transición entre el régimen de precarización laboral"*

instalado durante los '90 y un nuevo régimen de regulación del trabajo" (Palomino, 2008: 121). Los conflictos laborales contra las distintas formas que asume la precariedad laboral serían, desde esta perspectiva, parte de la transformación del mercado laboral, en una nueva relación entre trabajadores-estado-sindicatos pos 2001 (Bauni, 2010). Otros autores, entienden que la recuperación económica pos-devaluación mantiene a la precariedad como característica estructural del mercado laboral (Giosa Zuazua, 2005; Azpiazu y Schorr, 2010; Lucita, 2009), y que la competitividad que adquirió el país en la última década se basó en la superexplotación del trabajo (Féiz, 2005, 2008).

En el marco de este debate, la presente ponencia se propone analizar la evolución de los conflictos laborales en el período 2006-2010 atendiendo a las demandas que esgrimen los actores en los conflictos, en particular aquellas que se dirigen contra las distintas formas en que materializa la precariedad laboral. El análisis se realizará a partir de series estadísticas y documentos que relevan conflictos a lo largo de la última década.

El trabajo se compone de cuatro partes. En la primera y segunda, luego de una breve caracterización general del período, se analiza la evolución de la conflictividad durante los años 2003-2010. En la tercera, se analiza cuantitativamente la evolución y características de los conflictos que incluyeron demandas contra la precariedad laboral, entre el año 2006 y el año 2010, a partir de la recodificación de la base de conflictividad laboral que realiza el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (BC-MTEySS). Por último, se sintetizan los alcances y limitaciones del análisis de conflictos laborales, y sus demandas, a través de bases de conflictividad.

2. CRECIMIENTO ECONÓMICO Y RECUPERACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO

A continuación esbozaremos una breve caracterización de los cambios y continuidades que supuso el modelo de la posconvertibilidad en relación al modelo neoliberal, principalmente en relación a las políticas estatales dirigidas hacia el mercado de trabajo.

En primer lugar, los dos gobiernos "kirchneristas" (2003-2011) se caracterizaron por mantener altas tasas de crecimiento económico, superior al 7% del PBI anual, impulsado por la exportación de *commodities* agrarias y de algunos productos industriales de bajo valor agregado. La combinación de altos precios de las materias primas, junto con bajos salarios, benefició extraordinariamente a los grupos exportadores, al tiempo aumentó la concentración y se acentuó la extranjerización de la cúpula empresarial (Ortiz y Schorr, 2009). En este sentido, señalan que no sólo no se modificó sino que se fortaleció la lógica socioeconómica de la década neoliberal y que en la última década "*se afianzaron las posiciones estructurales de ciertas fracciones de la clase dominante*" (Ortiz y Schorr, 2007: 3)

De la mano de esta recuperación económica, y como consecuencia de la “protección” que implicó la devaluación, se expandió en la última década el mercado interno y el empleo industrial. En los últimos años, cuatro millones de trabajadores fueron incorporados al mercado laboral. Sin embargo, el crecimiento del mercado interno, la creación de puestos de trabajo, y en definitiva la expansión de la industria, encuentran un freno en los bajos salarios necesarios para garantizar altas tasas de ganancias de los sectores exportadores. La inflación constituye en este sentido, una de las precondiciones de la acumulación pos-convertibilidad, al disminuir rápidamente los salarios reales y mantenerlos a un nivel de crecimiento menor que el de la productividad, lo que generó una “*nueva y fenomenal transferencia de ingresos desde los trabajadores hacia los empresarios*” (Ortiz y Schorr, 2009: 15). De esta manera, el aumento de la tasa de ganancia en la última década se explica principalmente por el crecimiento de la “tasa de explotación” (Féiz, 2008).

En materia legislativa, en el año 2004 se derogó la cuestionada “Ley Banelco”, sin embargo distintos artículos que flexibilizaron tanto el uso como la contratación de la fuerza de trabajo, se mantienen intactos en la normativa laboral¹. Por otro lado, si bien el gobierno comenzó a intervenir más activamente en las relaciones capital-trabajo, principalmente a partir de la reactivación de la negociación colectiva², y en contraposición a la década del '90 más del 86% de las negociaciones colectivas pautaron principalmente aumentos salariales, en la negociación no salarial de la pos-convertibilidad se mantuvo la introducción de cláusulas de flexibilidad laboral a niveles similares a los del primer lustro de la década del '90 (Campos y Campos, 2010).

Estas contradicciones se reafirman al observar algunos indicadores del mercado laboral. En primer lugar, según las estadísticas oficiales, el empleo no-registrado disminuyó en términos relativos (del 48% al 35%), pero se mantuvo estable en términos absolutos durante el periodo 2003-2010 (MTEySS, 2010b; Palomino, 2008). Lo cual significa que actualmente más de un tercio de los trabajadores no aportan al sistema de previsión social, y no están comprendidos en las negociaciones y convenios colectivos. Esta cifra resulta alarmantemente alta³, entendiendo que en el año 2003 estábamos saliendo de una profunda crisis económica, y luego de casi diez años de crecimiento constante a niveles inéditos, el porcentaje de trabajadores no registrados ha bajado sólo un 13%. Por otro lado, según los últimos datos de la EPH, el 47% de los trabajadores se encuentra por debajo de los 2.000 pesos mensuales (EPH segundo trimestre, 2010).

Por último, en el terreno de las organizaciones obreras, los últimos años se caracterizaron por el refortalecimiento de los sindicatos, a partir de la reunificación de la CGT en el año 2004, y la posterior alianza entre el gobierno y el líder de la CGT y camioneros, Hugo Moyano. Senén y Medwin (2007) señalan que este mayor poder que se evidencia en la recomposición de las negociaciones colectivas y el aumento de la tasa de afiliación. Sin embargo, esta revitalización de la actividad sindical mantuvo tanto la burocratización de sus cúpulas, como las prácticas sindicales tradicionales. En este sentido distintos autores señalan que

hubo un resurgimiento, pero no una “revitalización” del sindicalismo (Atzeni y Ghigliani, 2008; Etchemendi y Collier, 2007). Pero por otro lado, el período se caracteriza también, por el surgimiento del llamado “sindicalismo de base”. Que si bien se mantuvieron muchas veces como experiencias aisladas y no alcanzaron unidad, más allá de algunos intentos a través de encuentros regionales, protagonizaron importantes conflictos posicionándose como vanguardia del movimiento obrero. Hacia estos sectores de la clase trabajadora que se organizan democráticamente por fuera de los sindicatos “tradicionales”, el gobierno articuló una política de “represión selectiva”, que combina la represión directa, el mantenimiento de las denominadas “patotas sindicales”, y la persecución judicial contra delegados gremiales.

En conclusión, el actual modelo de crecimiento económico tiene como consecuencia directa la recomposición del movimiento obrero, y con ello el resurgimiento de la conflictividad laboral que se expresa tanto en el mayor poder de las organizaciones sindicales tradicionales, como el surgimiento de organizaciones de base. Pero por las características del modelo actual, se tiende a conformar una estructura del mercado laboral fragmentada.

En un extremo se ubica una fracción de la clase trabajadora con empleos registrados y estables, que goza de salarios altos, y es representada por el “sindicalismo tradicional” aliado al gobierno. En el otro extremo, se encuentra una fracción “no beneficiada”, es decir aquellos trabajadores con empleos inestables, no registrados o en negro, con sueldos por debajo al salario mínimo, con pésimas condiciones laborales, y que no se encuentran sindicalizados, ni incluidos en el modelo sindical actual. En medio de ambas fracciones se encuentra un conjunto de trabajadores, que aunque empleos registrados no gozan de estabilidad laboral, y se encuentran atravesados por las políticas que precarizan al mercado laboral pero de forma “legal”. Es decir, los trabajadores con empleos registrados pero con condiciones de trabajo y/o contratos precarios, como por ejemplo terciarizados y subcontratados, y con salarios levemente superiores al mínimo.

Entendemos entonces que uno de los principales desafíos para la organización del movimiento obrero es superar la fragmentación. Hacia allí se dirigen los conflictos que desafían las distintas formas en que se materializa la precariedad, y que analizaremos en los próximos apartados.

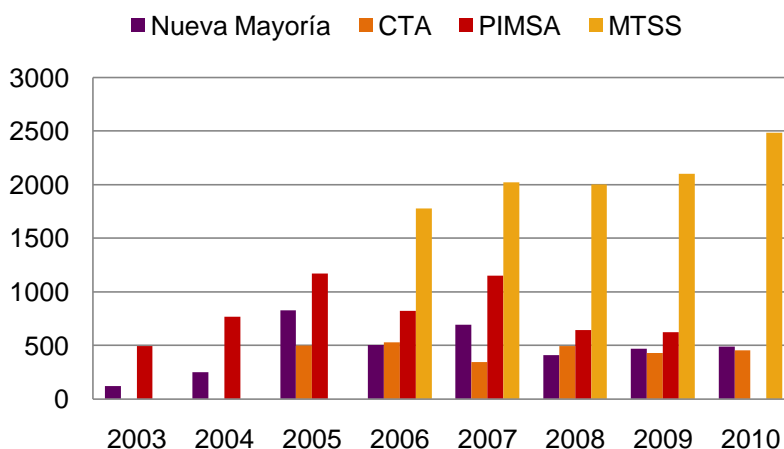
3. EVOLUCIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD DURANTE EL KIRCHNERISMO (2003-2010): UNA BREVE DESCRIPCIÓN DEL PERÍODO

Luego de una década de conflictos defensivos, y de alcanzar los niveles históricos más bajos de conflictividad laboral en los años 2002 y 2003, a partir del 2004 resurgieron los conflictos de trabajadores ocupados, desplazando paulatinamente a los desocupados del centro de la escena de la conflictividad social (Antón et al, 2010). El nuevo protagonismo de las luchas obreras se vio reflejado en el renovado interés en relevarlos. Las principales bases que analizan la conflictividad

laboral (BC-CTA y BC-MTEySS) comienzan a registrar conflictos a partir del año 2005 y 2006 respectivamente⁴.

Sin embargo, el observar las tendencias de la conflictividad laboral a partir de las bases de datos cuantitativas conlleva algunos problemas. En primer lugar, no todas las bases se realizan durante todos los años del período. Como se señaló, las que registran específicamente conflictos laborales comienzan entre los años 2005 y 2006. Por otro lado, registran tendencias disímiles de la evolución de la conflictividad. Mientras según el registro realizado por Nueva Mayoría y PIMSA la conflictividad descendería luego del gran alza de los años 2004 y 2005; según el relevamiento de la CTA permanecería relativamente estable; y según el MTEySS luego de un crecimiento lento entre el 2006 y 2009, aumentarían considerablemente los conflictos a partir del año 2010 (Gráfico 1)⁵.

Gráfico 1. Evolución de los conflictos laborales según las distintas Bases de Conflictividad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MTSS, CTA, Nueva Mayoría y PIMSA

Como una primera hipótesis, entendemos que las variaciones anuales en las bases de conflictividad son mayores en aquellas bases que no son específicas de conflictividad laboral (PIMSA y Nueva Mayoría) y en las bases que relevan menor cantidad de conflictos anuales. Por otro lado, las variaciones anuales son mayores en las bases que registran menor cantidad de conflictos, y que ello se debe a un problema de registro, el análisis del presente trabajo se utilizará principalmente la BC-MTEySS⁶, ya que registra más del doble de conflictos que otras bases, y tiene un mayor alcance de los conflictos que se desarrollan en el interior al relevar más diarios regionales y locales. Sin embargo, un problema es que esta base se realiza sistemáticamente desde el año 2006, por lo cual no podemos abordar lo que es el período completo de “resurgimiento del conflicto laboral”. Por ello, para tener al menos una aproximación a las tendencias de la conflictividad a lo largo del período, utilizaremos para los años previos al 2006 otras bases de datos (BC-Nueva Mayoría, BC-PIMSA y BC-CTA). De esta manera, pese a las divergencias

entre las bases, podemos señalar que la conflictividad tiende a crecer durante el período 2003-2010.

En relación con algunas características generales de los conflictos, según los datos de la BC-MTEySS, el sector público mantiene su primacía al representar el 60% de los conflictos laborales. Por otro lado, si bien siguen primando en los conflictos las demandas salariales, en términos relativos crecen más los conflictos con demandas no salariales, principalmente en el último año del período. Los sindicatos son quienes dirigen la mayoría de los reclamos (75%), mientras que las organizaciones de base representan el 12% de los conflictos. Por último, el período se caracteriza por la inexistencia de huelgas generales contra el gobierno nacional, con excepción del paro convocado por la CTA ante el asesinato de Fuentealba, al que la CGT adhirió durante dos horas.

Asimismo podemos identificar tres “sub-períodos” en relación a las tendencias de la conflictividad laboral como a las características de los conflictos más visibilizados por los distintos medios de comunicación y organizaciones sindicales y políticas.

Entendemos que un primera etapa comienza a fines del año 2003, con las primeras luchas del movimiento obrero ocupado y se extiende hasta el año 2005, momento en el cual hubo un “*cambio de política hacia la conflictividad laboral por parte del gobierno nacional y la CGT*” (Stolnick, 2007: 234). En estos años se registra un gran incremento de la conflictividad laboral paralela a un retroceso de la conflictividad protagonizada por trabajadores desocupados (Anton et al, 2010).

Los conflictos más importantes de este primer sub-período fueron el de los trabajadores telefónicos y el de los trabajadores de SUBTE, que mostraron un nuevo tipo de conflicto, que ganaría peso en los años siguientes. En primer lugar, fueron conflictos protagonizados por trabajadores de empresas privadas de servicios, y no por trabajadores del sector público, quienes durante los '90 y en los años inmediatamente posteriores al 2001 protagonizaron la gran mayoría de los conflictos, junto con desocupados y trabajadores de empresas recuperadas. En segundo lugar, plantearon demandas salariales que sobrepasaron las intenciones de aumentos esperados. En tercer lugar, mostraron una nueva forma de organización sindical que crecería paulatinamente en estos últimos años, y que no se veía desde la década del '70: el llamado “sindicalismo de base”. Es decir, el resurgimiento de asambleas, cuerpos de delegados y comisiones internas al frente de los conflictos, cuestionando las prácticas sindicales hegemónicas en las últimas décadas. Por último, ambos conflictos logran importantes aumentos salariales, y en el caso del conflicto del SUBTE además la reducción de la jornada a 6 horas.

Stolnik (2009) señala que a partir del 2005, el gobierno articula una serie de políticas para encauzar la conflictividad laboral. Entre ellas señala, la reunificación de la CGT, la consolidación institucional de las negociaciones colectivas donde la negociación del gremio camioneros funcionó como un tope para los aumentos salariales, y una “*política oficial más dura frente a los conflictos sindicales que*

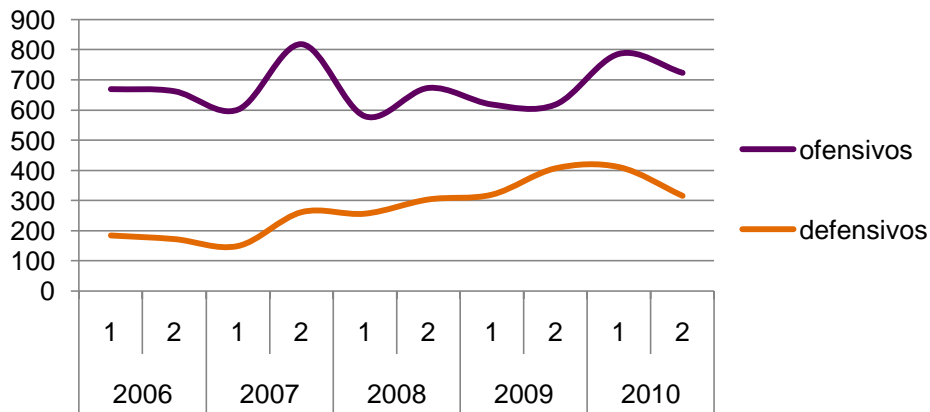
buscaron salir del marco ideado por el gobierno nacional y los principales dirigentes de la CGT” (Stolnik, 2009: 245).

Este cambio en la estrategia gubernamental, tuvo un correlato en una disminución del crecimiento de la conflictividad laboral a partir del año 2005. Sin embargo este cambio se evidenció a partir del año 2007. La conflictividad laboral se extendió entonces, a otros sectores tanto de los servicios como de la industria, podemos nombrar como ejemplos el conflicto de la fábrica textil Mafissa, el del Casino Flotante, o el de FATE. Pero ahora, estos conflictos se desarrollan a través de una particularidad, la mayoría fueron reprimidos, judicializados, y finalmente aislados, finalizando con derrotas para los trabajadores. En el sector público, por otro lado, se desarrollaron durante estos años los conflictos de docentes en Santa Cruz y Neuquén, en los que la policía provincial asesinó a Fuentealba.

A estas derrotas de los conflictos obreros, se le suman durante el 2008 dos crisis que impactaron sobre el mercado de trabajo, la llamada “crisis del campo” y la crisis internacional⁷. La influencia de ambas crisis se percibe entre principios del año 2008 y mediados del 2009, tanto en un estancamiento de los conflictos en un cambio cualitativo de demandas esgrimidas en los conflictos. Aumentan en estos años los conflictos defensivos, principalmente a través de demandas por sueldos atrasados, por despidos y suspensiones, al tiempo que disminuyen, en términos relativos, los ofensivos (Grafico 2). Si en el 2006 los conflictos defensivos representaban el 23,7% de los conflictos, en el 2008 llegan a representar el 38,4%⁸.

Por otro lado, si bien la negociación colectiva también se mantuvo en alza durante estos años, a los contenidos salariales se le sumaron cláusulas adaptativas a las situaciones particulares de determinadas actividades y empresas afectadas por la crisis y aumentaron las negociaciones por empresa que llegaron a representar el 70% de las negociaciones (CTA, 2008; MTSS, 2010a).

Grafico 2. Evolución semestral de los conflictos según tipo de demanda en números absolutos (2006-2010).



Elaboración propia a partir de la Base de Conflictividad Laboral del MTSS (2006-2010)

A partir del segundo semestre del 2009 comienza un nuevo sub-período con el crecimiento significativo de la conflictividad laboral, y el retroceso de las demandas defensivas.

En este nuevo escenario, a mediados del 2009, con el conflicto de Kraft (ex Terrabusi), vuelven a tener protagonismo los trabajadores a través de organizaciones de base. Este conflicto comienza a partir de un reclamo por condiciones de trabajo ante la epidemia de gripe A, y se radicaliza cuando la empresa despide a numerosos trabajadores que incluyen a quienes integran la Comisión Interna de la fábrica. Este conflicto, que tendrá alcance nacional a partir de la represión conjunta del gobierno nacional y provincial, finalizará con la reincorporación de 140 de los despedidos, incluyendo a los delegados, mientras que 20 trabajadores no fueron reincorporados. A partir de este triunfo y con el nuevo gran crecimiento del PBI, a comienzos del 2010 surgen distintos conflictos por aumento salarial protagonizados por distintas organizaciones de base, entre ellas delegados y comisiones internas de PepsiCo, Kraft y FelFort entre otras, que intentan radicalizar los aumentos acordados.

A mediados de ese año, la lucha contra la precariedad laboral vuelve a pasar a primer plano, esta vez a partir de la reivindicación por el pase a planta permanente de trabajadores terciarizados del ferrocarril Roca, organizados de forma independiente al sindicato. Los cortes de vías se prolongan durante todo el conflicto, hasta que en octubre de ese año una patota de la Unión Ferroviaria, asesina a Mariano Ferreira, quien participaba junto a trabajadores del corte. A partir de allí el gobierno nacional, a través del Ministerio de Trabajo, se propone darle un fin al conflicto a través del pase a planta de los terciarizados, aunque todavía no se cumplió esa medida totalmente, la gran mayoría de los trabajadores fueron efectivizados.

En conclusión, desde el año 2004 los conflictos laborales crecieron sistemáticamente. Sin embargo, a lo largo del período observamos modificaciones en el crecimiento y cambios cualitativos en las demandas esgrimidas por los trabajadores en conflicto, en base a lo cual identificamos tres sub-períodos. Luego de un fuerte crecimiento en la conflictividad en el bienio 2004-2006, y de los primeros triunfos en conflictos con reclamos contra la precariedad laboral, disminuye el crecimiento de los conflictos en los años posteriores influidos por “las crisis”, y cambian cualitativamente las demandas, creciendo los conflictos defensivos. A partir del año 2009 vuelve a crecer significativamente la conflictividad, al tiempo que aumentan los conflictos ofensivos pero a niveles menores a los años previos. Los triunfos de SUBTE y telefónicos en la primera etapa, así como el conflicto de Kraft y Ferroviarios del Roca en los últimos años del período influyen, y son al mismo tiempo expresión, de las curvas ascendentes de conflictividad, y de alguna manera condensan nuevos tipos de reclamos que se suceden en el movimiento obrero.

3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES: ¿QUÉ SIGNIFICA Luchar CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL?

Un primer problema que surge al considerar los conflictos que luchan contra las distintas formas en que se materializa precariedad laboral, es precisamente que el propio concepto es esquivo y adquiere distintos significados de acuerdo a la corriente teórica que lo aborde, a la situación del movimiento obrero y sus conquistas en los años previos, y en última instancia a la realidad política, económica y social de cada país (Paugam, 2000; Bouffartigue y Busso, 2010). En este sentido es preciso, en primer lugar, definir el concepto de precariedad laboral.

El concepto de precariedad laboral surge en la década de 1970, y se extendió ganando peso en las ciencias sociales a partir de los '80, y particularmente los '90. En un primer momento se definió al empleo precario como aquel que se alejaba del empleo "típico", es decir del trabajo estable e industrial de los "años dorados" del capitalismo. Desde esta perspectiva, se hacía hincapié en la variable jurídica-contractual como la característica principal que daba cuenta de los cambios en el mundo del trabajo. Era el contrato por tiempo completo y duración indeterminada, con un empleador único, protegido por la legislación o la negociación colectiva, el que daba seguridad y estabilidad en el empleo al trabajador, por lo tanto los trabajos "atípicos" estaban signados por la inestabilidad y la falta de seguridad en el trabajo (Galín, 1986; Pok, 1992; Begoña, 2005; Neffa, 2008). En los últimos años, siguiendo esta perspectiva algunos autores comenzaron a utilizar una concepción reducida de la precariedad, identificándola con el trabajo desprovisto de seguridad social, y por lo tanto entendiendo a los empleos precarios como aquellos empleos "no registrados" (Palomino, 2008).

Si la primera definición resulta indeterminada, la segunda es restringida y parcial. Asociar la precariedad con el empleo no registrado, si bien es metodológicamente útil y simple⁹, implica desconocer las reformas en el mercado laboral que hicieron que la precariedad no constituya una "ilegalidad". Por otro lado, al definir a la precariedad por lo que no es, empleo estable, se agrupa a un conjunto de situaciones laborales muy heterogéneas¹⁰. Además, como señala Battistini, en "*la legislación argentina el trabajador asalariado siempre se encontró en una situación de precariedad*" (Battistini, 2009: 4). Ya que en el art. 245 de Ley 20.744, promulgada en 1974, se establece la posibilidad que un trabajador sea despedido sin justa causa, con la sola condición que le sea pagada la indemnización y el preaviso correspondientes; poniendo además límites para dicha indemnización.

Por otro lado, Serge Paugam (2000) desde una perspectiva neo-durkhemiana, plantea que el análisis de la precariedad laboral debe tener en cuenta, además de las formas de contratación laboral, la calidad del empleo y la satisfacción en el trabajo, a partir de variables que no están contenidas por las variables contractuales. Paugam se referirá entonces como "empleo precario" a las situaciones laborales donde, para el trabajador, su empleo es incierto y no puede prever su futuro profesional. Esta situación, se caracteriza por una fuerte vulnerabilidad económica y por una restricción, al menos potencial, de los

derechos sociales. Pero por otro lado, hablará de “trabajo precario” cuando el trabajador no tiene un debido reconocimiento material y simbólico por su actividad.

Sin embargo esta definición sigue definiendo al empleo/trabajo precario a partir de los trabajadores, pensados conceptualmente como individualidades. En este sentido, Paul Bouffartigue (2008) plantea que además de la precariedad del empleo y el trabajo, se precarizan también las relaciones profesionales. Es decir, podemos hablar de trabajadores precarios pero también, y aquí es donde el concepto tiene especialmente capacidad explicativa, de relaciones laborales entre el capital y trabajo precarias. En trabajos anteriores (Longo, 2009; 2010), siguiendo esta última conceptualización de la precariedad, se planteó que ésta se definía como una *forma en la relación de fuerzas entre capital y trabajo* donde el capital avanza y dispone más enteramente del trabajo. Por lo tanto no existiría un momento de no-precariedad versus un momento de precariedad en el mercado laboral, si no distintos grados de precariedad en esta relación de poder. De esta manera, el concepto de precariedad laboral no constituye un concepto normativo sino relacional; y deja de constituir un estado para transformarse en un proceso (Bouffartigue y Bérout, 2009). Asimismo, entendemos que la precariedad es una constante y no una excepción del mercado laboral capitalista, y que la capacidad de disminuir los niveles de precariedad depende del poder que adquieren los trabajadores y sus organizaciones, frente al capital, y no, por el contrario, de los distintos modelos de producción, u organización del trabajo, desplegados por el capital.

Ahora bien, entendiendo a la precariedad como una forma que asume la relación de poder entre capital y trabajo, es necesario pensar cómo se materializa, y esto depende de los procesos históricos de cada país. En el caso de Argentina, planteamos que la precariedad que existe en el mercado laboral, es el resultado de la derrota del movimiento obrero iniciada con la última dictadura militar y profundizada durante la década neoliberal. De esta manera entendemos que existen tres dimensiones, interrelacionadas, donde se materializa la precariedad. La primera está contemplada en la definición jurídica/contractual y tiene que ver con capacidad de flexibilizar la forma de contratación y uso de la fuerza de trabajo. En segundo lugar, la precariedad se materializa como producto de la degradación de los trabajos a través de la simplificación y rutinización de las tareas, el aumento del despotismo en el trabajo, la desobjetivación de la producción, y la contratación de trabajadores sobre o sub calificados con respecto a las tareas que deber desarrollar. Todos estos aspectos influyen sobre la percepción del trabajador de su trabajo, principalmente a través de sentimiento de insatisfacción, y por otro lado disminuyen el poder del trabajador frente al capital. Hablamos de esta dimensión de la precariedad como precariedad del trabajo. En tercer lugar, se precarizan las relaciones laborales, lo que se manifiesta en la fragmentación del colectivo de trabajo y en la prohibición o ausencia de organizaciones sindicales que representen los intereses de los trabajadores. Estas tres dimensiones de la precariedad laboral, hacen a la posibilidad del capital de disponer más enteramente del trabajo, y son necesarias para dar cuenta de un fenómeno característico del mercado laboral en las últimas décadas.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de analizar estas dimensiones de la precariedad en los conflictos laborales a partir de Bases de Conflictividad Laboral, es necesario proponer indicadores¹¹. En este sentido, en el siguiente trabajo consideraremos exclusivamente a los conflictos con demandas no salariales que incluyeron demandas contra alguna de las dimensiones de la precariedad laboral que se describen a continuación:

1. Precariedad contractual: se refiere a las distintas formas de contratación flexible, irregular o ilegal. Entendemos por conflictos contra la precariedad contractual por lo tanto, aquellos conflictos que se dirigen tanto contra las formas irregulares e ilegales de contratación (trabajo no-registrado, monotributistas que trabajan en relación de dependencia encubierta, trabajo esclavo, etc); como contra las formas legales de flexibilización de los contratos de trabajo (empleo terciarizado, subcontratado y los contratados por tiempo determinado); así como aquellos conflictos donde se despiden a trabajadores con contratos precarios¹².

2. Precariedad en el uso de la fuerza de trabajo: se refiere a la precariedad de las condiciones de trabajo. Incluye tanto las condiciones que flexibilizan la jornada de trabajo (horarios, vacaciones, francos, horas extra, descansos), el espacio de trabajo, y las tareas, como aquellos conflictos que se denuncian falta de personal, de materiales de trabajo, e insuficiencias en la infraestructura; y por último aquellas demandas que exigen el cumplimiento y/o incorporación de medidas seguridad e higiene, o reclamos ante accidentes de trabajo.

3. Por último, la precariedad en las relaciones laborales: entendemos como conflictos contra la precariedad en las relaciones laborales, aquellos donde se exige contar con la organización sindical que les corresponde, así como los conflictos originados por el desconocimiento de la organización gremial o a delegados elegidos democráticamente y aquellos que denuncian persecuciones gremiales, tanto por parte de las empresas como por parte de organizaciones sindicales.

En resumen, precariedad en las formas contractuales, precariedad en las condiciones de trabajo, y precariedad en las relaciones laborales son entonces las tres dimensiones de la precariedad laboral que abordaremos en el presente trabajo.

5. CONFLICTIVIDAD Y PRECARIEDAD, UN ANÁLISIS A PARTIR DE BASES DE CONFLICTIVIDAD LABORAL

a. Algunas consideraciones sobre las Bases de conflictividad

En el siguiente apartado se analizará la conflictividad desde el año 2006 hasta 2010, entendiéndolo dentro de un período más amplio que comienza en el 2003. Recordemos entonces, que esta etapa comienza con un estancamiento de la

conflictividad laboral con respecto al bienio 2004-2006, está atravesado por dos crisis que generaron una modificación cualitativa en las demandas, y finaliza con un crecimiento de la conflictividad a partir del segundo semestre del 2010.

A partir de la recodificación de la BC-MTEySS se construyeron dos tipos de conflictos que incluyen demandas contra la precariedad (CCP). Por un lado, aquellos que contienen alguno de estos reclamos en la demanda principal a los que denominamos “conflictos contra la precariedad en la demanda principal” (CCPDP), y por otro los conflictos que incluyen estos reclamos en alguna de sus demandas, y que llamamos “conflictos contra la precariedad en todas las demandas” (CCPTD). Interesa esta distinción, ya que como veremos si bien las demandas que incluimos en los CCP están cada vez más instaladas en los conflictos laborales, observamos que en momentos de crisis estas demandas si bien permanecen, se las incluye de manera secundaria en los reclamos. Como veremos, las CCPDP tienden a variar en la coyuntura mucho más que las CCPTD.

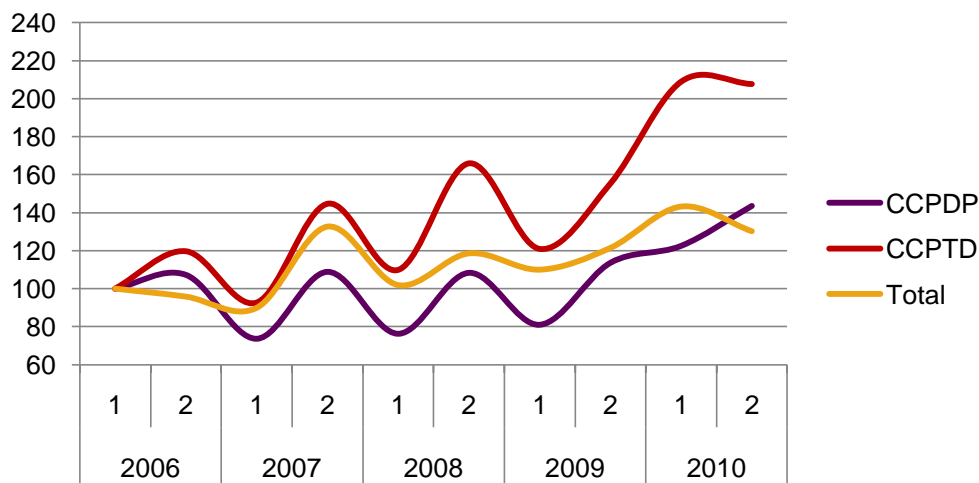
Por último, atendiendo a las advertencias de Ghigliani (2009), en el presente trabajo se utilizarán las bases de datos a fin de plantear tendencias de la conflictividad laboral, y por lo tanto en la mayoría de los gráficos se presentan tendencias de los CCP, a partir de índices o porcentajes. Sin embargo, se utilizan números absolutos cuando la utilización de otro tipo de datos altera su interpretación gráfica.

b. Evolución y características de los CCP (2006-2010)

Entre los años 2006 y 2010 más de un tercio de los conflictos (el 37%) incluyeron alguna demanda contra la precariedad (CCPTD). De los cuales el 52,6% plantearon demandas contra formas de contratación precarias, 34,5% contuvieron demandas contra condiciones de trabajo precarias, el 14,1% incluyeron reclamos contra las relaciones laborales precarias, y el 7,7% manifestó demandas por despidos a trabajadores contractualmente precarios. Si consideramos sólo los conflictos que incluyeron alguna de estas demandas como reclamo principal, el porcentaje continúa siendo significativo: el 19% de los conflictos tuvo como demanda principal un reclamo contra la precariedad laboral (CCPDP).

En relación con la evolución de estos conflictos, observamos que mientras los CCPTD se duplican entre los años 2006 y 2010, por encima de la evolución media de los conflictos, los CCPDP tienen un crecimiento negativo hasta el segundo semestre del año 2009, año a partir del cual crecen un 50%.

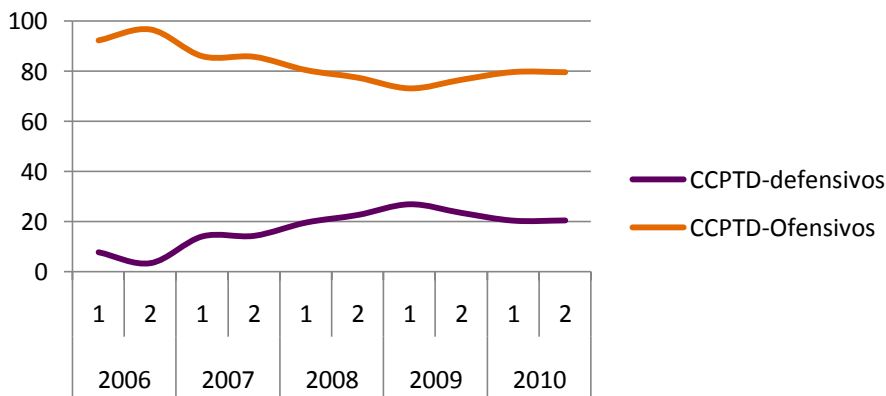
Gráfico 3. Evolución semestral de los conflictos según demanda principal. Índice 2006=100 (2006-2010)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Conflictividad Laboral del MTSS

Por otro lado, si bien el 82% de los CCPTD articularon demandas ofensivas¹³, a lo largo del período aumentan en términos relativos los conflictos defensivos, pasando de representar el 8% de los CCPTD en el 2006, al 20% en el año 2010. El punto más alto de los conflictos defensivos es en el año 2009, donde alcanzan a representar el 27% de los reclamos totales. Es decir, la situación de crisis entre los años 2007 y 2008 significó un cambio cualitativo de las demandas que esgrimieron los CCPTD, al aumentar el carácter defensivo de los reclamos. En los CCPDP la incidencia de “las crisis” es más explícita ya que entre el año 2007 y 2009 estos conflictos tienen un crecimiento negativo. Pero en relación a la composición de los conflictos defensivos, representan un porcentaje menor que en los CCPTD, durante el período pasan de representar el 9% al 15%, y en el primer semestre del 2009 alcanzan a representar el 27% de los conflictos (Gráfico 4).

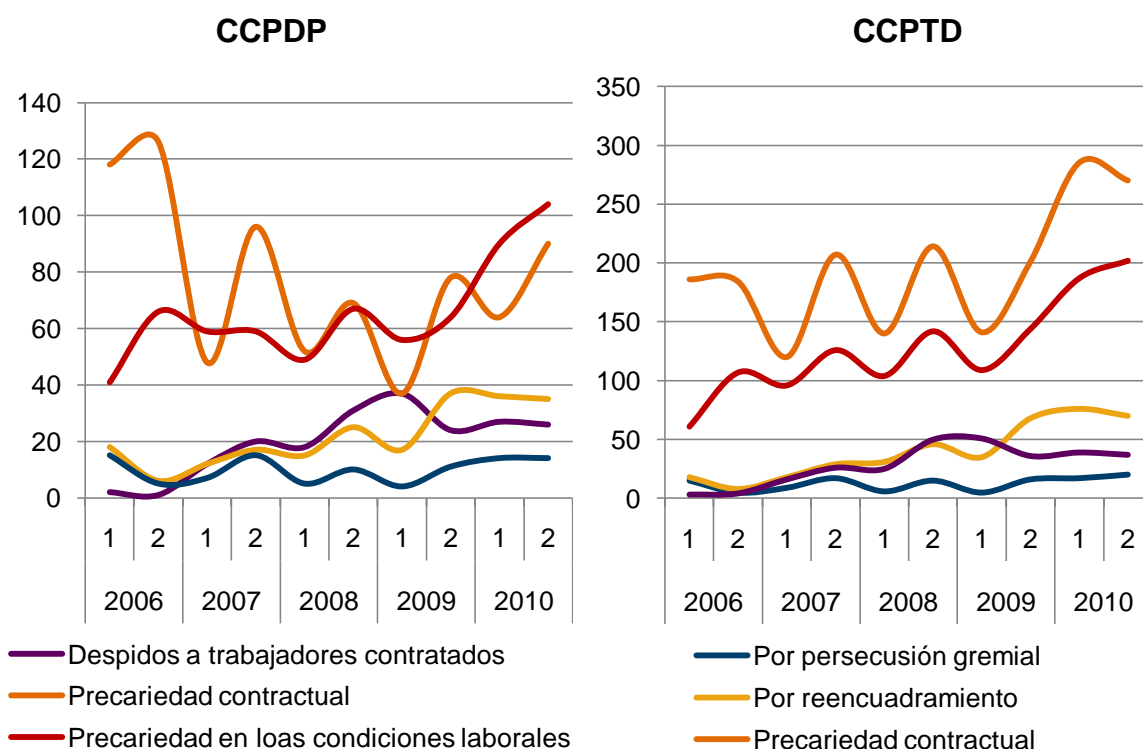
Gráfico 4. Evolución de los CCPDP según carácter defensivo u ofensivo de la demanda. En % (2006-2010)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Conflictividad Laboral del MTSS

Si desagregamos estos conflictos podemos observar las diferentes tendencias que operan al interior de los CCP. En los CCPDP observamos a partir del año 2007, un aumento de los despidos a trabajadores contratados, paralelo a una disminución de los conflictos contra la precariedad contractual. A partir del segundo semestre del año 2009 esta tendencia se invierte, bajan los conflictos por despidos a contratados, y vuelven a crecer las demandas contra las condiciones precarias de contratación de los trabajadores. Las demandas que se dirigen contra las precarias condiciones de trabajo y los conflictos por encuadramiento, aumentan de forma relativamente estable en el período tanto en los CCPDP como en los CCPTD. Por otro lado, el crecimiento estable de todas las dimensiones de los CCPTD, indica que cada vez más conflictos incorporan de forma secundaria a sus reclamos demandas ofensivas contra la precariedad laboral. Podemos plantear entonces, que cuando se presenta un contexto desfavorable para las demandas ofensivas contra la precariedad, estas no se anulan sino que pasan a un segundo plano, al tiempo que crecen las demandas defensivas.

Gráfico 5. Evolución semestral del los CCP desagregados según demanda (2006-2010. En números absolutos.

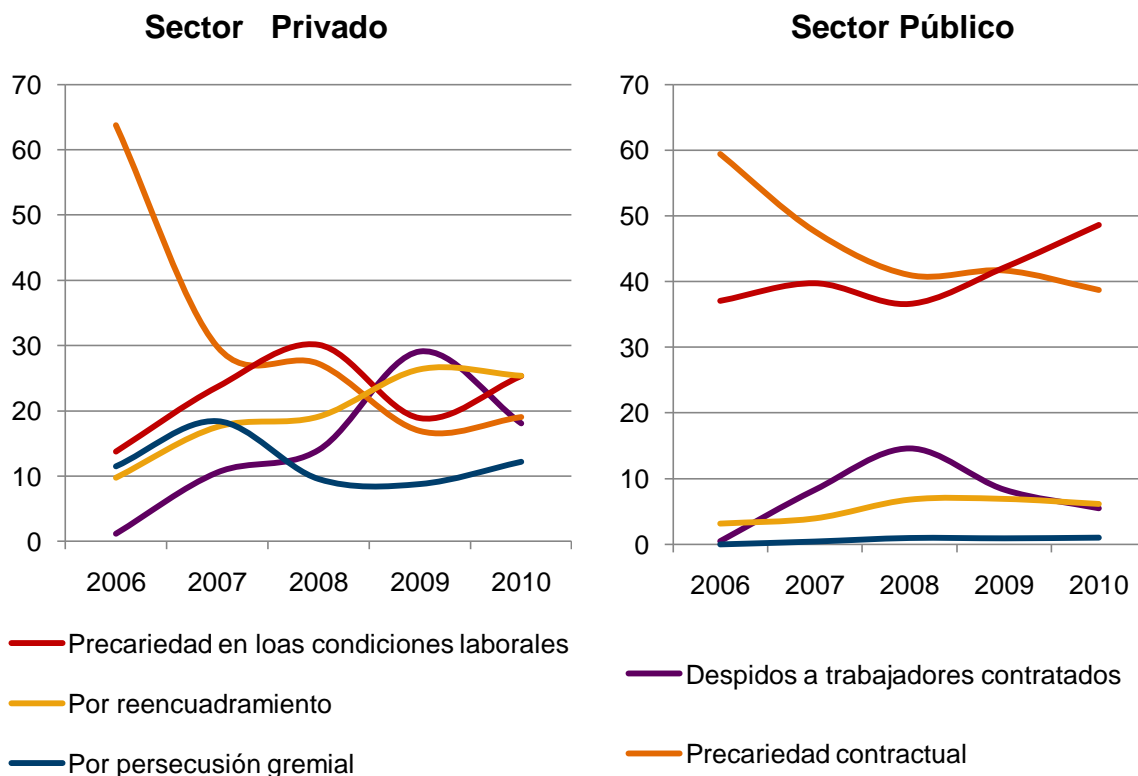


Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Conflictividad Laboral del MTSS

Estas tendencias se polarizan de acuerdo al sector donde se establezca el reclamo¹⁴. Mientras en el sector público a lo largo del período tienen primacía los conflictos ofensivos, en el sector privado este tipo de conflictos disminuye a partir del 2007 al tiempo que aumentan los conflictos defensivos, principalmente los despidos de trabajadores contratados (Gráfico 6). En el sector privado los

conflictos por persecución sindical y despidos a contratados representaron durante el período el 26,5% de los CCPDP, mientras que en el sector público sólo explicaron el 8% de los reclamos.

Gráfico 6. Evolución de los CCPDP según Sector público/privado desagregado según demanda. En % (2006-2010)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Conflictividad Laboral del MTSS

En cuanto al nivel donde se establece el reclamo, los CCP, en comparación con el total de los conflictos, se desarrollaron en mayor medida en el nivel de la empresa. El 61% de los CCPTD se desarrolló en este nivel y el 33% en toda una actividad, mientras que el 47% los conflictos que no incluyeron demandas contra la precariedad (No-CCP) se desarrollaron en toda una rama de actividad. Esta tendencia se acentúa en el sector privado, donde el 73% de los conflictos se desarrolló en el nivel de la empresa, y el 18% en toda una rama o actividad.

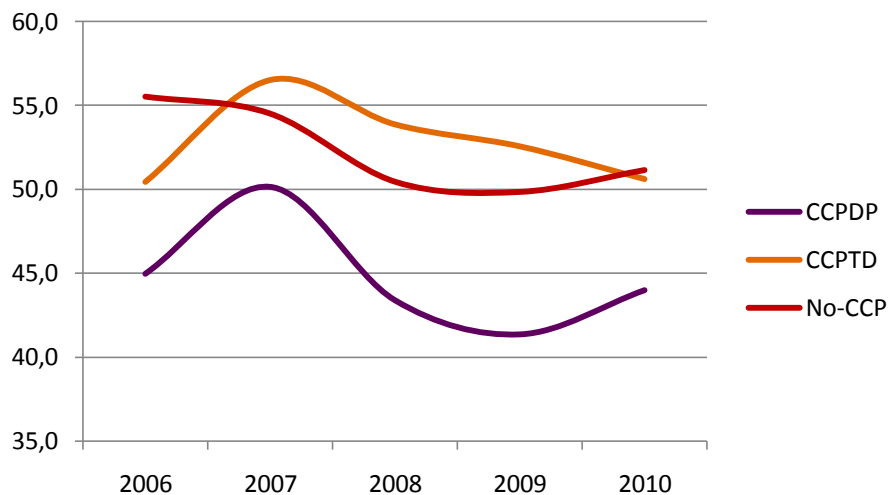
En resumen, los CCP presentaron un crecimiento positivo a lo largo del período. Este crecimiento fue mayor y más estable en los CCPTD. En el caso de los CCPDP este crecimiento se presentó a partir del segundo semestre del 2009. La incidencia de “las crisis” se vio reflejada en el aumento de los conflictos defensivos frente a los ofensivos, y en un corrimiento a un segundo plano de estas demandas, que lo observamos en el alto crecimiento de los CCPTP, frente a un crecimiento negativo de los CCPDP. Asimismo, el impacto de “las crisis” fue mayor

en el sector privado, donde los CCPDP defensivos aumentaron del 13% en el año 2006 al 26% cuatro años más tarde.

b. Características de las acciones

En términos relativos, en relación al total de los conflictos registrados en la BC-MTEySS, a lo largo del período disminuyen las acciones con paro, mientras crecen las movilizaciones, alertas y bloqueos sin paros. Esta tendencia se acentúa en los CCPDP, ya que el 44,6% de los CCPDP fueron conflictos con paro, mientras en los no-CCP este porcentaje aumenta al 57%. Sin embargo en los CCPTD los conflictos con paro son superiores a los No-CCP

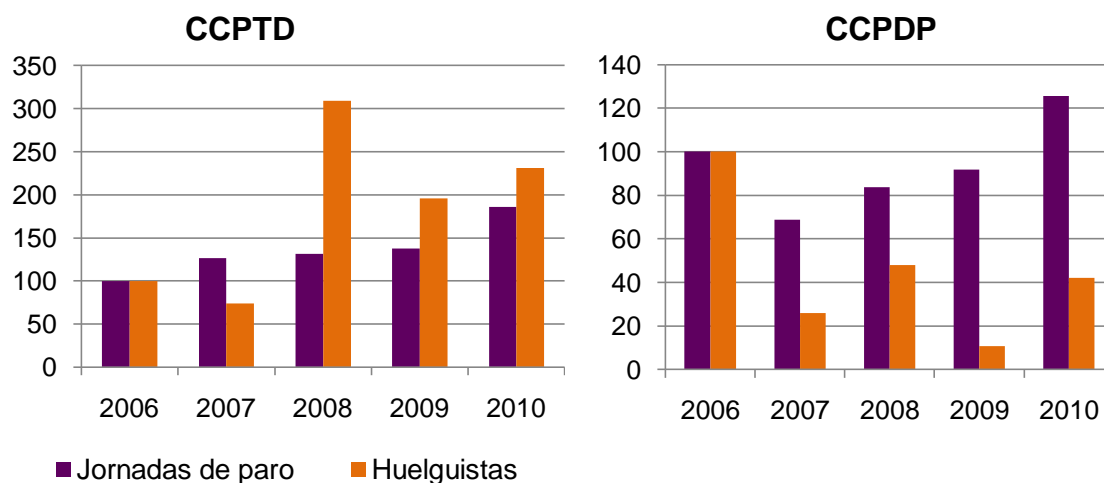
Gráfico 7. Porcentaje de conflictos con paro en los CCPDP, CCPTD y No-CCP (2006-2010)



Elaboración propia a partir de la Base de Conflictividad Laboral del MTSS

En relación con la evolución del promedio de jornadas de paro y la cantidad de huelguistas por conflicto, la desviación típica de la media de la cantidad de jornadas de paro y de la cantidad de huelguistas es muy disímil entre los distintos años como para hablar de un aumento o una disminución de la cantidad de huelguistas por conflicto. Pero sí podemos plantear, que en términos absolutos, a lo largo del período aumentan la cantidad de jornadas con paro tanto en los CCPTD como en los CCPDP, de forma evolutiva y estable. En relación a la cantidad de huelguistas que participan en los conflictos, las oscilaciones son mayores, lo que puede hablar más de una dificultad en el registro que una variación anual real (Gráfico 8).

Gráfico 8. Evolución de las jornadas de paro y huelguistas en los CCP con paro en el período 2006-2010. Índice 2006 = 100



Elaboración propia a partir de la Base de Conflictividad Laboral del MTSS

c. Alcances y limitaciones de trabajar con bases de datos de conflictividad

Como toda base de datos construida a partir de hechos complejos, las bases cuantitativas de conflictividad laboral reducen la realidad. En este sentido las ventajas sintácticas, son acompañadas por pérdidas semánticas. Aquí además, surge un nuevo problema que se origina en que las bases son construidas a partir de diarios, por lo tanto nos hablan sólo de los conflictos laborales que tienen expresión en los diversos medios de comunicación. Pero, además de las limitaciones que generalmente se señalan en relación a la utilidad de estas bases de datos de conflictividad laboral¹⁵, encontramos a partir del presente trabajo algunos problemas particulares en relación al análisis de las demandas presentes en los conflictos y que hacen que debemos entender los resultados cuantitativos de las bases de conflictividad sólo como tendencias generales de la conflictividad laboral.

En primer lugar, en la ponencia analizamos los CCP los cuales son protagonizados muchas veces por las fracciones más vulnerables de la clase trabajadora, y es posible en este sentido que exista un sobrerrepresentación de los conflictos no precarios.

En segundo lugar, al no incluir datos sobre el resultado de los conflicto es difícil ponderar la capacidad de modificar las características del mercado laboral que tienen estos conflictos. Por otro lado, no incluyen tampoco información sistemática sobre la intervención estatal en el conflicto. Lo que no nos permite establecer tendencias de la posición del Estado en estos conflictos en particular, ni en la conflictividad laboral en general.

Por último, es también difícil ponderar el lugar que asumen determinadas demandas en los conflictos laborales y el significado que ello adquiere. En el trabajo dividimos entre las demandas principales y las secundarias, con el fin de analizar las diferencias y similitudes de los conflictos que tienen como principal fin luchar contra las formas en que se materializa la precariedad laboral, de aquellos donde estas demandas aparecen presenten pero en un lugar secundario. Sin embargo, un análisis

Por todo esto, entendemos que la cuantificación de los conflictos no es suficiente para dar cuenta de los procesos de conflictividad laboral, que supone el análisis de otros aspectos como la forma de organización que se dan y surgen del conflicto, y la dirección política y distintas estrategias que se debaten los trabajadores, que no pueden ser abordados desde bases cuantitativas, y por ello entendemos que es necesario avanzar en el estudio de los CCP a través de análisis cualitativos.

5. CONSIDERACIONES FINALES

Con el proceso de recuperación económica iniciado en el año 2003, y la recomposición de los puestos de trabajo, resurgió en la última década el conflicto laboral reasumiendo un lugar central en la escena de la conflictividad social. Desde el año 2004 los conflictos laborales crecieron sistemáticamente.

Sin embargo, a lo largo del período, observamos modificaciones en el crecimiento y cambios cualitativos en las demandas esgrimidas por los trabajadores en conflicto, en base a lo cual identificamos tres sub-períodos. Luego de un crecimiento en la conflictividad en el bienio 2004-2006, y de los primeros triunfos en conflictos con reclamos contra la precariedad laboral, disminuye el crecimiento de los conflictos en los años posteriores influidos por “las crisis”, y cambian cualitativamente las demandas, creciendo los conflictos defensivos. A partir del año 2009 vuelve a crecer significativamente la conflictividad, al tiempo que aumentan los conflictos ofensivos pero a niveles menores a los años previos.

En este contexto, el objetivo de la presente ponencia fue analizar cuáles fueron las características y evolución de lo que denominamos “conflictos contra la precariedad” (CCP). Estos conflictos cobraron protagonismo durante la última década, de la mano de un mejoramiento en las condiciones económicas, y la disminución de los niveles de desocupación. Entre el 2006 y el año 2010 los CCP representaron un porcentaje significativo de los conflictos laborales: 19% si consideramos los CCPDP y un 37% si consideramos los CCPTD. Mantuvieron asimismo una tendencia creciente a lo largo del período, consolidándose como una característica de los conflictos laborales pos 2001. En este sentido, podemos plantear que en la última década los trabajadores protagonizaron numerosos conflictos con el fin de revertir la relación de fuerzas existente entre capital y trabajo en los espacios laborales.

La incidencia de la crisis internacional se vio reflejada en el aumento de los conflictos defensivos frente a los ofensivos, y en desplazamiento de estas demandas hacia los reclamos secundarios. En este sentido, mientras los CCPTD crecen en los años de crisis por encima de la media de la conflictividad, los CCPDP presentan un crecimiento negativo en los años de crisis.

Identificamos, por otro lado que la composición de los CCPTD cambia significativamente en relación con el sector donde se lleva adelante el reclamo. En el sector público tienen primacía los conflictos ofensivos, mientras que en el sector privado este tipo de conflictos disminuye a partir del 2007 al tiempo que aumentan los conflictos defensivos, principalmente los despidos de trabajadores contratados. En el sector privado los conflictos por persecución sindical y despidos a contratados representaron durante el período el 26,5% de los CCPDP, mientras que en el sector público sólo explicaron el 8% de los reclamos.

En relación al nivel en que se desarrolla el reclamo, el 61% de los CCPTD se desarrollaron en el nivel de empresa, mientras que los conflictos no-CCPTD sólo el 49% se desarrolla en este nivel. En el sector privado este porcentaje aumenta al 73%. Por último, durante el período disminuyen los conflictos con paro, al tiempo que aumenta la cantidad de jornadas de paro y el número de huelguistas.

En conclusión, el modelo de crecimiento económico implementado a partir del 2003 tiende a combinar la recomposición económica con el mantenimiento de la precariedad en el mercado laboral. En este sentido, los trabajadores se encuentran en un contexto más favorable para luchar contra las formas precarias de uso y contratación de la fuerza de trabajo, así como para fortalecer y generar distintas formas de organización que permitan revertir las relaciones de fuerzas que primaron en los espacios laborales como producto de la ofensiva neoliberal. En este sentido observamos que durante el período priman y crecen en términos absolutos los CCP ofensivos. Pero al mismo tiempo, es necesario remarcar algunas debilidades en este proceso. En primer lugar, ante un contexto desfavorable crecen significativamente los conflictos defensivos, y si bien en términos relativos decrecen a partir del 2010, están todavía lejos de los niveles de los años previos a la crisis. En segundo lugar, la mayoría de los CCP se desarrollan en el nivel de la empresa y sus demandas no se incluyen en las negociaciones colectivas sino de forma regresiva. Por último, como señalamos, es difícil saber la capacidad que tienen los trabajadores de avanzar sobre sus reivindicaciones, ya que las bases de conflictividad no poseen datos sobre el resultado de los conflictos.

En este sentido, es todavía incipiente plantear un cambio estructural en el mercado laboral en relación con la precariedad laboral, lo que sí es posible remarcar, es la mayor capacidad organizativa de los trabajadores para luchar contra las formas que precarizaron y precarizan el mercado laboral.

Es necesario por último plantear que la cuantificación de los conflictos no es suficiente para dar cuenta de los procesos de conflictividad laboral, que supone el

análisis de otros aspectos como la forma de organización que se dan y surgen del conflicto, y la dirección política y distintas estrategias que se debaten los trabajadores, que no pueden ser abordados desde bases cuantitativas, y por ello entendemos que es necesario avanzar en el estudio de los CCP a través de análisis cualitativos.

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Antón, G.; Cresto, J.; Rebón, J. y Salgado, R. (2010); “Una década en disputa. Apuntes sobre las luchas sociales en la Argentina”, en *OSAL* número 28, Buenos Aires.
- Atzeni, M.; Ghigliani, P. (2007); “Nature and limits of trade unions’ mobilisations in contemporary Argentina”, en *LabourAgain Publications*.
- Battistini, O. (2008); “Lo precario como condición de-forma”, ponencia presentada en el *First ISA Forum of Sociology*. Barcelona.
- Bouffertigue, P; (2008); “Précarietés professionnelles et action collective. Le forme syndicale à l’épreuve” en *Travail et emploi*, nº 116.
- Bouffartigue, P y Bérout, S. (2009); **Quand le travail se précarise quelles résistances collectives?** La dispute/SNEDIT. Paris.
- Bouffertigue, P; Busso, M. (2010); “Precariedad, informalidad: una perspectiva “Norte-Sur” para pensar las dinámicas del mundo del trabajo”, ponencia presentada en el *VI Congreso de ALAST*. México.
- Bauni, N. (2010); “La forma de la conflictividad laboral de los trabajadores que luchan contra la precarización, una primera aproximación descriptiva”, ponencia presentada en las *V Jornadas de Sociología*, UNLP. Buenos Aires.
- Campos, J. y Campos, L. (2010); “Acerca de la persistencia de cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo homologados en la postconvertibilidad” en *Razón y Revolución*, número 20. Buenos Aires.
- Castillo, C. (2007); “Las luchas obreras bajo el gobierno de Kirchner”. En *VII Jornadas de Sociología*. Buenos Aires.
- Castillo, C. (2009); “La clase trabajadora argentina bajo el gobierno de Kirchner: una comparación entre cuatro colectivos de trabajadores” en *Conflicto Social*, número 2. Buenos Aires.
- Etchemendi y Collier (2007); “Down But Not Out: The Recovery of a Downsized Labor Movement in Argentina (2002-2006)”
- Félix, M (2008); "Argentina: los límites macroeconómicos del neo-desarrollismo." *Herramienta*, número 39. Buenos Aires.
- Galín, P. (1986); “Asalariados precarización y condiciones de trabajo” en *Nueva Sociedad*, número 85.
- Ghigliani, P. (2009); “Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas” en *Conflicto Social*, número 2. Buenos Aires.
- Gómez, M. (1997); “La conflictividad laboral durante la convertibilidad” en *Estudios Sociológicos* número XV: 45.
- Neffa, J. (Coord.) (2008); **La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires**. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires/CEIL-PIETTE. Buenos Aires.

- Palomino, H (2008); “La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, número 19.
- Paugam, S. (2000); **Le salarié de la precaricé**. PUF, Paris.
- Pok, C. (1992); “Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo”, Documento de trabajo número 29, presentado en el *Primer congreso nacional de estudios del trabajo*.
- Scolnik, F. (2009); “El movimiento obrero argentino entre dos crisis: las organizaciones de base antiburocráticas en el área metropolitana de Buenos Aires durante el período 2003-2007” en *Conflicto Social*, Año 2, número 2.
- Senén, C. y Medwin, B. (2007); “Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina posdevaluación: un estudio en el sector aceitero” en *Argumentos*, mayo-agosto, año/vol. 20, número 054. Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco. Distrito Federal, México.

Otros documentos:

- EPH, segundo trimestre 2010
- OSAL: Informes de conflictividad social (2003-2010), disponibles en: <http://www.clacso.org.ar/institucional/1h.php>
- CTA: “Informes anuales de conflictividad laboral” (2005-2010) disponibles en: <http://www.cta.org.ar/base/rubrique214.html>
- MTEySS: Base de Conflictividad Laboral (2006-2010)
- MTEySS (2010a); “La negociación colectiva en 2009: Resumen Anual y del Cuarto Trimestre” disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/negColectiva/2009_negociacionColectiva.pdf
- MTEySS (2010b); “Trabajo y empleo en el Bicentenario”, disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bicentenario/Texto_Publicacion_TRABAJO_Y_EMPLEO_EN_EL_BICENTENARIO.pdf
- MTEySS (2010c) “Los conflictos laborales del 1er trimestre del 2010”, disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/CONFLICTOS%201%20SEMESTRE%202010.pdf>

¹ Entre los cambios más importantes que introdujo la Ley de Ordenamiento Laboral (25.877) sancionada en el año 2004 son: (a) la reducción del “período de prueba” de seis a tres meses y la inclusión de un preaviso de quince días; (b) la derogación parcial la ley 25.013 volviendo al sistema indemnizatorio anterior; (c) la derogación de la posibilidad de que se rebajen las indemnizaciones por despido a través de los convenios colectivos de trabajo. Sin embargo no modifica los artículos 1º y 2º de la ley 25.013 y la ley 25.165 a través de los cuales se mantienen modalidades precarias y fraudulentas de contratación (contratos de pasantías y de aprendizaje) ni regula la extensión de la responsabilidad solidaria (CENDA, 2004).

² El año 2004 significó una inflexión en la tendencia de la negociación colectiva, ya que la cifra de convenios y acuerdos colectivos homologados duplicó el promedio de los diez años anteriores. A partir de ese año, se incrementó sistemáticamente el número de acuerdos y convenios anuales (Scolnik, 2009).

³ En el año 1990 el 30% de los trabajadores no estaba registrado, y este porcentaje aumenta al 35% en el año 1995. Hoy el empleo no registrado se encuentra a niveles similares a los del año 2000 y 2001 (Palomino, 2008: Gráfico 2).

⁴ Las bases de períodos más amplios como la de la OSAL o PIMSA se refieren a la conflictividad social en general y no exclusivamente a la conflictividad laboral.

⁵ De todas maneras, y pese a estas divergencias, entendemos que las bases cuantitativas de conflictividad nos ofrecen una importante información, acerca de la evolución y tendencias de la conflictividad laboral. Información a la que no podemos acceder a través de otras estrategias metodológicas. La información que ofrecen estas bases debe ser entendida como tendencias generales de la conflictividad, y profundizada a través de estudios cualitativos.

⁶ El MTEySS define los conflictos laborales como “*la serie de eventos desencadenados a partir de una acción conflictiva por parte de un grupo de trabajadores con el objetivo de alcanzar sus reivindicaciones laborales*”. La BC/MTSS se realiza a partir de la consulta diaria de más de 120 medios electrónicos.

⁷ La denominada “crisis del campo” tuvo incidencia en las ramas de la producción afectadas por el *lock out* patronal, principalmente frigoríficos y transporte. La crisis internacional afectó en mayor medida a empresas multinacionales donde “preventivamente” se sucedieron despidos, suspensiones, y no se renovaron contratos.

⁸ Entendemos aquí como conflictos defensivos: los conflictos por salarios atrasados, despidos a trabajadores y por trato discriminatorio o sanciones. Sin alcanzar obviamente los niveles del segundo lustro de la década del '90, donde los conflictos defensivos llegaron a representar el 80% de los conflictos, los niveles de la conflictividad defensiva en estos años son similares a los que se observan en los primeros cuatro años de la década del '90 (Gómez, 1997).

⁹ Los propios autores plantean que esta definición de la precariedad laboral es restringida, pero que permite un análisis de los trabajos precarios a partir de distintas encuestas (Palomino, 2008: 8).

¹⁰ Al mismo tiempo el hecho de definirlo en contraste con el “empleo típico”, parece pensarlo como una “desviación” de la “normalidad”, cuando en realidad es el propio “empleo típico” el que se aleja de la normalidad de las relaciones de producción capitalistas.

¹¹ Se entiende igualmente que este análisis es parcial y va a ser profundizado a partir de otros estudios. En particular en relación a la precariedad del trabajo, que sólo puede ser analizada a través de estudios de caso que tengan en cuenta las características particulares del proceso de trabajo y las consecuencias de la precariedad en la voz de los actores. Por lo tanto, esta dimensión de la precariedad no será considerado en la presente ponencia.

¹² Es necesario señalar aquí que de todos los conflictos por despidos, sólo pudimos identificar el tipo de despido en el 50% de los conflictos. En este 50%, los despidos a contratados significaron el 30% y los despidos por persecución gremial el 18%.

¹³ Se entiende que los CCP ofensivos son aquellos que buscan mejorar la situación en la que se encuentran los trabajadores, al avanzar sobre las medidas de precarización del mercado laboral que se impusieron en los '90. Incluimos aquí los conflictos que se refieren al mejoramiento de las condiciones de trabajo y a la reversión de las formas contractuales precarias que denuncian los trabajadores, así como los reclamos por reencuadramiento sindical. Por el contrario los CCP defensivos, son aquellos que surgen como producto de la utilización de situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores. Entendemos entonces como conflictos defensivos a los despidos a los trabajadores contratados, pasantes o no-registrados así como a las distintas formas de persecución gremial que incluyen sanciones o despidos a trabajadores que se organizan sindicalmente o forman parte de alguna medida de lucha.

¹⁴ Como señalamos en el segundo apartado, entre los años 2006 y 2010 el 60% de los conflictos laborales se desarrolla en el sector público. Este porcentaje se mantiene si consideramos los CCP, donde los reclamos en el sector público superan en un 20% los que se desarrollan en el sector privado.

¹⁵ Como son la sobrerrepresentación del sector público, la mayor visibilidad de conflictos en las grandes ciudades y en el área metropolitana, entre otros. Ghigliani (2009) realiza un análisis de las problemáticas que atraviesan los estudios cuantitativos de conflictos laborales.