

II Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de Cuyo

Título de la ponencia: Aportes para una discusión y una caracterización de la conflictividad laboral en Córdoba (2013)

Autora: Susana Roitman

Institución de pertenencia : Universidad Nacional de Villa María

Mail: susiroitman@gmail.com

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo aportar desde los registros del observatorio de conflictividad Córdoba (OCC) del año 2013, a la discusión sobre “patrones de conflictividad”.

En primer lugar retomamos una polémica suscitada en septiembre del 2014 en torno a la medición de la conflictividad laboral entre el Ministerio de Trabajo de la Nación y la Red de Observatorios de Conflictividad Social (ROCS). Aunque en apariencia la discusión giró sobre cuestiones metodológicas, se revelaron diferencias teóricas importantes en torno al conflicto laboral y su relación con el contexto. Los involucrados en la polémica parecen reconocer que hay dos tipos de conflictos en torno al trabajo: uno llevado adelante por las conducciones de los gremios, ligado en general a paritarias y otro en el “lugar de trabajo”, cuyos reclamos son expresivos del pulso y las demandas de los colectivos “reales” : amenazas de perder el trabajo, precariedad, condiciones laborales. Hay coincidencia en que el primer tipo de conflicto se ha estabilizado y opera a veces en silencio, a veces con la estrategia de “golpear para negociar”, pero lo que ocurre en el “lugar de trabajo” en el que se observan el aumento de conflictividad es motivo de discrepancias. Para el Ministerio de Trabajo se debe analizar el fenómeno en términos de tensiones debidas al crecimiento y a marcos institucionales favorecedores de la ampliación de derechos laborales y sindicales. Para los observatorios, las tendencias revelan estrategias “defensivas” frente a ajustes estructurales y los institutos de regulación, donde se incluyen estado, organizaciones patronales y sindicatos son ambiguos: a veces posibilitan avances, a veces operan como dispositivos de disciplinamiento; incluso muchas de estas disputas son reprimidas duramente. La caracterización del conflicto en el “lugar de trabajo” en Córdoba, será la segunda parte de nuestro trabajo.

En tercer lugar propondremos de manera exploratoria la construcción de “patrones de conflictividad” en el lugar de trabajo que permitan caracterizar ciertas dinámicas regulares a partir de los registros ya indicados.

Aportes para una discusión y una caracterización de la conflictividad laboral en Córdoba (2013)

1. Conflictividad defensiva o decrecimiento? : los nudos de una polémica

Durante septiembre de 2014 tuvo lugar una polémica entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), por un lado e investigadores vinculados al estudio de la conflictividad laboral, por otro. Dicha polémica repercutió en algunos medios periodísticos de alcance nacional y giró en torno a diversas cuestiones analíticas, metodológicas y políticas relacionadas a la caracterización de los conflictos laborales en la Argentina reciente.

El disparador de la discusión fue la discrepancia de cifras sobre el aumento/disminución de la conflictividad laboral entre el segundo trimestre de 2014 y un período igual del 2013 entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Nación y el Observatorio de Derecho Social de la CTA (ODS-CTA); en baja según el MTEySS en alza según el ODS-CTA. Una lectura rápida de las cifras y de las notas metodológicas revela de inmediato en donde se encuentra la diferencia: mientras el ODS-CTA y la Red de Observatorios de Conflictividad Laboral y Social¹ (ROCS), considera que un conflicto laboral puede tomar diferentes formas que incluyen asambleas, piquetes, cortes de ruta, campañas de difusión, medidas legales además del paro; el MTEySS solo considera que hay conflicto cuando hay al menos una situación de paro.

Lisandro Levstein (2015), miembro del Observatorio de Conflictividad Laboral Córdoba (OCC), reconstruye la polémica periodística y analiza dos ámbitos para la discusión, el primero metodológico en el que hay una concepción más amplia o más estrecha del conflicto y el segundo la caracterización de la dinámica sindical. Sobre el primer ámbito la crítica que realizó el MTEySS a los “observatorios” distintos al del MTEySS es que suman en la misma bolsa cosas tan disímiles como un comunicado y un paro. En la respuesta colectiva de la ROCS se consideró que basta leer cualquiera de los informes para que se comprenda que los distintos “formatos de protesta” están claramente identificados y diferenciados. Por el contrario entienden que incorporar repertorios de protesta más vastos permite aproximarnos al conflicto que no llega al paro o bien que lo sobrepasa. Implica también reconocer que cuando la amenaza es perder el trabajo, el paro no es la medida más usual, en cambio esa amenaza es usualmente la disparadora de conflictos.

La ROCS señalaba

Comparar unidades de análisis distintas sería un grave error y, en efecto, carecería de rigor. (...) Medir la conflictividad sólo por las huelgas y los paros está indicando el desconocimiento de la situación extendida de suspensiones y despidos que no se responden con huelgas, sino con cortes y piquetes, asambleas que son reprimidas duramente por las fuerzas de seguridad y desactivados por las conducciones gremiales. (p.1)

Paula Varela, una investigadora de temas de trabajo, intervino en la discusión desde la Izquierda Diario (2014a y 2014b) señalando que si no se considera conflicto laboral a aquellas acciones sin paro perdemos de vista confrontaciones en torno al trabajo de gran relevancia social. Por ejemplo, el conflicto de Lear en Buenos Aires, no mereció su registro en la base de datos del Ministerio de Trabajo; no obstante se trató quizá de una confrontación de gran visibilidad durante el año 2013 y sus efectos políticos fueron de largo alcance. Varela subrayaba también

¹ Dicha red nuclea al ODS-CTA, el Observatorio de Conflictividad Laboral y Socioambiental de Córdoba (OCC), el Observatorio de Conflictividad Laboral y Socioambiental de Mendoza, el SISMOS-Seminario de Investigación Sobre el Movimiento de la Sociedad (Mar del Plata) y el Observatorio del Instituto de Investigaciones Socioeconómicas de San Juan.

El problema al que se enfrentan los investigadores del Ministerio es que hacer propio el oportunismo gubernamental de considerar legítimos los conflictos que los favorecen (y contabilizarlos) e ilegítimos los que los denuncian (y no contabilizarlos) se da de patadas con el rigor científico. (...) Los investigadores del Ministerio (que vienen haciendo un trabajo muy útil en estos años) están ante la disyuntiva de, o bien tirar todo ese trabajo por la borda y comenzar un proceso de “INDECización” del que no se vuelve, o bien continuar la producción y el análisis estadístico y denunciar la manipulación ideológica del Gobierno nacional, que transforma lo que hasta ayer era positivo (y digno de ser medido) en acciones destituyentes (y dignas de ser reprimidas). (Varela, op. cit., p.3)

Levstein (2015) hace un ejercicio interesante de compatibilización entre las medidas de MTEySS, ODS_CTA y OCC, de la cual se sigue que más allá de la diversidad metodológica y de diferencias coyunturales para un plazo mediano hay acuerdo en que la tendencia es al incremento de la conflictividad. También hay coincidencias en marcar dos lógicas para el conflicto: la primera institucional, ligada especialmente a las negociaciones paritarias y liderada por las conducciones; la segunda es la conflictividad en el “lugar de trabajo”, esto es el reclamo que viene desde las bases y que expresa situaciones concretas de despidos, suspensiones, precarización y otras.

En efecto, tanto los observatorios como el MTEySS (a los que cabría agregar las lecturas clásicas de la historia del movimiento obrero y de la sociología del trabajo) reconocen esta doble clave de la conflictividad laboral: la institucional promovida por conducciones y la de las bases que se expresa en el lugar de trabajo . En los documentos que estamos comentando, el Ministerio habla de “dos tipos de conflicto de configuraciones y lógicas diferentes” (2014 a) y Varela (2014b) refiere como “despliegue en tijeras”.

Es sobre la caracterización del conflicto en el lugar de trabajo donde se produce un segundo nivel de debate -mucho menos expuesto que los crudos datos.

En primer lugar si bien el Ministerio de Trabajo registra que en este ítem efectivamente hay un incremento tanto en el 2013 y 2014 (pese a su reticencia a considerar asambleas, cortes de ruta, etc. como conflicto si no hay paro), minimiza su impacto; aunque reconoce el incremento del número de situaciones conflictivas considera que es poco significativa la cantidad de trabajadores involucrados. Sostiene su informe sobre 2013

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

Por nuestra parte afirmamos que el dato incremento de “situaciones conflictivas en el lugar de trabajo” revela que no es posible minimizar el crecimiento de una disputa que expresa una confrontación insistente y cotidiana y que este dato requiere de una aproximación más precisa que la del “número de huelguistas” para revelar su trascendencia.

En segundo lugar, siempre según el MTEySS, son conflictos que expresan las posibilidades nuevas abiertas al sindicalismo en el lugar de trabajo por los marcos institucionales

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

Sin embargo, ya analizando el primer semestre el 2014, el informe del MTEySS señala ante un nuevo incremento de la conflictividad asociada al lugar de trabajo en el ámbito privado con respecto

al 2013 (que a su vez había subido con respecto al año anterior) puede asociarse a *“las dificultades experimentadas en algunas empresas frente a la desaceleración de la actividad económica”* (MTEySS, 2014b, p.3).

Por nuestra parte, tal como mostraremos en el próximo apartado entendemos que si lo que ve es que en el lugar de trabajo predominan las demandas de “crisis”, esto es por despidos, pagos adeudados y suspensiones, la interpretación que cabe, más allá de las complejidades, es que se trata de “estrategias defensivas” antes que ligadas al “crecimiento económico o expansión”. Pero como también se extiende la represión en el “lugar de trabajo” y los intentos de desactivación por parte de las conducciones sindicales, queda desdibujada la imagen de revitalización sindical ligada a la “expansión de derechos laborales y sindicales”.

2. El conflicto en el lugar de trabajo

Veamos la cuestión de “conflicto en el lugar de trabajo” en Córdoba según los datos del OCC de 2013.

Para ello vale aclarar que nuestros registros se basan en “acciones conflictivas” (AC) que se toman de los diarios La Voz del Interior, El Puntal de Río Cuarto, el Diario de Villa María y la Voz de San Justo, las que luego se agrupan en conflictos, pero en este trabajo nos centraremos en las AC. El OCC trabaja sobre AC sin exclusiones y considera cada acción conflictiva como una unidad que tiene como elementos centrales responder a preguntas tales como ¿quién protagoniza? ¿quién es el antagonista? ¿qué demanda? ¿cómo? ¿cuál es el nivel en la organización que interviene? ¿dónde se desarrolla? ¿cuál es su alcance? ¿cómo protesta?

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

Ejemplos: “Asamblea en Hospital de Urgencias: no garantizan hoy la atención en consultorios externos”, “Judiciales tomaron Tribunales I y paran hoy”, “Trabajadores de Faesa[empresa metalúrgica] protestan por el despido de 12 empleados”, “Precarización laboral en la UNC / Contundente paro de docentes de Distancia de la ECI”, “Tercer paro de colectivos de ex-Tamse en un mes” “No limpiaron el IPEM N°218 por falta de pago de la empresa GUBA”. Como se ve, hay lugares de trabajo que son “móviles” como los colectivos pero puesto que no se trata de toda la rama sino de una empresa puntual lo consideramos AC en el “lugar de trabajo”.

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

A fin de precisar nuestro objeto y permitir que se muestre más claramente el despliegue de las tijeras, hemos dejado de lado las articulaciones entre varias ramas (como las de las centrales obreras) que en rigor de verdad no han sido significativas en términos cuantitativos y las acciones conflictivas de jubilados ni de no asalariados (tampoco de gran magnitud) a fin de restringir la base empírica solo a trabajadores asalariados en ejercicio. Por último el OCC decidió no considerar como conflicto laboral el desatado por la Policía de Córdoba a fines del año 2013 (ver razones en Boletín N° 5 OCC).

Con estas exclusiones nuestro universo queda limitado a 219 AC.

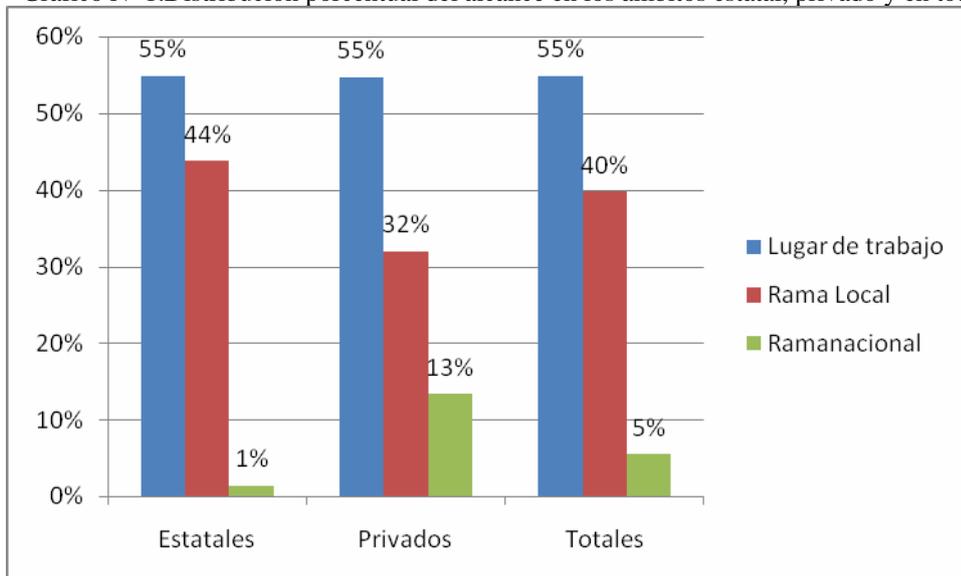
Veamos ante todo la distribución general entre estatales y privados y por lugar de trabajo y rama local (provinciales o municipales) o nacional (cuando el colectivo se suma a alguna acción de alcance nacional). Esta última variable la llamaremos alcance

Cuadro N° 1 .Distribución AC entre estatales y privados y por alcance

	Lugar de trabajo	Rama Local	Rama nacional	Totales
Estatales	79	63	2	144
Privados	41	23	10	75
	120	86	12	219

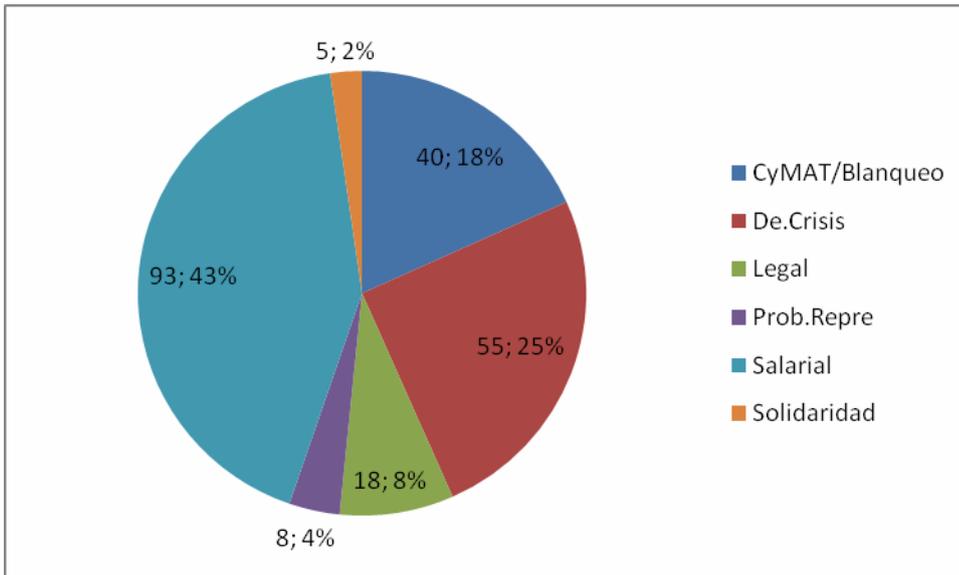
Se observa aquí ante todo el escasísimo impacto que tiene en Córdoba la conflictividad por rama de carácter nacional, pero esto no va a ser nuestro problema que se pregunta por la dupla *lugar de trabajo –rama*, para luego bucear en el lugar de trabajo. Otra observación que salta a la vista es el peso relativo de los estatales sobre la conflictividad total, cuestión que ya venimos discutiendo en la ROCS (cfr. Collado, Campos et al. en Montes Cató, en prensa).En este caso es el 66%. La cifra oscila entre el 65 y el 70% en los años que tenemos registros (2011,2012, 2013 y 2014 este último sin terminar de procesar) (Cfr.OCC, 2014).Pero vamos a lo que nos interesa. A primera vista se observa que la relación entre lugar de trabajo/rama es casi idéntica en el sector estatal y el privado

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



Analicemos ahora la distribución de la demanda principal en el total

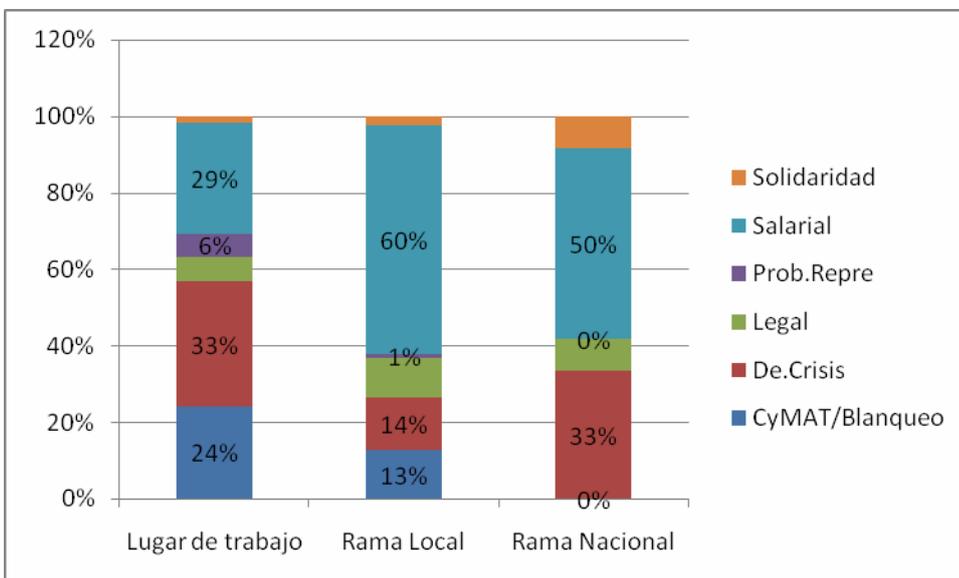
Gráfico N° 2. Frecuencia absoluta y porcentaje de las demandas



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

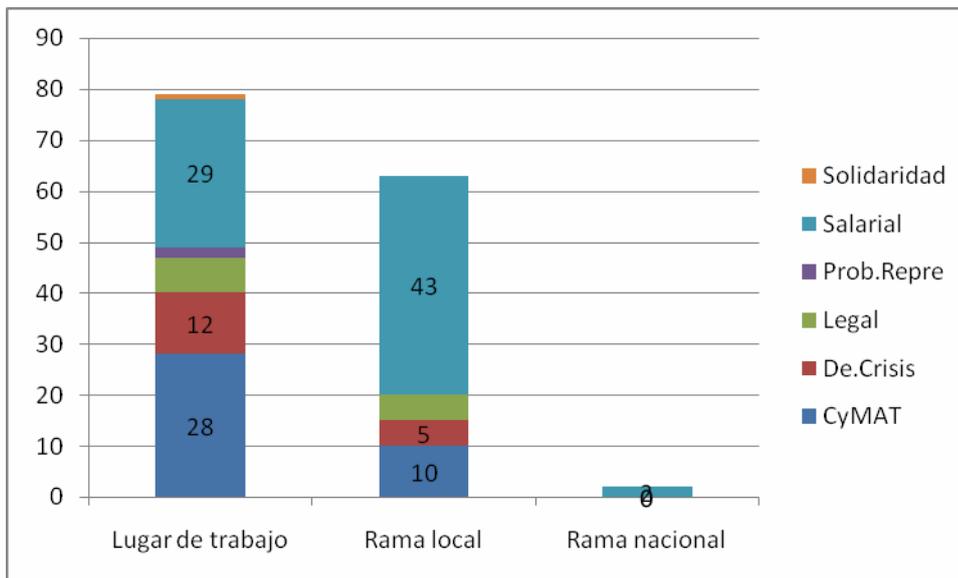
Si observamos la distribución de las demandas según alcance se ve como en el lugar de trabajo prevalece la demanda de crisis, mientras que en las de rama lo hace la salarial

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



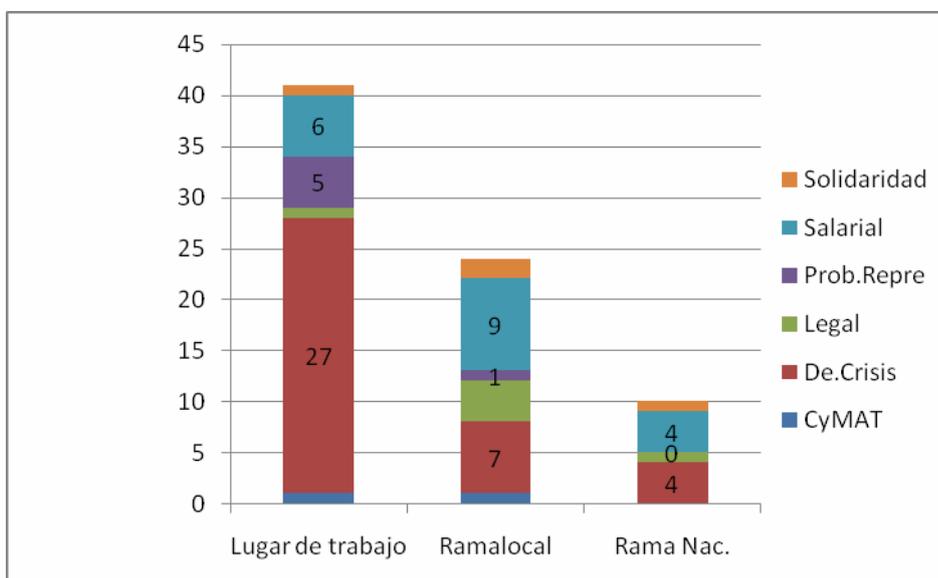
En cambio si vemos solo los estatales las demandas que prevalecen en el lugar de trabajo son las salariales y las de Cymat-blanqueo

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



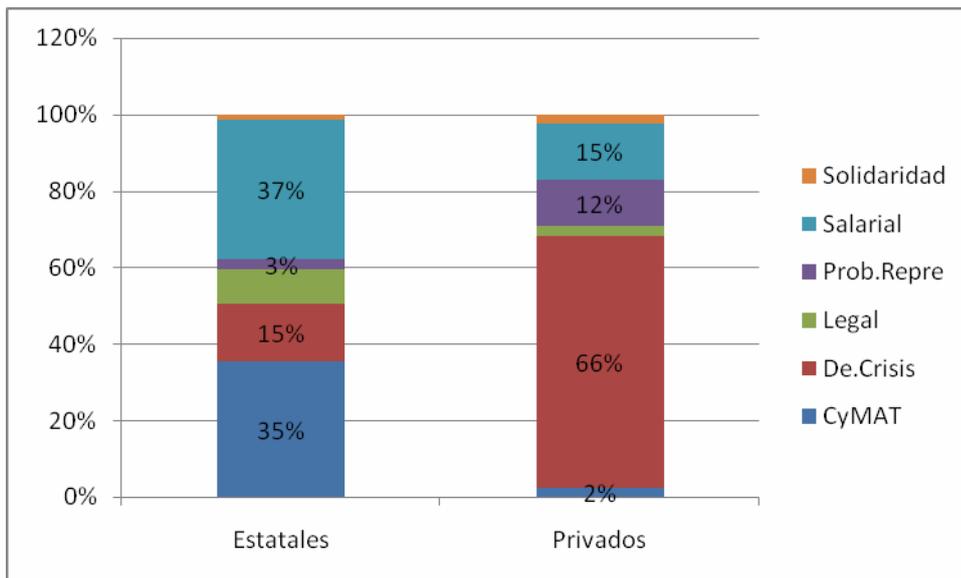
Mientras que en el sector privado las demandas de crisis prevalecen de manera muy significativa como se ve en este gráfico

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



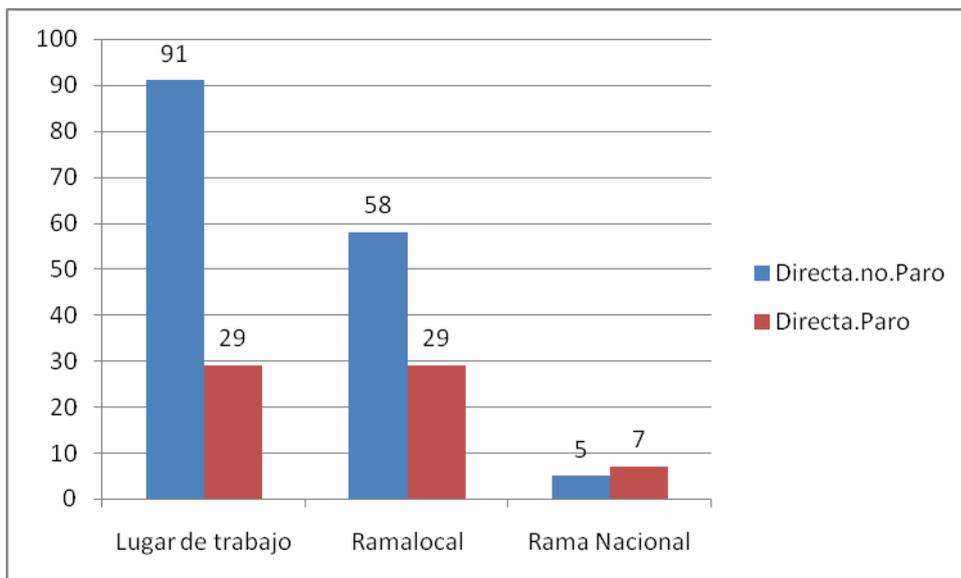
En el siguiente gráfico se puede ver la estructura porcentual de las demandas en el lugar de trabajo de los estatales y privados con lo que se va mostrando que si bien la distribución según alcance es similar en ambos sectores, el carácter de los reclamos es muy diverso

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



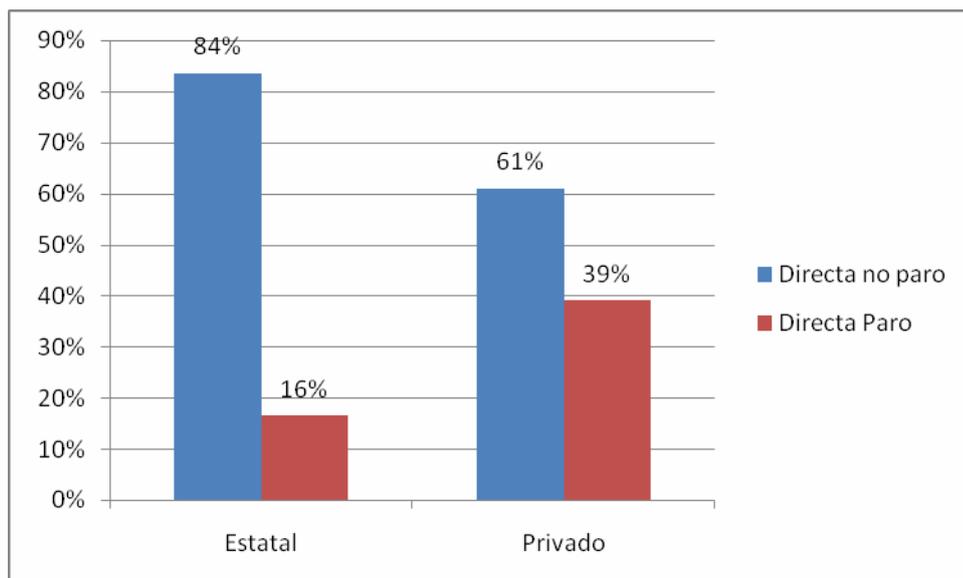
También el despliegue de tijeras se puede ver en relación a ACD-ACP, donde se observa la prevalencia en el lugar de trabajo de ACD

Gráfico N°7 . Frecuencia absoluta de ACDirecta y paro



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

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



Hemos intentado en esta primera aproximación caracterizar la “tijera” de la conflictividad de Córdoba en el año 2013. Una síntesis primera indica que

- Las AC en el lugar de trabajo prevalecen en Córdoba, con porcentajes similares en el sector público y privado
- Lo que se demanda en el lugar de trabajo es muy diferente en el sector privado que en el público: en el público prevalecen los reclamos salariales y los de Cymat-Blanqueo, mientras que en el ámbito privado es muy notable la prevalencia de la de crisis. En el caso de los privados claramente son estrategias defensivas, en el caso de los públicos se puede ligar al fortalecimiento institucional como al reclamo de las bases que desbordan.
- También la relación entre formatos de AC en el lugar de trabajo es notablemente diferente entre público y privado, aunque en ambos predomina la ACD no paro.

3. A la búsqueda de “dinámicas de conflictividad”

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

En nuestra búsqueda por encontrar algunos patrones de referencia para abordar la conflictividad laboral, creamos una categoría que llamamos “Dinámica conflictiva” y cuyo criterio está ligado ante todo a cierto conocimiento “práctico” sobre el desempeño de los colectivos después de la salida de la crisis de la convertibilidad y en segundo lugar a la posición de los trabajadores en las relaciones de producción. Nos preguntamos si esta clasificación cuyos criterios no son estrictos tiene algo para decirnos sobre el asunto de las “tijeras”.

De acuerdo a esta categorización presentamos aquí un cuadro donde se muestran estas relaciones conflictivas en relación al alcance

Cuadro N° 2. Relaciones conflictivas y alcance

Dinámicas conflictivas	Lugar de trabajo	Rama local	Rama Nac.	Total general
Alimentacion		3	1	4

Constr.	1			1
Educ.Provincial	2	2		4
Jubilados		3		3
Judiciales	11	24	1	36
Luz y fuerza		1		1
Metalmecanico	8		1	9
Multisec.Estatal	4	5		9
Multisectorial		1	4	5
Munic.Cordoba	12	11		23
Munic.Interior	3	5		8
Nacionales	10	4	1	15
No Asalariados	4	1		5
Otras prov.	10	3		13
Privado Otros	17	7	4	28
Salud Provincial	27	8		35
Transporte	12	17	4	33
Total general	124	92	16	232

En amarillo se señalan las filas que no hemos considerado en este análisis y en verde las que tomaremos en especial porque pareciera que tienen “algo para decir” en su especificidad.

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

Nuestra exploración de “Dinámica conflictiva” nos permite ver que existen patrones muy diferentes a los que la distinción entre “público” y “privado” o “por rama de actividad” permiten inferir. (Si tomáramos estrictamente por “rama de actividad” según el clasificador SIU nos perderíamos de ver por ejemplo la especificidad del desempeño municipal-que nuestro “saber práctico” reconoce como diferenciales- y por otra parte todas las manufacturas estarían en el mismo casillero; si tomamos el estado tan solo por niveles se nos escapa lo específico de la salud provincial. Por el momento este criterio, que ofrecemos a modo de prueba tiene la dificultad de un tinte “empirista” que sin embargo no parece ser del todo arbitrario; no se trata de la “Enciclopedia china” de Borges.

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

CuadroNº3. Distribución porcentual según alcance de “Dinámicas conflictivas ” seleccionadas

	Lugar de trabajo	Rama local	Rama nacional	Totales
Judiciales	31%	67%	3%	100%
Metalmecanico	89%	0%	11%	100%
Munic.Cordoba	52%	48%	0%	100%
Salud Provincial	77%	23%	0%	100%
Transporte	36%	52%	12%	100%

Totales	51%	44%	4%	100%
---------	-----	-----	----	------

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

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

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

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

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

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

No intentamos una vez más hacer una lectura interpretativa, sino mostrar diversidades .

Veamos por último otro elemento interesante para el análisis, la participación en los conflictos en el lugar de trabajo en dos categorías: Base+delegado; es decir no hay participación de la conducción gremial ; base+del+Cond. donde la conducción del gremio respalda, acompaña o motoriza el reclamo del lugar de trabajo

Cuadro N° 6. Participación en las dinámicas conflictivas

Dinámica conflictiva	Base.Del	Base.Del.y.Cond
Judiciales	18%	82%
Metalmecanico	88%	13%
Munic.Cordoba	42%	58%
Salud Provincial	56%	44%
Transporte	17%	83%

Una interpretación exploratoria: la conducción de judiciales y los de transporte “bajaron” por iniciativa propia o fueron más o menos gentilmente “invitados” a participar durante los conflictos a los lugares de trabajo, la conducción municipal se repartió entre ”dejar hacer” y acompañar; mientras que en salud hay varios gremios que disputan allí legalidad y legitimidad y eso complejiza . La ausencia de la conducción entre los metalmecánicos remite al taponamiento que

ejercen las conducciones y lo coloca como un conflicto "típico" en el sentido del que nace desde abajo, la conducción lo rechaza, sufre represión y gira en torno a las "demandas de crisis", impulsado en algunos casos por activistas de izquierda. Pero en verdad en Córdoba, en ese año, fue un tipo de conflicto que no alcanzó ni de lejos la relevancia al menos mediática de los que se describen para el Conurbano bonaerense (una compañera del Observatorio estudia con especial atención esa dinámica).

Veamos finalmente una suerte de síntesis de los indicadores señalados

Cuadro Nº7. Síntesis de indicadores para el análisis de dinámicas conflictuales en el "lugar de trabajo"

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

En este trabajo solo pretendemos presentar la posibilidad de arrimar ciertas pistas para la comprensión de las dinámicas de conflictividad sin encarar el ejercicio de caracterización que sería un próximo paso.

Pero señalemos algunas cuestiones a tener en cuenta en tal ejercicio:

en términos de "condiciones objetivas"

- a) Poder estratégico de posición: Para el clásico de Woomack (2008) es la capacidad de un colectivo de detener la actividad tan ampliamente como sea posible. Evidentemente el sector metalmecánico y el transporte tienen esa capacidad, pero de un modo diferencial. Lo señalamos como un tema a trabajar. ¿podríamos hablar de un "poder estratégico clásico", como ciertas posiciones específicas en el metalmecánico que detienen cadenas de valor extensas y otro "logístico" cuya fuerza reside en las obturaciones del flujo de personas o de mercancías en el territorio?
- b) Poder estratégico moral: Entendemos acá moral en el sentido durkheimiano, ligado al lazo social. La resistencia de los trabajadores de salud o los judiciales operan sobre estos lazos (aunque para nosotros al contrario que en Durkheim esta operación posibilita su desnaturalización y su crítica).
- c) Organización del proceso de trabajo: como ha sido ya muy discutido, la fábrica se presenta hoy como un lugar lleno de tensiones y dificultades para encarar la resistencia ¿y el transporte? ¿las modalidades de trabajo en los hospitales, en las escuelas? Hay profusa bibliografía sobre el asunto ¿cómo está incidiendo eso en la dinámica de la conflictividad?
- d) Modalidad contractual: Estabilidad, precariedad, inequidades salariales
- e) Estratificación de los colectivos en términos de categorías salariales y simbólicas
 - En términos de agencia
- f) ¿Cuáles son las "tradiciones de lucha" de los colectivos?
- g) ¿Qué relaciones hay entre conducciones y régimen político y/oo patronales?

- h) ¿Qué prácticas predominan en la relación entre base y conducción? ¿El marco institucional favorece, acompaña u obtura el conflicto?
- i) ¿Qué ocurre con el activismo en el lugar de trabajo?

4. Conclusiones

En este trabajo hemos partido de una discusión mediática sobre indicadores de conflictividad, sin demasiado repercusión, pero que a los investigadores interesados en el tema nos pone frente a discusiones metodológicas, teóricas y políticas. Caracterizamos el conflicto en el lugar de trabajo en Córdoba a partir de los datos del OCC, respaldando la idea de que ellos responden a “estrategias defensivas” antes que a una revitalización ligada al crecimiento. El tema del marco institucional (favorecedor u obturador) se presenta en cambio más complejo.

Hemos presentado finalmente una aproximación exploratoria en términos de “dinámica del conflicto” a la comprensión de los conflictos en el lugar de trabajo que muestra la dificultad y el desafío de construir patrones que caractericen la dinámica de la conflictividad.

Referencias

- Levstein Lisandro (2015). De huelgas, declaraciones o conferencias de prensa y otros formatos de la acción sindical. Conflictividad laboral en la Argentina reciente. Presentación a ASET 2015 (inédito).
- MTEySS (2014a). “La disminución de la conflictividad laboral en 2013”. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/La_disminuci%C3%B3n_de_la_conflictividad%20laboral_en_2013.pdf
- MTEySS (2014b). “La conflictividad laboral durante el primer semestre del año 2014”. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Informe%20Final_Conflictividad%20Laboral%201er%20semestre.pdf
- OCC (2014). “Boletín de conflictividad laboral N°4”. Disponible en: <https://observatoriodeconflictoscordoba.files.wordpress.com/2014/02/boletc3adn-4-conflictividad-laboral-cc3b3rdoba-2012.pdf>
- ODS-CTA (2013). “Informe anual 2012”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2012.pdf
- ODS-CTA (2014a). “Informe anual 2013”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/inf_anual_2013.pdf

ODS-CTA (2014b). “Los conflictos laborales se incrementaron en el año 2013. Un (no) debate con el MTESS”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/conflictos_lab_incr_2013_inf_tematicos.pdf

ODS-CTA (2015). “Informe anual 2014”. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2014_anexo.pdf

P/12 (2014). “Conflictividad laboral en baja”. En *Página/12*, 1 de septiembre de 2014, Buenos Aires.

ROCS (2014). “Declaración de la Red de Observatorios de Conflictividad Social”. En *Izquierda Diario*, 19 de septiembre de 2014, Buenos Aires.

VARELA, P. (2014a). “¿Qué hay detrás de la discusión sobre la conflictividad laboral?”. En *Izquierda Diario*, 20 de septiembre de 2014, Buenos Aires.

VARELA, P. (2014b). “Conflictividad laboral: alta y en tijeras”. En *Izquierda Diario*, 27 de de septiembre de 2014, Buenos Aires.

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