

Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo
de la Universidad de Buenos Aires
“Nuevas perspectivas en el mundo actual de las Relaciones del Trabajo”

Panel: “De la protesta social al conflicto sindical”

Expositores: Mgr. Marcelo Gómez, Lic. Héctor Palomino, Dr. Federico Schuster,
Prof. José Tribuzio

Coordinación, revisión, edición y redacción final: Lic. Ivanna Bleynat,
Lic. Silvia Garro, Lic. Carla Giacomuzzi, Lic. Leticia Pogliaghi

Difusión, desgrabación y colaboración general: Lic. Gustavo Rajher, Lic. Paola Salamida
Lic. Roxana Sánchez, Graciela Albornoz, Javier Antivero, Diego Kenig

Facultad de Ciencias Sociales – Carrera Relaciones del Trabajo
Buenos Aires, 26, 27 y 28 de septiembre de 2007
Contacto: catedrapalomino@gmail.com

Índice

I. Introducción.....	1
II. Presentación	3
III. Exposición de Federico Schuster.....	8
IV. Exposición de Héctor Palomino	17
V. Exposición de José Tribuzio	28
VI. Exposición de Marcelo Gómez	36
VII. Preguntas del público asistente	42

Citar como: Cátedra Palomino (comps.) (2007, Septiembre 26- 28) “De la protesta social al conflicto sindical”. Panel de discusión realizado en el marco del Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Panel: “De la protesta social al conflicto sindical”¹

I. Introducción

Este panel se propuso como principal objetivo reflexionar sobre las causas, orígenes y dimensiones de los cambios en la forma de manifestación del conflicto social en Argentina durante los años que van desde 1989 a 2007. Dentro de dicho período se realizó un corte temporal, diferenciando dos momentos: el primero comienza a fines de la década de 1980 hasta el año 2003 – período de auge de la protesta social – mientras que el segundo abarca los años 2003 a 2007 – momento de resurgimiento del conflicto protagonizado por el actor sindical.

Se expusieron estadísticas sobre protesta social y conflicto laboral provenientes de dos fuentes de datos.

El panel se abrió con la exposición de Federico Schuster, quien presentó datos sobre la protesta social durante el período 1989 – 2003 al tiempo que dejó planteado un interrogante respecto a la transformación de dicha protesta.

En segundo lugar, Héctor Palomino expuso datos sobre conflicto laboral entre los años 2003-2007. Finalizó su presentación refiriendo a posibles implicancias teóricas respecto de la evolución del conflicto y la protesta.

En tercer lugar, José Tribuzio realizó un análisis comparativo de la tendencia de la legislación laboral y la jurisprudencia de los últimos años con la década del 90. Asimismo, refirió a la situación de los sindicatos durante esa década y la actual.

Para finalizar, Marcelo Gómez radicalizó, de algún modo, el interrogante planteado por Federico Schuster. Así, desde una perspectiva histórica enfatizó la plasticidad de las formas de conflictividad y la arbitrariedad de las definiciones y separaciones entre lo social, lo político y lo gremial.

Dado el tenor que adquirió el debate, la calidad de las exposiciones y los contenidos de los temas desarrollados, que se vinculan de manera directa con las problemáticas que

¹ Este panel se desarrolló en el marco del Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires “Nuevas perspectivas en el mundo actual de las Relaciones del Trabajo” realizado durante los días 26, 27 y 28 de septiembre de 2007. La organización del panel estuvo a cargo de las dos cátedras de Relaciones de Trabajo (Profesores Titulares Héctor Palomino y Carlos Tomada) Coordinación: Ivanna Bleynt, Silvia Garro, Carla Giacomuzzi, Laura Ichazo, Leticia Pogliaghi y Cecilia Senén González.

tratamos en nuestra materia – las Relaciones del Trabajo –, los docentes e integrantes del equipo de investigación de la cátedra a cargo del Prof. Palomino, decidimos realizar la desgrabación del panel a fin de utilizarlo como material de trabajo en las clases prácticas de los próximos cuatrimestres.

A tal fin, se hicieron algunas aclaraciones, agregados y especificaciones bibliográficas en función de los autores, textos o temas trabajados y mencionados por los expositores durante la presentación.

La presente edición respeta la palabra de los expositores y el tono propio de los relatos. Cabe aclarar, que se han realizado mínimas modificaciones a fin de agilizar la lectura.

II. Presentación

Silvia Garro: - Mi nombre es Silvia Garro, soy graduada y docente de la Carrera de Relaciones del Trabajo en la cátedra de Héctor Palomino. Esta actividad se lleva a cabo en forma conjunta con la cátedra de Carlos Tomada. En nombre mío y de todos los integrantes de las dos cátedras les damos la bienvenida.

Mientras esperamos al Decano, aprovecho para hacer una breve presentación de los panelistas.

Federico Schuster es Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y Director del grupo de Estudios de Protesta Social y Acción Colectiva, del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la misma Facultad.

Héctor Palomino es Profesor Asociado a cargo de la Cátedra Relaciones del Trabajo. También es Director de Estudios de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS).

Marcelo Gómez es Magíster en Ciencias Sociales, Profesor Titular de Teoría e Historia de los Movimientos Sociales de la Universidad Nacional de Quilmes y Profesor Adjunto de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

José Tribuzio es abogado laboralista especializado en temas sindicales, Profesor de la materia Relaciones del Trabajo de la cátedra del Dr. Tomada y asesor de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).

Antes de darle la palabra a los panelistas queremos agradecer a todos los que hicieron algún aporte para que esta actividad pueda llevarse a cabo.

Le cedo la palabra a Héctor Palomino quien comenzará con una introducción al tema que nos ocupa hoy: los debates e interrogantes en torno a la protesta social y el conflicto laboral.

Héctor Palomino: - En este panel nos proponemos analizar la protesta social de los años 90 y el conflicto laboral contemporáneo.

Uno podría decir ¿hay continuidad o no entre estos dos fenómenos? Entre la protesta social de los años 90 y los conflictos laborales actuales...

Y esa era la pregunta que se hacía Federico Schuster; una pregunta clave para su desarrollo sobre qué pasó durante los años 90.

Como él va a hablar de eso, yo quisiera aludir al eje de la cuestión e ir avanzando en las respuestas a este interrogante que podemos llamar “*la pregunta de Federico*”: si hay

continuidad o no entre la protesta social de los 90 y el conflicto laboral actual; una pregunta bastante compleja que tiene que ver además con algunas cuestiones metodológicas.

La primera y principal cuestión metodológica, digamos, es una pregunta que vale la pena hacerse: ¿cuál es el significado de la protesta, de la noción o concepto de protesta? y, [por otra parte] ¿qué es un conflicto laboral?

Estas preguntas van juntas porque entre protesta y conflicto laboral uno puede establecer relaciones, pero son dos conceptos diferentes.

Uno puede plantearse qué tipo de continuidad puede haber entre una forma de conflicto denominado “protesta” que trae Federico, y lo que nosotros llamamos “conflicto laboral” en la serie que estamos construyendo en el Ministerio de Trabajo.

Esta serie de conflictos empezó a producirse en el mes de enero del año pasado (2006) y la venimos llevando mes a mes con un equipo coordinado por Ricardo Spaltemberg, sociólogo egresado de esta Facultad.

El grupo de trabajo está integrado por varios alumnos y egresados de la Carrera de Relaciones del Trabajo. Entre los alumnos está Braulio Sancho; entre los egresados están Lucila Baldi y Mercedes Chiappe. También hay una colega de Ciencia Política que es Bárbara Medwid; está también una socióloga que es Eliana Aspiazu y un sociólogo, Marcelo Langieri; una abogada que es Natalia Dobrovolski; un geógrafo, Lautaro Lafleur. Y además en el equipo que organizó, preparó y elaboró este indicador, hay dos sociólogos colegas nuestros: Eduardo Bermúdez, funcionario del Ministerio de Trabajo y Raúl Bisio que es también profesor de la Carrera, sociólogo especializado en temas laborales y sindicales y que trabaja actualmente en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL).

Este es el equipo que elaboró y lleva adelante en este momento bajo mi responsabilidad el indicador de conflicto laboral en el MTEySS.

El primer problema que afrontamos para la elaboración del indicador era definir la unidad de análisis, el conflicto laboral. Lo que produjimos fue una definición bastante compleja porque nos metimos con una definición de conflicto que, en alguna medida, recupera en parte, pero también trasciende, la tradición de estadísticas laborales basadas en paros y huelgas.

Hay toda una tradición de estudios de conflictos laborales basados en los paros y en las huelgas y esta tradición tiene que ver sobre todo con un atributo maravilloso que tienen los paros y las huelgas: uno puede medirlos, y medirlos de varias maneras.

Si uno tiene un paro o una huelga puede estimar la cantidad de personas involucradas en esos conflictos y además puede estimar la cantidad de jornadas no trabajadas. Es decir, puede tener una idea de la intensidad alcanzada por esta medida de fuerza. Y ésta ha sido siempre, digamos, la tradición de las estadísticas de conflictos laborales: medir sobre todo paros y huelgas. Nosotros hemos...

(Ingresa el Dr. Federico Schuster)

Bueno, en realidad...llegó Federico... Hemos puesto un subtítulo a esta mesa que se llama “*la pregunta de Federico*” y vamos a ver si podemos responderla.

Decíamos que el primer punto para discutir es la diferencia entre protesta y conflicto laboral y estaba abordando la cuestión de qué es un conflicto laboral.

Y éste es un tema bastante complejo. La OIT² en su Conferencia de estadísticos del año 1993³ planteó una definición más amplia de paros y huelgas porque ya en ese año, no sólo en Argentina sino en todo el mundo, se notaba que había variaciones importantes en las formas de conflicto laboral que no necesariamente se manifestaban como paros o huelgas. Éste es un problema central; un problema que atraviesa las estadísticas de trabajo no sólo en nuestro país sino también en otros.

Hay una discusión por ejemplo, muy interesante, muy contemporánea, en Francia, a raíz de un artículo que hizo época, a raíz de un número aniversario (los 40 años) de la revista “*Sociologie du Travail*” de Francia.

Un investigador y colega muy prestigioso, Richard Hyman, hizo un relevamiento de los artículos de la revista de Sociología del Trabajo francesa durante los últimos cuarenta años. Este artículo se publicó aproximadamente en el año 2000⁴. Lo que encontró fue una cosa bastante notable y es el declive desde la década del ‘60 hasta ahora de los artículos referidos a las cuestiones de relaciones de trabajo y a los temas de conflicto laboral. Este declive de la preocupación académica por estudiar el conflicto laboral era paralelo a un declive en la cantidad de conflictos laborales registrados por las

² Organización Internacional del Trabajo.

³ Se refiere a la Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Disponible en:

<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/bureau/stat/download/res/strikes.pdf>

⁴ Los cuarenta años de la revista se cumplieron en el año 1999. El artículo de referencia es: Hyman R. (2001), « A la recherche de la mobilisation perdue », in Pouchet A., *Sociologie du travail : 40 ans après*, Elsevier. Sitio de la Revista: <http://france.elsevier.com/html/index.cfm?act=sommaires&code=STR>

estadísticas francesas que, justamente, tienen como objetivo central relevar esas medidas vinculadas con paros y huelgas.

En un Congreso realizado recientemente en Londres, un grupo de jóvenes sociólogos franceses planteó este tema y también planteó una polémica con Hyman en este sentido⁵. Al interrogarse sobre el conflicto laboral lo que plantean es... el problema de Hyman: él ve sólo la evolución de los conflictos tales como son medidos en términos de paros y huelgas. Pero si uno incorpora otras dimensiones del conflicto laboral, otras formas de protesta, uno podría ver que los conflictos laborales no han decaído, sino que se han mantenido y en algunos períodos esos conflictos son crecientes. Ésta es la discusión.

Es decir, cuando uno mira formas de conflicto que no son sólo paros o huelgas, encuentra más conflictos laborales que los circunscriptos a esta forma particular de paros y huelgas. Con lo cual, después de leído este artículo, la gente del equipo del MTEySS se sintió bastante feliz, porque dada la situación argentina, siempre nos hacemos la pregunta de si estamos a la vanguardia de los temas o somos la "patrulla perdida", porque esta resurgencia del interés por las cuestiones vinculadas con el mundo del trabajo, es un fenómeno bastante curioso en comparación con lo que pasa en otros países.

Recientemente en una conferencia en Italia, uno de los más prestigiosos juristas italianos, Umberto Romagnoli, (es un colega que nos visita con bastante frecuencia) comenzaba su conferencia diciendo algo así como: "El derecho del trabajo está muerto"⁶; está siendo sustituido por el derecho comercial y el derecho civil, aludiendo a los problemas que experimentan en Italia ante la decadencia de los sindicatos. En la visión de Romagnoli - bueno, no sólo en la visión de Romagnoli sino también en la que surge del estudio de la composición interna de los sindicatos en Italia -, uno ve una imagen bastante cruel. Romagnoli dice: son organizaciones de gerontes, algo así como que la mitad de la afiliación sindical italiana actual está compuesta por jubilados, por mayores de 60 años.

⁵ Se refiere a las Journées Internationales De Sociologie Du Travail (JIST) Realizadas en Londres entre el 20-22 de Junio de 2007. El trabajo señalado es: Jean-Michel Denis Jérôme Péglise (2007) Le conflit dans les rapports au travail: une categorie a redefinir? Disponible en:

http://www.workinglives.org/jist2007/fr_papers.html

⁶ La visión de Umberto Romagnoli se puede consultar en numerosos artículos, por ejemplo: http://www.ctescat.net/scripts/larevista/documents/20060207_romagnoli.pdf

En cambio, si uno mira lo que pasa en Argentina con las protestas actuales, pasa una cosa curiosa: hay jóvenes. Esto es algo que uno puede percibir, digamos, a simple vista. Y digo a simple vista porque yo trabajo en el Ministerio de Trabajo, en el segundo piso, y por ahí pasan todos aquellos que ustedes se puedan imaginar protestando, demandando y demás. Y el cambio de composición del público que participa en las manifestaciones es realmente muy impresionante; aparece mucho la participación de jóvenes.

Hace poco, desde el sindicato de periodistas... vinieron a verme para pedirme una serie de materiales. Yo recordaba cuando hace seis o siete años hablaba con los dirigentes del sindicato que me decían: "No sabemos qué hacer. Tal vez podríamos cambiarle el nombre a esta organización; no llamarla sindicato, sino por ejemplo llamarla "club" o algún nombre que atraiga a los jóvenes". Esa era una preocupación de hace seis o siete años. Bueno, ahora vienen tres chicos de la UTPBA⁷, y cuando digo chicos recuerdo que una se llamaba Ayelén, otro se llamaba Jonathan.... No eran ni Mario, ni Susana... que son nombres de otra época.

Bueno, me gustaría que pasara primero los datos Federico y después en todo caso, yo paso a mostrar los datos del MTEySS. Esto ¿por qué? Porque los datos de Federico mostrarían, en principio, cuál fue la evolución de la protesta social durante los 90 y yo luego mostraría algunos datos vinculados a qué son los conflictos laborales hoy.

Vamos a hacer una presentación un poco complicada y espero que los demás panelistas acepten este desorden.

Silvia Garro: - Olvidé de presentar a Laura Ichazo que es docente de Relaciones del Trabajo en la cátedra de Tomada y va a moderar la mesa.

Laura Ichazo: - Les vamos a pedir a los primeros expositores que se tomen 15 minutos para introducir los datos, después reflexionarán sobre los mismos y, en general, sobre el tema que nos convoca, Marcelo Gómez y José Tribuzio. Y al final vamos a pasar a las preguntas. Tomaremos aproximadamente veinte minutos, deberán hacer la pregunta y señalar a quién la dirigen.

⁷ Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires.

III. Exposición de Federico Schuster:

- Les explico de qué se trata lo que vamos a hacer aquí, pero voy a terminar con una pregunta. Yo tengo hipótesis de respuesta para la pregunta, una pregunta que a mí me interesa y que me parece que puede dar, para los colegas aquí, para un debate interesante.

Lo que nosotros venimos trabajando dentro del grupo de protesta social y acción colectiva del Instituto Gino Germani de esta Facultad, es un proyecto bastante grande de estudio de la protesta social, construyendo una base de datos de las protestas sociales acontecidas entre 1989 y 2003. Es lo que les voy a mostrar ahora, entonces, esto termina el día que asume Néstor Kirchner como presidente de la República. Nosotros ya tenemos actualizada esa base porque una vez que uno construye una metodología y forma la gente y hace un esfuerzo tan grande...

Este proyecto finalizó y ahora estamos terminando ya un segundo proyecto que es sobre el estudio cualitativo de organizaciones piqueteras y cómo se configuraron dichas organizaciones desde el 2001 para acá.

Éste es un esfuerzo bastante grande, lo que ahora constituimos es un equipo observatorio desde acá, como el de los colegas del Ministerio, como los que trabajan con Marcelo, etc., los distintos grupos que vienen trabajando en esa línea. Y de hecho estamos relevando hasta el 10 de diciembre de 2007; cerramos ahí el período; veremos de volcar los datos para completar lo que tenemos, que después iremos actualizando cada seis meses.

Nosotros trabajamos con un esquema de análisis diferente.

Yo no voy a dar números absolutos pero si los diera, lo que ustedes verían es que en general nuestros números absolutos suelen ser más bajos que los que dan otros estudios. Esto es por la metodología de análisis⁸.

Nosotros no trabajamos eventos de protesta, ni conflictos, sino que lo que trabajamos son "acciones".

Al trabajar el concepto de acción, lo que captamos es al mismo sujeto en la misma unidad de movilización de recursos. [Esto] es una acción, por más que en esa acción

⁸ Sobre cuestiones epistemológicas y metodológicas en el estudio de la protesta social se puede consultar: Schuster, Federico (2005) Las protestas sociales y el estudio de la acción colectiva. En: Naishat Francisco y Schuster Federico (comps.) Tomar la palabra. Estudios sobre protesta social y acción colectiva en la Argentina contemporánea. Buenos Aires: Prometeo.

haya distintos eventos, una marcha, una asamblea, una toma, pero en la medida que es la misma unidad de movilización la contamos como una.

Hicimos, de todos modos, análisis de consistencia con los datos de otros colegas para ver que fueran comparables más allá de la diferencia de dimensión. Y efectivamente nos da comparabilidad, con lo cual nos quedamos tranquilos.

Este estudio lo pueden ver incluso en la página de la Facultad vía Instituto Gino Germani, documentos de trabajo. Allí está este documento publicado completo on line así que lo pueden consultar⁹.

Yo me voy a detener en una de las dimensiones. Nosotros trabajamos [tres dimensiones]: demanda, formato y organización.

Si uno recorre las tres se va a encontrar con esquemas más o menos repetidos - hay leves diferencias pero el esquema general es más o menos el mismo - especialmente para lo que a mí me interesa.

Me voy a detener centralmente en la forma de protestar. Así también lo tenía pensado de antes, pero me vino bien que Héctor lo estuviera trabajando en términos de si se trata de paro, huelga, es decir el formato que asume la protesta.

Cuando uno ve las cifras del período 1989 –2003 lo que va a encontrar es que - en números totales - las “protestas” siguen siendo mayoritariamente de origen sindical. En cuanto a su “formato”, esto se ve reflejado, en general, en una fuerte tendencia de las formas paro - huelga.

En todo el período la forma más común - que es la que aparece siempre como forma más común - es la marcha, movilización, etc. un 37%. El paro/ huelga, ocupa el 24 % y uno encuentra que un porcentaje de marchas son sindicales; de todos los paro / huelga, el 88 % son sindicales.

De manera tal que queda claro que aún en números totales del período, en una época de fuerte crisis tanto del sindicalismo como de las organizaciones sindicales (1989-2003), vemos la aparición de formas de conflicto totalmente diferentes relacionadas con la pérdida del empleo en Argentina; sin embargo, aún así, en números totales, el número mayoritario de protesta sigue siendo sindical.

Noten aquí (Gráfico I), (lo que está en violeta que empieza arriba de todo) que alrededor del sesenta y pico por ciento son paros. Este gráfico para mí es impresionante porque lo

⁹ Se refiere al documento: “Transformaciones de la protesta social en Argentina 1989-2003” disponible en: <http://www.iigg.fsoc.uba.ar/Publicaciones/DT/DT48.pdf>

que uno ve aquí, en este período, a comienzos de los 90 (ese amarillo que ven aquí, subiendo y bajando pero que se mantiene en un nivel alto), son las marchas, este otro, son los paros. Es impresionante verlo.

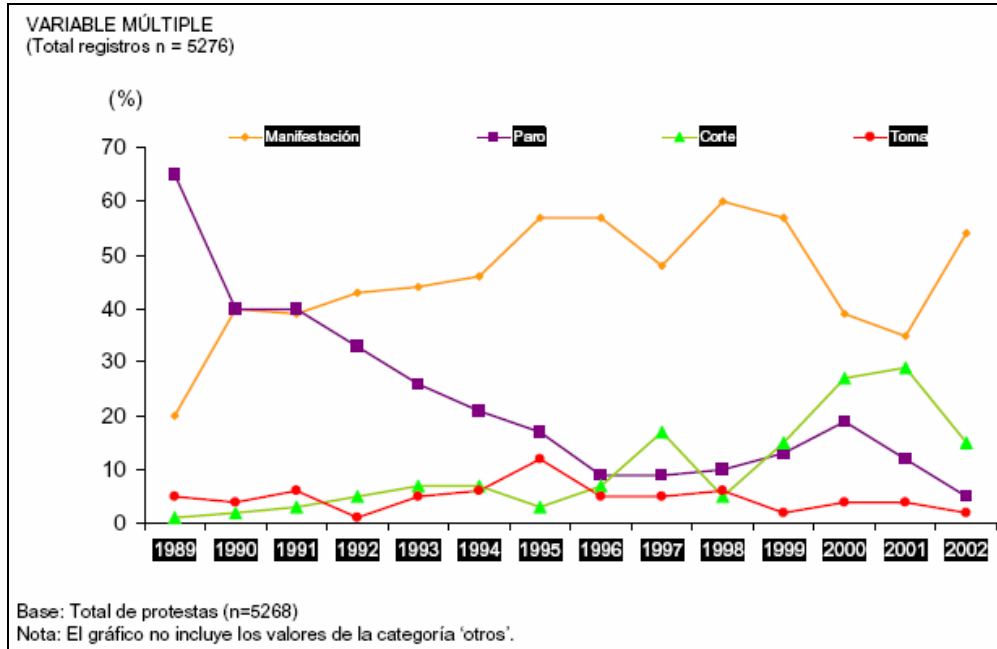


Gráfico I - Evolución de los principales formatos extraído de "Transformaciones de la protesta social en Argentina 1989-2003", p. 49

Hay una fuerte caída de la forma paro/huelga a comienzos de la década del 90, pero fíjense ustedes el nivel en que lo tenemos al comienzo del período tomado en 1989, y el nivel en que lo tenemos a mediados de los 90. Esta caída que se da en un lustro más o menos, es realmente impresionante, y lo que marca es lo que pasó en Argentina.

No es difícil de interpretar, no tiene nada de novedoso. Lo interesante es de todos modos verlo, en la medida que uno va tomando otras formas, lo que se va viendo que aparece aquí son los cortes de ruta. Fíjense que los cortes prácticamente no existen al comienzo del período.

Corte de ruta, corte de calles, prácticamente no existen al comienzo del período. Empiezan a aparecer en los años 1992, 93, 94 pero el gran salto se va a dar entre 1996 y 1997 que saben ustedes son los grandes cortes que se dan en el interior del país, tanto en la zona de Neuquén como en la de Salta, luego con extensión a regiones vecinas.

Vuelve a caer hacia el final de la década del 90 y luego tiene un fuerte salto en 2000/2001 que ese es el momento en el cual surge un cambio muy importante en las

protestas de desocupados, como bien analizan Svampa y Pereyra en este excelente libro que se llama “Entre la ruta y el barrio”¹⁰.

Hay dos momentos en la protesta de movimientos de desocupados:

El primero se da centralmente en el interior del país. Nace entre el 96 y el 97, en Cutral Có, Plaza Huincul, Tartagal y luego se desarrolla en Río Negro y en Jujuy, con algunas salientes en algunos otros lados como Cruz del Eje. Son las más conocidas, pero tienen muy poco impacto en las áreas urbanas.

En el año 1997 hay tres intentos de cortar la Ruta 3¹¹, todos ellos fallidos. Es muy notable porque esto sucede dentro del Partido de La Matanza, que debiera ser, en principio, uno de los lugares con mayor tendencia a generar acciones de protesta. Ello, por múltiples condiciones, como la densidad de población, los niveles preexistentes de industrialización, los índices de pobreza, los niveles históricos de organización social y política de la zona, por ejemplo. Es decir, si uno se fijara en un modelo abstracto, teórico, La Matanza debería ser uno de los focos centrales de la protesta.

Sin embargo, recién en el año 2000 se hace un corte importante en la ruta 3, a la altura de Isidro Casanova. Se trata de un corte que dura varios días y donde tiene un lugar central la CTA. En ese punto las organizaciones sindicales encuentran, particularmente en el caso de la CTA, una posibilidad de representación de desempleados. Es un punto que permite ese salto que se da hacia el 2000, que genera la primera asamblea general de desocupados.

Hasta ese momento se habían producido varios intentos pero sin poder concretar ninguna, y cambia totalmente el eje de la protesta piquetera, de la protesta de desempleados. Se pasa a una nueva instancia, que es la que tenemos nosotros y está más fresca en la memoria, que ha sido la protesta urbana, la protesta urbana de los piqueteros.

Pero al comienzo es relativamente rural: se da en pequeñas localidades del interior del país y además tiene un eje, en el que yo varias veces insistí (y gracias a Sebastián Pereyra y Maristella Svampa que lo introdujeron en el libro): es el factor YPF¹². Como uno de los elementos, ya que a partir de ese tema no hay ningún elemento determinístico, pero cuando uno hace el análisis de las variables, que conjugadas

¹⁰ Se refiere a Svampa M. – Pereyra S. (2003) Entre la ruta y el barrio, la experiencia de las organizaciones piqueteras”. Buenos Aires: Biblos.

¹¹ Situada en el Conurbano Bonaerense.

¹² Yacimientos Petrolíferos Fiscales.

permiten explicar y entender el proceso que se dio, en este caso no se puede obviar lo que es el fenómeno YPF.

¿Por qué? Porque si uno toma el caso Cutral C6, Plaza Huincul, el caso de Tartagal, lo que tenemos de elemento en com6n es la presencia de YPF.

¿Y por qu6 YPF? Porque YPF no solamente era una fuente de empleo que se pierde a comienzos de los a6os 90, sino que adem6s era una fuente de empleo particular, un tipo particular de empresa. YPF era una empresa “fuente de sentido”, para decirlo de alguna manera. Es decir los trabajadores de YPF vivían en los barrios YPF, en las casas construidas por YPF, los chicos iban a la escuela de YPF, se atendían en el hospital de YPF, compraban en la proveeduría de YPF y los fines de semana se iban al club de YPF.

Quiere decir que YPF como modelo de empresa era mucho m6s que una fuente de empleo, era una “fuente de sentido”. Cuando se pierde la relaci6n laboral con YPF, que de alg6n modo se acolchona durante algunos a6os... Es interesante porque el tiempo que pasa desde la privatizaci6n de YPF hasta la emergencia de los cortes de ruta y la protesta social en esos lugares es el tiempo que duran los procesos de indemnizaci6n o de precarizaci6n laboral, que sería la autonomizaci6n de los empleados. Ustedes saben que YPF a algunos los echaba y los indemnizaba y se ponían un kiosco, una remisería. Lograban sostenerse con eso; cuando eso ya era insostenible entonces entraban en situaci6n de precarizaci6n total.

Pero había otros casos, eran los empleados que YPF necesitaba pero no le convenía tenerlos todo el a6o. Entonces ¿qu6 hacía? les decía “bueno, ustedes p6nganse una consultora y nosotros los vamos a contratar”. Pero claro, los contrataba 6nicamente en un período del a6o. Y no tenían a qui6n venderle sus servicios m6s que a YPF, con lo cual esa gente estaba pr6cticamente sin posibilidad de ocupaci6n buena parte del a6o y s6lo se ocupaba por contrato en el momento que YPF lo necesitaba. Todo esto en alg6n momento se hizo insostenible. Es el tiempo que pasa hasta que saltan las protestas en 1996/1997 en el sur y en el norte del país.

Lo que sucede con epicentro en La Matanza y luego se convierte en la protesta piquetera urbana es otro fen6meno que no es posible de entender sin la presencia de las organizaciones sindicales. Y ahí el tema sindical, o sindical / piquetero o el tema sindical / desempleado es sumamente importante.

Porque en realidad cuando empieza el crecimiento del desempleo, las organizaciones sindicales, incluida la CGT¹³, se dan cuenta que es necesario incorporar la representación de los desocupados.

Ese es un problema serio y en realidad en la medida en que hay menos empleo también hay menos afiliados a los sindicatos, éstos necesitan de algún modo, para garantizar su representatividad, incluir a aquellos que van perdiendo en el camino.

El problema es cómo hacerlo, porque dentro de la lógica sindical, eso es bastante difícil. Porque en realidad las demandas inmediatas que debe atender el sindicato son las que tienen que ver con la demanda del representado inmediato que paga la cuota de afiliación y que está en la fábrica. Y ahí hay un problema de localización. El lugar es la fábrica. Para decirlo genéricamente, la fábrica, la oficina, el espacio laboral. Pero el desempleado ya no está más en el espacio laboral, hay que ir a buscarlo al territorio y el sindicato no estaba preparado para generar una instancia de construcción fuera del espacio laboral.

Eso lo logró hacer la CTA con un montón de esfuerzo. El caso de la Corriente Clasista y Combativa (CCC) es un caso particular entre lo sindical y lo “movimientista”. Pero para retomar el caso de la CTA, lo logra hacer en la medida en que asume que las organizaciones surgidas de asentamientos urbanos etc. pueden participar de la CTA.

En la medida en que las incorpora alcanza representatividad en territorio que es el gran salto que se produce en ese momento.

Bueno, no nos importan demasiado las otras formas, sí tomemos esto: fíjense ustedes que entre 1989 y 1995 tenemos un 36 % de paros, entre 1996 y 1999 un 10 % y entre 2000 y 2003 un 11 %.

Si uno analiza el período en su conjunto hay un 24% de paros. En cambio, cortes de ruta, cortes de calle, tenemos entre el 89 y el 95, 4%; del 96 al 99, 11%; entre el 2000 y 2003, 23 %. Es decir, realmente un salto importante.

Para cerrar lo que es la base de datos, fíjense que en el total del período, la protesta sindical llega casi a la mitad del total de las protestas relevadas (49%), y de organizaciones civiles (35%). No me voy a detener en este punto porque me quiero abocar más a lo que es laboral, asalariados ocupados, asalariados desocupados. Pero lo podemos dejar para las preguntas las protestas civiles, de organizaciones ciudadanas, de Derechos Humanos, de Derechos Sociales, etc. que tienen una importancia grande.

¹³ Confederación General del Trabajo.

Fijense que las piqueteras tienen un 6 % en el total del período, pero es muy importante a medida que tomamos del año 1995 al 2003. La piquetera prácticamente no existe acá... está al borde del eje horizontal, luego crece en el período 1996/97 y tiende a crecer fuertemente a medida que se acerca el final de la década y llegamos al 2000/2001/2002/2003. Ésta es la escena de la que hablábamos.

Entonces diríamos para cerrar: hay una fuerte transformación de la protesta social que en la Argentina ha sido históricamente mayoritariamente sindical. Por supuesto, con algunas [otras] formas de protesta, de lo que es la protesta de algunos movimientos particulares, el movimiento estudiantil, la importancia del surgimiento de los movimientos de los Derechos Humanos en los años 80.

Pero la protesta sindical ha sido históricamente el modo de organización y de expresión de la protesta social en la Argentina.

Esto se mantiene en el período 1989/2003, pero claramente a medida que avanza la década del 90 va perdiendo fuerza y empieza una pluralidad de formas de protesta donde las organizaciones de desempleados van creciendo fuertemente con sus formatos específicos.

Tanto es así, que en una encuesta de percepción social de la protesta que hicimos el año pasado, el paro/huelga aparecía como una protesta poco conocida. Cuando se preguntaba en una encuesta nacional qué se hizo en el área urbana de Buenos Aires, ¿qué tipo de protesta social conoce usted? Bueno, la marcha, la movilización etc. y aparecía el corte de rutas como forma conocida, por encima del paro/huelga. Esto tiene que ver con el carácter de las formas recientes en que apareció la protesta social y las transformaciones que se dieron.

Un dato curioso de esta encuesta de percepción es que el 65 % de los encuestados dice que nunca participó de un acto de protesta.

Uno diría "¡cuánto! ¿No?"

Sin embargo la situación es al revés. Que un 35 % de los encuestados haya participado activamente de algún tipo de protesta es un número muy alto. Indica, en términos relativos a nivel mundial que en la Argentina hubo recientemente - efectivamente a partir de todas las crisis que conocemos - una presencia pública y una participación activa en la calle en número de personas que aunque parezca alrededor de un tercio del total, es un número muy alto para lo que son habitualmente datos de participación activa en protestas.

Considerando que ahí hay algunos que omiten decir también que participaron, a nivel comparado con datos internacionales, es un número bien alto.

Cierro entonces con la escena de hoy. ¿Qué tenemos hoy?

Eso lo van a decir los compañeros con sus datos, pero es evidente que lo que tenemos a partir de 2003 hasta aquí es lo siguiente: por un lado, la recuperación relativa del empleo, el mejoramiento relativo de los índices económicos. Y por otro lado, la acción que fue llevando el gobierno, de contención de la protesta vía planes y de una política estratégica respecto a la administración de esos planes. Todo esto fue reduciendo la presencia de las organizaciones piqueteras, de organizaciones de desempleados y va produciendo, en la medida que surge y resurge la puja redistributiva, la presencia de organizaciones sindicales.

Los números que uno estaba teniendo hoy, me atenderé a los que presenten aquí los colegas, van marcando una nueva presencia de la organización sindical.

Fíjense ustedes que desde hace muchos años, quizás desde siempre la sociología siempre estudió ese tema.

Hace alrededor de 10 años más o menos, Pierre Bourdieu, el sociólogo francés, le dijo a una organización de desocupados alemanes que si hubiera una organización de desocupados era un milagro sociológico. Porque efectivamente la sociología tendió a analizar que la organización y la acción colectiva se daban en contextos de constitución de un espacio común con necesidades comunes, por ejemplo la fábrica, la línea de montaje, etc.

En cambio la desocupación llevaría a la disolución, al hecho que los desempleados se conviertan en competidores entre sí por un puesto de trabajo; situación que genera una tendencia centrífuga en los grupos sociales, favoreciendo la ruptura de los lazos que los unían. Entonces la acción colectiva de desempleados ha sido siempre un problema en el análisis de la sociología. Pero, se da, se ha dado varias veces, y aquí en Argentina se dio y como vemos alcanzó en algún momento un lugar de bastante importancia.

¿Y cuál es la pregunta?, lo que acá Héctor con gran generosidad llamó la pregunta de Federico, mi pregunta es la siguiente:

Supongamos un escenario en el que efectivamente se consolidan las organizaciones sindicales, se recupera el espacio central de conflictividad organizada en torno a los sindicatos en términos de demanda del ámbito laboral. Aceptando una hipótesis de

recuperación creciente del empleo, una primera pregunta (que no es la que más me interesa) es: ¿desaparecerán las organizaciones piqueteras en este contexto?

La respondo rápidamente: no, no van a desaparecer. Pero obviamente van a quedar fuertemente contenidas y disminuidas y de algún modo, reconcentradas en un espacio de acción mucho más pequeño y en todo caso por necesidad de reconfirmarse a través de formas productivas, de formas alternativas, etc.

Pero la pregunta que me interesa es la siguiente: ¿En qué medida, - y la dejo sólo como pregunta - , la experiencia de la transformación de la protesta, la protesta de los desempleados, la protesta en territorio, los cortes de ruta, la protesta piquetera va a tener impacto en las nuevas formas de organización sindical que se vienen?

Es decir: ¿Nos esperan nuevas formas de acción sindical? ¿Hay algún impacto de esas experiencias de transformación de protesta y acción colectiva que se dio en Argentina entre 1995 y 2003? O por el contrario ¿eso tenderá a diluirse en una memoria colectiva para reaparecer únicamente cuando se produzca alguna crisis de la acción sindical?

Yo tengo mis hipótesis, pero dejo la pregunta para dar lugar a un debate.

IV. Exposición de Héctor Palomino:

- Bueno, esa era la pregunta de Federico. Dicha por su autor, que realmente fue una buena pregunta y, por supuesto, como estamos en una mesa de discusión, vamos a cambiarle un poco algunos de los términos de la pregunta por el tipo de respuesta que intentaremos dar.

La primera cuestión con los datos que vamos a presentar es ver cuál fue la evolución de los conflictos laborales, digamos, desde el 2003 para acá, ¿No? 2003 hasta 2006. En realidad, también traje los datos de 2007¹⁴.

La primera cuestión, les decía para contestar la pregunta, es una cuestión de tipo metodológica y tiene que ver con definir la unidad de análisis.

La unidad de análisis para nosotros es el conflicto laboral y, les decía que hay una discusión sobre esta unidad de análisis que no sólo la podemos ver en Argentina; de hecho, cuando hicimos la presentación de conflicto ante el público académico hubo discusiones sobre qué es la unidad de análisis. Pero la idea era ver una definición de conflicto que fuera más amplia que paros y huelgas y, que incorporara otro tipo de acciones.

(Comienza a describir el gráfico II)

Esta es la evolución de los conflictos. Nosotros empezamos los conflictos acá, lo cual nos genera un problema.

Fíjense que esta barra grandota, azul, que corresponde a 2006, es la cantidad de conflictos que nosotros relevamos

¹⁴ Se refiere a la presentación sobre *Estadísticas de Conflictos Laborales, MTEySS*. Disponible en <http://catedrapalomino.googlepages.com/MTEySSpresentacinyconflictos2007.pdf>

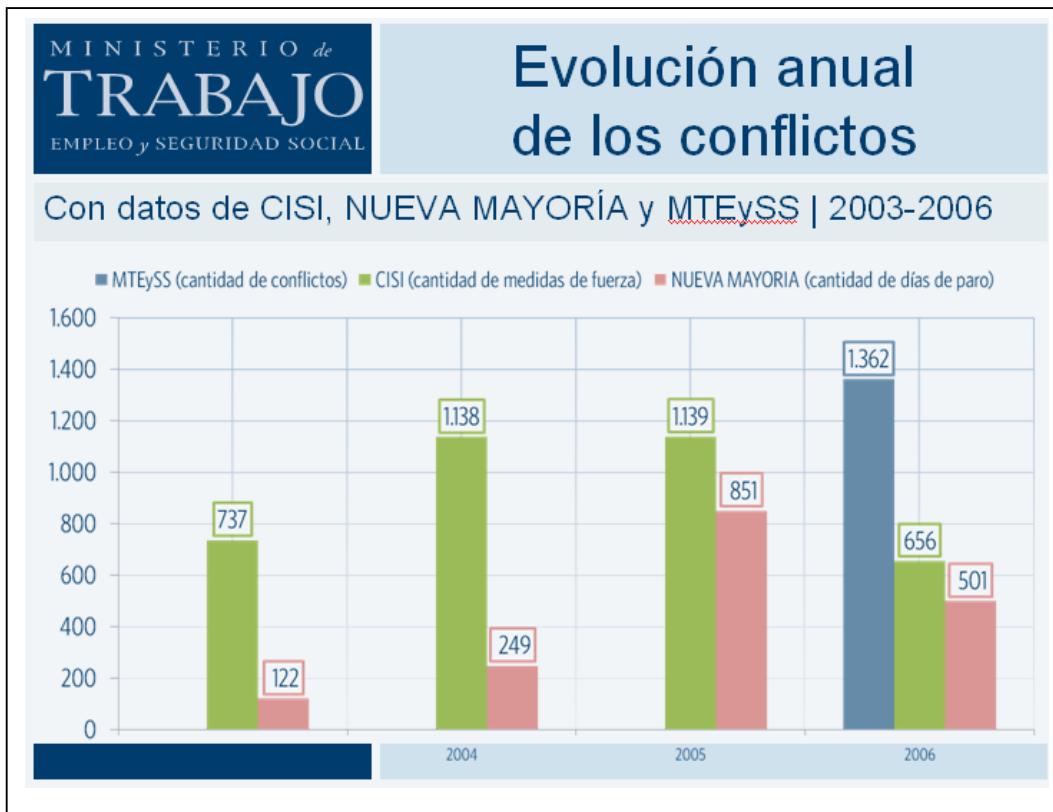


Gráfico II - Evolución Anual de los conflictos - Extraído de “Estadísticas de Conflictos Laborales”

Con lo cual, nos encontramos con un problema porque cuando los observatorios privados salen a decir: “*subió el conflicto laboral*”; yo digo - porque hay, que sé yo, cincuenta conflictos - “No, mienten. Bajaron, pero hay doscientos [conflictos]”

Hay un mensaje extraño ahí, porque efectivamente nuestra base registró más conflictos que cualquier otra. Eso tiene que ver con la extensión de la base que utilizamos que es el relevamiento cotidiano de 125 (ciento veinticinco) medios de prensa de todo el país, más algunos noticieros gremiales, periódicos especializados.

Todo eso lo hacemos por Internet y, sobre la cantidad de conflictos relevados, estimamos la cantidad de huelguistas - en los casos de los conflictos con paro - y la cantidad de jornadas individuales no trabajadas.

Pero esa serie está construida por otros observatorios, por eso las diferencias en cada año - (señalando el gráfico II).

Lo que pasa es que son diferentes observatorios. El verde, es el del CISI, del Centro de Informaciones Sociales y, el rosa es el de Nueva Mayoría, de Rosendo Fraga que es el que tiene menos conflictos relevados. Y, por otra parte, además, la unidad de análisis de

Nueva Mayoría, es una unidad de análisis de paros, o sea, cuenta los paros de a uno. Si nosotros contáramos los paros de a uno, nos daría algo así como 4.500 (cuatro mil quinientos) o 5.000 (cinco mil). La diferencia es enorme. Es simplemente porque las fuentes son muy diferentes.

Bueno, esto lo digo en parte para hacer propaganda del indicador, pero lo que quiero que vean, efectivamente, es que la cantidad de conflictos laborales fue creciente en el 2004, en el 2005 y, en el 2006 es menor la cantidad de conflictos. Y, en el 2007, se mantiene, más o menos, como en el 2006.

Pero uno podría ver además, si toma algún otro observatorio, sobre todo los que miden protesta, cómo efectivamente, en este período que crece el conflicto laboral o sindical, disminuyen lo que llamamos conflictos sociales.

Pero con respecto a la unidad de análisis de los conflictos, lo que nosotros tomamos como unidad de análisis, es una serie de medidas de protesta que es bastante amplia, que incluye, primero, algo así como "el grado cero del conflicto".

Simplemente consideramos como conflictos varios anuncios y alertas, porque lo que pasa con el conflicto laboral es que, en parte, tiende a rutinizarse: en la medida en que emerge el conflicto laboral hay, en Argentina, una administración del conflicto.

Para nosotros, recoger anuncios y alertas significa recoger amenazas de conflicto, porque la amenaza de conflicto hace mover a la otra parte, y hace muchas veces intervenir a los poderes públicos para negociar y administrar el conflicto. Entonces, esto también lo concebimos como conflicto.

Acá (señalando el gráfico III) hay una especie de imagen de intensidad; los que están arriba, decimos son menos intensos y, los que están abajo son más intensos.

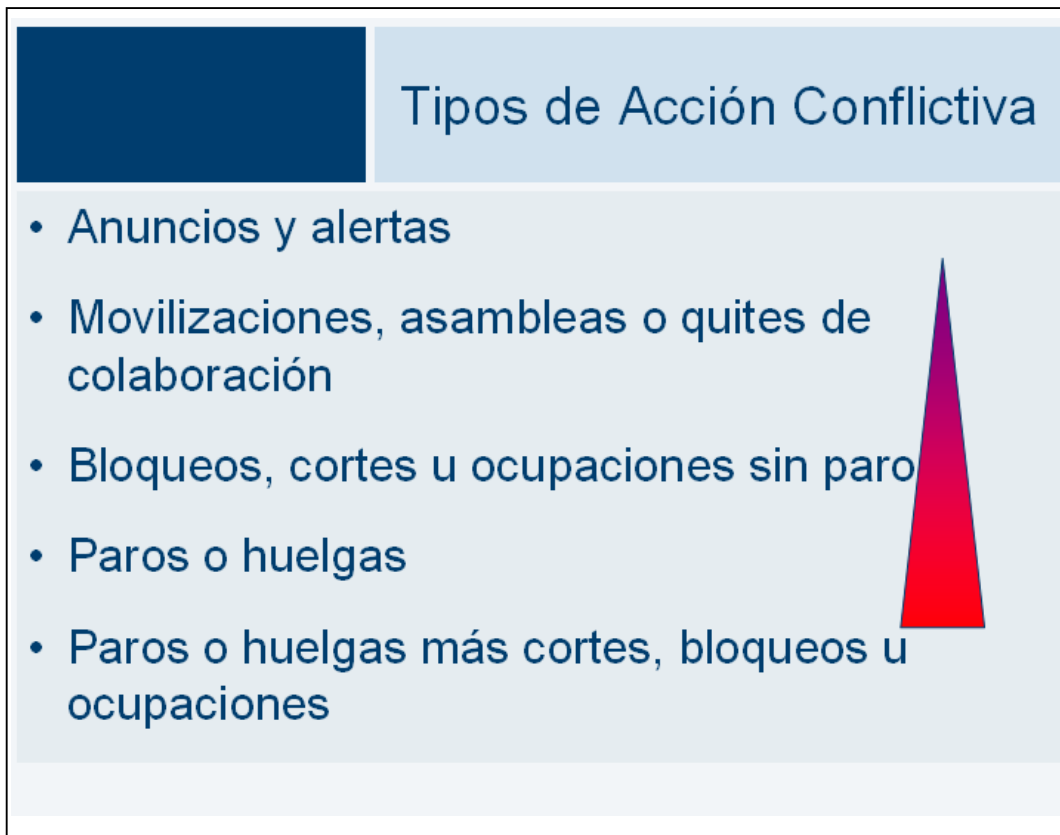


Gráfico III – *Tipos de Acción Conflictiva* - Extraído de “Estadísticas de Conflictos Laborales”

Lo que aparece, sobre todo, en ese tipo de conflicto “bloqueos, cortes, ocupaciones y paros” y, otros que son “cortes, bloqueos y ocupaciones”, pero con paros y huelgas. Cuando hablamos de cortes, bloqueos, ocupaciones, uno podría decir, son formas de conflicto heredadas, muy directamente, del repertorio de protesta vigente en los 90’.

Entonces, aquí apuntaríamos digamos a una forma de respuesta a la pregunta de Federico que sería algo así como: en las protestas actuales de los sindicatos, varias de las formas que asume esta protesta se vinculan con las formas de protesta que prevalecieron en los 90. Entonces, esto significaría un cierto principio de continuidad. Esta es la primera cuestión.

Bueno, hemos visto que teníamos 1.362 (mil trescientos sesenta y dos) conflictos que aparecieron en esa barra grandota (refiriéndose al gráfico II); también tenemos la cantidad de huelguistas de los conflictos con paro del año 2006, que son 1.585.000 huelguistas (Gráfico IV).

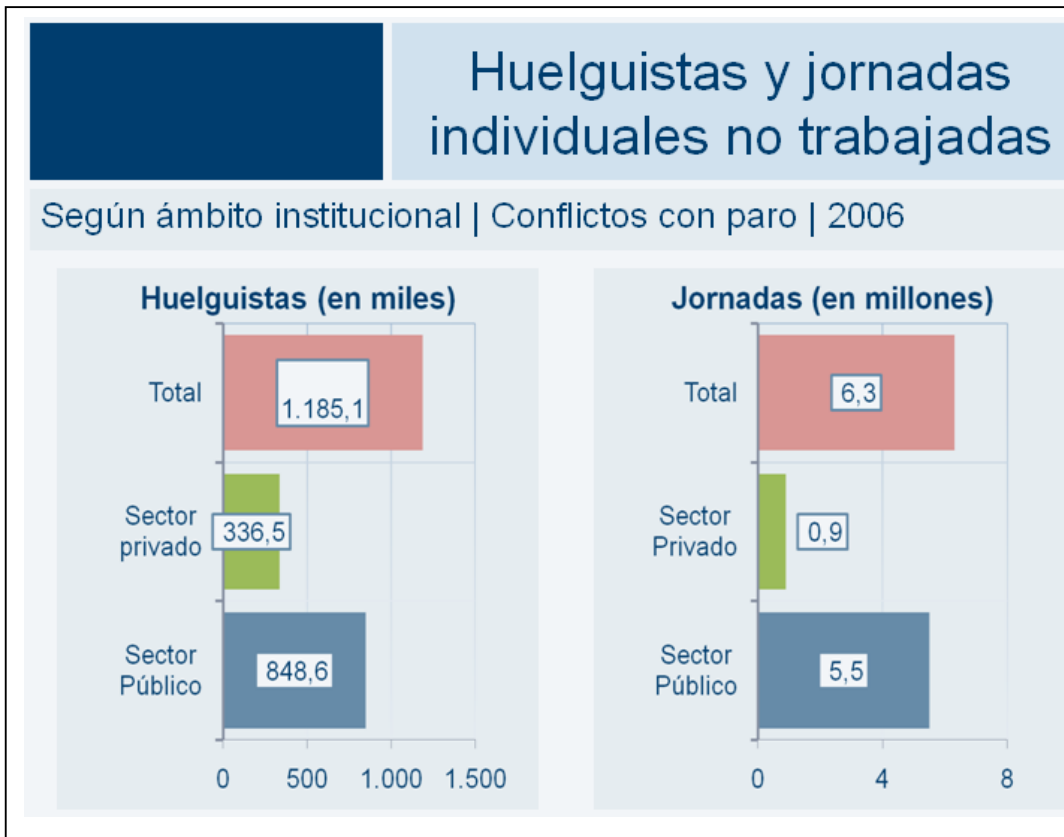


Gráfico IV – *Huelguistas y jornadas individuales no trabajadas* - Extraído de "Estadísticas de Conflictos Laborales"

Esto equivale, más o menos, al 10 % de la masa de asalariados del país. O sea, durante el 2.006, el 10 % de los asalariados hicieron paro. Esto es una medida de incidencia de los paros.

Y además relevamos también jornadas que son éstas (aludiendo al gráfico nuevamente) y, hubo, durante el 2.006, 6.300.000 (seis millones trescientos mil) jornadas individuales no trabajadas. Eso es más o menos la dimensión de empleo asalariado registrado.

Eso es, más o menos, equivalente...6.300.000 (seis millones trescientos mil), a la dimensión del empleo asalariado registrado. Esto equivale a algo así, como si todos los asalariados registrados del país hubieran hecho un día de paro general.

Si lo evaluamos con el total de asalariados (registrados y no registrados), que eran 11.000.000 (once millones), diríamos que, en realidad, todas las jornadas individuales no trabajadas el año pasado equivalían algo así como a media jornada de paro en todo el país.

Estas son medidas relativas interesantes para poder pensar una dimensión cuantitativa de los conflictos.

Nosotros combinamos la información de los conflictos, tomando en cuenta la cantidad de **conflictos** que aparece en esta línea **diagonal** (indicando el gráfico V), la cantidad de **huelguistas** que participan en los conflictos – el promedio que aparece en esta línea **vertical** (indicando el gráfico V) - y, el promedio de **jornada trabajada por huelguista** - que es la línea **horizontal** - y, construimos estos gráficos digamos... por métodos casi inconfesables...

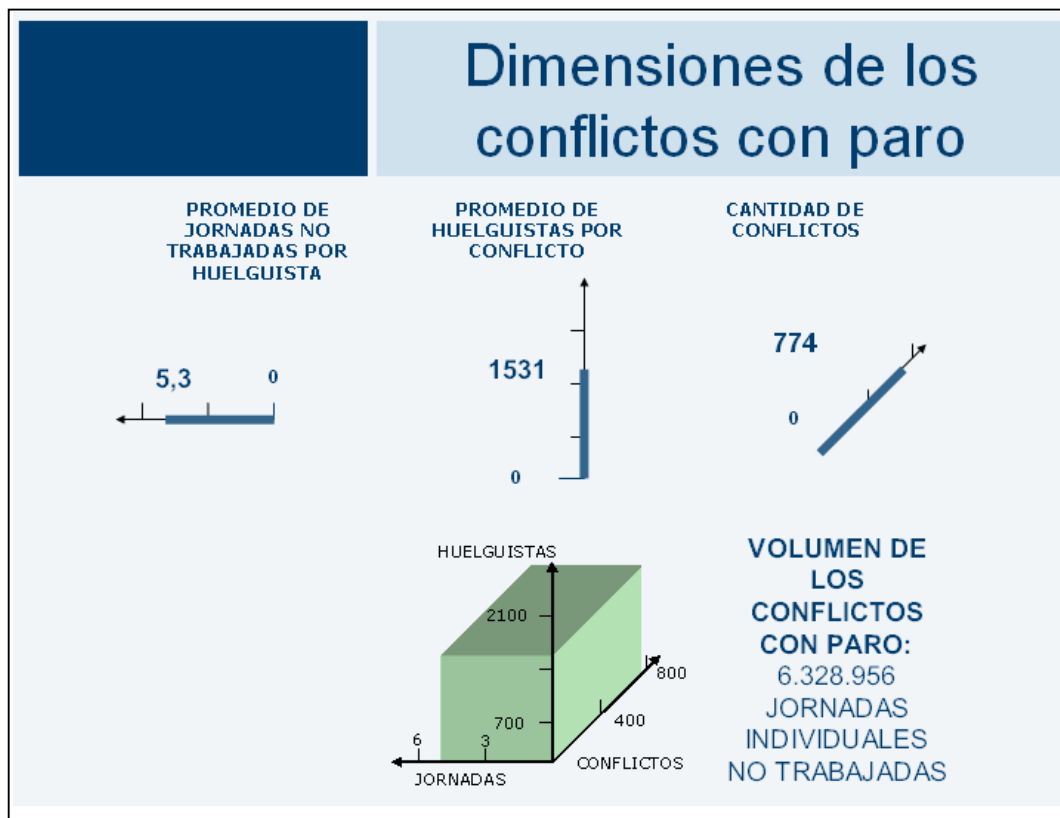


Gráfico V – Dimensiones de los conflictos con paro - Extraído de "Estadísticas de Conflictos Laborales"

Pero uno de los problemas que tenemos con este tipo de gráficos es que, lamentablemente, el método digital todavía es poco dúctil para fabricar volúmenes. No encontramos programas informáticos que puedan traducir directamente esto. Por lo tanto, tenemos que dibujarlo de una manera casi artesanal, pero bastante eficaz.

Vamos a seguir.

Lo que es interesante es que los que se han incorporado al conflicto - y, esto es muy impresionante - son sobre todo trabajadores del sector público.

Digamos, esta relación entre jornada- acuérdense, la jornada, es la línea horizontal; la cantidad de huelguistas es la línea vertical, y la diagonal es la cantidad de conflictos.

Uno puede ver el peso del sector público en todas las dimensiones a simple vista (señalando el gráfico VI), - el cubo verde grande son los conflictos en el sector público y, el cubo violeta pequeño son los conflictos en el sector privado -.

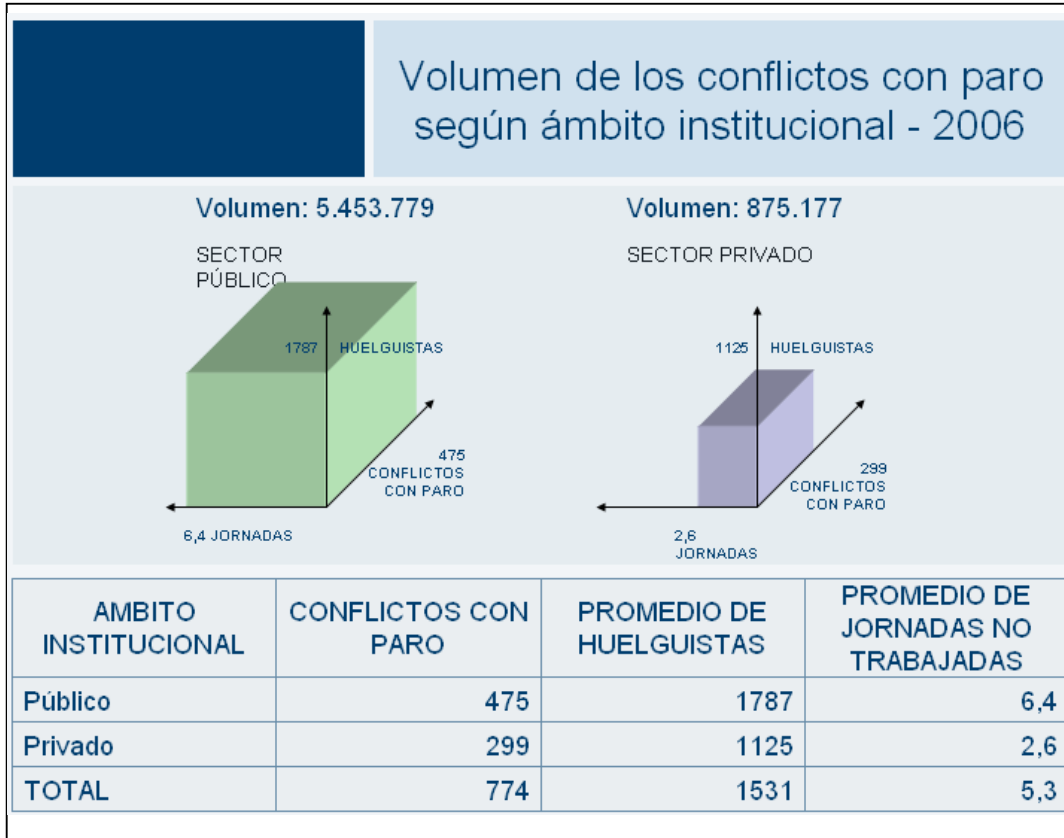


Gráfico VI – *Volumen de los conflictos con paro según ámbito institucional 2006* - Extraído de “Estadísticas de Conflictos Laborales”

Entonces, en el 2006, hubo más conflictos en el sector público que en el sector privado; y en los conflictos del sector público participó más gente, en términos relativos, que en los conflictos en el sector privado. Pero sobre todo, y esto es central, la cantidad de jornadas individuales no trabajadas en conflictos del sector público triplica la cantidad de jornadas promedio que pararon los [trabajadores] del sector privado.

Es decir, que los conflictos del sector público, son más numerosos, con más cantidad de gente y, más prolongados.

Ésta es la imagen.

Pero esto convoca un problema teórico, un poco lateral a la discusión que teníamos hasta ese momento. Y es que los conflictos en el sector público, no son conflictos o, no lo son en términos directos, conflictos entre capital - trabajo. Esto plantea un problema teórico central.

Digamos, en los conflictos del sector público están las fuerzas del trabajo, pero el interlocutor, en estos conflictos no es el capital, es el Estado o algún nivel del Estado es el empleador, pero el empleador no es un empleador privado.

Uno puede explicar la protesta de los trabajadores del sector público con algún tipo de teoría, pero de todas maneras a esa teoría hay que elaborarla, y eso está pendiente porque toda la literatura sobre el conflicto laboral está pensada para explicar el conflicto capital - trabajo y no este tipo de conflictos.

Además, los conflictos del sector público, diría que prácticamente, en todos los países hoy, son los más numerosos, en donde se dan las formas de organización que incorporan más gente sindicalmente hablando.

Esta forma es muy interesante porque los conflictos del sector privado - es la imagen que uno tiene -, sobre todo los conflictos modernos, son los más institucionalizados y son relativamente breves; esto explica por qué los conflictos nacionales son muy breves, con mucha cantidad de gente y son relativamente pocos.

Y todo el esquema de administración del conflicto, es un esquema tripartito de intervención del Estado y está pensado para administrar este tipo de conflictos.

Pero el gran problema es que la mayor cantidad de conflictos adquiere una forma diferente; la mayor cantidad de conflictos son sobre todo conflictos del interior del país, son muchísimos más, interviene menos gente por conflicto, por unidad de conflicto, pero son muchísimo más prolongados.

Entonces, digamos, no está pensada todavía la forma de canalización de estos conflictos en la administración de las Relaciones del Trabajo.

Este es un desafío de reflexión para la gente de Relaciones del Trabajo. Hay un campo inmenso para pensar este tipo de problemáticas.

Bien, hasta aquí con los conflictos. Ahora, veamos qué nos dicen.

Este es el peso del tipo de acción en la cantidad de conflictos (mostrando el gráfico VII).

Aquí tenemos la cantidad de bloqueos, cortes, ocupaciones o paros y, aquí tenemos conflictos, donde además, hubo paros con cortes, bloqueos y ocupaciones.

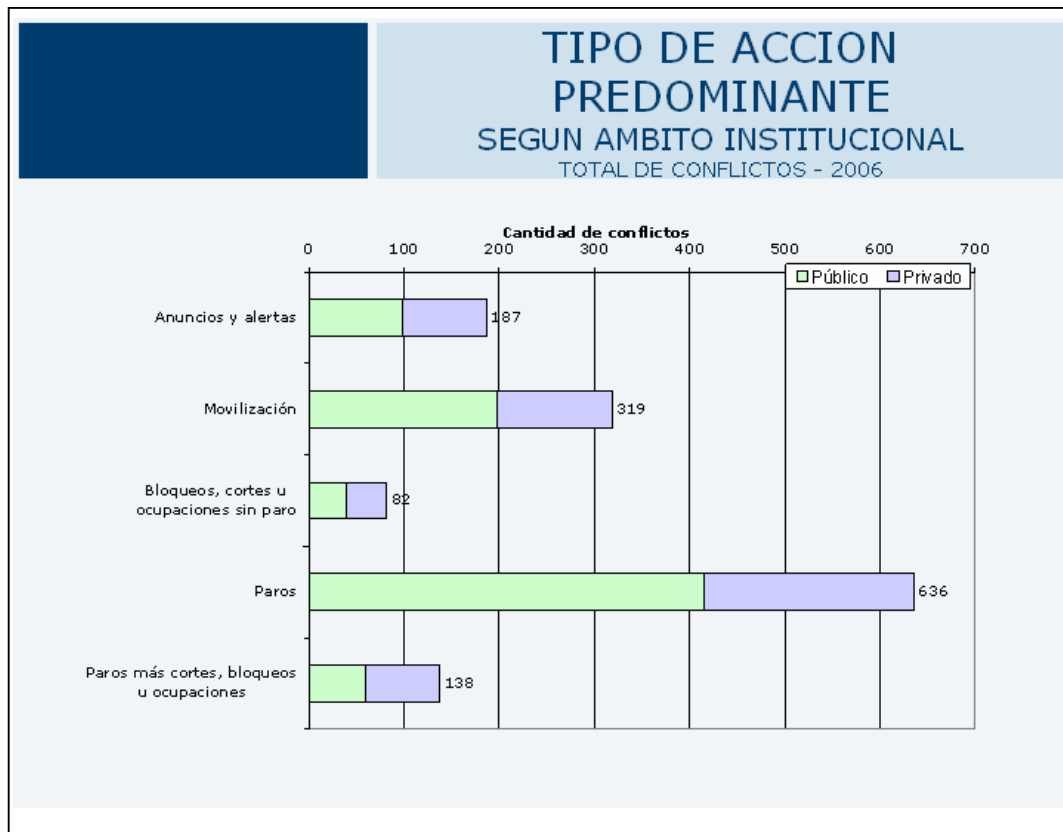


Gráfico VII – Tipo de acción predominante según ámbito institucional, total de conflictos 2006 -
Extraído de "Estadísticas de Conflictos Laborales"

En total esta cifra nos daría algo así como una cuarta parte de los conflictos laborales actuales. Tiene la forma que Federico otorgaba a las protestas de los 90', la típica forma de protesta social: piquetes, manifestaciones, marchas. Esto en cuanto a la forma.

Quería decirles, además, acerca de los contenidos de los reclamos, que más allá de estos datos lo que aparecen son muchos reclamos en contra de la precarización laboral.

Pensando en la discusión que traía Federico, sobre el surgimiento de organizaciones piqueteras en relación con despidos de la gran empresa pública durante los 90', en este momento los sindicatos salen a discutir los despidos.

Lo que era notable en los conflictos de la protesta social en los 90', es que en realidad fueron protestas que muchas veces surgieron con retraso respecto de la causa que les dio origen.

Uno podría decir que las organizaciones de piqueteros surgidas de los despidos de YPF, en realidad surgieron bastante después de producidos los despidos. No fue una respuesta inmediata a los despidos; fue una respuesta diferida en el tiempo.

En cambio ahora, una parte importante de los conflictos laborales son conflictos contra la precarización. Hoy, el sindicato sale a disputar, sale a disputar en términos de relación contractual, cosa que no hacía en los 90'.

No lo hacía en los 90', seguramente, porque se pensaba que el sindicato en los 90' no tenía la capacidad para responder a la fuerza inmensa política, económica, y cultural - ideológica que tenía el modelo instalado en los 90'.

Pero aquí viene además una interpretación que trasciende los datos y que, - yo diría para cerrar - que es más bien de tipo teórica.

Yo creo que hay una continuidad muy grande, no sólo por las formas de la protesta (bloqueos, cortes, ocupaciones) entre los 90' y la actualidad, no sólo porque el contenido de los reclamos tiene que ver en algunos casos con los mismos contenidos de discusión de las agrupaciones piqueteras, que son discusiones vinculadas con la precarización laboral, sino por una cuestión que uno podría obtener de otro tipo de información como datos que no son conflictos, sino más bien negociaciones y, hay un contenido de reclamo importante.

La mayor parte de los conflictos laborales actuales se hacen en demanda de aumento salarial y eso es lo que faltaba en los conflictos laborales de los 90'. La gente salía en todo caso a defender sus fuentes de trabajo. En cambio, ahora reclama salarios.

Pero ha ocurrido algo que es muy importante, que tiene que ver con esta entronización de la negociación colectiva como forma de dirimir los conflictos en el área laboral. Y este es un dato decisivo.

En los 90', el promedio de negociaciones anuales era de 200 negociaciones por año. En este momento, el promedio es de más de 900.

En 2006, hubo 930 negociaciones colectivas. Este año, antes de terminar el año, ya estamos cerca de las 700. O sea que es como si realizaran todas las negociaciones colectivas que uno pueda imaginar que puede haber. Por lo menos, una negociación anual en los sindicatos que están en posibilidades de hacer negociación colectiva. Todos están negociando en este momento salarios.

La razón de esto es casi de literatura, digamos. En este momento se produce un proceso muy interesante de convergencia entre lo que se paga efectivamente en las empresas y los salarios de convenio. Esto no existía en los 90'.

En los 90', los salarios de convenio estaban fijados a la mitad de lo que se pagaba efectivamente. El margen, lo que las empresas pagaban sin pasar por el convenio, podríamos decir que era el margen enorme que tenía el empresariado en los 90' para determinar lo que nosotros llamamos la "individualización de la relación de trabajo" o "la individualización de la relación salarial".

En cambio, ahora hay una convergencia entre el salario de convenio y el salario efectivamente pagado, es decir, se achicó enormemente el espacio de discreción empresaria.

Hoy lo que gana un trabajador es lo que fija el convenio. Entonces, el sindicato importa. Pero esto, ¿qué significado tiene?

El significado es muy claro, digamos. Hoy el salario se determina colectivamente. Esta institución, la negociación colectiva, supone un marco de acción colectiva y es esta la respuesta teórica - yo diría - a *la pregunta de Federico*.

Lo que hay en común entre la protesta piquetera de los 90' y no sólo los conflictos laborales actuales, sino también la lógica de las relaciones colectivas de trabajo es la recomposición de un marco de acción colectiva en nuestro país. Y yo creo que este es un cambio político y cultural de primer orden. Hasta aquí llegamos con nuestra exposición.

V. Exposición de José Tribuzio:

- Bueno... Me parece que es evidente que el retraimiento del Estado respecto de su función tutelar en el ámbito de las relaciones del trabajo se vio acentuado desde inicios de la década del '90 y hasta entrado el siglo XXI. Eso se produjo en línea con las transformaciones producidas a nivel mundial tras la crisis del modelo de organización del Estado de Bienestar. Se producen en Argentina y en el resto de los países de Latinoamérica, durante ese período, significativos retrocesos en materia... o en los niveles de cobertura de los derechos sociales en general y de los derechos del trabajo en particular.

Los postulados ideológicos de soporte del nuevo sistema neoliberal que venía a instaurarse son por todos conocidos; a grandes rasgos podemos decir que ellos fincaban en la privatización de lo social y la exacerbación descarnada del individualismo.

Esa corriente de pensamiento se expandía simultáneamente con las modificaciones que venían a operar en la organización del trabajo, del sistema productivo y en la organización de la empresa como consecuencia también de los avances tecnológicos y los avances del automatismo en la organización del trabajo.

Pensaba hacer alguna reseña con relación a la evolución o involución en materia normativa desde los 90' y hasta el año 2004 con la sanción de la ley 25.877 pero me parece que, por cuestiones de tiempo, no la voy a hacer.

Y en todo caso, voy a referir a los efectos de todo ese bagaje, de ese cúmulo normativo que... en principio adelanto que produce un desfinanciamiento del sistema de seguridad social, hay una precarización acentuada del trabajo, crecen los niveles de desempleo. Para darles solamente una idea, el hecho histórico legal que marca el inicio del proyecto flexibilizador en el año 1991 es la Ley 24013 (llamada Ley de Empleo) que venía a fomentar el empleo a través de la facilitación del ingreso y la salida al contrato de trabajo y reducir los aportes al sistema de la seguridad social. En sólo cuatro años hace trepar el nivel de desempleo del 4 al 18,5 %. Eso para que se den una idea, más o menos. Las demás normas que se van sancionando van en línea con esa lógica “deslaborizadora” y de “desalarización” de ciertas prestaciones que hasta ese momento el trabajador recibía en concepto de remuneración.

Bien, entonces, precarización del trabajo, altos niveles de desempleo y de trabajo informal, adelgazamiento de la empresa, aparición de nuevas categorías de trabajadores deslaboralizados, por ejemplo de la norma o de la interpretación jurisprudencial, que produce - como era de esperarse - durante este período, un debilitamiento de la organización sindical.

Un debilitamiento que no es efecto, sino que es un fin de la estrategia capitalista; digamos, el debilitamiento de la organización sindical forma parte del objeto del programa neoliberal.

El sindicato, en ese contexto, había perdido la brújula frente a la fragmentación de la clase trabajadora y se vio relegado a una actitud más bien defensiva antes que reivindicativa como bien mencionaba el Licenciado Palomino. El sindicato tenía que intentar conservar puestos de trabajo de sus representados o, a lo sumo negociar las salidas del contrato de trabajo mediante procedimientos preventivos de crisis, que poco tenían de preventivos porque se sustanciaban cuando la empresa ya estaba en una situación crítica ¿no?

Gran parte de los mandantes naturales del sindicato ya no se encontraban en la fábrica sino en la calle; y habían sido víctimas de una doble expulsión: expulsados del puesto de trabajo y expulsados también, como señaló el Dr. Schuster, de la organización sindical como un efecto necesario del modelo sindical... el sistema sindical así lo impone.

Y los trabajadores sin trabajo reivindicaban sus derechos frente al gobierno, frente al Estado, garante de los derechos básicos de todo ciudadano.

Aquí se verifica alguna decepción por parte del derecho laboral y por parte del sindicalismo también. Esto sería, cada ciudadano tiene derecho a observar la satisfacción de sus necesidades básicas a través de la solidaridad social; es decir, nadie tiene que pedir permiso a otro para vivir una vida digna.

Sin embargo, el derecho laboral no avanzó en ese terreno sino que ancló los derechos a la civilidad a partir del factor trabajo. Los trabajadores que permanecían dentro del sistema estaban inmóviles, disciplinados por un mercado que amenazaba con expulsarlos también a ellos.

Y acá, también como señalaba el profesor Schuster, cabe hacer referencia a una organización sindical, una central, que se crea en los años 90; me estoy refiriendo a la

Central de Trabajadores Argentinos (CTA), una organización gremial que se constituye al margen de la ley pero dentro del diseño constitucional y que, atendiendo a la problemática del momento, abre sus puertas a los trabajadores desempleados; partiendo de una premisa, de un presupuesto incontrastable que un trabajador no pierde su condición de tal por encontrarse sin trabajo.

Hoy en día el contexto social es diferente, en gran medida debido a las políticas implementadas en materia de micro y macro economía. Pero desde el año 2003 hasta acá, se ha visto una reactivación del salario real, en distinta medida según se trate del sector público, del sector privado o del sector informal, fundamentalmente a través de la reactivación de la negociación colectiva y las reuniones periódicas anuales del Consejo del Salario, que establece el salario mínimo, vital y móvil.

En el plano normativo, como les había señalado antes, y con la Ley 25.877 del año 2004, que viene a dejar sin efecto a la conocida Ley Banelco, Ley 25.250, se percibe, creo yo, un viraje, un moderado viraje hacia el principio protectorio; principalmente con la vuelta de la ultractividad como principio rector en materia de negociación colectiva y la implantación parcial de la regla de la condición más favorable al trabajador en materia de sucesión de convenios colectivos de trabajo.

Puntualmente en lo que a la canalización de los conflictos colectivos se refiere, corresponde hacer una mención especial al Art. 24 de la norma que estamos analizando, la Ley 25.877, en tanto implementa un instituto novedoso; que, como bien señala Héctor García, importa del derecho italiano la idea de la comisión de garantías.

Este es un instituto, es un órgano, que va a tener competencia para actuar en los conflictos que se producen en actividades consideradas servicios esenciales. El decreto 272 del año 2006 viene a reglamentar este artículo, el 24 de la Ley 25.877, y a dar... digamos... regulando la actuación de esta comisión de garantías. Sin embargo, inexplicablemente hasta el momento, la comisión de garantías no ha sido integrada ni puesta en funcionamiento pese a que, como dije antes, la Ley 25.877 data de principios del año 2004 y el decreto 272/06 que la reglamenta data de principios del año 2006.

La Corte Suprema, por su lado, parece encaminarse también en la misma dirección apuntada fundamentalmente por dos fallos dictados en el año 2004.

Me refiero a los fallos Vizzotti y Aquino¹⁵ en los que se consagra ya jurisprudencialmente y, sin lugar a dudas, el principio de progresividad en materia de derechos sociales. Con él se ratifica esto que, parece una verdad de Perogrullo pero que había sido olvidado fundamentalmente en la década del 90', y es que el trabajador es sujeto de preferente tutela, preferente atención constitucional. Más acá, con el dictado del fallo Madorrán¹⁶, ya del año 2007, la Corte interpreta, en sus justos términos, la garantía de estabilidad del empleado público.

Sin embargo, me parece que aún hoy el sindicato está transitando por un período de incertidumbre; un período de incertidumbre que se vislumbra hacia cierta incapacidad por parte del sindicato respecto de la determinación de los aquellos intereses ahora dispersos que requieren de su tutela y del alcance de esa función tuitiva.

La causa de esa incertidumbre, que se expande en un escenario que está fuertemente heterogeneizado, radica en el éxito de la efectiva y eficaz estrategia destructiva de intereses puesta en práctica por la empresa moderna organizada en forma de red donde convergen trabajadores contratados a tiempo parcial, contratos temporarios, trabajadores externalizados, incluso falsos autónomos, junto con esta doble imagen de un cierto núcleo de trabajadores contratados a tiempo indeterminado y a jornada completa, trabajadores fijos.

Hay que incorporar también al listado, o mejor dicho antes de eso, esto que acabo de nombrar, o sea, estas categorías que acabo de enumerar, ocupan una distinta posición dentro de la organización empresaria y cuanto más alejados están del núcleo duro de la empresa más precarias son sus condiciones de trabajo. Es decir, la posición que ocupa el trabajador dentro de la organización empresaria va a determinar el contenido y la prioridad de sus intereses.

Decíamos que a esto hay que agregar también el trabajo informal, la alta tasa de trabajo informal, que no es producto ya de una estrategia del capital, sino más bien de una conducta patológica de los empleadores que lo detentan.

Me parece que desde esta perspectiva la cuestión queda encuadrada dentro del campo de la representación sindical. Concepto este que se identifica con la aptitud del sindicato

¹⁵ Son fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN): “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ despido” de fecha 14/09/2004 y “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A s/ accidente Ley 9688 de fecha 21/09/2004.

¹⁶ Fallo de la CSJN “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación.

para representar a un universo determinado de trabajadores en función de intereses comunes.

La pregunta que tenemos que hacernos es: ¿cuáles son los intereses que hoy representa el sindicato?

Por otro lado, se percibe - me parece - que el sistema sindical argentino ha evidenciado en los últimos tiempos una creciente dificultad al momento de receptor las modificaciones o las transformaciones que se vienen produciendo al interior del movimiento obrero, fundamentalmente en lo que respecta a la reconducción de su organización y a la actuación concreta en defensa de sus intereses de clase.

La realidad pareciera ser que desborda al acotado marco que impone el sistema legal, resultando incapaz de canalizar el conflicto. Esos desajustes producen, como ya se ha señalado desde algunos sectores de la doctrina, movimientos sísmicos que repercuten en mayor o en menor medida dentro de la estructura sobre la que se apoya el sistema de relaciones colectivas de trabajo.

Julio Simón refiere a “*crujimientos*” en el sistema sindical, Guillermo Gianibelli hace referencia a “*tensiones*” del modelo.

A su vez, me parece que la autoridad de aplicación y la justicia laboral también intervienen a los efectos de enmendar las fisuras que presenta el sistema. Esta función que lleva a cabo la autoridad de aplicación o la justicia es cuestionada por quienes pretenden cerrar el debate en torno a la pervivencia del modelo.

La resolución número 255 del Ministerio de Trabajo, que admite la pluralidad de representación sindical en el sector público, se percibe como una de esas enmiendas a las que necesariamente debió recurrir el Estado a los efectos de contener los desbordes del sistema.

Hace poco, y en esa misma línea, la Sala Segunda de la Cámara Nacional de Apelaciones en autos caratulados “Ministerio de Trabajo con Federación de Sindicatos Trabajadores de la Carne y Afines”, confirma una resolución del Ministerio de Trabajo donde se reconoce la coexistencia de entidades sindicales con personería gremial aún en el sector privado, resquebrajando aún más el sistema de unicidad sindical impuesta.

En este plano, me parece que la cuestión o la problemática anida entonces en la representatividad sindical entendida ésta como la técnica jurídico política de decisión de la implantación sindical.

Esto es el respaldo, la intensidad del respaldo de los trabajadores al sindicato. En esta línea también me parece que cabe incorporar a los conflictos intersindicales de encuadramiento sindical y convencional manifiestos y ocultos y aquellos conflictos que se producen también al momento de constituir la unidad de negociación cuando la empresa rechaza la capacidad negocial del sindicato.

Me parece que todas estas cuestiones requieren de un replanteamiento de las vías para su resolución, las que necesariamente deberían ser pensadas a lo largo de los principios de economía, celeridad y transparencia procesales garantizando además el derecho de los trabajadores a ser escuchados y entiendo también que estos procedimientos se deberían tramitar ante la justicia competente del trabajo.

Finalmente, me parece que más allá del conflicto estructural entre capital y trabajo y la firmemente renovada lucha por el salario, cabe preguntarse cuál es el rol que hoy le cabe ocupar al sindicato. Creo que Romagnoli, cuando hace referencia al fin del sindicalismo, lo hace como un disparador, ¿no? justamente para iniciar un debate al respecto de cuál es el rol que tiene hoy que llevar a cabo el sindicato; no diciendo, o queriendo referir que el sindicato va a desaparecer.

Me parece que las razones que generaron el conflicto social y la aparición del derecho del trabajo y del sindicato siguen ahí.

Hay matices diferenciados respecto a etapas anteriores pero siguen ahí. Lo que se hace necesario es pensar nuevos instrumentos para materializar la igualdad entre las partes.

Si el viejo pacto social ha sido roto, ha sido denunciado por una de las partes de nada sirve el empeñarse en mantener su vigencia. De ese pacto se derivaban derechos para los trabajadores pero también obligaciones, entre otras, señala Falguera¹⁷ con acierto desde mi punto de vista, la de no ir más allá en el discurso igualitario. Bien, digamos, hoy los trabajadores no tienen por qué limitar sus aspiraciones igualitarias. De lo que se trata en todo caso es de reivindicar la igualdad y la solidaridad como valor consustantivo y no antagónico de la libertad.

¹⁷ Se refiere a Miquel Àngel Falguera Baró, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Me parece que no podemos ser garantes de un acuerdo que nos daba derechos pero recortaba anhelos cuando la contraparte ya no se siente obligada ante sus cláusulas.

De modo tal que cabe de esperar del sindicato una actitud más ofensiva poniendo sobre la mesa cuestiones tales como el replanteamiento del papel social de la empresa, por ejemplo.

Otra cuestión que debería ser analizada tiene que ver con romper el autismo entre la sociedad y la empresa en el terreno productivo; hay determinados costos laborales, costos de la producción, que la empresa hace recaer en la sociedad. Eso tiene que ver con infraestructura, medioambiente, transporte. Ahora cabe añadir que los nuevos sistemas productivos están despertando una traslación que es cada vez más frecuente a los propios usuarios de determinadas tareas que hasta hace poco realizaban los trabajadores.

¿O acaso no - esta es una pregunta – o acaso no estamos supliendo a un trabajador asalariado cuando hacemos una operación bancaria a través de Internet o a través de un cajero automático?

Bueno, si los ciudadanos están pagando las necesidades de las empresas y se les imputan determinadas instancias productivas, me parece evidente que algo tiene que decir de cómo se produce y de qué se produce. Y me parece que es en ese esquema que el poder de los sindicatos es central, articulando un nuevo modelo de participación.

Por otro lado, y ya para ir terminando, me parece que también es momento de romper con la obsoleta noción de dependencia y de capacidad decisoria unidireccional de la producción. ¿Por qué deberían seguir los trabajadores atados a sistemas de organización unidireccionales basados en sometimiento acrítico de los poderes de dirección empresarial? El sistema piramidal fordista así lo imponía pero no el moderno sistema de gestión flexible de la empresa.

La flexibilidad no solamente puede ser invocada por una de las partes sino por ambas, ¿Por qué entonces el empresario puede decidir irregularmente la jornada de trabajo según las necesidades del mercado y no pueden hacer lo propio los trabajadores por necesidades puntuales que tengan que ver con cuestiones familiares o sociales?

Me parece también que en este caso se hace propicio distinguir la extensión de la jornada de trabajo. Hoy en día los sindicatos, a excepción hecha de FOETRA¹⁸ que hace poco ha negociado la reducción de la jornada de trabajo, algo que no ha tenido la difusión que merecía. Son cuestiones que, reitero, tienen que ser agregadas en la agenda sindical.

Y para terminar, reitero, me parece que el sindicato debe ser conciente de que no existe un único interés colectivo sino que existen nuevos y distintos intereses que tienen que ser articulados por el sindicato y eso implica que todos los mecanismos de toma de decisión se horizontalicen.

Es decir, si la empresa ya dejó de lado una estructura piramidal y jerarquizada, ahora le toca también al sindicato dejar de lado esa estructura. El sindicato tiene que aceptar la heterogeneidad que hoy en día evidencia la clase trabajadora ya que eso es lo que está ocurriendo en la realidad y en la actualidad con el colectivo asalariado.

¹⁸ Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina.

VI. Exposición de Marcelo Gómez:

- Buenas tardes. Gracias a Héctor y a los organizadores por la invitación.

Yo quería empezar un poco por.... los franceses que citó Héctor [Palomino].

En los países latinoamericanos en general, pero en los países que siempre son "patrullas perdidas" en particular, como la Argentina, adolecemos de algo que añoramos en los países centrales organizados que se llama la especificidad de los sistemas de rol.

En los países centrales, si uno es un asalariado, tiene empleador y quiere pugnar por sus intereses, salarios y condiciones de trabajo, hace paro y actúa a través de una organización sindical. Si es una minoría étnica o sexual, se asocia a grupos civiles que promueven esos intereses. De manera tal que los sistemas de rol en los países centrales están completamente segmentados; son, en términos sociológicos, sistemas específicos.

En nuestros países los sistemas de roles son completamente difusos, líquidos, diría yo. Ahora vamos a ver ejemplos, muchos ejemplos históricos de cómo uno puede ser asalariado y no utilizar al sindicato, puede ser desocupado y utilizar al sindicato, etc. Hago esta observación para radicalizar de algún modo la pregunta que dejó Federico, es decir, si hay continuidad o no respecto de la conflictividad tal como se desarrolló con la crisis de los años 90 con el aumento de la desocupación y la conflictividad que había antes, en los 90' y la que hay ahora.

Yo, particularmente creo que vivimos en una discontinuidad perpetua y, por lo tanto, hay una gran continuidad. Si uno va a analizar la historia de los repertorios de acción colectiva y tiene una mentalidad francesa, de decir "hay una correspondencia entre un actor, una situación y una forma de acción reivindicativa", es decir, "si uno está en una empresa, es asalariado, afiliado a un sindicato: hago paro. Y si soy desocupado, soy pobre, estoy en el barrio: corto ruta"

Efectivamente, lo que demuestra la historia a mi juicio y por los datos y análisis que he hecho de conflictividad desde hace ya varios años, es que este deslindamiento entre lo social y lo sindical es, por lo menos, relativo.

En general, en la literatura, se parte de la base de que el origen de la conflictividad social que inaugura un ciclo de protesta al calor de las elevadas tasas de desocupación, y que está representada icónicamente por el corte de ruta y el piquetero, en realidad tiene antecedentes anteriores a los grandes conflictos de Cutral Có, Plaza Huincul, Tartagal y Gral. Mosconi que son del año 1996 y 1997.

Yo quería repasar viejos conflictos olvidados, donde la clase obrera más organizada y más clásica posible utilizó abundantemente cortes de ruta, a saber:

1. El conflicto en Tierra del Fuego de las empresas electrónicas instaladas en Río Grande y en Ushuaia, en el año 1994, utilizó cortes generalizados de vías públicas y de rutas;
2. Conflictos industriales en el sector automotriz, en el año 1995/96, en la ruta de interfábricas de Córdoba también utilizaron cortes de ruta, inclusive con modalidades absurdas, por ejemplo habían decidido hacer cortes de ruta por turnos, es decir, en vez de paro por turnos, cortes de ruta por turnos.
3. Sin contar que el mismo conflicto de Cutral Có y Plaza Huincul empieza por un conflicto de docentes y empleados públicos que estaban cortando el puente sobre la ruta 22.

O sea que los sectores sindicales eran los que estaban cortando rutas. Lamentablemente o por suerte, quizás es una gracia no atenernos a divisiones que pueden ser arbitrarias: lo político, lo gremial, lo social... incluso lo político porque un gran problema de la sociología francesa con la Argentina es que no entiende la politización de los sindicatos: "¿Cómo puede haber dirigentes sindicales, Secretarios Generales de la CGT, que sean de determinado partido político, o incluso que tengan un protagonismo, hagan definiciones políticas?"

En el caso de la evolución de los repertorios de protestas, se ve este permanente pasaje entre lo sindical, lo social y los estereotipos que nosotros como académicos nos empeñamos en imponerles.

Un ejemplo: Voy a dar el caso más increíble. En el tucumanazo del año 1996, que también es previo a los conflictos de los piqueteros, los empleados públicos de Tucumán fueron a los cementerios y les pidieron a los empleados de los cementerios que le inyectaran con jeringas en las naranjas líquidos cadavéricos para enfrentar a la policía porque tenían previsto tomar la Legislatura de Tucumán. ¿Esto qué es? ¿Acción sindical, demencia? Y efectivamente, bombardearon a la policía con naranjas inyectadas con líquidos cadavéricos. Esto no lo invento yo, no es un relato de García Márquez, está en los diarios provinciales del año 1996.

En ese período de crisis, en pleno menemismo, hubo varias puebladas protagonizadas, fundamentalmente, por sectores del sindicalismo. Puebladas que terminaron con la renuncia del gobernador de Jujuy en el año 1994 y con la renuncia del gobernador de Córdoba, ex candidato presidencial, Dr. Eduardo Angeloz, en el año 1996.

Sin hablar que Bussi estuvo también al borde de la renuncia, en Río Negro también hubo refriegas sociales, ocupación de edificios públicos, etc.

Entonces, antes del supuesto ciclo de cambio de la conflictividad social ya había fuertes antecedentes, había habido una especie de incubación de nuevas formas de acción colectiva y los actores fundamentales de esa incubación habían sido las organizaciones sindicales.

Respecto a los 90’ creo que fue bastante elocuente la exposición de Federico. Coincido plenamente con su análisis en el sentido de que las metodologías y las estrategias de lucha cambiaron; el peso del disciplinamiento de la desocupación impedía la utilización de los paros o de las medidas de acción directa dentro de las empresas y, por lo tanto, la reducción en términos absolutos y relativos de la utilización de huelgas es una verdad incontrastable y donde casi todas las fuentes de datos coinciden.

A mí me gustaría retomar cómo es hoy. Y hoy de nuevo tenemos, a mi parecer, un tipo de conflictividad que tampoco se atiene al canon parisino. Tenemos un tipo de conflictividad donde hay una heterogeneidad de elementos, donde lo sindical no es estrictamente lo que esperamos que sea lo sindical y lo social... donde puede uno leer cierta “sindicalización” de lo social.

Uno de los ejemplos que se podría citar es el caso de los trabajadores del subte en los años 2003 y 2004: realizaron varios bloqueos a boleterías en combinación con grupos de desocupados. Los grupos de desocupados pedían que Metrovías incorporara personal desocupado a la empresa y los compañeros delegados del subte solicitaban o reivindicaban condiciones de trabajo, contractuales, salarios, un poco de todo.

Otro ejemplo similar es el de los trabajadores ferroviarios. Trabajadores ferroviarios también en combinación con grupos de desocupados realizaron bloqueos de boleterías.

Empleados de cuello blanco como los de la AFIP realizaron acciones de protesta con la concurrencia de grupos de trabajadores desocupados.

Los trabajadores bancarios, con una larga tradición sindical en Argentina, trabajadores de cuello blanco, en el 2003/2004, luego de las protestas de los ahorristas que realizaron fuertes escraches a los bancos - Uds. quizás recuerden cómo era la city porteña en el año 2002/2003 - y a fines de 2003 - si mal no recuerdo - la Asociación Bancaria hizo escraches a los bancos, les tiró huevos, pintura, hicieron batucadas adentro de los bancos, rompieron vidrios...

Bueno, ¿esto es sindical, es social...? Quizás yo estoy empeorando las preguntas... Si vale la pena definirlo, ya me estoy preguntando.

Con esta serie de observaciones uno podría seguir con los ejemplos. Me da la impresión de que habría que partir de la base de que el conflicto en sí mismo asume formas plásticas, es decir, por una ley de rendimientos decrecientes, si uno siempre hiciera lo mismo, primero, que delata sus intenciones y lo hace más controlable por la contraparte, segundo, si nos vamos a atener a la economía neoclásica, la reiteración de un recurso produce un rendimiento decreciente de ese recurso.

Si siempre hacemos lo mismo, lo que vamos a obtener de resultado es cada vez proporcionalmente menor. De manera tal que la lógica del conflicto en sí misma es una lógica que tiende a la variación. Aunque esto es discutible desde el punto de vista teórico ya que hay muchas teorías sobre todo de autores de los países centrales (Tilly, Tarrow, entre otros) que hacen hincapié en la acción colectiva modular, es decir en el recurso a formas de lucha ya incorporadas y aceptadas, a tradiciones de protesta, creo que la relación tradición/innovación en materia de protestas en los países latinoamericanos merece una discusión.

Lo último que quería mencionar, también con cierto ánimo polémico, es esta situación extraña de vivir con un gobierno que todavía no tuvo su primer paro general en contra - lo cual ya de por sí merece prácticamente una ovación - y al mismo tiempo un gobierno que se puede "jactar" - lo digo de buena manera - de que ha aumentado el conflicto obrero, el conflicto sindical.

Esto demuestra también que los franceses no son aptos para estudiarnos. Porque en cualquier otro lugar dirán: "¿cómo? ¿Aumentó el conflicto sindical?". Y aumentó en cifras importantes. Si uno toma otras fuentes, sobre todo los años 2001, 2002 y el 2003, que es el piso de toda una serie histórica de 20 años, 2003 fue el año de menor cantidad de conflictos laborales en ese período.

Fue un período de muy baja conflictividad sindical en el sentido tradicional. Hubo un paro en abril de este año (2007) por el caso Fuentealba, pero no fue un paro en contra de una política ni mucho menos del gobierno.

En una situación donde las direcciones sindicales comparten largamente, por lo menos las orientaciones generales de las políticas gubernamentales, tenemos al mismo tiempo que hay una gran reactivación de la actividad sindical. En este momento, - sería largo

intentar hacer comparaciones metodológicas entre series - pero debemos tener aproximadamente una conflictividad sindical semejante a la que tenía Menem en el año 1994, que tampoco era demasiado baja. Era una conflictividad dentro del promedio histórico.

Este incremento, que venía de un piso muy bajo (2002 -2003), es, como decía Héctor [Palomino] también, una especie de nuevo amanecer del sistema de trabajo en la Argentina, es decir, hay una especie de normalización del sistema de trabajo. Se reactiva la negociación colectiva, lo cual es rigurosamente cierto.

Quería hacer una observación y con esto termino, acerca de los orígenes de esta reactivación sobre todo de la mano de la reivindicación salarial, es decir, del aumento del salario. En el 2003, si yo mal no recuerdo, en nuestros propios relevamientos, hubo solamente tres conflictos por aumento salarial en el año, lo cual demuestra que la crisis, la desocupación, la pobreza prácticamente impedían la irrupción de reivindicaciones salariales.

El gobierno de Kirchner llevó adelante una estrategia salarial muy interesante, que es: en vez de esperar que se desate presión salarial a través de la acción colectiva sindical, "primereó" dando aumentos por decreto, aún en contra de los primeros criterios empresariales.

La imposibilidad de movilizar a las bases, que todavía estaban atemorizadas por las consecuencias catastróficas de la crisis del 2001/2002 y que sin duda todavía estaban vigentes en el 2003, con tasas de desocupación cercanas al 20%, combinada con una mejora muy repentina de los indicadores económicos, sobre todo de la liquidez, la Argentina muy rápidamente se convirtió, merced al aumento de la soja y del petróleo, y de otras condiciones macroeconómicas que sería largo enumerar, se transformó en un Estado solvente, con tendencia al superávit, y con una economía hiperlíquida.

Es decir, comenzaron a entrar grandes cantidades de dólares que permitían la emisión por el Banco Central de grandes cantidades de pesos. Por supuesto, las necesidades políticas siempre están presentes, y mucho más en el caso de Kirchner que no había ganado las elecciones en realidad y tenía un apoyo electoral realmente pobre.

Se dieron una serie de circunstancias por las cuales la distribución, la canalización de esa liquidez hacia los trabajadores y los consumidores eran incluso un imperativo de equilibrio macroeconómico.

De manera tal que los aumentos de suma fija por decreto, que fue la estrategia que adoptó el gobierno, la convocatoria al Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil después de 11 años y que subió muy ostensiblemente el salario mínimo, constituyeron factores que elevaron el piso reivindicativo de la acción colectiva por salarios en la Argentina¹⁹.

Para terminar solamente quería redondear que la reactivación de la acción colectiva sindical, a mi juicio, tiene nuevas características. Hace un par de meses, haciendo zapping, había una empresa del sector alimentario - un sector que no se caracteriza especialmente por su combatividad -, sobre la ruta Panamericana y estaba el cronista de Crónica - les recomiendo a los que les interesan las Relaciones laborales que miren el canal Crónica TV - y ahí los trabajadores en la puerta de la fábrica decidieron no un paro sino ¿qué cosa? Ir a cortar la ruta Panamericana. Yo creo que eso es un poco el ícono de esta nueva situación.

Bueno, gracias.

¹⁹ En este sentido, Palomino y Trajtemberg señalan: entre 2001 y 2006, todos los convenios colectivos tuvieron incremento salarial. Para los autores, en este período pueden distinguirse cuatro etapas, con matices y características propias, en la formación de los salarios. Para más detalle: Palomino H. y Trajtemberg, D., op. cit. (2007) El auge contemporáneo de la negociación colectiva. Revista Trabajo, No. 3, Nueva Época. Buenos Aires: MTEySS.

VII. Preguntas del público asistente

- Mi intervención refiere a la cuestión que mencionó Palomino en cuanto a que el conflicto existía un poco más en el sector público y no en el privado, se planteaba más como un desafío en el sentido de que se perdía quizás la relación capital - trabajo.

Quisiera cuestionar un poco en el sentido que, desde mi lectura de lo que es el Estado, el Estado representa los intereses del capital y entonces quizá no se desdibuja esta relación capital - trabajo, sino que sigue estando vigente. Quizás es un poco más complejo como se delimita, pero el Estado es como constitutivo del capital en sí mismo.

Héctor Palomino: - Bueno, son varias cuestiones. En general, los conflictos laborales, digamos como una especie de proposición sociológica general, generalmente aumentan en los momentos de crecimiento económico. Es decir, aumentan en los momentos en los que los trabajadores tienen la expectativa de satisfacer sus demandas. Éste es un punto clave. Eso es por ahí en alusión a lo que hacía referencia recién Marcelo, al hecho de que Kirchner "primereó", se refería a una hipótesis de este tipo.

En realidad, los que estamos metidos en estos temas siempre estamos pensando: "cuando hay crecimiento económico, aparece la disputa por la redistribución del ingreso". Primero porque Argentina es un país bastante particular, este es un tema central.

Y esto fue lo que pasó en Argentina, digamos que es el momento en que la gente siente que puede tener expectativas y establecer una demanda: ése es el momento en que sale. Quizá la parte del momento en que además la gente tiene la expectativa de conservar su empleo, o sea que salir a reivindicar salarios no pone en peligro su puesto de trabajo. Éste es un punto central. Y efectivamente si uno mira la evolución del empleo del cuarto trimestre del 2004 hasta hoy, el saldo neto de crecimiento del empleo es todo empleo registrado, entonces eso que llamamos informalidad tiende a decaer.²⁰

Digamos, disminuye en términos absolutos porque están metidos ahí en esa cuenta los planes jefes y jefas, que disminuyen muy abruptamente. Pero incluso si uno saca [de la cuenta a los planes sociales] lo que ve en números absolutos es un estancamiento, lo cual significa una caída en términos relativos; es una cuestión de estadística.

²⁰ Para mayor detalle: Schlessler, D. y otros (2006) Evolución del empleo registrado y no registrado durante el período 1990-2005. Trabajo, Ocupación y Empleo N° 5. Buenos Aires: MTEySS.

Pero efectivamente el conflicto laboral crece cuando hay mayor estabilidad de empleo, hay incorporación de empleo y hay crecimiento económico. Hay expectativas de satisfacer la reivindicación salarial. Y esto es clave. La cuestión es ¿por qué en el sector público más que en el sector privado? Y aquí hay diversas hipótesis. La hipótesis conservadora, una hipótesis neoclásica diría algo así como: “en el sector público el reclamo no trae consecuencias para quien lo hace”. O sea, los trabajadores no tienen miedo a perder su empleo, y no hay castigo porque generalmente no siempre se descuentan los días de huelga. Esta es, más o menos, la hipótesis “conservadora”.

La hipótesis que manejamos nosotros es, si se quiere, más de tipo institucional. Las instituciones del trabajo, en su conformación, en su configuración, son instituciones pensadas para conflictos capital - trabajo. Son instituciones tripartitas, donde el Estado funciona como mediador o árbitro entre capital y trabajo. Pero eso en el sector público no se cumple. Hay pocas instituciones mediadoras, entre otras cosas, porque el Estado no quiere ceder soberanía a un tercero. Además de los problemas internos de la administración del Estado, que significa que el Ministerio de Trabajo no puede pasar por encima del Ministerio de Educación si es un conflicto educativo, o del de Salud si es un conflicto de salud.

Eso genera problemas. Entonces hay una especie de déficit de institucionalidad.

Entonces aquí la responsabilidad de que haya más conflictos en el sector público que en el privado, tiene que ver con que no hay mecanismos de canalización y administración del conflicto laboral. Este es un punto clave como respuesta para pensar estrategias de desarrollo de la profesión de relaciones del trabajo. Esto hay que crearlo. Y en general los institutos que se han creado para ello, son más bien pobres porque, permanentemente, aparece la figura del árbitro ¿quién arbitra en los conflictos del sector público?

Y es un problema además para este país por las cosas que estamos diciendo acá. Porque si uno quiere ser específico en la Argentina, el hecho que el Estado haya podido impulsar el aumento salarial, no es simplemente una cuestión de “primereó”; es una cuestión de modelo de desarrollo adoptado. El modelo de desarrollo adoptado es un modelo de crecimiento basado en el mercado interno, basado en la expansión de la demanda y del consumo interno, y esto requiere aumento salarial. Y un aumento salarial

que está modificando la distribución del ingreso. Porque efectivamente si uno compara con la, por supuesto baja, participación del salario después de la devaluación, el salario ahora está aumentando año a año su participación en el ingreso. Y este es el punto clave en el que estamos inmersos hoy. Porque si uno mira esto en perspectiva diría: el Estado recuperó capacidad de arbitraje. Pero recuperar capacidad de arbitraje es en el fondo decir: recuperó la capacidad de ser, como en los regímenes de "despotismo ilustrado", un Estado que se coloca por encima de las clases. Así como en el conflicto capital-trabajo la clave es sindicatos e industriales, digamos.

En la Argentina, cuando asume este gobierno, efectivamente los sindicatos estaban "en la lona". Es este gobierno que los saca del ostracismo y los coloca en primer plano. Cuando asumió este gobierno, los industriales estaban "en la lona". Este gobierno que pone la Unión Industrial como interlocutora. Estaban "muertos" también los industriales. Esta capacidad enorme de arbitraje del Estado es lo que viene a ponerse en cuestión con este anuncio con respecto al futuro del gobierno, de pacto social. Porque la idea de pacto social, es una idea que pone algún tipo de centralización sindical, que no sé cómo se resolverá con esta demanda de la CTA.

Porque ojo, esta demanda de la CTA ¿qué está implicando? En última instancia, legitimar el modelo sindical. Si yo pido la personería, estoy aceptando eso. Es un problema de demanda muy compleja para la CTA, porque está discutiendo el modelo pero al mismo tiempo lo está aceptando. Esta es su contradicción. El gobierno la puede aceptar.

Pero tanto sindicatos como industriales van a un pacto social pidiendo cosas diametralmente opuestas. Los industriales van a pedir que vía pacto social se frenen los incrementos salariales para congelarlos o incrementarlos por productividad. Los sindicatos van a salir a pedir, sea la CGT, o sea la CGT y la CTA, que por lo menos se llegue a una distribución del ingreso que sea del 50%.

Y justamente van a pedir aquello... es decir que están reclamando poder en el fondo, están reclamando el recorte de esa capacidad arbitral del Estado, que algunos definirán seguramente como "despótica", digamos.

Ahora, ésta es una concesión del Estado, concreta y vigente en la Argentina, más allá de las ideas que uno se haga del Estado. Es decir, el Estado realmente existente. Es este Estado que ha logrado en esta coyuntura ponerse por encima de las clases y orientar una meta de desarrollo. Y es el Estado, que ahora se ve ante una situación compleja por las

distintas situaciones que conocemos, por la inflación, por todo tipo de circunstancias. Bueno, ahí se abriría otra mesa...

Pregunta del público: - Tengo también una pregunta que va en la línea que preguntaba la joven acá, también para el profesor Palomino. En realidad, tiene que ver con lo mismo sobre el tema del Estado y de lo que usted dice. Me parece que desde la teoría adolecemos también... el problema de que el dato parece explicar todo, ¿no? O sea, ponemos en primer lugar el dato, que es la sensación que a mí me da también cuando tratamos de explicar cuál es el rol actual del sindicato.

Y me parece que también tiene que ver con eso que usted decía que el conflicto capital - trabajo tiene que ver con, bueno, históricamente y para las relaciones laborales, el sindicato es el representante del trabajo, y la empresa del capital, y el Estado como si estuviera por fuera de eso. Pero eso es una lectura bastante estructuralista, en realidad, de la relación de clases. Porque ya a partir de los años 70, se ha avanzado muchísimo dentro de la teoría, incluso dentro de la teoría marxista, que es a la que se la acusaba generalmente de adolecer también de este problema que, justamente, era capital versus trabajo y se acabó. Por ejemplo, estoy pensando en teorías como los autonomistas italianos, que lo que hacen es pensar justamente que la sociedad entera está subsumida bajo la relación del capital, y que en torno a eso no podemos pensar solamente sindicatos versus empresas como el conflicto de clase. Si no nos estamos perdiendo incluso la pregunta que hacía el profesor Schuster, de decir, bueno, ¿por qué hoy surge con más fuerza el conflicto sindical? ¿Cómo lo explicamos, sino, simplemente a través de números, cómo crecieron los números? ¿O vamos a intentar explicar a partir de cómo, a partir de hoy, se expresa la lucha de clases a través de ese tipo de protesta?

Me parece que puede resultar más explicativo otro enfoque. A veces lo que se toma como el punto de partida en realidad tendría que ser el punto de llegada. Llegar a ese conflicto, que es una expresión ¿expresión de qué? Entonces, me parece que es un, no sé, con todo respeto lo digo, pero es por mis estudios que vengo haciendo, y realmente me parece que es un enfoque mucho más explicativo pensarlo de esa manera, pero le quería dejar la inquietud.

Marcelo Gómez: - Negri es italiano, no es francés pero me parece que le cabe lo mismo...

Héctor Palomino: - Pero a ver, el tema es, a ver, estamos pensando en conflictos que tienen cierta lógica. Los conflictos laborales, que es lo que estamos viendo, en general una parte importante siguen cierta rutina digamos. Esto es importante. Y son conflictos de clases en el sentido de que son conflictos de intereses. Se piden cosas. No son conflictos fundamentalistas. Justamente la virtud del interés es ser divisible, conmutable. Si pido 80, me dan 60, ¿no es cierto? Es decir, que si el conflicto es porque una es musulmana y el otro es católico, yo a eso mucha salida no le veo, ¿no? Va a venir un dios mediador, es casi imposible pensar en términos de negociación. En realidad, muchos de estos conflictos son resolubles por esa vía.

El tema que se plantea es algo en el sentido de lo que decía Marcelo sobre que a veces decimos es social, es laboral, hay una especie de concesión del lenguaje. En realidad, las cosas son bastante más complicadas. Porque en realidad, buena parte de este resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina, es bastante raro en el mundo, digamos. Después está lo que está pasando hoy en España, que es un país muy particular, y por razones muy distintas a las nuestras. Pero en realidad, en buena parte de los países centrales, hay problemas que se viven como el declive del sindicalismo. Nosotros mismos nos vemos en dificultades cuando tenemos que relatar la situación argentina, yo que tengo que decir, "no mirá: hay más conflicto, hay aumento salarial, hay aumento del empleo, etc.". "Me estás cargando" - me dicen. Porque todo el mundo trata de explicarse por qué la precarización, por qué el desempleo, y aquí esas cosas están bajando. Esto es lo que está pasando hoy. Ésta es la realidad.

Pero por otro lado, en este tipo de conflicto uno puede localizar los interlocutores claramente, y ver quiénes son. En una parte importante de los conflictos, en otros no. Otros tienen más que ver con esta forma, donde además del conflicto capital - trabajo, hay conflictos por la representación. Porque el conflicto que mencionaba Marcelo, tiene que ver con un conflicto interno de representación, el tema de quién era el interlocutor de la otra parte. El paro, que al final se levantó, de subtes que iba a llevarse a cabo hoy, era un típico conflicto por el reconocimiento de los delegados de base, de ser incorporados a la mesa, más allá de la inscripción que hagamos. Entonces, no era un conflicto exactamente de clases, sino un conflicto de legitimidad política para estar en una mesa de negociación.

Ahora, muchos de los conflictos que tuvimos en los 90', eran conflictos donde no era ni siquiera el capital lo que estaba en discusión, sino los mecanismos más abstractos y formales de lo que podemos llamar la "globalización". Yo me acuerdo de un grupo de

trotskistas frente a Repsol YPF, hace algunos años. Escuchaba al locutor, y no podía creer lo que decía. Decía *“los criticamos a ustedes por ser malos capitalistas, porque están despidiendo gente, y ni siquiera cumplen con su rol de explotadores”*.

Eso era lo que decía. Pero es cierto que buena parte de estos conflictos de esa época, eran conflictos contra la globalización, que aparece como un mecanismo impersonal. Y es cierto con respecto a la globalización que buena parte de las respuestas son nacionales. Y por lo tanto pasan por relegar o relevar el papel del Estado.

Y en ese sentido es posible que uno pueda alinear a estos industriales con estos trabajadores que pelean entre sí por el salario; por ganancias uno, por salarios el otro. Es posible que puedan alinearse apoyando a un mismo gobierno, pues son todos oficialistas en nombre de la Nación para apoyar la actitud del gobierno respecto de los productores externos. Ésta es la situación real, digamos. Esto es lo que está pasando hoy.

Digamos, buena parte de la capacidad de arbitraje de Estado, no es porque el Estado la tenga por naturaleza, es otorgada por los actores. Se la otorgaron los sindicatos, y se la otorgaron los industriales. Esto es lo que pasa en la Argentina hoy.

Por eso digo, atendamos la coyuntura porque esta coyuntura que viene es bastante más compleja que la que tenemos hoy.

Marcelo Gómez: - Lamentablemente la Unión Industrial, por ejemplo, no acompañó al gobierno en la renegociación dura de la deuda. En general, las políticas financieras del gobierno... porque esto es notorio ¿no?, porque efectivamente como vos decís todo indicaría que las consecuencias políticas de esto favorecen al sector privado.

Héctor Palomino: - Pero ahora ya cambiaron al presidente de la UIA²¹, lo cual marca un cambio en la política de esa entidad. Debe tenerse en cuenta que en el momento de asumir el gobierno actual, la mayor parte de las entidades empresarias habían recién elegido en su conducción a dirigentes que comulgaban con las políticas neoliberales de Menem. Eso mostraba que en esas entidades no habían pensado que iba a ganar Kirchner y, fieles a sus tradiciones, siguieron su comportamiento habitual de elegir dirigentes "afines" a los gobiernos de turno, con la finalidad de tender "puentes" con los mismos. En el momento de renegociar la deuda aún persistían aquellos dirigentes afines a las políticas de gobiernos anteriores, que aparecían claramente desubicados en

²¹ Unión Industrial Argentina.

relación con un gobierno que buscaba renegociar la deuda desde posiciones "autónomas" con respecto a los acreedores.

Marcelo Gómez: - Efectivamente, seguimos con la teoría de que no somos aptos para franceses.

Pregunta del público: - Bueno, usted había mencionado, Palomino, recién el tema de la CTA y de su pedido de personería gremial como una forma de reivindicar lo mismo que critica.

¿Usted no cree que en algún punto una personería gremial para la CTA y su comienzo de actuación como una confederación legal que nuclea asociaciones sindicales podría modificar para siempre la forma de representación sindical en la Argentina?

Héctor Palomino: - Aquí tenemos alguien que trabaja con la CTA; es posible que consigas alguna respuesta...

Héctor García: - En principio los felicito a los cuatro. Realmente un excelente panel, muy interesante. Realmente tuve ganas de contestarle a Héctor, cuando señaló... cuando lanzó el guante.

Bueno, ahora me das la posibilidad. Yo creo que sí se puede hacer esta lectura en cuanto a que la CTA confirmaría el modelo de representación y organización sindical que ha cuestionado desde su nacimiento al solicitar la personería gremial.

También se puede hacer una lectura en cuanto a que la CTA está solicitando personería con un perfil organizativo que nuclea a desocupados, a autónomos, a jubilados, a afiliados directos a la central. O sea, cosa que sí realmente quiebra el modelo, porque permite que los trabajadores asalariados sindicalizados no se afilien al sindicato de grado y puedan afiliarse a la central.

O sea, desde esa perspectiva, sería adquirir la legalidad con un perfil realmente contestatario o contradictorio con lo que es el modelo de organización que se perfila en torno a la personería en sí misma como es la ley 23.551. Gracias.

José Tribuzio: - Me parece que el hecho de que haya un sindicato más representativo y que en función de esa mayor representatividad tenga ciertas prerrogativas, me parece que eso no está en cuestionamiento.

El tema es que el sindicato que no accede a la personería gremial es en palabras de Justo López un "sindicato no sindicato", un sindicato virtual que no tiene ningún derecho. Entonces me parece que el tema es ése y tiene que ver también con la técnica de medición de la representatividad de representación sindical. Digamos, cómo se lleva a cabo.

Hoy para obtener una personería gremial no solamente tenemos que, digamos no solamente parte de un criterio cuantitativo - es decir cuántos trabajadores tiene una organización y cuántos trabajadores tiene la otra -, sino que en realidad a lo que refiere el modelo es a los trabajadores cotizantes.

Y me parece que ahí está la trampa. Porque en el caso del sindicato que ya ostenta la personería gremial fácilmente puede demostrar cuál fue la cantidad de trabajadores que tiene, porque la cuota sindical es retenida en nómina obligatoriamente por el empleador. En el caso de sindicatos simplemente inscriptos, bueno, va a tener grandes problemas a los efectos de poder demostrar la cantidad de afiliados cotizantes que posee en los últimos seis meses. Hay altas tasas de morosidad de los sindicatos simplemente inscriptos que impiden o que ponen en desigualdad de condiciones a las partes a los efectos de la disputa de personería.

De hecho la reasignación de personerías gremiales son casos muy esporádicos, no hay una agilidad en cuanto a la sucesión de la personería y eso tiene que ver con el sistema que impone el sistema legal, la técnica de medición de la implantación sindical. Me parece que eso es lo que digamos está también en discusión.

Pregunta del público: - Buenas noches, mi pregunta es para la gente de la CTA. Bueno, estuvieron hablando de las protestas sociales y una de las formas que surgieron en los últimos años es el tema de la recuperación de empresas por medio de los trabajadores que por ahí no fue nombrado en este panel, pero es una de las tantas protestas o forma de lucha social que surge.

Mi pregunta es que quizás sería más atinada hacérsela para los que están en la CGT, que no sé si hay alguno pero bueno me lo puede contestar igual. ¿Por qué motivo los sindicatos en su mayoría y, salvo contadas excepciones, no apoyaron y hasta incluso se alinearon con el empresariado contra los movimientos de recuperación y autogestión de empresas? Mi pregunta es por qué lo hicieron y si esto es una cuestión de incapacidad de adaptarse a los nuevos roles o es una cuestión por ahí puramente económica. Es decir, esta gente no cotiza y por eso no los ayudamos

Marcelo Gómez: - No soy un experto en esto pero en el distrito en el que yo trabajo que es el de Quilmes, la Unión Obrera Metalúrgica apoya; creo que tiene como 18 (dieciocho) emprendimientos cooperativos. Lugares que conozco solamente por los medios de comunicación en el Sindicato de Comercio en Rosario, Cavalieri apoya la cooperativización de un supermercado fundido en el 2001. Estoy tratando de recordar más casos que creo que hay. No me vienen a la memoria, pero nuevamente acá no es apto para franceses: algunos sindicatos burocráticos de repente apoyaron algunas cosas. Otros mandaron a la patota, en el caso Bruckman por ejemplo, y otro sindicato progresistas por definición, digamos los sindicatos vinculados a la CTA o a la Corriente Clasista y Combativa apoyaron las experiencias.

O sea, me parece una injusticia que seas tan taxativo en la apreciación y, de nuevo, es un problema complejo.

Pregunta del público: - Sí, pero más que nada mi intención era saber si se trataba de una cuestión de una incapacidad de adaptarse a un nuevo rol que por ahí enfrentarse. Esto que antes era una cuestión salarial que tradicionalmente lo disputaban los sindicatos y esta forma..., y esta gente que acepta un nuevo rol, que sale, surge de una necesidad, porque no es una cuestión ideológica. ¿Qué herramientas le facilita a esta gente? Porque también son trabajadores. Si bien son cooperativas, son trabajadores. ¿Qué herramientas le proveen los sindicatos para que puedan llevar adelante este proceso? Por ahí la CTA tiene algunas ramas que facilitan estas cosas que por ahí la CGT en su momento no.

En particular yo me refería al caso del Hotel BAUEN que claramente por entrevistas que hicimos y por gente que nos comentó del caso sabemos que en particular ese sindicato no obtuvo ningún tipo de apoyo a esa gente. Por eso mi pregunta era si desde la CTA ustedes veían que ésta era una cuestión de incapacidad o una cuestión económica y qué cosas se podían hacer a partir de ahora o cómo se podían apuntalar estos movimientos desde una central sindical.

José Tribuzio: - Digamos, respondiendo a la primera pregunta que vos habías hecho ¿Por qué le costó al actor sindical apoyar? o bueno, no sé... hubieron distintas decisiones respecto de los sindicatos, incluso parte del sindicalismo cupular en los

noventa no participó en el Acuerdo Marco al que hice referencia antes²², en el cual surgieron leyes nefastas para los trabajadores, entre otras la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo por dar tan sólo un ejemplo.

Así que no te podría contestar en función de todos los sindicatos. Pero me parece que en el caso de la CTA esto... abre sus puertas a los desempleados con lo cual esto que vos planteabas en relación a la cuota sindical claramente no es aplicable. Y con respecto a representar intereses o tener alguna participación en la gestión de cooperativas, o brindar protección a los trabajadores de cooperativas, bueno me parece que es una cuestión que está abierta; es relativamente muy novedoso todo esto.

Pregunta del público: - Para el Dr. Schuster. Usted nombró algo acerca de los piqueteros en la situación actual. Quizá nos pueda señalar acerca de las diferentes determinantes, de las diferentes formas de adaptación a este nuevo contexto en el que quizá sus reclamos ya están relativamente satisfechos (si se puede decir así), y cuáles son las formas de adaptación de estos movimientos.

Federico Schuster: - Sí. "adaptación" por ahí no sería la palabra que yo utilizaría porque me parece en todo caso... digamos la adaptación supone dos posibilidades o una adaptación biológica en la cual no hay una decisión de adaptarse, pero bueno se produce un mecanismo involuntario. O en el concepto voluntario de adaptación, uno acepta que la realidad lo supera y se adapta.

Ninguna de las dos formas me parece la más apropiada para el análisis de lo que sucedió con los movimientos piqueteros.

Lo que en general sucedió con los movimientos piqueteros tiene que ver con un cambio en las condiciones marco en las cuales su propia acción se desarrolla.

Esto como primer elemento, tiene que ver con el cambio en las condiciones generales macroeconómicas. Tiene que ver con la política estratégica que desarrolla el gobierno nacional en términos de la política de planes. Digamos en términos estratégicos tuvo un enorme éxito. Una política de separación de los movimientos en términos de políticas de cooptación y segregación, que fue llevando a que algunos movimientos fueron creciendo y otros se fueron debilitando.

²² Se refiere a la firma del Acuerdo Marco para la Productividad y el Empleo firmado por la CGT en el año 1994. El Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) y la CTA estuvieron en desacuerdo.

Probablemente quizá hay dos casos que quizás en algún momento parecieron potencialmente resistentes a esa estrategia, que fueron el Polo Obrero (el movimiento que más crece en tiempos del menemismo en un primer momento) con una estrategia combativa. Una estrategia de peleas por planes en términos de conflictividad y antagonismo directo. Pero que después a medida que avanza el tiempo la propia estrategia gubernamental termina disolviéndose. Y el otro caso es el de la CCC con una estrategia dual de confrontación y negociación alternativa.

El resto de los movimientos no tuvieron una fuerte estrategia de cooptación o se fueron debilitando en la medida en que fueron perdiendo la capacidad de negociar planes directamente.

A esto hay que sumarle que a lo que por ahí se llama el movimiento piquetero, uno de mis colaboradores del equipo dice no hay movimiento piquetero hay un "arco-piquetero". Pero bueno, sin meternos en ese debate en particular, es evidente que hay una enorme diferencia, diferencias de origen, diferencias de perspectiva.

En general se lo suele organizar en las líneas más vinculadas a los partidos políticos, a formaciones sindicales y a proyectos autonomistas. Y cada uno de ellos tienen características particulares, proyectos específicos, diferencias respecto de su organización, etc.

Y en los autonomistas obviamente el problema es que en la medida en que están fuertemente atados al mecanismo de toma de decisiones, el mecanismo de tomas de decisiones supone cuerpos en el espacio/tiempo los cuales están en el territorio. Y cuando los representantes entre comillas - y que no me escuche ningún autonomista que se enojan con que use esta palabra -, van llevando el mandato de cada asamblea local del territorio intentando encontrar una red, esto trae problemas porque cuando va al espacio que tiene que tomar una decisión de red con el mandato de cada asamblea eso corre. Y corre el mandato estricto y hay que empezar a negociar y a buscar salidas, lo cual no es fácil de sostener en el tiempo para una estrategia autonomista.

Así que hay un montón de problemas en lo que son esos movimientos que se generaron en ese momento. Problemas estructurales en relación con las condiciones externas y problemas particulares respecto de su propia capacidad de organización.

Esto es lo que sucedió. Yo no lo llamaría adaptación, lo llamaría en todo caso un proceso de una corriente regresiva que se da desde afuera. Pero además, por las dificultades propias que tienen las organizaciones en constituirse y en sostenerse.

Insisto de todos modos en que no van a desaparecer.

Y es interesante decir que no van a desaparecer, porque me parece que su propia permanencia, su propia persistencia aún en condiciones por ahí...más pequeñas, con menos fuerza, con menos capacidad de acción. De todos modos, marca la presencia de formas de acción con las cuales pueden recurrir y alternar las formaciones sindicales o políticas u otras, y que tienen intereses para lo que son intentos de experiencias productivas, autogestionarias, economía social, etc.

Es decir, es un espacio de experiencia que me parece interesante. Y lo completo. Lo charlaba informalmente con Héctor [Palomino], un poco mi inquietud, mi pregunta anterior que tenía que ver con estos procesos generales también tiene que ver con procesos subjetivos en algún sentido, en lo siguiente: en qué medida la nueva conformación de las organizaciones sindicales (particularmente lo que es la formación de nuevos dirigentes de base) de algún modo incorpora o no incorpora esa experiencia de las luchas sociales de los noventa. No solamente en procesos marco, en procesos generales, sino también en procesos subjetivos de quiénes son estos nuevos dirigentes y en qué medida hay una inyección en los movimientos sindicales, en las organizaciones sindicales de una experiencia de lucha diferente que se dio en los 90'. Y ¿qué efecto va a tener eso?

Yo tengo hipótesis, creo que lo que son los sindicatos tradicionales no van a cambiar la estructura del movimiento. Pero de algún modo desafía y genera una tensión entre lo que son los nuevos delegados de base con las dirigencias cupulares, digamos.

Y eso genera una tensión que no parece tirar a las cúpulas, pero de todos modos, de algún modo, esa tensión marca algo nuevo. Y algo distinto que efectivamente lleva a que incluso dirigentes tradicionales hayan tenido que asumir formas novedosas o formas de acción diferentes. O que tengan que generar instancias de negociación.

En la medida que quieran reproducir su conducción de algún modo, tienen que lograr incorporar esa tensión, de un modo que le permitan sostenerse. Qué va a pasar con eso, eso lo dicen los especialistas que son ustedes.