

Conflictividad Social y Política en el capitalismo contemporáneo.
Antagonismos y resistencias (III)



número 37 (primer semestre 2018) - number 37 (first semester 2018)

La conflictividad y sus análisis desde los casos

Revista THEOMAI/ THEOMAI Journal

*Estudios críticos sobre Sociedad y Desarrollo / Critical Studies about Society and
Development*

La lucha del gas en Paraná: los conflictos laborales en RedenGas 2013-14

Alejo Mayor¹

Introducción

El conflicto es constitutivo de la sociedad. De hecho, es el principal agente de cambio y transformación social: no se puede comprender el devenir histórico de la humanidad y todo progreso científico-técnico, económico y social sin vislumbrar el rol fundamental del conflicto en su génesis y desenvolvimiento.

En las formaciones histórico-sociales capitalistas, una de las principales formas que asume este conflicto se produce en el ámbito de la producción, en torno a la disputa (que puede constituirse en confrontación) entre capitalistas y trabajadores asalariados, es decir, entre propietarios y expropiados de los medios de producción. A esta dimensión de la lucha de

¹ UADER, Argentina.

clases que conforman los conflictos en torno al trabajo me refiero como conflictividad laboral: aquellos choques y disputas entre sujetos en tanto antagonistas económicos, como compradores y vendedores de una mercancía específica (la única generadora de valor y plusvalor): la fuerza de trabajo. Se corresponde de esta manera, en el plano del análisis de las relaciones de fuerzas políticas, con el momento económico-corporativo². Relaciones de fuerza, a su vez, soporte y resultado de la situación estructural de las clases, de su “disposición de fuerza objetiva”. El conflicto laboral, en este sentido, se emparenta con el concepto leninista de “lucha económica”, en tanto las denuncias de carácter económico implican “una declaración de guerra al patrón de la fábrica” mientras que las propiamente políticas implican una “declaración de guerra al Estado”^{3 4}. En definitiva, consideramos a la conflictividad laboral “como emergente inmediato y manifestación básica de la lucha de clases”⁵.

En años posteriores al inicio de la crisis capitalista desatada en 2008 por la quiebra de Lehman Brothers, uno de los conflictos laborales que generó mayor repercusión en la capital de Entre Ríos y que mostró un mayor grado de antagonismo entre las posiciones enfrentadas, fue el que enfrentó a trabajadores de RedenGas contra sus patrones. Veremos en el desarrollo del trabajo que las causas y motivos de las diferentes acciones conflictivas a las cuales recurrieron los trabajadores durante el transcurso del primer conflicto (en el 2013) fueron variando en virtud de la dinámica del mismo (a su vez producto de la relación de fuerzas entre los confrontantes), iniciándose como un conflicto por mejores condiciones laborales y recomposición salarial para, posteriormente, incluir como uno de sus principales ejes el de la reincorporación de los suspendidos y despedidos por luchar. A su vez, a pesar de una aparente resolución en favor de los trabajadores, el conflicto resurgiría con mayor fuerza en la empresa al año siguiente con un desenvolvimiento y resultados muy diferentes para las partes.

En ese sentido, el trabajo estará organizado de la siguiente manera: en primer lugar se realizarán algunas consideraciones generales de la conflictividad laboral en la etapa actual del modo de acumulación capitalista a nivel nacional, en tanto escenario donde se producen los hechos aquí analizados. En segundo lugar, se describirán los hechos relacionados a los conflictos específicos de RedenGas para, finalmente, profundizar el análisis de los mismos en busca de pistas que nos den cuenta de particularidades del modo en que impacta el conflicto laboral en el ámbito privado en el territorio de Entre Ríos, considerando que el abordaje de “casos claves” puede sernos útil para dar cuenta de características que asume la conflictividad en un período determinado o dejar una huella, en virtud de efectos predominantemente políticos, como punto de inflexión entre dichos períodos.

2 GRAMSCI, Antonio: *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*. Buenos Aires, Nueva Visión, 2003, pp. 56-57.

3 LENIN, Vladimir: *¿Qué hacer?*, en *Obras Selectas, Tomo I*. Buenos Aires, Ediciones IPS, 2013, p.132

4 Es menester aclarar, en el movimiento concreto de la realidad social, “la interdependencia de la huelga económica y política: sin su conexión estrecha, es imposible un movimiento verdaderamente amplio, verdaderamente de masas; la forma concreta de esa conexión es, por una parte, el hecho de que al comienzo del movimiento y al incorporarse a él nuevas capas, la huelga económica desempeña un papel preponderante; y por otra parte, la huelga política despierta y conmueve a los atrasados, generaliza y amplía el movimiento, y lo exalta a una fase superior.” LENIN, Vladimir: *Estadística de huelgas en Rusia* en *Obras Completas Tomo XVI*, Buenos Aires, Cártago, p. 407.

5 ESKENAZI, Matías y MAYOR, Alejo: “Aproximación al análisis de la conflictividad laboral con paro en Entre Ríos (2006-2015)”, ponencia en las *IX Jornadas de Sociología de La Plata*, 2016, p. 4.

El conflicto laboral en la Argentina reciente

Diversos autores (Schneider 2013, Gighliani y Atzeni 2007, Collado y Roitman 2014, entre otros) manifestaron que, a partir de la presidencia de Néstor Kirchner (2003-2007), el movimiento obrero organizado recuperó cierta centralidad en la escena política nacional, en relación a un relativo declive durante la década anterior.

De la mano del crecimiento de algunos índices económicos como la lenta recuperación del salario (los asalariados registrados recién en 2006 recuperaron el nivel adquisitivo de octubre de 1998⁶) y el aumento de la tasa de empleo, acompañado por una baja sensible del desempleo (lo que implicó un achicamiento del ejército industrial de reserva con la consecuente disminución de su función de presión sobre los trabajadores ocupados)⁷, se sentaron algunas condiciones estructurales del incremento de la movilización obrera durante los gobiernos kirchneristas. Esta “revitalización sindical” (Collado y Roitman 2014) no solo se manifestó en la renovada relevancia de la CGT, que emergió como interlocutor privilegiado del gobierno a través de una dinamización de la negociación colectiva (Marticorena, 2014); sino también en el papel que cumplieron organizaciones de base (cuerpos de delegados y comisiones internas) que mantuvieron importantes conflictos en este período (Castillo 2009, Scolnik 2009, Varela 2015).

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

Con el estallido de la crisis financiera internacional desencadenada a partir de la quiebra de Lehmanns Brothers (crisis de las *subprime*) hacia fines del 2008, a estas limitaciones internas, se les suman los despidos que empiezan a manifestarse, frente al panorama recesivo que se avecinaba (con las consecuentes acciones conflictivas de los trabajadores enfrentando la ofensiva empresaria). De este modo, paulatinamente se fue modificando la composición de la conflictividad laboral, dejando de predominar aquellos conflictos *ofensivos* en torno a los aumentos salariales para ceder preponderancia a conflictos *defensivos*, centrados en la defensa del puesto de trabajo⁸.

Estos cambios significativos en relación a quiénes protagonizan los conflictos, sus motivos y las acciones a las que recurren para conseguir sus reivindicaciones en el contexto

6 MARTICORENA, Clara: **Trabajo y negociación colectiva**. Buenos Aires, Imago Mundi, 2014, p. 76.

7 Se hace necesario aclarar que la evolución positiva de dichos índices no implican un proceso un reversión del prolongado proceso de reformas regresivas operados en legislación laboral (en tanto cristalización de la correlación de fuerzas de la compra-venta de la fuerza de trabajo en un momento histórico dado) desde los '90. Más bien, se asientan sobre la base de la consolidación de diversas modalidades de la precarización laboral (tercerización, sub-ocupación, trabajo no registrado, etc.). Para un análisis pormenorizado de las continuidades y rupturas en relación a las condiciones laborales de la posconvertibilidad con respecto a los años noventa ver MARTICORENA, Clara, Op. Cit..

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

recesivo, habilitaría a plantear que se produjo un “*pasaje de “los conflictos del crecimiento” a los “conflictos de la crisis” en un marco de siete años de aumento de la conflictividad laboral*”⁹

El primer conflicto: septiembre 2013

En este contexto se inician los conflictos en RedenGas a fines del 2013, localizado en Paraná, capital de Entre Ríos, en el litoral argentino. Paraná es una ciudad ubicada en la costa occidental de la provincia, recostada sobre el río Paraná, barrera natural que la separa de la capital provincial de Santa Fe (ubicada a menos de 30 km.)

RedenGas es una empresa privada (su accionista mayoritario es Holding Intergas, de capitales mayoritariamente italianos¹⁰) encargada de la subdistribución del gas natural en el ejido urbano de Paraná, luego de la privatización de este servicio en 1994 en el marco de la políticas de privatizaciones de los servicios públicos de la década de los noventa¹¹. Vale la pena aclarar que, gran parte de las zonas aledañas a la capital entrerriana no cuenta con servicio de gas natural por red, sino que debe proveerse de Gas Envasado (garrafas), siendo la construcción y extensiones de redes una de las funciones deficientemente cumplida por la empresa y el Estado, dejando sin dicho derecho básico a cientos de familias, fundamentalmente aquellas que viven en zonas periféricas.

La empresa cuenta con unos 30 trabajadores, encargados de proveer (mediante tareas de atención, administrativas y operativas) de gas natural a un número estimado de clientes de 50.000 personas. Los mismos se encuentran nucleados en la Asociación del Personal Jerárquico de la Industria del Gas Natural, Derivados y Afines (APJ-Gas).

En septiembre del 2013, los trabajadores, quiénes venían reclamando la apertura de una mesa de negociación desde julio para discutir aumento salarial y mejores condiciones laborales, en el marco de las negociaciones paritarias (luego de dos años sin aumentos en un proceso crecientemente inflacionario) y cobrando en promedio \$4200 (valor por debajo de la canasta básica); ante la constante negativa patronal a negociar en el ámbito propiciado por el Ministerio de Trabajo, decidieron iniciar un plan de lucha.

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

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

El estado de asamblea permanente fue utilizado “para discutir entre los trabajadores las medidas a tomar en caso de que está situación persista y para informar a los usuarios de la

9 VARELA, Paula: *¿Qué hay detrás de la discusión sobre la conflictividad laboral?* en *La Izquierda Diario*, 20/09/2014. Online en: <http://laizquierdadiario.com/Que-hay-detras-de-la-discusion-sobre-la-conflictividad-laboral>

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

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

situación que están atravesando los trabajadores de RedenGas S.A. que hasta el momento recibieron menos del 10% de aumento salarial anual¹².

En el plano salarial, planteaban una reactualización salarial del 25% (frente al entre 8% y 10% resuelto unilateralmente por la empresa en Julio) sobre todos los rubros abonados regularmente a la totalidad de los trabajadores, un sueldo básico mínimo de 5.500 pesos, incorporación al básico del ilegítimo rubro "a cuenta futuros aumentos" y del rubro "presentismo" (que no existía en ninguna empresa de la industria del gas en el país), aumento diferencial para los rubros fallo de caja, guardia activa y guardia pasiva e incorporación para todos los trabajadores que poseen gas natural del rubro "consumo gas" y su equivalente en kilos para aquellos que cuentan con servicio de gas envasado. A su vez, demandaban la incorporación de los empleados del sector de Medición de Consumos al rubro Trabajo Riesgoso, dadas las tareas que realizan y la recategorización de aquellos que soportan una "persistente inadecuación salarial entre las tareas que desempeñan y lo que se refleja en sus recibos de sueldo"¹³. Al respecto, la secretaria de prensa de APJ-Gas, Ximena Rattoni (quién asumiría el rol de vocera de los trabajadores en el conflicto) denunció que los trabajadores tenían "un nivel de productividad importante, porque deben cortar el pasto hasta garantizar la tarea más especializada de una planta o una cuestión muy específica de la industria, por lo que hay un nivel de abuso muy importante y no hay relación entre salario y trabajo"¹⁴ Otra demanda era la designación de más personal en áreas críticas y el reconocimiento del 5 de marzo como el día del Trabajador de la Industria del Gas Natural.

Estas fueron las demandas planteadas en la asamblea del 19 de septiembre, en las instalaciones de la compañía. La respuesta patronal fue suspender a todos los participantes y despedir a un trabajador, identificado como "responsable" del conflicto.

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

El 24, debido a las medidas de fuerza de los obreros, el presidente de RedenGas, Alberto Gutiérrez, envió a un escribano a notificar dos nuevos despidos y realizó más suspensiones, advirtiendo que seguiría haciendo lo mismo mientras los huelguistas persistan en sus acciones. Esta actitud fue calificada de "irresponsable y fuera de sus cabales"¹⁵ por Rattoni, ya que solo un trabajador quedó "activo" (ni despedido ni suspendido) en funciones de guardia ante cualquier accidente, escape de gas o emergencia que pudiera suceder (una persona a cargo del servicio para toda la ciudad). A su vez, los trabajadores desconocieron los despidos por "ilegales" tanto a través del delegado como de los dirigentes gremiales, debido a que la forma en que fueron notificados no se ajustaba a los procedimientos legales. En función de esto, decidieron realizar una movilización desde la empresa hasta el Ministerio de Trabajo provincial para exigir la inmediata intervención de los funcionarios del Estado (se

12 <http://entrieriosahora.com/hay-clima-de-protestas-en-redengas/>

13 *Ibidem*.

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

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

entregó un documento a funcionarios de dicho organismo dando cuenta de la arbitrariedad de Gutiérrez). En dicha acción, contaron con el apoyo y acompañamiento de la dirección nacional de APJ Gas y de otros sectores como los trabajadores de la educación de AGMER- Seccional Paraná, los choferes de la UCRA y las empleadas de casas de familia agrupadas en SECFER (todas bajo la esfera organizativa de la CTA Paraná). Por otra parte, la patronal publicó una solicitada en "El Diario" adjudicando el conflicto a un "conflicto intersindical" y publicando avisos clasificados buscando personal para reemplazar a los huelguistas.

El "conflicto intersindical" refiere al reciente re-encuadramiento sindical de los trabajadores de RedenGas. Anteriormente pertenecían al Sindicato de Empleados de Comercio, pero en el marco de un conflicto que dejó cinco despedidos como saldo, pasaron a formar parte de la APJ Gas, nucleados en FeTeRA-CTA (Micheli), referenciada localmente a la CTA Paraná. Este re-encuadramiento sindical fue la principal "excusa" de la empresa para no dialogar con los trabajadores durante cuatro meses y así precipitar las medidas de fuerza.

Desde CTA-Paraná se planteó que reforzarían las medidas de fuerza con cortes y piquetes en los accesos a la ciudad en conjunto con trabajadores de otros sectores: "[l]a conciencia de clase implica solidaridad de clase por eso junto a la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos (Agmer) Paraná, los trabajadores del hospital San Martín y de los centros de salud del departamento y la Unión de Conductores de la República Argentina (Ucra) se coordinarán acciones que implicarán cortes simultáneos en todos los accesos a Paraná en solidaridad con la lucha por recomposición salarial y mejores condiciones laborales que llevan adelante los empleados de la prestadora de gas en la capital" sostuvo Ricardo Sánchez, titular de la CTA-Paraná. Asimismo, en relación a la actitud de la patronal explicó que "no puede ser que una patronal con ganancias millonarias ponga en riesgo la seguridad de los paranaenses por no querer sentarse a negociar una recomposición que es justa, porque responde a la inflación que vive el país y, por otro lado, es menos tolerable que ante una acción gremial esa misma patronal despida o suspenda a sus empleados" ¹⁶

Finalmente, el 25 de septiembre, luego de una nueva movilización y de cinco intensas jornadas de lucha que incluyeron dos días de asamblea con quite de colaboración en la empresa, cortes de calle frente a la empresa y el Ministerio de Trabajo, una radio abierta, tres días de paro y dos movilizaciones hacia el Ministerio; los trabajadores lograron sentar en la mesa de negociación a los titulares de la cartera de Trabajo, de la empresa y de ambos sindicatos involucrados: la actual conducción (APJ Gas) y su anterior conducción (el Sindicato de Comercio, el cuál continuaba arrogándose la conducción de los trabajadores y con quién se obstinaba en negociar la empresa).

Las reivindicaciones obtenidas en el acta firmada tras la audiencia de conciliación (qué se produjo simultáneamente a un corte de calle de los trabajadores y sus familias, en conjunto con los docentes de AGMER y los choferes de la UCRA) fueron las siguientes: 25% de aumento salarial escalonado en tres tramos; el sueldo básico mínimo de aproximadamente 5.500 pesos; la actualización de lo pagado por antigüedad; el aumento diferencial para los rubros fallo de caja, guardia activa y guardia pasiva; la inmediata reincorporación de todos los despedidos por motivo de las medidas de fuerza y el quite de las sanciones aplicadas al conjunto de los trabajadores, el reconocimiento del 5 de marzo como día del trabajador del Gas (no laborable); además del compromiso de la empresa de comenzar un análisis y negociaciones en torno a las condiciones de trabajo del personal destinado a guardias y mediciones que estaban en el pliego original de las demandas planteadas. En contrapartida la empresa logró imponer el no abono

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

de los tres días no trabajados por la huelga. El acuerdo fue firmado por el secretario de Trabajo Aníbal Brugna, el titular de RedenGas S.A. Alberto Gutiérrez, el titular de APJ Gas Rubén Ruiz y el secretario general del sindicato de comercio de Daniel Ruberto.

Desde la empresa, se sostuvo que la génesis del conflicto no estuvo en la cuestión salarial sino en un problema sindical: "[n]o había ningún problema salarial entre la empresa y sus trabajadores. Lo que hubo, sí, fue un problema de encuadre sindical. No sabíamos con qué gremio negociar". Asimismo, se responsabilizó al Ministerio de Trabajo por precipitar las acciones de los trabajadores al no pronunciarse con anterioridad sobre una presentación que hizo la empresa el 4 de septiembre. "Nosotros respetamos la libertad sindical, y por eso suspendimos la negociación a la espera de que el Ministerio de Trabajo resolviera con qué gremio debíamos acordar. Ninguno de los dos sindicatos planteó el conflicto; el conflicto lo planteó la empresa. Pedimos que el Ministerio de Trabajo lo dirimiera. Finalmente, hoy (por el miércoles 25), el Sindicato de Comercio decidió apartarse y quedó APJ Gas como representación de los trabajadores"¹⁷.

Sin embargo, este triunfo resultaría parcial y los conflictos en la empresa no tardarían en reavivarse.

El conflicto de 2014: más despidos y criminalización de la protesta social

A fines de marzo de 2014, nuevamente en el marco de las paritarias, la empresa despidió a dos trabajadores del área de operaciones (cuyas tareas implicaban conexiones, habilitaciones y atención de emergencias). El 11 de abril despidieron un empleado más (de atención al público). El delegado Diego Ciarroca sostuvo que la empresa seguiría reduciendo el personal, "ya que trascendió, de manera informal, que la patronal tercerizará los servicios"¹⁸, afectando la prestación al operar con un personal "menos que justo", ya que son muy pocos los trabajadores para la cantidad de usuarios.

Ante esta situación, se volvió al "estado de alerta", denunciando que estos actos se producían en momentos en que la empresa estaba percibiendo ingentes recursos mediante un instrumento implementado desde 2013 (el Focegas) y que constituían un "nuevo atropello" y una provocación: la compañía buscaba "enrarecer el clima social y perjudicar las relaciones laborales a efectos de evitar la discusión sobre el cumplimiento de normas vigentes y enmascarar la falta crónica de personal para cumplir con un servicio seguro en la comunidad de Paraná".

El 5 de mayo, los trabajadores dieron inicio al estado de asambleas y quite de colaboración, frente a la decisión unilateral de la empresa de levantar la reunión prevista para avanzar en la discusión. El reclamo salarial era de una recomposición anual del 35% y la aplicación de un básico mínimo de 8000 pesos. Además, demandaban la incorporación de pautas no remunerativas 2012-2013, con su respectivo *grossing up* al sueldo básico de cada trabajador, el pago por título; el reconocimiento de 100 pesos por día en concepto de viático y una bonificación anual por eficacia, equivalente a un sueldo.

Se incorporaron también demandas de condiciones de trabajo: entrega de ropa de trabajo adecuada a la legislación vigente, conformación de una comisión paritaria de seguridad, higiene y salud laboral; puesta en condiciones de las camionetas de la empresa (y

¹⁷ *El Diario* 26/09/13

¹⁸ <http://www.aimdigital.com.ar/2014/04/13/trabajadores-de-redengas-en-alerta-por-despidos-y-tercerizacion/>

otras herramientas de trabajo) y el inicio de la discusión de un convenio colectivo de trabajo que normalice las relaciones laborales y salariales.

Finalmente, también demandaban la incorporación de personal como condición indispensable de la prestación de un servicio seguro y de calidad.

La decisión de la empresa fue la de nuevamente desconocer a APJ-Gas como representante de los trabajadores y acordar una recomposición de un 26% en dos tramos con la Federación de Trabajadores de la Industria del Gas Natural de la República Argentina (FETIGNRA). Este acuerdo fue rechazado por la mayoría de los operarios quienes seguían sosteniendo un incremento del 35% anual sobre todos los rubros a partir del 1° abril (junto al resto de las demandas originales y la reincorporación de los despedidos).

Ante la estrategia patronal de volver a cerrar acuerdo con un gremio carente de representatividad, el 16 se concretó una nueva asamblea con quite de colaboración debido a una nueva suspensión de la reunión con los empresarios. El Ministerio de Trabajo intervino y fijó una nueva audiencia, motivo por el cual los trabajadores levantaron la medida hasta realizado dicho encuentro, aunque sosteniendo que “si la postura de la empresa es querer hacer un convenio a la baja (...) firmado con un gremio que no tiene representación el conflicto se agudizará”¹⁹.

Ante un nuevo fracaso de las negociaciones, nuevamente reunidos en asamblea el martes 20, los trabajadores comenzaron un paro general con movilización al Ministerio de Trabajo provincial. Una nueva conciliación obligatoria volvió a dejar en suspenso las medidas.

Luego de casi un mes sin respuesta, comenzaron un paro total de actividades el 17 de junio con manifestación frente al Ministerio de Trabajo provincial, volviendo a suspender las acciones para retomar el dialogo al día siguiente. El delegado sostuvo que “con el esfuerzo de las partes y del Ministerio de Trabajo se había empezado a avanzar en las negociaciones pero insólita y sorpresivamente el último día la empresa desdijo todo lo actuado y volvió la situación al 'punto muerto' inicial, abortando así toda la posibilidad de acuerdo”.

Nuevamente no hubo acuerdo y los trabajadores volvieron al paro. Ante ésta situación la empresa optó por contratar personal sin capacitación ni experiencia en el sector, poniendo en riesgo la seguridad pública de los paranaenses y generando destratos con los usuarios en las oficinas de atención al cliente. El tesorero de APJ-Gas, Carlos Coronel, sostuvo que la empresa, ante el nuevo paro que ya llevaba una semana, “contrató a una cuadrilla inexperta y sin capacitación para realizar conexiones y atender emergencias poniendo en riesgo la seguridad de los ciudadanos en la capital provincial”. Ante la gravedad de ésta situación, que volvía a evidenciar la fragilidad de la prestación de un servicio tan sensible, los trabajadores a pesar de estar en un paro con una acatación del 90%, sostuvieron que seguían dispuestos a atender emergencias, a efectos que no se produzca ningún accidente fatal producto de negligencia como había ocurrido en Rosario en el año anterior cuándo estallo la red de un edificio produciendo la muerte de 22 personas y 66 heridos.

La contratación de tres personas buscaba quebrar la medida de fuerza, generando una falsa imagen en la población de un servicio normalizado. Sin embargo, era difícil de sostener dicha representación cuando largas filas de personas en la puerta de la empresa se agolpaban por las demoras (solo dos trabajadores estaban atendiendo al público), teniendo muchas veces que esperar a la intemperie con un guardia regulando el paso de quienes intentaban realizar un trámite.

Desde la CTA-Paraná exigieron al gobierno de Uribarri (FPV) que asuma una posición “responsable” ante la empresa y “tome las debidas medidas de salvaguarda de los intereses

¹⁹ <http://www.aimdigital.com.ar/2014/05/16/sin-acuerdo-salarial-trabajadores-de-redengas-retomaron-las-asambleas/>

de los usuarios y la fuente laboral de los trabajadores". A su vez, remarcaron que los trabajadores se encontraban en una situación complicada ya que aceptaron la propuesta y era la empresa la que no se presentaba a firmar el acta de acuerdo.

Desde el gobierno manifestaron preocupación por la resolución de un conflicto que ya llevaba más de dos meses.

Ante la imposibilidad de la empresa de desarrollar sus funciones con normalidad empezaron a aparecer serias irregularidades en la prestación del servicio como la facturación estimativa que empezó a realizar la empresa, generando malestar y reclamos de parte de los usuarios quienes recibieron facturas con fuertes irregularidades.

Ante estas idas y venidas, los esfuerzos patronales estuvieron centralizados en ilegalizar el paro vía judicial, por una parte, y en quebrar las medidas de fuerza de los trabajadores mediante una estrategia de desgaste, por otra.

Los trabajadores, por su parte, fueron consiguiendo apoyo de otros sectores de trabajadores, de la CTA-Paraná, partidos de izquierda y también lograron que sus reclamos resuenen en varios ámbitos institucionales, consiguiendo apoyo de diputados de la oposición (cómo la UCR) y del Defensor del Pueblo.

Dos cuestiones se presentaban como claves para entender las dificultades de arribar a un acuerdo, que trascienden el mero aspecto reivindicativo que dio origen al reclamo laboral. En primer lugar, el hecho de que la empresa se negaba a reconocer a APJ-Gas como el legítimo representante de los trabajadores. Y en segundo lugar, la negativa a negociar la reincorporación de los seis empleados despedidos inicialmente, acusados por la patronal de hacer abandono de trabajo y de sustraer elementos propiedad de la empresa.

Desde el gobierno, a través del ministro de trabajo Adán Bahl, manifestaron preocupación y compromiso en solucionar el conflicto, deslizando la posibilidad de propiciar una reunión cautripartita donde participen la empresa, los delegados de APJ-Gas y los trabajadores con algún tipo de representación interna (algo que podría ser visto como un intento de minar el poder del sindicato nacional) y el Estado provincial como moderador (algo que finalmente no ocurrió). A su vez, denunciaron la falta de inversión por parte de la empresa y el hecho de que la mayoría de las obras realizadas fueran financiadas por el Estado y los usuarios. En ese sentido, Bahl envió una carta al Ente Nacional de Regulación Energética (ENRE) alertándolo sobre la situación y pidiéndole que se mantenga vigilante de la prestación del servicio.

El lunes siguiente hubo una nueva movilización ante la persistencia en la negativa de la empresa en rubricar el acta de recomposición salarial acordada en las negociaciones a mediados del mes. De acuerdo al delegado "se había acordado una pauta salarial y faltaba corregir algunos códigos pero la patronal quedó con el compromiso de seguir dialogando y (...) hizo todo lo contrario y comenzó a realizar provocaciones a los trabajadores"²⁰. A su vez anunció que se profundizarían las medidas, de persistir la situación, como el paro total con quite de colaboración de la semana anterior. El jueves de esa semana, ya en julio, volvieron a movilizarse a la Casa de Gobierno a dos semanas de iniciado el paro, exigiendo al gobierno la mediación y solución política al conflicto. En esta medida volvieron a estar acompañados por la CTA-Paraná desde donde se denunció la protección a los empresarios de parte del gobierno. Solicitaron una audiencia con el secretario de Coordinación de Gabinete, Hugo Ballay, y

²⁰ <http://www.aimdigital.com.ar/2014/06/30/trabajadores-de-redengas-se-manifestaron-en-casa-de-gobierno-y-piden-que-el-estado-intervenga/>

reiteraron que el servicio se encontraba en peligro, “jugando con la seguridad de la población, ya que las conexiones y las emergencias las realizan personal que no está capacitado”²¹.

La respuesta patronal consistió en un recurso de amparo para declarar ilegal la huelga: los trabajadores tuvieron que asistir a prestar declaración ante la Cámara Tercera de Apelaciones del Trabajo el mismo lunes que debía comenzar la tercera semana de paro. Ante un nuevo fracaso de la mediación en la Justicia laboral, los trabajadores ratificaron el paro.

Cumplidas las tres semanas de paro, el Ministerio de Trabajo de la Nación dictó nuevamente la conciliación obligatoria por tres semanas, por lo que la empresa debía retrotraer los despidos y retomar el dialogo. Los trabajadores, se manifestaron a favor de retomar sus labores, siempre y cuando la empresa permita el ingreso de los despedidos. Ante la intransigencia de la empresa, las consecuencias del conflicto se empezaron a hacer sentir cada vez más fuerte sobre los usuarios, quienes no recibieron las facturas (con lo que se duplicaron las boletas), en el local se negaban a cobrarles lo consumido y las habilitaciones pasaron a ser realizadas por personal no capacitado. Al respecto, un trabajador despedido sostuvo que la empresa había tomado “gente inexperta para guardias; dos son albañiles y uno es un colectivero”, agregando que aquellos “quienes fuimos despedidos éramos quienes atendíamos las guardias desde hace 23 años, las 24 horas del día, los 365 días del año sin descanso”. Otro trabajador despedido, sostuvo que “las obras están atrasadas en cinco meses”²². El secretario general de APJ-Gas, señaló que la empresa realizó 27 denuncias penales “por cuestiones inexistentes, como que no quisieron firmar el recibo de sueldo o que no se cubrían las emergencias cuando los compañeros no tienen turnos, cuando en realidad nadie abandonó la guardia pasiva que ellos denominan como activa porque es optativa y a eso se suma que en la justicia ellos dijeron que tenían personal para cubrirlos”.

Ante estas denuncias, la empresa respondió que normalizaría paulatinamente el servicio de facturación y que las boletas llegarían a los hogares de los usuarios con una “reprogramación de todos los vencimientos”, ya que esa área se había visto afectada por el conflicto, teniendo que subcontratar al servicio de lectura de medidores, facturación y distribución de facturas. A su vez, como parte de la reorganización de su sistema de trabajo, la empresa anunció la ampliación de los horarios de atención al público, a pesar de que continuaban las medidas de fuerza tomadas por los trabajadores desde el 17 de junio.

El 21 de julio, en una nueva fecha pautada por las partes, los representantes de la empresa volvieron a faltar a la cita, en tanto que dos días antes la Justicia había fallado a favor de los trabajadores. De esta manera, la empresa, que recurría a la justicia para ilegalizar la huelga, descartaba por otro lado la instancia de la conciliación obligatoria que la instaba a retomar el diálogo y reincorporar a los despedidos hasta tanto se lograra un acuerdo.

Ante este nuevo desacato de la empresa, los trabajadores volvieron a movilizarse. Sin embargo, esta vez lo hicieron a la intersección de 25 de Mayo y la peatonal San Martín, una de las esquinas más transitadas de Paraná, ubicada sobre Plaza de Mayo (en torno a donde se encuentran la Municipalidad, la Catedral, los históricos edificios de la Escuela Normal, el Correo, el Club Social y los Bancos de la Provincia de Entre Ríos y de Nación). El cambio se justificó en función de “concientizar a la ciudadanía”²³ mediante la entrega de “volantes a la ciudadanía y explicar qué está pasando en la empresa”, denunciando que el servicio se estaba garantizando con el trabajo de ocho pasantes con menos de un mes en la empresa y que hacía

21 <http://www.aimdigital.com.ar/2014/07/03/trabajadores-de-redengas-piden-una-respuesta-politica-al-gobierno-para-resolver-el-conflicto/>

22 <http://www.aimdigital.com.ar/2014/07/16/mientras-el-conflicto-en-redengas-se-profundiza-los-usuarios-sufren-las-consecuencias/>

23 <http://www.aimdigital.com.ar/2014/07/23/empleados-de-redengas-volvieron-a-movilizarse/>

un mes que no se realizaban las tareas preventivas. Al mismo tiempo la CTA convocó a las organizaciones sociales, gremiales, políticas, estudiantiles y a la ciudadanía en general a concentrar el 29 de julio frente a Tribunales, donde debían prestar declaración los 27 trabajadores denunciados, para repudiar la criminalización de la protesta social.

Debido a la prolongación y profundización del conflicto, los trabajadores de la industria del gas de todo el país nucleados en APJ-Gas comenzaron a analizar la posibilidad de nacionalizar la lucha. De acuerdo a Rattoni, se discutía "que pueda comenzar a haber medidas de fuerza en el resto del país, que se iniciaría en Gas Nea, en el marco de la provincia, y, luego en la distribuidora de Buenos Aires, la Transportadora del Norte del País y continuaría en otras empresas"²⁴. Asimismo, fueron recibidos por diputados de UCR, quienes se comprometieron a realizar acciones tendientes a la solución del conflicto.

El 12 de agosto concluyó el proceso de indagatorias, luego de dos semanas en las cuales los operarios brindaron su testimonio ante la denuncia penal presentada por la empresa el 2 de julio. Un día antes, la sala de Asuntos Constitucionales del Supremo Tribunal de Justicia (STJ) había desestimado la acción de amparo promovida por RedenGas, por considerar que no era la vía procesal adecuada para el planteo que buscaba declarar ilegal la huelga (algo que ya había sido rechazado en primera instancia por la jueza de feria Adriana Acevedo el 19 de julio). Los trabajadores volvieron a lamentar la postura patronal desacatando crónicamente la conciliación y Rattoni instó al gobierno (nacional y provincial) a intervenir y que "utilice todas las herramientas que tiene a su disposición, y si es necesaria la fuerza pública también, para hacer cumplir la conciliación"²⁵. También se denunció que la empresa ya habría empezado hace un mes a tercerizar el sector de facturación, que miles de usuarios no recibieron sus facturas, y que usuarios comerciales recibieron sus facturas estimadas con dos vencimientos en el mismo mes. Desde la patronal, por su parte, volvieron sobre la cuestión de "licitud o ilicitud" de la huelga en el marco de "un servicio público esencial".

A su vez, las facturas incluyeron un significativo incremento, debido al aumento del gas anunciado por el Ministro de Economía Kiciloff en marzo (el primero desde el congelamiento de las tarifas del gas desde el 2002) que fue aplicado a todas las distribuidoras del país.

Desde el poder legislativo, un grupo de diputados (UCR y del Frente Amplio Progresista-FAP-) presentaron un proyecto de resolución en la Cámara de Diputados de Entre Ríos solicitando informar de la situación e irregularidades de la empresa a ENARGAS, de manera que el Estado tome cartas en el asunto y, mediante el Ente para eso establecido, refuerce los controles a la empresa concesionaria, garantizando la seguridad del servicio a los usuarios domiciliarios. En ese sentido, una de las diputadas firmantes del proyecto, María Emma Bargagna (Partido Socialista en el FAP) se entrevistó en Concordia con el delegado responsable de ENARGAS, Rubén Omar D'Agostino. Desde ENARGAS sostuvieron que el organismo estaba implementando todos los controles necesarios para que el servicio en Paraná se preste de manera continuada y segura, a pesar del conflicto. En relación a las irregularidades en la facturación, D'Agostino planteó que "se le ha dado directivas a RedenGas para que reciba todas las quejas, sin excepción, advirtiendo a los afectados que en caso de reclamar por importes excesivos en la facturación, no deben pagar hasta tanto la empresa no realice un nuevo cálculo que determine si la suma a cobrar es la correspondiente"²⁶.

24 <http://www.aimdigital.com.ar/2014/08/05/trabajadores-del-gas-de-todo-el-pais-analizan-hacer-medidas-de-fuerza-para-nacionalizar-el-conflicto-en-redengas/>

25 <http://www.aimdigital.com.ar/2014/08/12/terminaron-las-indagatorias-a-trabajadores-de-redengas/>

26 <http://www.aimdigital.com.ar/2014/08/23/bargagna-aporta-datos-sobre-el-conflicto-de-redengas/>

Por otro lado, ante los numerosos reclamos de parte de los usuarios contra la empresa, Defensa al Consumidor Municipal dispuso de personal capacitado en la vía pública para recibir denuncias por “sobrefacturaciones” en la peatonal San Martín, sobre la Plaza 1° de Mayo en doble turno. RedenGas no había realizado la lectura de los medidores en tiempo y forma, por lo que se facturó de manera “estimativa”, perjudicando a los usuarios. Esta situación contribuyó a generar un mayor malestar en gran parte de la población ante la prolongación del conflicto y la falta de interés de la empresa tanto en solucionarlo como en brindar un “buen servicio”.

Los trabajadores volvieron a movilizarse el 28 de agosto, en el marco del paro general nacional convocado por las centrales sindicales opositoras (CGT-Moyano, CGT-Barrionuevo y CTA-Micheli) y que movilizó también a las direcciones combativas del movimiento obrero y organizaciones de izquierda (reuniendo todo el arco obrero opositor). En esa ocasión, realizaron un corte en las “cinco esquinas” de Paraná (una importante arteria de tránsito vehicular de la ciudad) junto a los docentes de la seccional Paraná de AGMER (conducido por la Agrupación Rojo y Negro) y la CTA-Paraná. Posteriormente marcharon con la CTA, los choferes de la UCRA y organizaciones de izquierda (MST y Estrella Roja) hacia la empresa, donde realizaron un pequeño acto y posteriormente a la empresa de colectivos donde realizaron un piquete impidiendo la salida de dos vehículos que pretendían iniciar su recorrido.

Resulta significativo el hecho de que se separaran las columnas con los docentes (quiénes no marcharon junto a la CTA, optando por realizar una volanteada en distintos puntos de la ciudad), expresando la ruptura de este sector con la conducción de la CTA, conflicto que llegó a hacerse público con denuncias cruzadas en los medios. Hasta ese momento, los trabajadores de RedenGas habían encontrado un fuerte apoyo en la seccional Paraná de AGMER, en cuyas marchas siempre habían participado encabezando las movilizaciones. Dicha alianza había sido clave en la resolución favorable del conflicto del año 2013.

Finalmente, el 2 de septiembre, luego de más de dos meses de paro, el juez de Instrucción 7 Humberto Franchi sobreseyó a los 27 trabajadores denunciados. De esta manera, la empresa recibió su segundo revés judicial (el anterior había sido ante su intento de declarar “ilegal” la huelga).

Dos días después, los trabajadores llevaron su reclamo a Buenos Aires, donde se movilizaron junto a trabajadores de otras distribuidoras de gas (Transportadora del Gas del Norte -TGN-, Gas Nea y Gas Natural Ban). En primer lugar se concentraron frente a la Casa de Entre Ríos (en Suipacha y Córdoba) donde entregaron una carta dirigida al gobierno y de allí se movilizaron hacia el Ministerio de Trabajo. A su vez, entregaron otro petitorio a Presidencia con 2500 firmas de usuarios a efectos de hacer conocer el conflicto.

El día 8/9, en el marco de la jornada nacional “familias en la calle, nunca más”, organizaciones de izquierda (PTS y Estrella Roja más estudiantes independientes) realizaron en la Escuela Normal una “Jornada de Resistencia Cultural” en solidaridad con la lucha de RedenGas y otros colectivos en lucha que enfrentaban despidos (como los operarios de Lear y Donelley). Se realizaron performances artísticas, exposición de fotografías, collages y proyección de cortometrajes. Lo recaudado fue al fondo de lucha de los trabajadores que luchaban por su reincorporación. Sin embargo, ningún despedido se acercó a la actividad, a pesar de comunicar su adhesión.

A fines de septiembre, ante una nueva conciliación, los trabajadores volvieron a sus unidades laborales, sin embargo la empresa volvió a restringir el ingreso de los despedidos y a los que retomaron actividades no se les asignó ninguna labor. Acto seguido, se sucedieron

ocho nuevos despidos (que ya totalizaban 17 en el 2014). Desde APJ-Gas, consideraron la actitud patronal como “enferma, discriminatoria e irresponsable”²⁷ y apuntaron al gobernador y al Ministerio de Trabajo nacional como responsables.

Esta situación continuó extendiéndose en el tiempo (en octubre hubo una nueva conciliación, nuevamente acatada por los trabajadores y desoída por la empresa), con el total descompromiso del gobierno provincial que, por omisión, actuó en favor de los intereses patronales. A fines de octubre los despidos eran 20 (del grupo que inició la huelga por tiempo indeterminado en junio solo quedaban en planta 4: el delegado que contaba con fueros gremiales y tres técnicos de los cuales la empresa no quería desprenderse por su alta calificación). Estos despidos fueron ratificados por la empresa cuando finalizó la conciliación obligatoria dictada por el Ministerio de Trabajo a partir del 1° de noviembre.

Con el fin de la conciliación y la negativa de reincorporar a los despidos, Rattoni sostuvo que el conflicto “seguía abierto” y que seguirían los reclamos “por las vías administrativas, judiciales y gremiales”. Al tiempo que pidieron reuniones con los ministros de Gobierno y de Trabajo provinciales, tampoco descartaron que los despidos fueran reubicados²⁸

Finalmente, la estrategia de desgaste de la empresa dio sus frutos logrando infringirles una dura derrota a los operarios. A pesar de la extensión en tiempo y gravedad del conflicto, los trabajadores no consiguieron reincorporar los despidos (la mayoría de los cuáles formaron una cooperativa) y el resto de los trabajadores retomaron sus puestos de trabajo, con las condiciones impuestas por la empresa. A pesar de los embates patronales, los 27 trabajadores imputados fueron sobreseídos por la justicia (que determinó que “no hubo delito ya que se garantizó el servicio”²⁹) y la mayoría de ellos emprendieron respectivos juicios laborales.

Antes de pasar al análisis de estos hechos, considero necesario hacer algunas consideraciones en torno a algunas características de los conflictos laborales en el ámbito privado en la provincia.

El conflicto laboral en el ámbito privado en Entre Ríos

Una variable fundamental a la hora de abordar un conflicto laboral específico, es el ámbito en el cuál se produce: si se desarrolla al interior de una empresa privada o del Estado, entendiendo que las lógicas de acción de los actores involucrados en cada caso responden a características particulares de las cuáles es menester dar cuenta.

Los conflictos en cuestión se producen en una empresa privada (una sociedad anónima, con capitales mayoritariamente extranjeros). Si bien las particularidades de la rama, al tratarse de un servicio “esencial” a la población (el gas) que debe estar garantizado por el Estado, conlleva a que la empresa deba tener una estrecha relación con el sector estatal en función de adecuarse a las condiciones que éste le impone para su licitación (es una concesionaria del Estado); esto no implica que no debamos atender a algunas de las características que presentan los conflictos laborales en el ámbito privado, en el momento histórico que nos atañe.

27 <http://www.aimdigital.com.ar/2014/09/30/advierten-la-inaccion-del-gobierno-ante-la-profundizacion-del-conflicto-en-redengas/>

28 www.eldiario.com.ar/diario/interes-general/121449-los-despidos-de-redengas-sa-siguen-sin-obtener-respuestas.htm

29 www.informdigital.com.ar/secciones/general/80895-confirmaron-el-sobreseimiento-de-ex-empleados-de-redengas.htm

De acuerdo a Spaltemberg (2012), se deslindan dos niveles de interacción en el plano de las relaciones laborales en el ámbito privado, distinguiendo entre los conflictos producidos en una sola empresa (como este caso) y aquellos que se producen en varias o todas las empresas de una determinada actividad económica. Cada cual tiene características que le son propias, por lo que aquí nos preocuparemos esencialmente de los conflictos que se producen por empresa.

Spaltemberg, en base al análisis de los conflictos laborales con paro en el ámbito privado en el período 2006-2012, demuestra que estos se incrementaron visiblemente en el año 2012 logrando los valores más altos del período, tanto en cantidad de huelgas como en cantidad de huelguistas³⁰. Entre los factores que inciden en este hecho, el autor señala los efectos de la desaceleración económica sobre la dinámica laboral (empezaron a sentirse en Argentina los coletazos de la crisis mundial iniciada a fines del 2008), el “techo salarial” impuesto por el gobierno nacional y la ruptura de un sector del movimiento obrero con el gobierno (que derivó en la ruptura de la CGT y la consolidación de un nucleamiento sindical opositor - la CGT conducida por Moyano).

Con respecto al nivel de agregación, es decir si los conflictos se producen en una empresa o en toda la rama, Spaltemberg señala que los conflictos en los lugares de trabajo representaron en 2012 el 82% de los conflictos con paro. Sin embargo, pese a constituir la mayoría, estos conflictos movilizaron solo al 9% de los huelguistas y representaron el 14% de las jornadas no trabajadas³¹. Esto implica que los conflictos con paro localizados en una empresa privada, son más numerosos, de tamaño pequeño (en relación a la cantidad de trabajadores involucrados en las acciones) y de mayor duración.

En relación a los motivos, también difieren conflictos localizados de conflictos por rama. Mientras que en estos últimos prevalecen los reclamos por incrementos salariales, en los primeros la mayoría se refiere a pagos adeudados (salariales o de otro tipo) o interrupción de la relación laboral (despidos y suspensiones)³².

En relación a cómo impacta el conflicto laboral en el ámbito privado en Entre Ríos en los últimos años, es necesario hacer algunas consideraciones.

Si bien no contamos con información sistematizada sobre los conflictos socio-laborales en la provincia, en un trabajo anterior (Eskenazi y Mayor, 2016) hemos comenzado un aproximación al análisis de la conflictividad laboral con paro en Entre Ríos, en el período 2006-2015.

En primer lugar no podemos realizar un traslado mecánico del comportamiento de la conflictividad laboral con paro a nivel nacional al provincial, sino que el ciclo de conflictividad asume características específicas en los distintos territorios. En ese sentido, mientras que en el período analizado la conflictividad laboral mostró una tendencia alcista en el total del país, en Entre Ríos esta tendencia se reproduce hasta el año 2009 inclusive, experimentando una caída en los años siguientes (2010 a 2013)³³. Sin embargo, esta baja en los conflictos con paro se explica por la caída de la conflictividad en el sector público antes que en las empresas privadas, donde no se observó una disminución, por lo que ganaron peso relativo los conflictos en dicho sector. No contamos con los datos suficientes para hipotetizar los motivos de este comportamiento diferencial (y esto excede los objetivos del presente trabajo), pero lo que nos interesa es que el momento que estamos analizando, coincide con un momento de ascenso de

30 SPALTENBERG, Ricardo: **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/>, 2012, p. 2

31 Op.Cit. p. 3

32 Op.Cit. p. 4

33 ESKENAZI, Matías y MAYOR, Alejo: op.cit. p. 10

la conflictividad con paro en la provincia, que vuelve a registrar un importante aumento en el año 2014 (42 paros ese año frente a 27 del año anterior)³⁴

Una segunda cuestión a destacar es que en Entre Ríos el peso de los conflictos con paro en el Estado es considerablemente mayor que en el país: mientras que los conflictos del sector público en el país oscilan entre un 59% y un 65%, en Entre Ríos promedian 75%³⁵.

A partir de 2010, observamos una brusca caída de los conflictos en el sector estatal (mayor a 25%), mientras que en el sector privado no observamos caída similar. De esta forma, la conflictividad con paro en empresas privadas aumentó su peso relativo (en la medida en que se mantienen y, a veces aumentan, la cantidad de paros) a partir del año 2010³⁶

Presentados estos aspectos de la conflictividad con paro en el ámbito privado provincial, intentaremos ahora dar cuenta de algunas particularidades de los conflictos de RedenGas en los años 2013 y 2014.

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

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

En un primer momento, centrándonos en el conflicto de 2013, podemos observar que se demanda un aumento salarial (recomposición) y mejores condiciones de trabajo (fundamentalmente en el aspecto contractual). Es decir, parecen asumir el carácter ofensivo característico del primer decenio de la posconvertibilidad, a pesar de producirse a fines de septiembre del 2013, en un contexto donde los efectos de la crisis (con sus consecuencias recesivas materializadas en la expulsión de trabajadores del circuito productivo mediante despidos e imposición de “techos salariales” a efectos de intentar mantener la tasa de ganancia) se hacían sentir en la estructura económica argentina.

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

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

Observando el desarrollo del primer conflicto, podemos percibir que, más que perseguir un aumento del precio de su fuerza de trabajo (objetivo perseguido cuando existen a favor tanto condiciones estructurales -crecimiento económico y del empleo- como coyunturales -correlación de fuerzas favorable-), los trabajadores buscaban recuperar la pérdida del valor real del mismo en un contexto inflacionario. Así, buscaban un aumento del

34 Op.cit., p. 11

35 Op.cit., p. 14

36 Op.cit., p. 15

25%, como cerraron paritarias la mayoría de los gremios en el año (incluyendo los trabajadores de la rama del gas de otras provincias), mientras que ellos solo habían percibido entre el 8 y el 10%, decidido de manera unilateral por la empresa. El problema de la representación gremial de los empleados ("el conflicto intersindical") le sirve de "excusa" a la empresa para clausurar todo tipo de dialogo e imponer un techo a las pretensiones de los trabajadores. Es decir que el conflicto se produce en principio en las condiciones impuestas por la patronal, por lo que habría que matizar el carácter "ofensivo" de las acciones obreras y evitar emparentarlo mecánicamente con conflictos laborales más específicos de contextos de crecimiento económico.

Ante las medidas de fuerza dispuestas, la respuesta empresarial es la persecución sindical (apuntar "responsables" o "cabecillas" y despedirlos, suspender trabajadores que participan en asambleas de base). Todo esto en el clima propicio para este tipo de ofensiva empresaria que presenta un marco nacional de crisis donde se acentúan los despidos, y las luchas por la reincorporación y la defensa del puesto laboral empiezan a reconfigurar el mapa conflictivo, antes dominado por conflictos en torno a las paritarias por mejoras salariales.

Esto conduce a la agudización del conflicto y a la incorporación de nuevas demandas: la reincorporación de los despedidos y suspendidos que abarcan a la casi totalidad de los trabajadores (características de conflictos en condiciones desfavorables para los trabajadores), lo que nos conduce a una nueva pregunta: ¿cuáles son las causas que explican el "triunfo" (luego desnudado como parcial) obtenido en 2013 (triunfo en el sentido de obtención de las reivindicaciones planteadas) en un contexto presentado como desfavorable para la obtención de las mismas?

Una primera cuestión para aproximarnos a una respuesta se relaciona con las formas de organización y de lucha que se dieron los trabajadores.

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

Por otro lado, dicho sindicato se encuadra en una central obrera opositora al gobierno, tanto nacional como provincial y municipal (en los tres casos en manos del FPV): la CTA (Micheli), aquí referenciada en la CTA-Paraná. Este hecho facilitó la articulación con otros sectores en lucha, alineados en la misma central, como los docentes de Agmer (Seccional Paraná) y los choferes de la UCRA, entre otros. Este hecho es fundamental a la hora de reforzar los reclamos y evitar el desgaste del aislamiento. A su vez, la ruptura en 2012 de un sector del movimiento obrero con el gobierno creó un escenario más favorable para la emergencia de algunos reclamos sentidos de la clase obrera y la posibilidad de obtener triunfos parciales.

De esta manera, el cambiar de representación sindical resulta significativo a la hora de presentar las condiciones y el contexto donde se produce el conflicto. El abandono de un gremio sindicado como "traidor", "burocrático" y en connivencia con los intereses patronales y el re encuadramiento en otro, más específico de la rama, alineado con una central de trabajadores "opositora" al FPV y más afín a ciertas posturas de centro izquierda o izquierda (como el PCR y el MST, únicos partidos de izquierda con relativo peso en la ciudad, sobretudo el primero) como la CTA-Micheli. La representatividad de APJ Gas se vio legitimada durante el conflicto, mediante la presencia y el acompañamiento en todo momento y, fundamentalmente, con las demandas obtenidas en un primer momento. Sí antes o durante el

transcurso del conflicto, la legitimidad de la representación pudo haber sido puesta en duda por la empresa, una vez que éste finalizó APJ Gas emergió como el único y legítimo representante de los trabajadores de RedenGas. La legitimidad y representatividad de este gremio proviene entonces de la lucha desplegada por los trabajadores y la eficacia en la obtención de los resultados de la misma, frente a un pasado signado por el “entreguismo” y el desconocimiento de las problemáticas específicas del sector.

En cuanto a las formas o métodos de lucha, podemos observar un abanico de acciones que abarcan desde acciones indirectas o “institucionales” (paro o huelga, petitorios) a formas de acción directa (piquete, movilización). La radicalización de las medidas de fuerza se encontró directamente relacionada con la actitud persecutoria e intransigente de la patronal: tanto la falta de respuestas como el ataque directo a los trabajadores y las intimidaciones (sea con suspensiones o amenazas o con la provocación de instalar guardias de seguridad privada en la empresa durante el estado de asamblea permanente) favorecieron y legitimaron el hecho de tomar medidas de mayor grado de confrontación (desde reforzar el paro a llevar a cabo acciones que directamente desafían a la autoridad como el corte de calle).

Otro factor que podría incidir en el triunfo de 2013, tiene que ver directamente con el servicio que la empresa brinda: la distribución del gas natural por red.

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

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

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

Por toda esta combinación de factores, es plausible hablar de una posición estratégica (Womack 2007) ocupada por estos trabajadores en la estructura económica y la sociedad paranaense, lo que redundaba en una mayor fortaleza objetiva de las acciones conflictivas del colectivo, susceptibles de generar una conmoción en la ciudad al constituir un servicio básico (fortaleza objetiva que no implica condición de éxito de cualquier medida de fuerza sino que éste se encuentra determinado en última instancia, más allá de aspectos subjetivos como la organización y la conciencia, por las condiciones en que se desenvuelven la acumulación del capital y la correlación de fuerzas entre las clases en un momento dado).

2014: desgaste y criminalización

Dijimos que el triunfo del 2013, pronto se desnudaría como parcial, lo que nos conduce a una nueva pregunta: ¿qué factores cambiaron para que el desenlace del conflicto del 2014 sea tan diferente al del año anterior, culminando en una dura derrota?

En relación a las demandas, al igual que el año anterior, el conflicto se inició con un reclamo de recomposición salarial y mejores condiciones laborales. A su vez, se demandaba incorporación de personal, producto de la disparidad existente entre las tareas realizadas, el área que abarcaban y la cantidad de trabajadores. La respuesta patronal, fue nuevamente con

despidos lo que produjo que a las demandas iniciales, prontamente se adicione la de defensa del puesto laboral. Es decir, si bien el conflicto comienza por demandas “ofensivas”, prontamente, producto de la contraofensiva empresaria, los trabajadores pasan a la defensiva, centrándose sus reclamos en la reincorporación de los despedidos y perdiendo la iniciativa en el conflicto.

Otra estrategia patronal, al igual que el año anterior, fue negar la representación de los trabajadores, demostrando su obstinación en negociar con gremios no reconocidos por el colectivo en lucha (en 2013 con el sindicato de empleados de Comercio, en 2014 con FETIGNRA).

Las acciones desplegadas por los trabajadores para conducir sus reclamos fueron el paro, las asambleas y las movilizaciones (fundamentalmente al Ministerio de Trabajo provincial y también confluyendo con Agmer en las movilizaciones docentes a Casa de Gobierno).

Para hacer frente a estas acciones, la empresa empleó lo que sería la característica distintiva del conflicto en 2014: la judicialización de la lucha. Al tiempo de la calle, el de la acción directa, que caracterizó al conflicto del año anterior, la empresa logró imprimirle los dilatados tiempos de la justicia. Así comenzó un largo proceso de persecución y criminalización de la protesta mediante el cual la empresa consiguió “embarrar la cancha” y llevar el conflicto a los tribunales.

La herramienta judicial privilegiada por la patronal fue la presentación de cautelares para ilegalizar el paro, lesionando el derecho a huelga. Al mismo tiempo, mientras que la empresa aparecía interesada en llevar el conflicto a la justicia, fue sintomático la ausencia de su representación en las sucesivas reuniones de conciliación obligatoria que se fueron produciendo con el transcurso del conflicto. Esto conforma una estrategia de desgaste de la empresa: los tiempos se van estirando, no aparecen soluciones ni respuestas y las condiciones de resolución del conflicto se perciben lejanas para los trabajadores, para quienes el conflicto ya se había reconfigurado plenamente de un conflicto salarial a uno centrado en la defensa del puesto laboral y en contra de la persecución/discriminación sindical.

Ante esta obstinación patronal de responder a los reclamos con la criminalización de la protesta y la evidencia de su falta de interés por busca una salida negociada, los trabajadores buscaron apelar a la ciudadanía, con lo que puede percibirse un cambio de estrategia a partir de 23 de julio. A partir de allí, los operarios y sus representantes van a intentar instalar en la opinión pública, a partir de sus declaraciones y de las distintas modalidades de acción que van adoptando, a la empresa como irresponsable, a señalar su desprecio por el servicio, lo usuarios, las instituciones, etc.

Esto nos conduce a una nueva pregunta, en relación a la posición estratégica que fuera utilizada como palanca para arrancar las reivindicaciones en el año anterior, ¿cómo gravitaría dicha posición en el desarrollo del conflicto del 2014?

En 2014, nuevamente los trabajadores buscaron utilizar su posición estratégica para “golpear para negociar”. Evitando confrontar con la ciudadanía mediante medidas de fuerza que pusieran en riesgo la seguridad de la población, su estrategia pasó por presentar a los trabajadores como garantes de un buen servicio y los únicos preocupados por brindar un servicio seguro, mientras la empresa era presentada como irracional e irresponsable, despreocupada por las consecuencias que su intransigencia en negociar y sus medidas para “quebrar” a los trabajadores (como poner a pasantes inexpertos en posiciones que requieren capacitación) pudieran acarrear al resto de la población.

Sin embargo, con el correr de los meses y a medida que el aislamiento con respecto a otros colectivos en lucha (a diferencia del año anterior) se acentuaba, la estrategia de desgaste

se terminó imponiendo. Si los piquetes con quema de cubiertas en la puerta de la empresa habían sido la foto del 2013, la imagen recurrente del 2014 serían las constantes concentraciones en la puerta de los tribunales. De hecho la decisión de la empresa de judicializar el conflicto fue exitosa ya que los trabajadores entraron en ese juego, asistiendo sistemáticamente a las conciliaciones obligatorias y buscando también confrontar con la empresa por esa vía. El accionar de los trabajadores, en este sentido, fue tornándose principalmente institucional.

Finalmente, la prolongación del conflicto llevó a que la mayoría de los despedidos optase por formar una cooperativa, con lo que puede considerarse un triunfo de la empresa, que consiguió “limpiar” los activistas de la empresa y, a pesar de algunos reveses judiciales (como la pretensión de ilegalizar la deuda y penalizar a los activistas) sentar un precedente en la provincia de criminalización de la protesta social

Consideraciones finales

Los conflictos de RedenGas en 2013-14 presentaron características particulares.

Se produjeron en el sector privado y por empresa en un contexto donde los conflictos en el ámbito privado con el paro como método de lucha privilegiado habían ganado peso relativo en la provincia.

Las acciones se inician en 2013, cuando las consecuencias de la crisis internacional empezaban a hacer sentir sus efectos, un sector del movimiento obrero pasaba del oficialismo a la oposición y el gobierno nacional se esforzaba por imponer un techo salarial a las pretensiones obreras en las paritarias; en ese sentido, el conflicto presentó tanto elementos de “crecimiento” (demanda salarial y condiciones de trabajo) como de “crisis” (reincorporación de despedidos y suspendidos). Sin embargo, en la disputa por las mejores condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo, no lograron perforar el techo salarial impuesto por el gobierno en la mayoría de las paritarias (el 25%) sino que precisamente su lucha fue por alcanzarlo, en condiciones impuestas unilateralmente por la empresa. A su vez, el no pago de los días de lucha tuvo un carácter aleccionador y sentó un precedente de criminalización de la protesta para el año siguiente.

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

Por otro lado, el rol clave que ocupa el servicio de gas natural por redes en el conjunto de las actividades económicas (domesticas, comerciales e industriales) de Paraná, les otorgó cierta fortaleza objetiva a sus medidas de fuerza. En particular la adopción del paro por tiempo indeterminado puso a la empresa “contra las cuerdas” al dificultar las posibilidades de continuar brindando el servicio con normalidad, afectando un sinnúmero de actividades y generando una situación de inseguridad y preocupación en la mayoría de la población.

En el 2014 conflictos como los de Lear o Donneley empezaron a dar cuenta de que los conflictos en defensa del puesto laboral en el ámbito privado, ante los despidos y suspensiones, modificaban la composición de la conflictividad laboral, dominada hasta hace algunos años por los conflictos producidos en torno a las paritarias por salarios y condiciones de trabajo. En el devenir propio de la trama conflictiva observamos como las demandas pasaron de articularse en un primer momento por aumento salarial y condiciones laborales a la reincorporación de los despedidos y suspendidos, dando cuenta de lo que algunos autores (Varela 2015, Bonnet 2015) plantean como una bisagra o pasaje a una nueva etapa o fase de la conflictividad laboral en nuestro país, signada por los conflictos defensivos en condiciones más adversas para los trabajadores.

Es así que la estrategia de desgaste de la empresa y el avance judicializador sobre los trabajadores contó con condiciones objetivas en las cuales asentarse y tuvo posibilidad de imponerse. No solo en virtud del desenlace, sino también en función de imponer las condiciones sobre las cuales se desarrolló el conflicto, llevando a los trabajadores (mediante su conducción gremial) a un accionar crecientemente institucionalizado, confiando en la neutralidad de la justicia y el gobierno ante una supuesta “irracionalidad” de la empresa.

Lejos de constituir un acto de “irresponsabilidad” o “irracionalidad”, la actitud patronal es perfectamente asimilable a otras asumidas en otras ramas industriales y otras regiones del país, perfectamente “racionales” desde el interés empresarial, centrado en mantener y aumentar la tasa de explotación en un contexto de crisis.

El reducido número de trabajadores, conflictos político-sindicales externos al colectivo en lucha (como la interna de la CTA Paraná) y la prolongación del conflicto, contribuyeron a aislar y desgastar a los operarios en lucha, a la vez que el tiempo jugó en favor de la empresa, al estar la mayoría de la población preocupada por la pronta regularización y normalización del servicio.

Sin embargo, estos aspectos del conflicto no pretenden explicarlo, sino más bien brindar algunos elementos para su análisis y el ensayo de algunas hipótesis que, para ser corroboradas o refutadas, requerirían de un proceso de mayor exhaustividad de contrastación empírica (con mayor utilización de datos cualitativos y cuantitativos). El relato que puede reconstruirse a partir de las fuentes digitales de la provincia es sumamente escueto en materia de información (aun siendo mayor que el que puede registrarse a partir del relevamiento de fuentes hemerográficas), por lo que cuestiones y aspectos importantes a tener en cuenta en el conflicto quedan invisibilizados, como el rol del delegado, la responsabilidad de la conducción sindical de los trabajadores y la incidencia que su orientación político-sindical tuvo en las estrategias adoptadas por los trabajadores en el mismo o la posición de las organizaciones corporativas de empresarios, cuestiones que quedan pendientes a ser abordadas en futuras investigaciones.

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

Bibliografía citada

- BONNET, Alberto: **La insurrección como restauración: el kirchnerismo**. Buenos Aires, Prometeo, 2015.
- CASTILLO, Christian: "La clase trabajadora argentina bajo el gobierno de Kirchner: una comparación entre cuatro colectivos de trabajadores", en **Revista de Conflicto Social**, Vol. II, N°2, 2009.
- COLLADO, Patricia y ROITMAN, Susana: "Más allá de la revitalización sindical: la subjetivación política de los trabajadores", **Recomposición del capital y respuestas sindicales ¿Hacia nuevas relaciones laborales?** Buenos Aires, UNGSarmiento, 2015.
- ESKENAZI, Matías: "Acumulación de capital y conflictividad laboral en Argentina 2002-2009: Ejercicio de periodización e hipótesis de trabajo", en **XXVIII Congreso ALAS**. Recife, 2011.
- _____ y MAYOR, Alejo: "Aproximación al análisis de la conflictividad laboral con paro en Entre Ríos (2006-2015)", ponencia en las **IX Jornadas de Sociología de La Plata**, 2016.
- GIGHLIANI, Pablo y ATZENI, Maurizio: "The Resilience of Traditional Trade Union Practices in the Revitalisation of the Argentine Labour Movement", en **Trade Union Revitalisation: Trends and Prospects in 37 Nations**. Dusseldorf, Peter Lang, 2007.
- GRAMSCI, Antonio: **Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno**. Buenos Aires, Nueva Visión, 2003.
- LENIN, Vladimir: *Estadística de huelgas en Rusia* en **Obras Completas Tomo XVI**, Buenos Aires, Cártago, 1960.
- _____ *¿Qué hacer?*, en **Obras Selectas, Tomo I**. Buenos Aires, Ediciones IPS, 2013.
- MARTICORENA, Clara: **Trabajo y negociación colectiva**. Buenos Aires, Imago Mundi, 2014.
- SCHNEIDER, Alejandro: *Política laboral y protesta obrera durante la presidencia de Néstor Kirchner (2003-2007)* en GRIGERA, Juan (Comp.), **Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)**. Buenos Aires, Imago Mundi, 2013.
- SCOLNIK, Fernando: *El movimiento obrero argentino entre dos crisis: las organizaciones de base antiburocráticas en el área metropolitana de Buenos Aires durante el período 2003-2007*, en **Revista de Conflicto Social**, Vol. II, N°2, 2009.
- SPALTENBERG, Ricardo: **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/>, 2012.
- VARELA, Paula: "¿Qué hay detrás de la discusión sobre la conflictividad laboral?" en **La Izquierda Diario**, 20/09/2014. Online en: <http://laizquierdadiario.com/Que-hay-detras-de-la-discusion-sobre-la-conflictividad-laboral>
- VARELA, Paula: **La disputa por la dignidad obrera**. Buenos Aires, Imago Mundi, 2015.
- WOMACK Jr., John: **Posición estratégica y fuerza obrera**. México, FCE, 2007.

Fuentes

El Diario
Diario Uno
AIM Digital
Análisis Digital
Entre Ríos Ahora