



COLECCIÓN
CUADERNOS DE IDEAS

RESISTENCIAS AL NEOLIBERALISMO EN TERRITORIOS ARGENTINOS DIVERSIDAD DE ACTORES, ACCIONES Y HORIZONTES

**LUNA AVALLE REINOSO SACCUCCI FERNÁNDEZ
ÁVILA OVIEDO GRACIOSI FLORES CARMONA
RUS NAVARRO ALMIRÓN MARQUES DENUNCIO**

**COSME NAVARRO
- COMPILADOR -**



Resistencias al neoliberalismo en territorios argentinos : diversidad de actores, acciones y horizontes / Adrian Alejandro Almiron ... [et al.] ; compilado por Cosme Damian Navarro. - 1a ed. - Resistencia : Revés de la trama, 2020.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-46806-4-8

1. Conflictos Sociales. 2. Neoliberalismo. 3. Argentina. I. Almiron, Adrian Alejandro. II. Navarro, Cosme Damian, comp.
CDD 320.510982

Colección Cuaderno de Ideas

Diseño de tapa y maquetación: Emmanuel Gonzalez / Carlos Alarcón

©Ediciones Revés de la Trama

Fundacion IdEAS

Resistencia - Chaco

Abril / 2020

revesdelatrama@fundacionideaschaco.org

<http://www.fundacionideaschaco.org/editorial-revés.html>

ISBN 978-987-46806-4-8



9 789874 680648

Relaciones laborales y conflictividad laboral en el lugar de trabajo. Estrategias de organización obrera en una empresa textil de la ciudad de Corrientes

*Fernández, Diego**
*Oviedo, Lucas**

Resumen

En el siguiente trabajo se describe y analiza la dinámica que adoptaron las relaciones laborales en una de las principales fábricas textiles de la región nordeste de Argentina, durante un periodo de conflictividad laboral desarrollado entre los años 2015 y 2016. Lo relevante del periodo radica en las acciones impulsadas por un grupo de obreros que, luego de alcanzar la conducción de la comisión interna, promueven medidas de acción directa contra la patronal, provocando cambios en las relaciones de trabajo en el nivel del lugar de trabajo. El enfoque utilizado es la teoría de las opciones estratégicas, ubicada dentro del campo disciplinar de las relaciones laborales. Como herramienta metodológica se adopta el estudio de caso. Los datos primarios corresponden a entrevistas realizadas a representantes de la comisión interna e informantes claves del sindicato textil, mientras que los datos secundarios provienen de la revisión y análisis de convenios colectivos, acuerdos salariales, artículos periodísticos y documentos de la comisión interna. Las categorías de análisis comprenden los principales motivos de organización colectiva de los trabajadores en la fábrica, las estrategias desarrolladas por la comisión interna para la configuración de un nuevo espacio de negociación colectiva, las estrategias desarrolladas por la patronal y las transformaciones ocurridas en las relaciones de trabajo luego de “superado” el conflicto inicial. El estudio demuestra ser consecuente con las principales premisas de la teoría de opciones estratégicas al reconocer a los actores como parte esencial de las transformaciones y resultados que las relaciones laborales pueden adoptar en determinados contextos históricos, políticos y económicos.

Palabras claves: Sindicalismo de base; conflicto laboral; negociación.

* Facultad de ciencias económicas – UNNE

* Facultad de ciencias económicas – UNNE/Conicet

Introducción

En el siguiente trabajo²⁶ se describe y analiza la dinámica que adoptaron las relaciones laborales (RRL) en una de las principales fábricas textiles de la región nordeste de Argentina durante un periodo de conflictividad laboral desarrollado entre los años 2015 y 2016.

En los últimos años, al calor de los conflictos laborales producidos en Argentina, en el seno de una de las más importantes fábricas de la industria textil correntina, un grupo de trabajadores organizados conformó una nueva comisión interna que, a partir de una serie de disconformidades con la patronal, desencadenó un conjunto de medidas de acción directa en su contra. A su vez, esta nueva comisión interna desconoció la representatividad del sindicato del sector, lo cual significó una postura crítica contra la burocracia sindical. En tal sentido, las negociaciones que se produjeron entre la patronal y la nueva comisión interna tienen un significado crucial en la cultura organizacional de la fábrica, por cuanto por primera vez se irrumpe con una lógica verticalista de gestión y organización del trabajo definida históricamente por la patronal²⁷.

Específicamente, en este trabajo nos proponemos indagar sobre las transformaciones micro-sociales de las RRL en una de las fábricas textiles más importantes de la región. Esta empresa emplea a más de 800 trabajadores, de los cuales la gran mayoría se concentran en la planta industrial de Corrientes. Su magnitud productiva, y la gran cantidad de obreros que la integran, ubican a esta empresa como una referente en la identidad industrial de los correntinos.

²⁶ Este trabajo se desarrolló en el marco del PI M002-13 “Contextos de trabajo: entramados, poder y violencia. Estudios sobre organismos del estado, programas sociales, sector rural y cambio tecnológico” (2014-2018) de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste.

²⁷ Esta experiencia fabril tiene correlato con un nuevo tipo de sindicalismo que en los últimos años ha recobrado protagonismo. El mismo está representando por un movimiento sindical de base que está poniendo en discusión a la tradicional representación obrera verticalista que se ha institucionalizado en Argentina a partir de la década del ‘50.

Aproximaciones teóricas

- Las relaciones laborales: definiciones e implicancias

El concepto de RRLL se utiliza para designar *“las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general”* (Artiles, 2003, p.153). Esto incluye tanto a actores individuales (trabajadores y empleadores) como colectivos (sindicatos, organizaciones empresariales e instituciones del Estado). Asimismo, estas relaciones pueden ser informales (acuerdos implícitos) y formales (convenios colectivos de trabajo, acuerdos de empresa, etc.).

Las RRLL se caracterizan por su constante dinamismo, el cual está determinado por la interacción de múltiples variables que operan en diferentes niveles. Por lo tanto, las mismas constituyen una forma institucionalizada de relación entre los actores, y en cuyo seno se definen aspectos de relevancia como la forma de retribución de la fuerza de trabajo y las condiciones laborales. En ese sentido, las diversas formas y configuraciones que adoptan las RRLL *“son el resultado de un entramado de relaciones históricamente configuradas, cristalizadas en reglas constitutivas y regulativas, solidificadas, a su vez, en instituciones”* (López Pino, 2003, p.117).

Pontoni (2013) establece que las RRLL se pueden abordar metodológicamente desde tres niveles de análisis: a) el nivel macro, donde se formulan políticas y estrategias de largo plazo; b) el nivel meso, en donde se lleva a cabo la negociación colectiva, y; c) el nivel micro, donde tienen lugar las políticas de personal desplegadas por las empresas, en donde se presentan las relaciones más cotidianas del lugar de trabajo entre los trabajadores y los gerentes (p.44).

Ahora bien, ¿cómo se interpretan las transformaciones de las RRLL en la fábrica textil analizadas en este trabajo?

En este campo disciplinar existe una reciente corriente teórica denominada Teoría de las Opciones Estratégicas de los Actores que permite captar las dimensiones de las relaciones de trabajo en un nivel micro social. La misma

focaliza en las opciones estratégicas de los actores, las cuales deben ser interpretadas a la luz de los marcos institucionales y los procesos socio-históricos que pueden estimular o restringir su desarrollo. En adelante, se desarrollan sus premisas básicas.

- La teoría de las opciones estratégicas de los actores: potencialidades de su enfoque

Esta corriente se compone de los postulados teóricos desarrollados por investigadores de la sección de Relaciones Industriales de Sloan School of Management, vinculada al departamento del Massachusetts Institute of Technology (MIT). Los principales autores que suscriben a ella (Locke, Kochan, McKersie, Piore) proponen dinamizar el modelo sistémico clásico de interpretación de las RRL que ha predominado de las últimas décadas del siglo XX. Este enfoque afirmaba que *“el sistema de relaciones industriales podría comprenderse como la unión de ciertos actores, de ciertos contextos, de una ideología que hace del sistema un todo y por último un cuerpo de reglas cuyo objeto es el de regir las condiciones de trabajo y de la vida en el trabajo”* (Dunlop, citado en Senén González y Ghiotto, 2007, p.10).

Por su parte, los autores del enfoque estratégico sostienen que el modelo sistémico (o dunlopiano) es excesivamente funcionalista, determinista, tecnológico y etnocéntrico. Frente a esto desarrollan ciertos postulados que permitan *“dar respuesta a cambios producidos en los sistemas de relaciones laborales de Estados Unidos, tales como el descenso de la afiliación sindical, la introducción de nuevas formas de gestión de recursos humanos, la expansión de los recursos humanos en contextos no sindicalizados, la transformación del rol del Estado”* (Pontoni, 2013, p.34).

Por tanto, la teoría reconoce que *“las empresas y los sindicatos ya no son ajenos a cómo se establecen las relaciones laborales en determinados contextos políticos, económicos e institucionales, atribuyendo a los actores un rol más activo en el proceso de delinear sus estrategias de acción”* (Cedrola Spremolla, 1995, citado en Pontoni, 2013, p.37). Al respecto, el concepto de opciones estratégicas hace referencia a *“las decisiones de los actores sociales que les permitan incidir y/o modificar ciertos aspectos ligados a los resultados del sistema de relaciones laborales, en el marco de las influencias que pueden ejercer estructuras establecidas tales como las instituciones, la normativa*

laboral, entre otras” (Pontoni, 2013, p.130).

López Pino (2002) afirma que los cambios de las RRL en los espacios de trabajo estarán determinados por la configuración histórica que éstas han adoptado, como así también por las estrategias individuales y/o colectivas de los actores en su interacción con el contexto social, político y económico (p.82). De este modo, el análisis de los espacios micro sociales de trabajo debe incluir a las estructuras institucionales y la historia, ya que influyen directamente en las decisiones de los actores.

Asimismo, los autores de esta corriente afirman que no todas las acciones desarrolladas por los actores pueden considerarse estratégicas, sino que estas deben generar alguna modificación en las RRL (Pontoni, 2013, p.113). De este modo es que frente a diversos escenarios los actores pueden adoptar diversas estrategias que le permitan sostener u obtener alguna conquista. La gama de opciones con que cuentan los actores es diversa, y estas podrán adquirir un carácter defensivo u ofensivo. Las estrategias defensivas se caracterizan por el sostenimiento de logros obtenidos frente a contextos adversos. En cambio, las estrategias ofensivas consisten en aprovechar las oportunidades que presenta el contexto para mejorar la situación actual.

Las RR.LL. En transformación: Voz y experiencia de los trabajadores

Como estrategia de análisis²⁸ se ha optado por describir y analizar el periodo de conflictividad que abarca los años 2015 y 2016 proponiendo una segmentación de las principales etapas. Las mismas fueron definidas en función de los hechos más relevantes observados durante la reconstrucción del caso.

²⁸ La investigación adoptó como estrategia metodológica el estudio de caso. Las categorías de análisis utilizadas comprenden: a) los principales motivos de organización colectiva de los trabajadores en la fábrica; b) las estrategias desarrolladas por la comisión interna para la configuración de un nuevo espacio de negociación colectiva; c) las estrategias desarrolladas por la patronal y; d) las transformaciones ocurridas en las relaciones de trabajo luego de superado el conflicto. Las unidades de análisis están compuestas por representantes de la comisión interna e informantes claves del sindicato textil. Para la obtención de datos primarios se realizaron 8 entrevistas semi-estructuradas a las unidades de análisis antes mencionadas con el fin de recabar información referente al conflicto y su impacto en las RRL. Los datos secundarios se obtuvieron por medio de la revisión y el análisis de convenios colectivos, acuerdos salariales, artículos periodísticos y documentos brindados por la comisión interna.

1. Conformación de la comisión interna

A fines de octubre de 2015, el grupo -de trabajadores inició un proceso de organización colectiva mediante el cual pretendían obtener la conducción de la comisión interna fabril, con el fin de representar los intereses obreros frente a la patronal y al sindicato del sector. La conformación de este nuevo colectivo se compone inicialmente por trabajadores con experiencia en la conducción de organizaciones de base, a la que poco tiempo después se incorporan jóvenes con menor antigüedad en el establecimiento.

En esta ocasión, a diferencia de las prácticas habituales, se reconoce que la modalidad de organización no estuvo mediada por el sindicato textil, sino que se trató de un proceso autónomo. Este accionar independiente responde a una posición crítica de los trabajadores organizados frente a las prácticas del sindicato en el lugar del trabajo.

“Cuando yo entré no se notaba que había comisión, o sea, como que no sabía quiénes eran delegados, no se comunicaba nada y la empresa estaba feliz” (Entrevista N°3, delegada de la CI, 5 años de antigüedad).

La constitución de este colectivo obrero responde inicialmente a los fines de promover una alternativa eleccionaria de representación para los trabajadores, mediante la cual estos puedan canalizar los reclamos de la planta fabril.

“Todos coincidíamos que queríamos el bien para los trabajadores, que se trabaje bien, que se pare con el maltrato hacia el trabajador. Por ahí había... bueno, hasta ahora hay explotación y todo eso. Y bueno, eso fueron motivos principales” (Entrevista N°5, delegado de la CI, 9 años de antigüedad).

En ese sentido, se reconocen entre los principales motivos de organización obrera la disconformidad con los aspectos salariales, de condiciones de trabajo y de estilo de gestión de la fuerza de trabajo.

En este apartado se reconoce cómo el contexto y las estructuras han atravesado las decisiones de los trabajadores, quienes se vieron obligados a promover un accionar conjunto para la defensa de sus intereses, prescindiendo del sindicato de actividad. En ese sentido, se puede describir a este proceso conformación, como la primera opción estratégica observable del periodo.

2. Primeras acciones de la comisión interna

A mediados de noviembre, los trabajadores organizados ganan las elecciones a comisiones internas y obtienen de este modo la representación obrera por el periodo 2015-2017. Desde el inicio de su gestión, los nuevos delegados adoptaron un rumbo diferente al de sus antecesoras, ocupándose de poner en práctica un conjunto de mecanismos democráticos que confrontaron a las formas de representación que históricamente se venían reproduciendo en el establecimiento.

Sobre la base de esta política de conducción, se suscitaron diversas reuniones y asambleas de trabajadores en los accesos a la planta industrial.

“Soy uno que entiende que cada decisión importante para los trabajadores no se tome en una comisión, sino en una asamblea. Constantemente hacemos asambleas a la salida de los turnos. Es difícil hacer una asamblea general, entonces lo que hacemos es ir y llevarle la información a cada turno y que todos decidan” (Entrevista N°1, delegado de la CI, 14 años de antigüedad).

“Las propuestas las hacía la comisión interna y la que aprobaba era la gente, eso también fue un cambio. Las otras comisiones ni ahí que te iban a preguntar algo, nunca los veías. En cambio, nosotros siempre mandamos todo a votación y por mayoría se decide” (Entrevista N°6, delegado de la CI, 9 años de antigüedad).

De este modo, la nueva comisión interna fue consolidando el acompañamiento de un gran número de trabajadores que, por primera vez, encuentran una forma de participación directa en el lugar de trabajo. Esta lógica de representación garantizaría a los delegados el respaldo necesario para continuar en su proceso de consolidación al interior del establecimiento.

Por su parte, la relación con la patronal no adoptaría el mismo curso. Por el contrario, desde la asunción del colectivo se evidencian diversas tensiones relacionadas a la independencia con que la comisión interna había alcanzado la representación obrera, sumado a las acciones democráticas que venían impulsando.

En definitiva, del análisis de este apartado se destacan las acciones promovidas por la comisión interna, en especial, los mecanismos democráticos que pretendían reunir y unificar los reclamos laborales ante la patronal.

En efecto, se consideran nuevas opciones estratégicas al conjunto de medidas democráticas empleadas por la comisión interna, debido a que estas permitieron a la organización acentuar su legitimación ante las bases en el establecimiento. Tal consolidación es fundamental para el accionar obrero en las instancias de conflicto y negociación que se desarrollaron en adelante.

3. Origen y desarrollo del conflicto laboral

El 29 de mayo del 2016, tras cinco meses al frente de la conducción obrera, la nueva comisión interna se enfrenta a una situación que repercute de manera directa en los intereses de sus representados. Se trata del vencimiento de la cláusula salarial mediante la cual se determinan las remuneraciones en el establecimiento. Dicha cláusula había sido firmada un año atrás, en el marco del CCT de empresa 1473/15, por representantes patronales, dirigentes del sindicato textil y delegados de la anterior comisión interna.

Frente a este hecho, los delegados de la actual comisión iniciaron una intensa política de promoción de la negociación colectiva, intimando al sindicato textil y a la delegación regional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), con el fin de iniciar las acciones que permitan alcanzar a un nuevo acuerdo salarial en el ámbito de la fábrica.

“En virtud de lo manifestado, solicitamos se cite a la patronal a iniciar la negociación colectiva pertinente al nivel de empresa, constituyéndose la unidad de negociación en la Delegación Regional Corrientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación” (Nota enviada por la CI al Sec. Gral. de la Asociación Obrera Textil, 29/05/16).

Al mismo tiempo, en la ciudad de Buenos Aires se desarrollaban las negociaciones salariales²⁹ del periodo 2016, correspondientes a la actividad textil a nivel nacional.

Por su parte, en la fábrica los trabajadores definían sus aspiraciones salariales:

“Desde la Comisión Interna planteamos el reclamo aprobado en asambleas generales de todos los turnos: 40 % de aumento a la hora básica; 1,2 % por cada año de antigüedad (lo mismo que la empresa paga en la desmotadora de Gral. Pinedo, Chaco), 100 % adicional por cada hora trabajada en sábado y domingo; monto fijo para el premio a la productividad, que se actualice proporcionalmente a la hora básica” (Comunicado de prensa de la CI, junio de 2016).

El 16 de junio del 2016, los representantes paritarios de los trabajadores y empleadores de la actividad textil a nivel nacional alcanzaron un acuerdo salarial. En líneas generales, el mismo asignaba un aumento interanual del 30% sobre el salario básico de los trabajadores, otorgando además ciertos valores no remunerativos.

Ante esta situación, la dirección de la empresa textil pretendió ratificar sin modificaciones el acuerdo nacional en el acuerdo de empresa. Este accionar se había convertido en una práctica habitual en el ámbito fabril, reproducido por la patronal y el sindicato textil desde el año 2004, momento en que se instaura la reactivación de las negociaciones colectivas a nivel nacional. Por su parte, los trabajadores se oponen a aceptar estas condiciones, confrontando así la pretensión patronal. Esta situación profundiza el conflicto de intereses, enfrentando abiertamente a los actores del establecimiento.

En efecto, en este apartado se observa la influencia de los aspectos del contexto que, por un lado, estimularon el accionar reivindicativo de la comisión interna y, por otro, determinaron la posición empresarial ante las demandas obreras.

Se advierte en este momento la irrupción de la comisión interna en el sistema de relaciones laborales, adoptando una postura que pone en tensión

²⁹ Estas negociaciones se desarrollaban en el marco del convenio colectivo de trabajo 500/07 correspondiente a la actividad textil a nivel nacional. En ellas participaban representantes de la Federación Argentina de Industriales Textiles (FADIT) y de la Asociación Obrera Textil (AOTRA).

el arreglo histórico con el que se habían determinado los salarios en el establecimiento.

4. Inicio de las medidas de acción directa

Ante la escalada del conflicto, los trabajadores recurrieron inicialmente a los organismos estatales, quienes en su accionar conciliador pretendieron acercar a las partes en diversas reuniones. Sin embargo, el 29 de junio de 2016, los delegados de la comisión interna iniciaron una concentración permanente en los accesos a la planta, instalando carpas y desarrollando a diario ollas populares.

“Entonces fue una suma de cosas, que cuando nosotros empezamos a discutir, se postergaban las reuniones. Primero se hacían las reuniones en la empresa, después en la Subsecretaría, después en el Ministerio, y bueno, no hubo más opción que hacer el acampe” (Entrevista N°1, delegado de la CI, 14 años de antigüedad).

Además de las medidas mencionadas, los delegados de la comisión interna se interesaron en difundir el conflicto, acercando y brindando entrevistas radiales y televisadas a diversos medios de comunicación. Esto propició la socialización del conflicto y el posterior acercamiento de un conjunto de organizaciones sociales, políticas y sindicales a las puertas del establecimiento.

Por otra parte, el sindicato textil, caracterizado históricamente por su postura conciliadora, adoptó una posición crítica frente a este accionar obrero.

“A lo largo de la historia, como sindicato acá en la provincia y a nivel nacional siempre se trató de buscar en concenso por una cuestión: somos una industria de 65.000 trabajadores y cada vez que hacemos un conflicto colectivo con una empresa determinada, le terminas dañando al trabajador y a la misma empresa. No pasa por ahí como en otros casos. Por ejemplo, Camioneros paró hoy, te paró el país y te hizo un daño tremendo. Nosotros si le paramos son nuestros últimos recursos, o sea, usamos como último recurso porque ya no queda otra” (Entrevista N°7, dirigente del sindicato textil).

En tal sentido, se observa como el sindicato se posicionó contra las medidas que estaba desarrollando la comisión interna, considerándolas como “inadecuadas” e “influenciadas” por actores externos.

“El convenio nacional consiguió 30%. Ese 30% para lo que ya tenemos en Tipoití era más, pero los muchachos estaban medio fogueados. Había algunos zurdos que le decían: ‘forzá esto, si le forzas no van a querer que le escrachen’. Yo le decía: “no, a estos tipos [representantes patronales] no vas a mover en el perímetro, estos tipos son paritarios del convenio nacional también, están en la cámara empresarial” (Entrevista N°8, dirigente del sindicato textil).

Es evidente el rol que adquiere el sindicato en las negociaciones, acompañando la posición empresarial respecto a las paritarias en el ámbito de la empresa.

Durante algunos días las posiciones se mantenían inmóviles. Es decir, los trabajadores continuaron apostados en los accesos a la planta, mientras que la dirección empresarial continuó evitando el inicio de una negociación salarial al nivel de empresa. Esto llevó a la comisión interna a intensificar las medidas de acción, proponiendo ante las asambleas la posibilidad de realizar un paro general de actividades.

“Al comienzo queríamos ver el apoyo de la gente, y después organizar el paro. Se llamó a la gente a una asamblea fuera de su horario de trabajo. Estar de franco o fuera de nuestro turno y tener que ir [a la fábrica] cuesta, y ese día fueron muchos. Para que la gente venga fuera de horario es porque estaban apoyándonos” (Entrevista N°2, delegada de la CI, 8 años de antigüedad).

Los trabajadores apoyaron la propuesta, estableciendo su inicio el 9 de julio. Para lograr la legalidad del reclamo, la comisión interna solicitó formalmente el acompañamiento sindical, con el objetivo de inscribir la medida de fuerza ante la Subsecretaría de Trabajo de la provincia de Corrientes.

Como respuesta a la decisión de los trabajadores, la patronal llevó adelante medidas de acción tendientes a debilitar la acción colectiva y detener la huelga. En función de los testimonios, se reconocen dos prácticas empleadas por la patronal en este momento del periodo:

A- Interrogación directa en los espacios productivos

“El gerente de planta se recorrió toda la fábrica preguntando a los operarios que opinaban del paro y por qué iban a hacer paro. También los encargados de cada turno te preguntaban si ibas a entrar o no. Era un momento de tensión, se notaba la tensión que había en ese momento” (Entrevista N°6, delegado de la CI, 9 años de antigüedad).

B- Reuniones con pequeños grupos de trabajadores

“Adentro de la empresa intimidaban a los trabajadores, hacían reuniones sin nuestra presencia donde le contaban que la empresa estaba mal y que lo que estaban haciendo estaba mal. Que no se vende, que la empresa pide préstamos para pagar los sueldos, que no podían cobrar sus ventas y la empresa pensaba que estábamos actuando mal, que no estábamos acompañando la situación” (Entrevista N°1, delegado de la CI, 14 años de antigüedad).

Estas prácticas contra los trabajadores no lograron detener la convicción de la comisión interna en la continuidad de las medidas, ratificando la huelga y denunciando formalmente a la empresa por el ejercicio de prácticas antisindicales.

En conclusión, de este apartado se destacan las estrategias obreras que permitieron visibilizar la problemática ante la sociedad, promoviendo a su vez una vinculación a un conjunto de organizaciones sociales, políticas y sindicales que acompañaron las jornadas de acampe y potenciaron el reclamo de los trabajadores.

Por su parte, se advierten las acciones patronales que pretendían diezmar la organización de los trabajadores y detener las medidas de fuerza. Estas prácticas, ejercidas por medio de la interrogación directa de supervisores y gerentes, y discursos disciplinadores hacia los trabajadores, evidencian las características del estilo de gestión de la fuerza de trabajo empleado por la empresa.

5. Huelga histórica

El 9 de julio inició el paro general de actividades definido en asambleas. Alrededor de cuatrocientos obreros, junto a cientos militantes de diferentes

organizaciones, se situaron en los accesos a la planta industrial. Al día siguiente, la comisión interna ofrecía un comunicado de prensa en donde se describen los principales motivos de su accionar:

“Se inició un paro por tiempo indeterminado, con un 100 % de acatamiento en todos los turnos rotativos. Estamos demostrando así el hartazgo ante tanta explotación, la unidad del conjunto de los trabajadores y nuestra decisión de lucha [...]”

“Queremos agradecer la enorme solidaridad de varias organizaciones sociales y sindicales, así como de la comunidad en general con esta justa lucha tan demorada [...]” (Comunicado de prensa de la CI, 10 julio de 2016).

Mientras la huelga se desarrollaba, desde la patronal continuaron respondiendo con acciones para desarticular la acción colectiva de los trabajadores, apelando nuevamente a la intimidación discursiva.

“La empresa se encargó de apurarle a la gente. A la hora de la entrada del turno, salía el asesor de Recursos Humanos, se paraba con los brazos cruzados en el portón de los guardias y de ahí miraba a ver quién estaba en el paro. Al otro día, le hacía llamar a los que veía ahí afuera” (Entrevista N°5, delegado de la CI, 9 años de antigüedad).

Estas prácticas empresariales estaban dirigidas principalmente a los trabajadores de menor antigüedad en la empresa, en especial si los mismos tenían vínculos familiares dentro del establecimiento.

“Durante el paro, a los secretarios de las oficinas les hacían llamar a los nuevos. Había constantes amenazas de suspensiones hacia los nuevos, a los padres de los nuevos o los abuelos de los nuevos que trabajan ahí” (Entrevista N°6, delegado de la CI, 9 años de antigüedad).

Finalmente, en esta etapa se destaca la huelga como la principal acción empleada por la comisión interna durante el periodo. Esta acción constituye una opción estratégica que, dentro del marco impuesto por las instituciones, representa la medida más ofensiva de los trabajadores en su lucha por las reivindicaciones salariales.

6. Crisis en las RRL

A lo largo de dos jornadas la huelga sería sostenida por los trabajadores, quienes habían logrado paralizar la producción. El 11 de julio se realiza la intervención administrativa del MTEySS, quien dicta una conciliación obligatoria con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo de 15 días hábiles.

En consecuencia, el órgano estatal convoca a las partes a una audiencia de conciliación en la delegación regional de la ciudad de Corrientes. La medida es aceptada por los trabajadores, quienes regresan a sus puestos de trabajo.

Si bien la conciliación obligatoria prohíbe a las partes ejercer medidas de acción, la patronal continua empleando acciones intimidatorias contra los obreros.

“Por la contundencia del paro, la patronal se asustó, por lo que durante la conciliación obligatoria, trabajó para infundir miedo en los trabajadores, llamando a reuniones individuales y grupales en donde amenazaban con los descuentos y el peligro de la fuente de trabajo” (Entrevista N°8, asesor legal de la CI).

“Después del paro el asesor de Recursos Humanos –que es el que maneja todo ahí– turno por turno fue llamando gente en una sala de reuniones para explicar supuestamente lo que pasó. De entrada ya te decía: ‘los que hicieron paro pierden tanta plata o, los dos días de paro significa tantos pesos y junto con eso pierden el presentismo y pierden todo’, como diciendo: ‘de castigo todo eso es lo que pierden’. Es como que te estaba diciendo: ‘pensá bien si vas a hacer paro después” (Entrevista N°6, delegado de la CI, 9 años de antigüedad).

En este momento del periodo se sucedieron varias audiencias en las delegaciones regionales del MTEySS. En las mismas no se lograron acercamientos, y el conflicto iba en ascenso. Como estrategia, el órgano estatal decide trasladar las negociaciones a la ciudad de Buenos Aires. Esta medida, que si bien tiene un carácter conciliador, sería criticada por los trabajadores, quienes se ven desfavorecidos ante la modificación del escenario negocial.

“Allá se alejaron de la gente, además ahí fueron los del consejo directivo del sindicato, con quien la gente de la empresa se sienten más cómodos” (Entrevista N°1, delegado de la CI, 14 años de antigüedad).

“Cuando fuimos a las audiencias en Buenos Aires, desde mi percepción, vi un amiguismo total. Hubo reuniones en las que yo estuve a punto de levantarme e irme, o sea, ya era demasiado. Varias veces tuve que discutir con la jueza para que no incline la balanza” (Entrevista N°5, delegado la CI, 9 años de antigüedad).

La audiencia, desarrollada el 1° de agosto, acabaría con el mismo resultado que las anteriores, por lo que el MTEySS establece una nueva audiencia dos días más tarde.

Al día siguiente, representantes ministeriales y del sindicato textil convocan a las partes a entablar de inmediato una mesa informal de diálogo. Una vez allí, los representantes patronales proponen por primera vez una oferta concreta a los delegados obreros. Dicha propuesta se ubicaba 3% por encima del acuerdo salarial de actividad y estaba acompañada ciertos montos no remunerativos. Como condición, los representantes patronales presionan para que este acuerdo sea firmado en el momento, afirmando que el mismo solo tendría vigencia por 24 horas.

“Ahí se suscitó un tema complicado, ellos nos dieron una opción, el tema fue que nos dieron esa posibilidad, pero nos decían que teníamos que definirla ahí, entre los cinco delegados que estábamos. La cuestión es que estuvimos dialogando y teníamos dos opciones: venir acá a dialogar con la gente -a lo que la empresa se negaba-, y la otra opción era firmar ahí. Ellos nos amenazaban que si no firmábamos ese día, o al otro día, no se firmaba nada” (Entrevista N°1, delegado de la CI, 14 años de antigüedad).

“La gente del Ministerio, en estos momentos decisivos, jugó apretando a los delegados para que firmen lo ofrecido por la empresa” (Entrevista N°8, asesor legal de la CI).

La propuesta patronal terminaría condicionando a los delegados obreros que, de acuerdo a las prácticas que venían impulsando, pretendían viajar a la ciudad y regresar al establecimiento para discutir el ofrecimiento salarial.

Las dificultades presupuestarias que eso supone, sumado a las presiones ejercidas por los representantes del MTEySS, llevaron a que los delegados soliciten definir un acuerdo al día siguiente, resignando de este modo la posibilidad de discutir en asambleas el contenido de la propuesta.

“Llamamos por teléfono y le comunicamos a los otros [delegados] que habían quedado acá, y ellos le explicaron a la gente como era el acuerdo, pero no se entendió y muchos quedaron disconformes, y querían que regresáramos” (Entrevista N°5, delegado de la CI, 9 años de antigüedad).

En este apartado se observan como las presiones ejercidas por actores que conforman la negociación colectiva influenciaron en el accionar obrero, limitando sus posibilidades decisorias. En ese sentido, se destaca la estrategia empleada por la patronal, lo cual posibilitó restringir el accionar de los delegados, imponiendo condicionamientos en la toma de decisiones, limitando su margen de negociación.

7. Negociaciones y acuerdo

Luego del ofrecimiento patronal, los delegados se encargaron de establecer comunicaciones con los trabajadores del establecimiento, a fin de conocer su posición sobre la propuesta salarial. En definitiva, tras varias horas de intercambio, lograron definir una posición favorable por parte de la mayoría.

El 3 de agosto, se desarrolla la última audiencia prevista y, finalmente, las partes alcanzan un acuerdo que daría por concluido el conflicto laboral.

A continuación, se describen los principales contenidos alcanzados:

“Se consiguió un 30 % de aumento no remunerativo, la segunda cuota de diciembre se adelantó a noviembre, el 1 de mayo entró el 30 % a la hora básica; el 1 de junio entra otro 3 % a la hora básica, totalizando un 33 % anual. También sumas no remunerativas de febrero a mayo, pasaron de \$1000 a \$1200; se reconoció el presentismo mensual y semestral por los días de huelga” (Entrevista N°8, asesor legal de la CI).

Este acuerdo representó para los trabajadores una importante reivindicación en su lucha, logrando por primera vez en el establecimiento posicionar un aumento salarial de empresa por encima del aumento de actividad.

“La firma del acuerdo, para nosotros fue una buena opción. Nos jugó en contra nomas que en asambleas dijimos que íbamos a venir a hablar con todos y no vinimos. Pero bueno, la mala intención de la empresa no nos permitió venir, y también nos jugó una mala pasada la falta de experiencia” (Entrevista N° 5, delegado de la CI, 9 años de antigüedad).

8- Transformaciones posconflicto en las relaciones de trabajo fabriles

La lucha promovida por la comisión interna alteró profundamente el equilibrio de poder en la fábrica, reposicionando a los obreros y transformando los reclamos salariales y de condiciones de trabajo en los ejes centrales de las reivindicaciones futuras. Así pues, con el liderazgo adoptado en este periodo, la comisión interna puso en tensión el arreglo histórico que había modelado las relaciones de trabajo en el establecimiento. El mejor ejemplo se observa en las acciones que pusieron un freno a la determinación unilateral de la empresa sobre la organización del trabajo.

“Desde que está ésta comisión, sobre todo después de lo que fue el conflicto, ellos como que no pueden hacer los cambios que quisieran a su antojo, saben que hay alguien que se está oponiendo a eso” (Entrevista N°3, delegada de la CI, 5 años de antigüedad).

El proceso vivido en el establecimiento marcó un punto de inflexión en la relación entre los actores del lugar de trabajo. En este periodo se observa como la experiencia de lucha, conducida por la comisión interna, fortaleció el accionar colectivo de los trabajadores, quienes en adelante adoptaron una posición ofensiva en la disputa por la gestión y las condiciones de trabajo.

“Venimos bien con todos los cambios que hubo, me refiero a la baja en la persecución, los maltratos hacia el trabajador y desde que estamos nosotros, en paritarias siempre se consiguió algo, una mejora para el trabajador y eso fue importante, fue un logro para nosotros más allá de que la primera paritaria fue complicada por los 38 días ahí afuera, los días de paro, pero bueno, tuvimos el acompañamiento de la gente”

(Entrevista N° 5, delegado de la CI, 9 años de antigüedad).

Dentro de las transformaciones observadas se reconocen cambios en la relación entre los supervisores y obreros, en especial en la disminución de las prácticas de persecución y estricta supervisión que históricamente se habían empleado. En ese sentido, se puede establecer que la empresa ha adoptado una posición de consenso en el espacio productivo, atendiendo algunos de los reclamos relacionados a su estilo de gestión y supervisión.

“Desde ahí se notó el cambio y el trato fue mejorando un poco, y como que la empresa quedó con miedo por el acatamiento de la gente al paro y todas esas cosas. Se le frenó un poco para lo que venían acostumbrados. Nunca pasaba nada y como que ahí se asustaron. De ahí toman más con cuidado las cosas porque se dieron cuenta que se pueden rebelar los operarios” (Entrevista N°6, delegado de la CI, 9 años de antigüedad).

Existen casos concretos en donde se advierte el posicionamiento de la comisión interna en la disputa por la gestión del trabajo, en oposición a las decisiones unilaterales que derivan de la dirección patronal.

“Hay veces que están haciendo las famosas ‘pruebas’. Resulta que eso no es una prueba, sino que te sacan personal de un lugar y te hacen trabajar de más. Después te dicen: ‘no, pero si trabajaron re bien, o sea que se puede’. No permitimos eso. En el último tiempo no hubo recarga, desde que nosotros estamos no hubo recarga” (Entrevista N°1, delegado de la CI, 14 años de antigüedad).

“La empresa, la mayoría de las veces tuvo que consultar, pero en las ocasiones que tomo medidas unilaterales tuvo que retroceder con lo resuelto ante la resistencia de los delegados” (Entrevista N°8, asesor legal de la CI).

Es evidente como las acciones adoptadas por la comisión interna durante el periodo de conflictividad la han fortalecido, constituyéndose desde entonces como un actor relevante en el control del proceso de trabajo. En este momento se observan ciertas dificultades que debe enfrentar la dirección empresarial al momento de ejecutar cambios en las tareas, sin que estos generen nuevos focos de conflicto.

“Hace poco tuvimos un problema, quisieron tomar unilateralmente decisiones y no se le aprobó porque afectaba al trabajador de manera directa. Frenamos eso con denuncias en la Subsecretaría y dialogando con la patronal. Según ellos estaban dadas las condiciones para sacar un operario, pero eso no era así y se notaba que la gente salía mal, descompuesta, trabajaban mal en ese momento. Pero ellos insistían con la prueba. Eso se le frenó mediante denuncias y no dejándole seguir con la prueba” (Entrevista N°6, delegado de la CI, 9 años de antigüedad).

Así, las transformaciones en las relaciones de trabajo en la fábrica, luego de los momentos más álgidos del conflicto, han sido impulsadas por el nuevo liderazgo asumido por los delegados en el espacio productivo, quienes en adelante han adoptado un papel protagónico en la determinación de los cambios en la gestión del trabajo.

Consideraciones finales

Finalmente, el caso de estudio analizado en esta investigación constituye un suceso relevante para comprender empíricamente de qué manera y a través de qué medios y recursos los actores de la relación capital-trabajo dinamizan e institucionalizan los cambios en las RRL.

De este modo, los sucesos ocurridos entre 2015 y 2016 en la empresa estudiada revistieron interés para vislumbrar, a nivel del lugar de trabajo, el impacto y las características resultantes de un periodo marcado por el conflicto y la negociación.

A partir de la reconstrucción de un proceso que analíticamente se ha descrito en ocho etapas, puede observarse el modo en que la organización de los trabajadores y el desarrollo de acciones políticas hacia dentro y fuera de la fábrica por parte de los mismos ha permitido disputar a la patronal y al sindicato del sector aspectos relevantes de la gestión de las relaciones laborales en el lugar de trabajo. A partir de la toma de conciencia de los trabajadores y de la experiencia acumulada en los días de paro y protesta, los trabajadores han ampliado sus recursos de poder, constituyéndose, en tal sentido, en agentes relevantes en el control del proceso de trabajo, lo que no resulta un dato menor si se tiene en cuenta la trayectoria de las relaciones laborales en la fábrica.

Por lo expuesto, el estudio de caso demuestra ser consecuente con las principales premisas de la teoría de opciones estratégicas, al reconocer que los actores no son ajenos a las transformaciones y resultados que las RRLl pueden adoptar en determinados contextos históricos, políticos y económicos.

Bibliografía

- ARTILES, A. M. (2003). Teoría Sociológica de las Relaciones Laborales. En J. M. Blanch Ribas, Teoría de las Relaciones Laborales (págs. 149-246). Barcelona: UOC. Disponible en: <https://goo.gl/W5n72u>
- LÓPEZ PINO, C. (2003). “El enfoque de las opciones estratégicas de los actores en el estudio de las relaciones laborales”. Revista INNOVAR, n° 21, Julio-Diciembre de 2003. Disponible en: [//goo.gl/GybbHM](https://goo.gl/GybbHM)
- LÓPEZ PINO, C. (2003) “Las Relaciones Laborales en Colombia: opciones estrategicas de los actores” .(Tesis de doctorado). Madrid. Disponible en:<https://goo.gl/nwcy8i>
- PONTONI, G. (2013). “Relaciones laborales en Argentina. El caso Camioneros entre 1991-2011”. (Tesis de doctorado). Buenos Aires. Disponible en: <https://goo.gl/3yK4cF>
- SENÉN GONZÁLEZ, C. (2006) “Teoría y práctica de las relaciones industriales. Reflexiones sobre los cambios recientes de las Relaciones Laborales en Argentina”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 11 N° 18 (págs.171-197). Disponible en: <https://goo.gl/PtDyLN>
- SENÉN GONZÁLEZ, C; GHIOTTO, L. (2007). “Teorías, métodos y estudios en relaciones laborales. Un abordaje desde la disciplina”. Revista NOVA TESIS-ARTRA, págs. 142-163.
- TRAJTEMBERG, D; SENÉN GONZÁLEZ, C; BORRONI, C; PONTONI, G. (2013). “Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones Laborales”. En Trabajo, Ocupación y Empleo, N° 11, MTEySS, Buenos Aires, 119-141. Disponible en: <https://goo.gl/flxqi9>