

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

Conflicto laboral en el sector privado en Entre Ríos: el caso de Redengas (2013-2014).

Alejo Mayor.

Cita:

Alejo Mayor (2015). *Conflicto laboral en el sector privado en Entre Ríos: el caso de Redengas (2013-2014)*. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/313>

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>.

Conflicto laboral en Entre Ríos reciente: el caso de RedenGas (2013)

Autor: Alejo Mayor (UADER) **Correo electrónico:** lic.alejomayor@gmail.com

Resumen:

En los últimos años se han hecho sentir en Argentina los efectos de la crisis capitalista mundial desatada en 2008 y una de sus manifestaciones en el plano de la lucha de clases, es un incremento de la conflictividad laboral.

En Paraná (Entre Ríos), uno de los conflictos laborales que mayor repercusión ha generado ha sido el de los trabajadores de la empresa de gas REDENGAS, quienes, luego de meses de intentar abrir el dialogo salarial con la patronal en el marco de las paritarias, sostuvieron un conflicto en septiembre de 2013 con la empresa..

El presente trabajo se propone realizar una aproximación al análisis de la conflictividad laboral en el ámbito privado en Entre Ríos a partir del análisis de un caso concreto: la lucha de los trabajadores de REDENGAS por recomposición salarial, mejores condiciones laborales y la reincorporación de los trabajadores suspendidos y despedidos. Los objetivos del mismo son de carácter descriptivo y exploratorio. A partir de fuentes hermerográficas y digitales se buscará en primer lugar describir brevemente los hechos y en segundo lugar dar cuenta de algunas de las características del conflicto, reflexionando a partir de allí sobre algunos rasgos que asume la conflictividad laboral en el sector privado en la provincia.

Palabras clave: conflictividad laboral – paro - Entre Ríos – ámbito privado - RedenGas

Introducción

En los últimos años, posteriormente al inicio de la crisis capitalista internacional desatada a partir de septiembre del 2008 por la quiebra de Lehman Brothers, uno de los conflictos laborales¹ que ha generado mayor repercusión en Entre Ríos y que mostró un mayor grado de antagonismo entre las posiciones enfrentadas, ha sido el que enfrentó a trabajadores del gas de

¹ Consideramos “conflicto laboral” a la disputa (que puede constituirse en confrontación) entre patronos (sea el Estado burgués o empresarios privados) y los trabajadores asalariados en torno al trabajo.

la empresa RedenGas contra sus patrones. Veremos en el desarrollo del trabajo que las causas y motivos de las diferentes acciones conflictivas a las cuales recurrieron los trabajadores durante el transcurso del conflicto fueron variando en virtud de la dinámica del mismo (a su vez producto de la relación de fuerzas entre los confrontantes), iniciándose por mejores condiciones laborales y recomposición salarial para, posteriormente, incluir como uno de sus principales ejes el de la reincorporación de los suspendidos y despedidos por luchar.

En ese sentido, el trabajo estará organizado de la siguiente manera: en primer lugar se realizarán algunas consideraciones generales de la conflictividad laboral en la etapa actual, en tanto escenario donde se producen los hechos. En segundo lugar, se describirán brevemente los acontecimientos específicos de RedenGas para, finalmente, profundizar el análisis de los mismos en busca de pistas que nos den cuenta de particularidades del modo en que impacta el conflicto laboral en el ámbito privado en Entre Ríos, teniendo en cuenta que el abordaje de casos denominados “testigos” o “claves” en muchas ocasiones nos permiten observar las principales características de la conflictividad en una fase o período determinado o dejan su marca, en virtud de sus efectos predominantemente políticos, como punto de inflexión entre dichas fases o períodos.

Conflicto laboral en Argentina reciente

Diversos autores (Schneider 2013, Gighliani y Atzeni 2007, Collado y Roitman 2014) han manifestado que, a partir del gobierno de Kirchner (2003-2007), el movimiento obrero organizado recuperó cierta centralidad, en relación a su relativo declive durante los noventa.

De la mano del crecimiento de algunos índices económicos como la lenta recuperación del salario (los asalariados registrados recién en 2006 recuperaron el nivel adquisitivo que poseían en octubre de 1998 (Marticorena 2014, P.76)) y el aumento de la tasa de empleo, acompañado por una baja sensible del desempleo (lo que implicó un achicamiento del ejército industrial de reserva con la consecuente disminución de sus función de presión sobre los trabajadores ocupados)², se sentaron algunas condiciones estructurales del incremento de la

² Se hace necesario, empero, aclarar que la evolución positiva de dichos índices no implican un proceso un reversión del prolongado proceso de reformas regresivas operados en legislación laboral (en tanto cristalización

movilización obrera durante la última década. Esta “revitalización sindical” (Collado y Roitman 2014) no solo se manifestó en la renovada relevancia de la Confederación General del Trabajo (CGT), quién emergió como interlocutor privilegiado del gobierno a través de la dinamización de la negociación colectiva (Marticorena, 2014); sino también en el papel que cumplieron organizaciones de base (como cuerpos de delegados y comisiones internas) que mantuvieron importantes conflictos en este período (Castillo 2009, Scolnik 2009).

Sin embargo, de la mano del reacomodamiento de las direcciones sindicales tradicionales se produce un proceso de institucionalización y regimentación de los conflictos, por un lado, y de aislamiento y criminalización de los sectores combativos, por el otro (Eskenazi, 2011). Estado y burocracia sindical (básicamente la CGT unificada) estrecharán filas en el objetivo de imponer un techo salarial a las demandas de los trabajadores y colaborarán incluso en la represión selectiva de algunos importantes conflictos (en los que, además de las fuerzas policiales, participarán “patotas” vinculadas a las conducciones burocráticas de algunos gremios, como en el Hospital Francés o en el Subte, en la ciudad de Buenos Aires).

Con el estallido de la crisis financiera internacional hacia fines del 2008, a estas limitaciones internas se les suman los despidos que empiezan a manifestarse frente al panorama recesivo que se avecinaba (con las consecuentes acciones conflictivas de parte de los trabajadores enfrentando la ofensiva empresaria). De este modo, se produce una modificación en la composición de la conflictividad laboral en la posconvertibilidad, dejando de predominar aquellos conflictos *ofensivos* en torno a los aumentos salariales para en ceder preponderancia a conflictos *defensivos*, centrados en la defensa del puesto del trabajo³.

Estos cambios significativos en relación a quiénes protagonizan los conflictos, los motivos de los mismos y las acciones conflictivas a las que recurren para conseguir las reivindicaciones

de la correlación de fuerzas de la compra-venta de la fuerza de trabajo en un momento histórico dado) desde los '90. Más bien, se asientan sobre la base de la consolidación de diversas modalidades de la precarización laboral (tercerización, sub-ocupación, trabajo no registrado, etc.). Para un análisis pormenorizado de las continuidades y rupturas en relación a las condiciones laborales de la posconvertibilidad con respecto a los años noventa (haciendo foco en los trabajadores de la industria manufacturera) ver Marticorena (2014).

³ Los términos de “ofensiva” y “defensiva”, provenientes de la teoría militar, son utilizados aquí en el sentido que Clausewitz otorga a los mismos (“*la defensa tiene un objetivo negativo, el de preservar, y el ataque uno positivo, el de conquistar*”), para determinar que fuerza asume la iniciativa en un determinado conflicto (más allá de las fortaleza o debilidad de las posiciones relativas) para alterar el equilibrio pre existente.

en el actual contexto recesivo, habilita a plantear que estamos observando “*el pasaje de “los conflictos del crecimiento” a los “conflictos de la crisis” en un marco de siete años de aumento de la conflictividad laboral*”⁴

El conflicto de Redengas (Septiembre 2013): los acontecimientos

En este contexto de la conflictividad a nivel nacional, se inicia el conflicto en RedenGas a fines del 2013, localizado en la ciudad de Paraná, capital de la provincia de Entre Ríos.

RedenGas S. A. es una empresa privada (su accionista mayoritario es Holding Intergas, de capitales mayoritariamente italianos⁵) que se encarga de la subdistribución del gas natural en el ejido urbano de la ciudad de Paraná, luego de la privatización de este servicio en el año '94 en el marco de la políticas de privatizaciones de los servicios públicos que se llevaron a cabo durante la década de los noventa⁶.

La empresa cuenta con entre 30 y 35 trabajadores (mientras en la mayoría de los medios y declaraciones de los trabajadores y sus representantes se señalan que son 30 trabajadores, la agencia AIM señala que se trata de 35), encargados de proveer (mediante tareas de atención, administrativas y operativas) de gas natural a un número estimado de clientes de 50.000 personas. Los mismos se encuentran nucleados en la Asociación del Personal Jerárquico de la Industria del Gas Natural, Derivados y Afines (APJ-Gas).

En el mes de septiembre del 2013, los trabajadores de la empresa, quiénes venían reclamando la apertura de una mesa de negociación desde julio para discutir un aumento salarial y mejores condiciones laborales, en el marco de las negociaciones paritarias (luego de dos años sin aumentos en el marco de un proceso crecientemente inflacionario) y cobrando en promedio

⁴ Varela, P. (2014): “¿Qué hay detrás de la discusión sobre la conflictividad laboral?” en *La Izquierda Diario*, 20/09/2014. Puede consultarse online en: laizquierdadiario.com/Que-hay-detras-de-la-discusion-sobre-la-conflictividad-laboral

⁵

Las acciones de la empresa se reparten entre el Grupo Briezzi, con sede en Brescia (Italia) (90%) y el empresario argentino Alejandro Ivanissevich (10%). Fuente: <http://entrieriosahora.com/redengas-la-empresa-que-fue-modelo-para-el-gobierno/>

⁶ La otra empresa que distribuye gas natural en la zona del Gran Paraná (compuesta por las localidades de Oro Verde, San Benito, Colonia Avellaneda y Sauce Montrull) es GasNea.

\$4200 (valor por debajo de la canasta básica); ante la constante negativa de la empresa, mediante excusas sistemáticas, a negociar en el ámbito propiciado por el Ministerio de Trabajo en varias oportunidades, decidieron iniciar un plan de medidas de fuerza.

La primera medida fue iniciar un estado de asamblea permanente en la unidad laboral con quite de colaboración por tiempo indeterminado a partir del día 19. Sin embargo, al tratarse de un servicio básico, los trabajadores aclararon que seguirían atendiendo las emergencias y urgencias (por ejemplo, se atenderán llamadas de emergencia por fuga de gas u otros inconvenientes de gravedad) pero sin atención normal en la oficina de la empresa ni el normal desarrollo de los trabajos habituales.

Mediante estas acciones, los trabajadores de RedenGas se sumaron al estado de alerta y movilización declarado por la CTA Paraná con el objetivo de visibilizar situaciones que atraviesan otros sectores en conflicto como los estatales, judiciales, trabajadores de base de la salud, docentes y amas de casa, entre otros.

El estado de asamblea permanente “lo utilizaremos para discutir entre los trabajadores las medidas a tomar en caso de que esta situación persista y para informar a los usuarios de la situación que están atravesando los trabajadores de RedenGas S.A. Que hasta el momento recibieron menos del 10% de aumento salarial anual”⁷.

En el plano salarial, los trabajadores, plantearon una reactualización del 25% (frente al entre 8% y 10% resuelto unilateralmente por la empresa en Julio) sobre todos los rubros abonados regularmente a la totalidad de los trabajadores, un sueldo básico mínimo de 5.500 pesos, incorporación al básico del ilegítimo rubro “a cuenta futuros aumentos” y del rubro “presentismo” (que no existe en ninguna empresa de la industria del gas natural en todo el país), aumento diferencial para los rubros fallo de caja, guardia activa y guardia pasiva e incorporación para todos los trabajadores que poseen gas natural del rubro “consumo gas” y su equivalente en kilos para aquellos que cuentan con servicio de gas envasado. A su vez, demandaban la incorporación de los empleados del sector de Medición de Consumos al rubro Trabajo Riesgoso, dadas las tareas que realizan y la recategorización de aquellos que soportan una “persistente inadecuación salarial entre las tareas que desempeñan y lo que se refleja en

⁷ <http://entreriosahora.com/hay-clima-de-protestas-en-redengas/>

sus recibos de sueldo”⁸. Al respecto, la secretaria de prensa de APJ-Gas, Ximena Rattoni denunció que los trabajadores de RedenGas “tienen un nivel de productividad importante, porque deben cortar el pasto hasta garantizar la tarea más especializada de una planta o una cuestión muy específica de la industria, por lo que hay un nivel de abuso muy importante y no hay relación entre salario y trabajo y no existe concretamente aumento”⁹ Otra demanda tenía que ver la designación de más personal en áreas críticas y el reconocimiento del 5 de marzo como el día del Trabajador de la Industria del Gas Natural.

Estas fueron las demandas que plantearon los trabajadores reunidos en asamblea el jueves 19, en las instalaciones de la compañía. La respuesta de la patronal fue suspender a todos los que participaron de la misma y despedir a un trabajador, identificado como “responsable” del conflicto.

Ante esta situación, los trabajadores realizaron una radio abierta el día siguiente (viernes 20) en la puerta de la empresa, con corte de la calle Grella al 1000 (donde está ubicada la empresa) y quema de cubiertas. La patronal, persistiendo en su actitud intimidatoria, respondió con más suspensiones y seguridad privada en el predio (que fue cerrado con candados), por lo que los trabajadores decidieron endurecer las medidas, no retomando sus tareas (amén de estar suspendidos por la empresa) a partir del lunes 23 y dándole al paro un carácter total (no se realizaría la prestación normal del servicio que implica atención al público en las oficinas, conexiones y mantenimiento de la red, aunque se seguirán atendiendo las emergencias), hasta tanto no se consiga la recomposición salarial y la reincorporación de los compañeros despedidos y suspendidos. El acatamiento del paro fue total.

El martes 24, debido a las medidas de fuerza de los obreros, el presidente de RedenGas, Alberto Gutiérrez, envió a un escribano a notificar dos nuevos despidos y realizó más suspensiones, advirtiendo que seguiría haciendo lo mismo mientras los huelguistas persistan en sus acciones. Esta actitud, fue calificada de “irresponsable y fuera de sus cabales”¹⁰ por Rattoni, ya que solo un trabajador quedó “activo” (ni despedido ni suspendido) en funciones

⁸ Ibídem.

⁹ <http://analisisdigital.com.ar/noticias.php?ed=1&di=0&no=191081>

de guardia ante cualquier accidente, escape de gas o emergencia que pudiera suceder (es decir, quedó una persona a cargo del servicio para toda la ciudad). A su vez, los trabajadores desconocieron los despidos por “ilegales” tanto a través del delegado como de los dirigentes gremiales, debido a que la forma en que fueron notificados no se ajustaba a los procedimientos legales. En función de esto, decidieron realizar una movilización desde la empresa hasta el Ministerio de Trabajo de la provincia a las once de la mañana para exigir la inmediata intervención de los funcionarios del Estado para resolver el conflicto (se entregó un documento a funcionarios de dicho organismo dando cuenta de la arbitrariedad de Gutiérrez quién efectuó despidos y suspensiones que abarcaron a prácticamente la totalidad de los obreros de forma totalmente irregular). En dicha medida de fuerza, los trabajadores contaron con el apoyo y acompañamiento de la dirección nacional de APJ Gas y de otros sectores como los trabajadores de la educación nucleados en AGMER-Seccional Paraná, los choferes de la UCRA y las empleadas de casas de familia agrupadas en SECFER (todas bajo la esfera organizativa de la CTA Paraná). Por otra parte, la patronal publicó una solicitada en “El Diario” (medio gráfico de mayor tirada de la ciudad) adjudicando el conflicto a un “conflicto intersindical” y publicando, a su vez, avisos clasificados buscando personal para reemplazar a los huelguistas.

El “conflicto intersindical” al que hace alusión la solicitada hace referencia al reciente re encuadramiento sindical de los trabajadores de RedenGas. Hasta ese año 2013 pertenecían al Sindicato de Empleados de Comercio, pero a raíz de un problema de representatividad gremial, en el marco de un conflicto que dejó cinco despidos como saldo, pasaron a formar parte de APJ-Gas, nucleados en FeTeRA-CTA (Micheli), referenciada en Entre Ríos a la CTA Paraná. Este re encuadramiento, en el cuál los trabajadores abandonaron al actor gremial que la empresa tomaba como interlocutor válido, fue la principal “excusa” de la empresa para no dialogar con los trabajadores durante cuatro meses y así precipitar las medidas de fuerza.

Ante esta situación, que ya había comenzado a afectar seriamente la normal prestación del servicio a los consumidores, el Ministerio de Trabajo de Entre Ríos se seguía manteniendo al

¹⁰ <http://www.aimdigital.com.ar/2013/09/24/redengas-intenta-suspender-y-despedir-a-la-mayoria-de-sus-trabajadores/>

margen, mientras los trabajadores esperaban que pueda intervenir y sentar las partes a negociar, tras el corte del dialogo que impuso la empresa.

Desde la mesa Paraná de la CTA, por su parte, plantearon que reforzarían las medidas de fuerza con cortes y piquetes en los accesos a la ciudad en conjunto con trabajadores de otros sectores. “La consciencia de clase implica solidaridad de clase por eso junto a la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos (Agmer) Paraná, los trabajadores del hospital San Martín y de los centros de salud del departamento y la Unión de Conductores de la República Argentina (Ucra) se coordinarán acciones que implicarán cortes simultáneos en todos los accesos a Paraná en solidaridad con la lucha por recomposición salarial y mejores condiciones laborales que llevan adelante los empleados de la prestadora de gas en la capital” sostuvo Ricardo Sánchez, titular de la CTA-Paraná. Asimismo, en relación a la actitud de la patronal explicó que “no puede ser que una patronal con ganancias millonarias ponga en riesgo la seguridad de los paranaenses por no querer sentarse a negociar una recomposición que es justa, porque responde a la inflación que vive el país y, por otro lado, es menos tolerable que ante una acción gremial esa misma patronal despida o suspenda a sus empleados”¹¹

Finalmente, el miércoles 25 de septiembre, luego una nueva movilización al Ministerio de Trabajo (donde volvieron a ser acompañados por los gremios en lucha de la CTA Paraná) y cinco intensas jornadas de lucha que incluyeron dos días de asamblea con quite de colaboración en la empresa, cortes de calle frente a la empresa y el Ministerio de Trabajo, una radio abierta, tres días de paro y dos movilizaciones hacia el Ministerio de Trabajo; los trabajadores lograron sentar en la mesa de negociación, en el marco de la conciliación obligatoria a los titulares de la cartera de Trabajo, de la empresa y de ambos sindicatos involucrados: la actual conducción (APJ Gas) y su anterior conducción (el Sindicato de Comercio, el cuál los trabajadores de RedenGas habían abandonado pero que continuaba arrogándose la conducción de los mismos y con quién se obstinaba en negociar la empresa).

Las reivindicaciones obtenidas en el acta firmada tras la audiencia de conciliación (qué se produjo simultáneamente a un corte de calle de los trabajadores y sus familias, en conjunto

¹¹ <http://entrieriosahora.com/dos-despidos-en-redengas-y-trabajo-no-interviene/>;
<http://www.aimdigital.com.ar/2013/09/24/la-cta-realizara-medidas-en-solidaridad-con-los-trabajadores-de-redengas/>

con los docentes de AGMER y los choferes de la UCRA, esperando los resultados y metiendo presión) fueron las siguientes: 25% de aumento salarial escalonado en tres tramos (“el diez por ciento unilateralmente, que ya había abonado la empresa, el otro diez por ciento a partir de septiembre y el cinco por ciento restante a partir del 1° de noviembre”, subrayó el titular del gremio¹²); el sueldo básico mínimo de aproximadamente 5.500 pesos; la actualización de lo pagado por antigüedad; el aumento diferencial para los rubros fallo de caja, guardia activa y guardia pasiva; la inmediata reincorporación de todos los trabajadores que fueron despedidos por motivo de las medidas de fuerza y el quite de las sanciones aplicadas al conjunto de los trabajadores, el reconocimiento del día 5 de marzo como día del trabajador del Gas (por lo tanto, no laborable); además del compromiso de parte de la empresa de comenzar un análisis y negociaciones en torno a las condiciones de trabajo del personal destinado a guardias y mediciones que estaban en el pliego original de las demandas planteadas por los trabajadores. En contrapartida en la negociación por la reincorporación de los despedidos y el levantamiento de las suspensiones, la empresa logró imponer en el acuerdo el no abono de los tres días no trabajados por la huelga. El acuerdo fue firmado el secretario de Trabajo Aníbal Brugna, el titular de RedenGas S.A. Alberto Gutiérrez, el titular de APJ Gas Rubén Ruiz y el secretario general del sindicato de comercio de Daniel Ruberto.

Desde la CTA Paraná, se destacó mediante su secretario general que “el acuerdo es el triunfo de la unidad de los trabajadores y la solidaridad de clase, porque es evidente que a las patronales hay que arrancarles con la lucha los derechos que ellos vulneran impunemente muchas veces”¹³. Por otro lado, indicó que las medidas de fuerza previstas para la próxima semana que implicaban cortes en los accesos a la ciudad se suspenden debido a que se obtuvieron las principales reivindicaciones demandadas.

Por otro lado, desde la empresa, sostuvieron que la génesis del conflicto no estuvo en la cuestión salarial sino que fue producto de problema sindical: “No había ningún problema salarial entre la empresa y sus trabajadores. Lo que hubo, sí, fue un problema de encuadre sindical. No sabíamos con que gremio negociar”. Asimismo, responsabilizó al Ministerio de

¹² <http://www.analisisdigital.com.ar/noticias.php?ed=1&di=0&no=191425>

¹³ <http://www.aimdigital.com.ar/2013/09/25/trabajadores-de-redengas-llegaron-a-un-acuerdo-salarial-y-se-reincorporaran-los-despedidos/>

Trabajo por precipitar las acciones de los trabajadores al no pronunciarse con anterioridad sobre una presentación que hizo la empresa el 4 de septiembre. “Nosotros respetamos la libertad sindical, y por eso suspendimos la negociación a la espera de que el Ministerio de Trabajo resolviera con qué gremio debíamos acordar. Ninguno de los dos sindicatos planteó el conflicto; el conflicto lo planteó la empresa. Pedimos que el Ministerio de Trabajo lo dirimiera. Finalmente, hoy (por el miércoles 25), el Sindicato de Comercio decidió apartarse y quedó APJ Gas como representación de los trabajadores” señaló el vocero de la empresa¹⁴.

El conflicto laboral de RedenGas de septiembre 2013: entre el crecimiento y la crisis.

El conflicto que se produce en la empresa RedenGas, entre sus trabajadores y la patronal presenta particularidades. Intentaremos a continuación dar cuenta de algunos aspectos salientes de las mismas.

En primer lugar, el conflicto se produce en el ámbito privado e involucra a los trabajadores de una sola empresa. En ese sentido, comparte alguna de las características señaladas por Spaltemberg para ese tipo de conflictos como la poca cantidad de trabajadores involucrados (30-35) y la alta relación entre jornadas no trabajadas por trabajador (Spaltemberg 2012 p.3). Sin embargo, el conflicto posee asimismo características que lo distinguen de la mayoría de los conflictos de éste tipo. Por ejemplo, en lo que hace a las principales demandas: mientras que en la mayoría de los conflictos con paro que se realizan en el ámbito de una empresa privada las reivindicaciones se centran en la defensa del puesto de trabajo y pagos adeudados; Spaltemberg (2012, p.4) señala que en los que involucran a toda una rama de producción las demandas principales giran en torno a aumentos salariales y condiciones de trabajo ¿Cuáles son las principales demandas de éste conflicto?

En primer lugar, las demandas en un principio se centran en un pedido de aumento salarial (recomposición) y mejores condiciones de trabajo (fundamentalmente en lo que hace a lo contractual). Es decir, parecen asumir el carácter ofensivo preponderante en el contenido de la conflictividad laboral del primer decenio de la posconvertibilidad. Este hecho parece ser indicativo de una primera particularidad del conflicto, teniendo en cuenta que se produce a fines de septiembre del 2013, es decir, en un contexto donde los efectos de la crisis capitalista

¹⁴ *El diario* 26/09/13

(con sus consecuencias recesivas que se materializan en la expulsión de trabajadores del circuito de la producción mediante despidos, por un lado, y en la imposición de “techos salariales”, por el otro a efectos de intentar mantener la tasa de ganancia) se hacen sentir en la economía nacional.

Pero ¿podría decirse que éste reclamo salarial se emparenta con los conflictos “del crecimiento”, a pesar de producirse en un contexto de “crisis”?

El salario es el precio de la fuerza de trabajo que le paga el capitalista al trabajador por su disponibilidad durante un tiempo determinado. En ese sentido, en los conflictos salariales, tanto trabajadores como patrones buscan obtener mejoras en las condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo.

Al observar el desarrollo del conflicto de RedenGas, podemos percibir que, más que perseguir un aumento del precio de su fuerza de trabajo (objetivo perseguido por los trabajadores fundamentalmente cuándo existen a su favor tanto condiciones estructurales -crecimiento económico y del empleo- como coyunturales -una correlación de fuerzas favorable-), los trabajadores buscaban recuperar la pérdida del valor real de su salario tras dos años de congelamiento en un contexto inflacionario. Así, los trabajadores buscaban que se actualice un aumento del 25%, tal como cerraron las paritarias para la mayoría de los gremios en el año (incluyendo a los de la rama del gas de otros puntos del país), mientras que ellos solo habían percibido un aumento de entre el 8 y el 10%, decidido de manera unilateral de parte de la empresa.

El problema de la representación gremial de los empleados (“el conflicto intersindical”) le sirve de “excusa” a la empresa para clausurar todo tipo de dialogo y, de ésta manera, imponer un techo a las pretensiones de los trabajadores. Es decir que el conflicto se produce en principio en las condiciones impuestas por la patronal, por lo que habría que matizar el carácter “ofensivo” de las acciones de los trabajadores y evitar de esta manera emparentarlo mecánicamente con los conflictos laborales propios de contextos de crecimiento económico.

Ante las medidas de fuerza dispuestas por los trabajadores, la respuesta de la empresa es con la persecución sindical (apuntar “responsables” o “cabecillas” y despedirlos, suspender a los

trabajadores que participan en las instancias que se plantean como la asamblea de base). Todo esto en el clima propicio para este tipo de ofensiva empresaria que presenta un marco nacional de crisis donde se acentúan los despidos, y las luchas por la reincorporación y la defensa del puesto de trabajo empiezan a reconfigurar el mapa de la conflictividad laboral, antes dominado por conflictos en torno a las paritarias por mejoras salariales.

Esto conduce a la agudización del conflicto y a la incorporación de nuevas demandas que motivan los reclamos: al reclamo salarial originario se le suma el reclamo por la reincorporación de los despedidos y el retrotramiento de las suspensiones que abarcan a la casi totalidad de los trabajadores de la empresa (es decir, demandas que caracterizan a los conflictos laborales en condiciones desfavorables para los trabajadores), lo que nos conduce a una nueva pregunta: ¿cuáles son las causas que explican el triunfo obtenido (triunfo en el sentido de obtención de las reivindicaciones planteadas, tanto en primer término como las que se suman en el transcurso del conflicto) en un contexto que se presenta como desfavorable para la obtención de las mismas?

Una primera cuestión a la que deberíamos prestar atención para aproximarnos a una respuesta tiene que ver con las formas de organización y de lucha que se dieron los trabajadores.

En relación a las formas de organización, observamos en el conflicto que los trabajadores aparecen organizados en torno a un sindicato (APJ-Gas) que se hace presente en el teatro de operaciones del conflicto, a través de su conducción nacional, desde el primer momento; y la instancia de toma de decisiones que se dan los trabajadores es la asamblea de base, con participación de todos los trabajadores en el lugar de trabajo. Es importante tener en cuenta, a su vez, el rol del delegado en tanto canal de transmisión y comunicación entre la base y la organización sindical (a pesar que el relevamiento de las fuentes consultadas no nos permite en esta instancia precisar su importancia en este conflicto en toda su dimensión).

Por otro lado, el sindicato que asume la representación de los trabajadores se encuentra encuadrado en una de las centrales de trabajadores opositoras al gobierno, tanto nacional como el provincial y municipal (en los tres casos en manos del Frente Para la Victoria): la CTA (Michelli), aquí referenciada en la CTA-Paraná. Este hecho facilitó la articulación de los obreros de RedenGas con otros sectores en lucha, también alineados a la misma central, como

los docentes de Agmer (Seccional Paraná) y los choferes de la UCRA, entre otros. Considero que este hecho es fundamental a la hora de reforzar los reclamos y evitar el desgaste del aislamiento (riesgo siempre latente cuándo las negociaciones se entablan directamente entre el empleador y los trabajadores de su empresa). A su vez, la ruptura en 2012 de un sector del movimiento obrero con el gobierno creó un escenario más favorable para la emergencia de algunos reclamos y la posibilidad de obtener algunos triunfos parciales.

De esta manera, el hecho de haber cambiado de representación sindical resulta significativo a la hora de presentar las condiciones y el contexto donde se produce el conflicto. El abandono de un gremio sindicado como “traidor”, “burocrático” y en connivencia con los intereses de la empresa y el re encuadramiento en otro, más específico de la rama de producción (anteriormente estaban encuadrados en Comercio), alineado con la Central de trabajadores que a nivel nacional se aparece como “opositora” al gobierno del FPV y más afín a ciertas posturas de centro izquierda o izquierda (como el PCR y el MST, únicos partidos de izquierda con presencia más o menos significativa en la provincia, sobretodo el primero) como la CTA de Pablo Micheli.

La representatividad de APJ Gas sobre éste colectivo de trabajadores se ve legitimada durante el conflicto, mediante la presencia y el acompañamiento en todo momento y, fundamentalmente, al finalizar el conflicto con las demandas obtenidas. Sí antes o durante el transcurso del conflicto, la legitimidad de la representación pudo haber sido puesta en duda (por parte de la empresa principalmente y del anterior gremio), una vez que finalizó el conflicto APJ Gas emerge como el único y legítimo representante de los trabajadores de RedenGas, haciéndose a un lado el Sindicato de Empleados de Comercio y siendo aceptada esta situación por todas las partes. La legitimidad y representatividad de este gremio proviene entonces de la lucha y la eficacia en la obtención de los resultados de la misma, frente a un pasado signado por el “entreguismo” y el desconocimiento de las problemáticas específicas del sector.

En cuanto a las formas o métodos de lucha que se dan los trabajadores, podemos observar un abanico de acciones que abarcan desde acciones indirectas o “institucionales” (como el paro o huelga, elevación de un petitorio) a formas de acción directa (como el piquete y la

movilización). Una cuestión a resaltar es que la radicalización de las medidas de fuerza, de acuerdo con las declaraciones de los trabajadores y sus representantes, se encuentra directamente relacionada con la actitud persecutoria e intransigente de la patronal: tanto la falta de respuestas como el ataque directo a los trabajadores y las intimidaciones a los mismos (sea con suspensiones o amenazas o con la provocación de instalar guardias de seguridad privada en la empresa durante el estado de asamblea permanente) favorecieron y legitimaron el hecho de tomar medidas de mayor grado de confrontación (desde reforzar el paro llevar a cabo acciones que directamente desafían a la autoridad como el corte de calle).

Otra cuestión que me parece digna de destacar en orden a los factores que podrían incidir en el triunfo de los trabajadores de RedenGas en el conflicto, tiene que ver directamente con el servicio que la empresa brinda: la distribución del gas natural por red.

La distribución del gas natural por red se encuentra integrada verticalmente con respecto a las otras etapas del proceso productivo de la industria del gas: la producción (cuya actividad consiste en la extracción del gas de los pozos y su procesamiento) y el transporte (se encargan del traslado del gas natural desde las cuencas de producción hasta las distintas zonas de distribución en el país). Lo que implica que una paralización total de la distribución afecta la realización de la plusvalía (que se realiza en la esfera de la circulación) de toda la cadena productiva de la cuál es el último eslabón.

A su vez, es la principal fuente generadora de calor de la ciudad. Mediante gas natural por red se calefaccionan hogares, escuelas, edificios de administración pública e industrias. También es la principal fuente de calor utilizada para cocinar, tanto en hogares como en la industria gastronómica (muy vinculada, a su vez, con la industria del turismo).

En el caso de Paraná, la totalidad del consumo de gas (tanto de parte de las industrias como de particulares) depende del servicio brindado por RedenGas, al constituir está una empresa monopólica.

Por toda esta combinación de factores, es posible hablar de una posición estratégica (Womack 2007) ocupada por los trabajadores de RedenGas en la estructura económica y la sociedad paranaense, lo que redundo en una mayor fortaleza objetiva de las acciones conflictivas de

éste colectivo, susceptibles de generar una conmoción en la ciudad al constituir un servicio básico y elemental (desde ya que está fortalecida objetiva no implica condición de éxito de cualquier medida de fuerza de estos trabajadores sino que éste se encuentra determinado en última instancia, más allá de los aspectos subjetivos como a la organización y la conciencia, por las condiciones en que se desenvuelven la acumulación del capital y la correlación de fuerzas entre las clases en un momento dado).

Consideraciones finales

El conflicto que se desarrolla en la empresa RedenGas entre sus trabajadores y la patronal en el mes de Septiembre de 2013 presenta características particulares.

Se trata de un conflicto laboral en el sector privado de la economía y por empresa (entre los trabajadores y el empleador de una sola empresa) en un contexto donde los conflictos en el ámbito privado con el paro como método de lucha privilegiado han ganado peso relativo en la provincia (Varela y Mayor 2014, p.9).

Producido en el año 2013, cuándo las consecuencias de la crisis internacional empiezan a hacer sentir sus efectos sobre la formación económico-social argentina, un sector importante del movimiento obrero organizado había pasado del oficialismo a la oposición y el gobierno nacional se esforzaba por imponer un techo salarial a las pretensiones obreras en las paritarias (lo que habilita a hablar del 2013 como “año bisagra” en la conflictividad laboral entre conflictos signados por el “crecimiento” y conflictos de la “crisis”); el conflicto de RedenGas presenta tanto elementos de “crecimiento” (demanda salarial y de condiciones de trabajo) como de “crisis” (lucha por la reincorporación de despedidos y suspendidos). Sin embargo, en la disputa por las mejores condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo, los trabajadores no logran perforar el techo salarial impuesto por el gobierno en la mayoría de las paritarias (el 25%) sino que precisamente su lucha es por alcanzarlo, en condiciones impuestas por la empresa de manera unilateral (monopólica, de capitales internacionales, subsidiaria del Estado). A su vez, el no pago de los días de lucha por parte de la empresa tiene un carácter aleccionador y sienta un precedente de criminalización de la protesta social.

Las posibilidades de triunfo están relacionadas con la organización que se dieron los trabajadores y el método de la asamblea en el lugar de trabajo como mecanismo de toma de decisiones. La democracia directa de los obreros les brindó mayor fuerza y legitimidad a los reclamos y las medidas implementadas, lo que se evidencia en el carácter total de acatamiento de las medidas: en ningún momento se perciben fisuras entre los trabajadores y la empresa no logra filtrar sus intereses entre ellos ni introducir divisiones en las filas obreras. Este grado de unidad (fundamental en una empresa con pocos trabajadores) que brota de la unidad misma de trabajo, es clave para entender la imposibilidad de la empresa de obtener sus objetivos. A su vez, la presencia de los dirigentes nacionales del gremio en el conflicto y la articulación con otros sectores en lucha (ambas posibilitadas por el rol asumido por la CTA Paraná en el conflicto) también constituyen elementos determinantes.

Por otro lado, el rol clave que ocupa el servicio de gas natural por redes en el conjunto de las actividades económicas (domesticas, comerciales e industriales) de la ciudad de Paraná, les otorgó cierta fortaleza objetiva a las medidas de fuerza decididas y emprendidas por los trabajadores. En particular la adopción del paro por tiempo indeterminado puso a la empresa “contra las cuerdas” al dificultar las posibilidades de continuar brindando el servicio con normalidad, afectando un sinnúmero de actividades y generando una situación de inseguridad y preocupación en la resolución del conflicto en la mayoría de la población, al quedar solo una persona a cargo de todo el servicio, con los peligros graves que ésta situación implica al poner en riesgo la vida de cientos de personas (por ejemplo, un caso de fuga de gas puede generar una explosión, como sucedió semanas antes en Rosario).

Sin embargo, éstas cuestiones no pretenden explicar el conflicto o su resolución, sino más bien presentar elementos para su análisis y arrimar algunas proposiciones hipotéticas que, para ser corroboradas o refutadas, requerirían de un proceso más exhaustivo de contrastación empírica (con una mayor utilización de datos tanto cualitativos como cuantitativos). El relato que puede reconstruirse a partir de las fuentes hemerográficas de la provincia es sumamente escueto en materia de información (uno de los dos diarios de Paraná -el UNO- ni siquiera hizo mención al conflicto) y el trabajo con fuentes digitales presenta dificultades (contradicciones en la información, poca rigurosidad, etc.), por lo que algunos aspectos importantes a tener en

cuenta en el conflicto quedan invisibilizados como el papel del delegado en el mismo, cuestiones que quedan pendientes a ser abordadas en un futuro trabajo.

En este sentido, este trabajo no busca ser concluyente, sino más bien un avance, un esfuerzo por dar cuenta de un conflicto particular que nos sirva para reflexionar en torno a algunos aspectos que asume la conflictividad laboral en el ámbito privado en Entre Ríos en la historia reciente.

Bibliografía citada:

- Castillo, C. (2009). “La clase trabajadora argentina bajo el gobierno de Kirchner: una comparación entre cuatro colectivos de trabajadores” en *Revista de Conflicto Social*, Vol. II, N°2.
- Collado, P. y Roitman, S. (2014). “Más allá de la revitalización sindical: la subjetivación política de los trabajadores”
- Eskenazi, M. (2011). “Acumulación de capital y conflictividad laboral en Argentina 2002-2009: Ejercicio de periodización e hipótesis de trabajo” en *XXVIII Congreso ALAS*. Recife.
- Gighliani, P. y Atzeni, M. (2007). “The Resilience of Traditional Trade Union Practices in the Revitalisation of the Argentine Labour Movement” en *Trade Union Revitalisation: Trends and Prospects in 37 Nations*. Dusseldorf: Peter Lang.
- Marticorena, C. (2014). *Trabajo y negociación colectiva*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Schneider, A. (2013). “Política laboral y protesta obrera durante la presidencia de Néstor Kirchner (2003-2007)” en Grigera, J. (Comp.) (2013). *Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Scolnik, A. (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 *Revista de Conflicto Social*, Vol. II, N°2.

- Spaltenberg, R. (2012). “La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados” en <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>
- Varela, J. y Mayor, A. (2014). “Aproximación al análisis de la conflictividad laboral con paro en Entre Ríos (2006-2012)” en Jornadas de Sociología de la UNLP.
- Varela, P. (2014). “¿Qué hay detrás de la discusión sobre la conflictividad laboral?” en *La Izquierda Diario*, 20/09/14. 20/09/2014. Puede consultarse online en: laizquierdadiario.com/Que-hay-detras-de-la-discusion-sobre-la-conflictividad-laboral
- Womack Jr., J. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera*. México: FCE.

Fuentes

Se consultaron los siguientes diarios de la ciudad de Paraná:

El Diario

Diario Uno

A su vez, se consultaron los siguientes portales de noticias digitales:

AIM Digital

Análisis Digital

Entre Ríos Ahora