

Aproximación al análisis de la conflictividad laboral con paro en Entre Ríos (2006 - 2012)

Autores*:

Javier Varela (FHAyCS-UADER / IIyE-AGMER) email: varelajp@gmail.com

Alejo Mayor (FHAyCS / UADER) email: lic.alejomayor@gmail.com

Resumen:

A partir de cierto crecimiento económico en la última década (manifestado el comportamiento positivo de la tasa de empleo, acompañado por una baja sensible del desempleo¹), el movimiento obrero organizado recuperó centralidad en la escena nacional con respecto a su relativo declive durante la década anterior: es decir, la recuperación económica de principios del nuevo milenio trajo como contracara, como no puede ser de otra manera en una sociedad capitalista, un incremento de la conflictividad laboral.

El presente ejercicio que realizamos está sustentado en los datos provenientes de la serie mensual sobre Conflictos Laborales registrada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El objetivo que nos planteamos es caracterizar el ciclo de conflictos laborales con paro en la provincia de Entre Ríos entre 2006 y 2012 (en función de los datos con que contamos), sus tendencias más destacadas, los principales sectores que participan en el ciclo y la relación que guarda con respecto a las tendencias observadas a nivel nacional.

*Colaboró en la realización del presente trabajo el Lic. Matías Eskenazi (UNQ-UADER)

¹No obstante, (como señala Schneider, 2013) esta relación de crecimiento del producto y del empleo no aparejó una apreciable reducción de los niveles de desigualdad” y en esto consideramos fundamental tener en cuenta el incremento de las distintas modalidades de la precarización laboral

Introducción

Esta ponencia tiene un carácter exploratorio y descriptivo. No quiere decir que no haya teoría o que no se utilice la inferencia científica pero nuestra intención, a partir de la información oficial disponible, es realizar una aproximación al tema de la conflictividad laboral con paro según región o provincia. Nos motiva que la conflictividad social y más específicamente la laboral es un tema que ha estado invisibilizado por la mayoría de los estudios sociales en la provincia.

El conflicto social es constitutivo de la sociedad. El carácter y la forma del conflicto, el modo en que se tramita o impacta sobre el conjunto de la organización, son determinados por los sistemas de relaciones sociales.

En las sociedades modernas, capitalistas, la conflictividad social tiene diferentes grados y ámbitos. Con grados nos referimos a la escala que va desde una discrepancia hasta llegar al enfrentamiento social donde las posiciones sociales son irreductibles. Con ámbito nos referimos a qué tipo de relaciones son características o constituyen el campo del conflicto. Es posible referir el conflicto a los ámbitos económico, político y cultural como también al conflicto entre grupos y en el interior de cada sector o grupo social con respecto a que ámbito se produce.

Uno de los ejes que estructuran el conflicto en las formaciones sociales capitalistas, es aquel que da cuenta del enfrentamiento entre los intereses de los trabajadores con lo de sus empleadores, patronos o capitalistas por las condiciones de trabajo: la conflictividad laboral. Las condiciones, objetivas y subjetivas, mediante la cual se desarrolla esta disputa varía a lo largo del tiempo y el territorio en función de distintos elementos (relaciones de fuerza entre los sectores en disputa, grados de conciencia de los actores involucrados, limitantes estructurales, entre otros).

Una definición convencional de conflictividad laboral, de la cual partimos, es la adoptada por Palomino (2007) quien cita a la OIT (1993): “Un conflicto de trabajo o laboral es una situación de desacuerdo referente a una cuestión o a un conjunto de cuestiones con relación a la cual o las cuales existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, o acerca de la cual o de las cuales los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros

trabajadores o empleadores” En nuestro caso vamos a trabajar con conflictos con paro que es una acción propia de colectivos de trabajadores asalariados y que conlleva una interrupción temporal del trabajo con el objeto de obtener reivindicaciones, rechazar exigencias, expresar quejas o apoyar las reivindicaciones de otros trabajadores.

Iniciamos el análisis en un territorio dentro de una formación económica social dada. Este territorio, la provincia de Entre Ríos tiene características sociales que comparte con otros territorios así como también presenta ciertas peculiaridades. En términos geográficos la superficie de Entre Ríos es 78.781km, representa aproximadamente el diez por ciento de la superficie del país (sin contar la Antártida). Es un territorio fértil, delimitado y atravesado por ríos y arroyos. Su suelo es ondulado y estaba cubierto por una densa vegetación que conformaba el monte. El trabajo humano lo ha ido convirtiendo en un territorio especialmente apto para las actividades agropecuarias. Hacia el sur, en la confluencia del río Uruguay y Paraná se forma el delta. Posee un clima que va de subtropical a templado. Entre Ríos como territorio económico es, fundamentalmente, productor agrario y ganadero desde que se fue constituyendo. De acuerdo al ciclo de negocios ha prevalecido una u otra rama de la producción rural (en la actualidad se produce soja de manera preponderante, desplazando a la producción ganadera). La producción industrial tiene una dependencia muy grande de la producción agroganadera (frigoríficos aviares, vacunos, cítricos, madera, etc.) La dinámica económica no presenta grandes cambios. Tiene una población distribuida de manera uniforme a lo largo y ancho de la provincia que posee una relativa antigüedad. La población se ubica mayoritariamente en núcleos urbanos mayores a 2000 personas. Hay cuatro ciudades que superan los 50.000 habitantes aunque ninguna ciudad alcanza una preponderancia cuantitativa importante. La mayor de esas ciudades es Paraná, la capital que agrupa el 20% de la población aproximadamente. Otra característica es que Entre Ríos es una provincia expulsora de fuerza de trabajo. En cuanto a características socio económicas, en términos aproximados, dos tercios son trabajadores asalariados, de los cuales la mitad son asalariados del Estado (30 % de la población total aproximado). Alrededor del 6 % compran fuerza de trabajo y el resto, 30 % de la población activa son trabajadores por cuenta propia o sin remuneración fija (trabajadores familiares).

Esta breve descripción nos permite ubicarnos en el tipo de territorio sobre el cual se desarrollan los conflictos objeto de este ejercicio de indagación

Para aproximarnos a la caracterización de la conflictividad laboral en Entre Ríos y el resto de la Argentina, nos basamos en los datos producidos por Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (DERT-MTESS) referidos a los conflictos laborales con paro registrados en medio de prensa digitales desde el año 2006 hasta el 2012 (Serie de conflictos laborales).

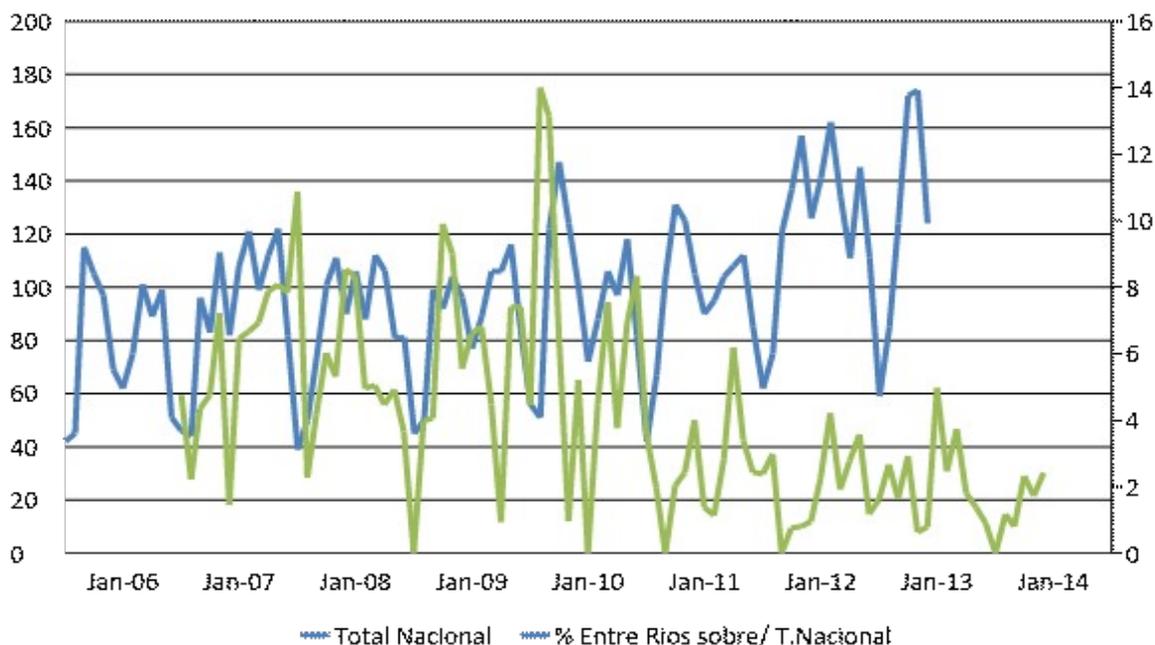
2006-2012: el ciclo de la conflictividad laboral con paro en Argentina y Entre Ríos

De acuerdo al análisis estadístico de los datos registrados por el MTySS de la nación, sobre un total de 7974 conflictos distribuidos entre 2006 y 2012 es observable una tendencia ascendente de la conflictividad laboral a nivel nacional, si tomamos como indicador de ésta los conflictos con paro, incrementándose estos en un 64, 1 % (pasando de 950 conflictos registrados a nivel nacional en el año 2006 a 1482 en 2012).

En la provincia de Entre Ríos, por su parte, sobre un total de 328 conflictos la tendencia alcista que observamos a nivel nacional, se reproduce hasta el año 2009 inclusive, experimentándose una pronunciada caída a partir del año 2010 (en el cual se registran 30 conflictos con paro, frente a los 65 registrados en el 2009). El año 2011 registra el pico más bajo de conflictividad para todo el período aquí analizado en la provincia, registrándose solo 22 conflictos. En 2012 podemos observar una leve recuperación, pero que sitúa a la conflictividad laboral provincial muy por debajo del pico alcanzado en 2009.

Grafico N°1: Conflictos Con Paro en Argentina y % Entre Ríos sobre total nacional 2006-2013

FUENTE: ELABORACION PROPIA EN BASE A SERIE MENSUAL DE CONFLICTOS DE MTEYSS



Si consideramos la relación que guarda la conflictividad provincial con respecto a la del total país, podemos observar que ésta disminuye durante el período analizado, cayendo de 5.89 en el año 2006 a 2.16 en el 2012. El valor más alto se ubica en el año 2009 (6.11) mientras que a partir del año 2010 comienza a disminuir el peso de la conflictividad entrerriana con respecto al total nacional, alcanzó su punto más bajo en el 2011 (1.88).

	Argentina (A)	Entre Ríos (B)	Relación A/B (%)
2006	950	56	5.89
2007	1108	62	5.60
2008	1039	61	5.87

2009	1064	65	6.11
2010	1163	30	2.58
2011	1168	22	1.88
2012	1482	32	2.16
Totales	7974	328	4,11
Fuente: Elaboración Propia en base a serie mensual de conflictos del MTEySS.			

Esto muestra un comportamiento diferente de la evolución del conflicto laboral en Entre Ríos con respecto al comportamiento nacional y nos da cuenta de ciertas particularidades del desarrollo de la conflictividad en la provincia que debemos atender.

La conflictividad laboral por ámbito institucional del empleador

La variable que vamos a tener en cuenta para aproximarnos al análisis de los conflictos capital-trabajo asalariado es el ámbito institucional del empleador de los trabajadores que llevan a cabo la acción conflictiva. Es decir si pertenecen al Estado o a una empresa privada. En ambos casos son trabajadores asalariados pero sin embargo las relaciones que establecen entre empleadores privados y el Estado como empleador son diferentes. Las funciones y objetivos para las cuales se contrata fuerza de trabajo difieren considerablemente, lo cual tiñe el comportamiento de cada fracción de asalariados. Esto es observable en términos de propensión al paro.

Cuadro N°2				
Conflicto laboral con paro en país según ámbito institucional del empleador (en %)				
Año	Estatal	Privado	Estatal y Privado	Total
2006	62,63	35,05	2,32	100
2007	68,14	30,69	1,17	100
2008	64,39	32,63	2,98	100
2009	65,6	31,67	2,73	100
2010	61,99	36,37	1,63	100
2011	67,04	31,68	1,28	100
2012	67,34	30,9	1,75	100

Fuente: Elaboración Propia en base a serie mensual de conflictos del MTEySS

Cuadro N°3			
Conflicto laboral con paro en Entre Ríos según ámbito institucional del empleador (en %)			
Año	Estatad	Privado	Total
2006	76,67	23,33	100
2007	89,23	10,77	100
2008	85,71	14,29	100
2009	89,23	10,77	100
2010	63,33	36,67	100
2011	77,27	22,73	100
2012	69,7	30,3	100

Fuente: Elaboración Propia en base a serie mensual de conflictos del MTEySS

Con respecto al ámbito donde se localizan y producen estos conflictos, podemos observar que tanto a nivel nacional como provincial, la mayor cantidad de conflictos durante el período estudiado se producen en el ámbito estatal. Sin embargo, el peso de los conflictos en el sector público con respecto a los que se producen el sector privado es mucho más fuerte en Entre Ríos. Mientras que durante el período analizado los porcentajes de conflictos localizados en el ámbito estatal en el país oscilan entre un 61,99% y un 68,14%, en la provincia de Entre Ríos los conflictos en el sector público varían entre un 63,33% y un 89,33%².

2 Para la siguiente ponencia, utilizamos los datos registrados por el MTySS referidos a los conflictos laborales con paro que han sido hechos públicos a través del informe de la Serie Mensual de Conflictos. En ese sentido es necesario destacar que estos no representan la totalidad de los datos registrados por el MTySS. En ese sentido, con respecto a los conflictos con paro, mientras que para el total del país, los conflictos aparecen agrupados en tres categorías (“Estatad”, “Privado” y “Estatad y Privado”), en el cuadro correspondiente a **Conflictos con paro por ámbito de empleador según localización geográfica**, los conflictos aparecen dicotomizados para las provincias en “Estatad” (que agrupa “Estatad” y “Estatad y Privado”) y “Privado” (“Privado” y “Estatad y Privado”) con lo que se introduce un sesgo o margen de error. Sin embargo, al representar los casos agrupados bajo la categoría de “Estatad y Privado” un porcentaje menor (oscila para el total del país entre 1,17 y 2,98%) y que estos casos se suman a ambas categorías, nos parece que estos datos no pierden poder descriptivo (o ilustrativo) más allá de la inexactitud de los guarismos.

A partir del año 2010, podemos observar en Entre Ríos una brusca caída (de más de 25 puntos) en el porcentaje de conflictos en el sector estatal con respecto al privado. La totalidad de los conflictos en el sector estatal en el trienio 2010-2012 es de 59, tan solo uno menos que los conflictos registrados solo en el año 2009 (58) en el mismo sector.

Sin embargo, si observamos el comportamiento de la conflictividad laboral con paro en el sector privado no observamos una caída similar a la que se opera en el ámbito estatal a partir del 2010. Por el contrario, mientras los conflictos en el ámbito estatal van decreciendo en la provincia, la conflictividad en el sector privado aumenta su peso proporcional en la medida que mantiene (y a veces incrementa levemente) los paros. De hecho en el año 2010, donde se producen la menor cantidad de paros (30 casos) en el sector privado tienen su segundo valor más alto de todo el periodo (11 casos en 2011)

De esta manera, es la conflictividad en el sector estatal (que en Entre Ríos tiene un peso aún mayor que en el total del país) la que explica el descenso de los conflictos con paro por año en Entre Ríos a partir del 2010, y es en este ámbito donde deberíamos profundizar para encontrar las causas de dicho descenso.

A modo de conclusión provisional

Los límites en el análisis están dados por el registro que estamos utilizando. En general contamos con poca información y de escasa profundidad pero consideramos que podemos llegar a algunas conclusiones relevantes aunque tentativas. También señalemos en estos límites del análisis que en nuestro caso estamos analizando una forma de conflictividad social y laboral, quizás la más significativa, pero no la única forma. Por ello es importante distinguir la conflictividad con paro de la conflictividad social.

En términos generales, para el conjunto del país, el ciclo de conflictos con paro tiene tendencia a incrementarse si bien, de acuerdo a los últimos datos³, durante 2013 se ha detenido el incremento y ha bajado levemente. Sin embargo la conflictividad se mantiene alta. En el caso de la provincia de Entre Ríos, en relación con el total del país, este tipo de conflictos presenta un comportamiento distinto. Crece hasta el 2009 y a partir del 2010 baja de manera abrupta y para el resto del ciclo se mantiene en un nivel bajo.

Cuando incorporamos la variable ámbito del empleador se hace observable para el total del país el peso de la conflictividad de los trabajadores asalariados con relación a Estado. Para el periodo prácticamente duplican a los conflictos con paro cuando el empleador es privado. Cuando desagregamos esta variable con respecto a la provincia se hacen observables dos ítems. En el territorio entrerriano la conflictividad estatal es más significativa aun. En el momento del ciclo con mayor conflictividad llegó a representar el 90 % de los paros en sus picos más altos. En este momento del ciclo siempre supero el 85 % de la conflictividad. Ahora bien cuando el ciclo dentro del territorio entra en la fase donde caen los conflictos se hace visible la caída fundamental de los paros que llevan adelante los trabajadores estatales. Los conflictos en el ámbito estatal en la provincia disminuyen de representar entre el 76 y 90 % a estar entre 63 y 77 %. A diferencia de los trabajadores con empleadores privados que mantienen los números absolutos de conflictos lo cual significa un crecimiento en su peso relativo. Incluso en esta fase hacia la baja del ciclo tienen un segundo pico de conflictividad.

A modo de cierre. La conflictividad de los trabajadores estatales, en sus diversas modalidades, tiene un peso importante en las características del ciclo de paros de la provincia y en el país. Para la provincia quienes llevan adelante esta conflictividad representan un tercio de la población económicamente activa. También señalamos que los trabajadores privados, en el territorio de la provincia, mantienen un mismo nivel, con sus picos y sus bajas, de conflictividad.

³ De acuerdo con el informe de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo del MTEySS (2014) se ha producido una disminución de los conflictos laborales durante el año 2013. Si bien es una base diferente, más elaborada, la disminución no es tan significativa sino más bien se ha producido un amesetamiento de los conflictos laborales con paro.

Bibliografía

- Eskenazi, Matías, 2011, “Acumulación de capital y conflictividad laboral en argentina 2002-2009: Ejercicio de periodización e hipótesis de trabajo” ponencia en el ALAS 2011
- Payo Esper, Mariel, 2014 - “De los conflictos laborales a las huelgas generales. Algunos apuntes para pensar su dinámica 2002 - 2012 en Argentina” en *Sociohistórica*, no 33, 1er. Semestre de 2014. ISSN 1852-1606 <http://www.sociohistorica.fahce.unlp.edu.ar/>
- Palomino, Héctor, 2007, “Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en Argentina 2006-2007” En Serie Trabajo, Ocupación y Empleo, Número 7.
- Tilly, Charles y Shorter, R. (1987), *Los conflictos en Francia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.
- Spaltenberg, Ricardo, 2012, “La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados” en <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>