



Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

Algunas consideraciones sobre la dimensión comunicacional de la conflictividad laboral

Año
2016

Autor
Sozzi, María Cecilia

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Sozzi, M. C. (2016). *Algunas consideraciones sobre la dimensión comunicacional de la conflictividad laboral*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

**II Congreso de la Asociación Argentina de Sociología (AAS)
Pre ALAS 2017 LAS CIENCIAS SOCIALES EN AMÉRICA LATINA Y EL
CARIBE HOY: PERSPECTIVAS, DEBATES Y AGENDAS DE
INVESTIGACIÓN**

I Jornadas de Sociología de la UNVM

6 al 8 de Junio de 2016

Universidad Nacional de Villa María

GT 10: Estudios sociales sobre el trabajo.

**ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE
LA DIMENSIÓN COMUNICACIONAL DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL**

María Cecilia SOZZI¹

Resumen

Diversos estudios locales dan cuenta de que la conflictividad en el lugar de trabajo ha sido una constante en Argentina a lo largo del siglo pasado y en la actualidad, en consonancia con lo que sostienen autores foráneos como Vakaloulis, quien propone la noción de micro-conflictividad ininterrumpida. Ese antagonismo como fenómeno intrínseco de las relaciones laborales puede quedar en latencia o ser manifestado abiertamente, lo que llega a niveles altos de expresión cuando un colectivo de trabajadores se moviliza en el espacio público.

En este contexto, existe cierta vacancia en la problematización de la dimensión comunicacional, lo que asimismo fue posible observar en experiencias concretas de articulación entre academia y sociedad a través de nuestra participación en el Observatorio de Conflictividad Laboral de Córdoba, en talleres de capacitación en comunicación para delegados sindicales y en el acompañamiento a situaciones conflictivas. Por esta razón consideramos necesario recuperar la relevancia y la particularidad de la comunicación en la acción colectiva de trabajadores –en este caso la acción que incluye movilización y participación de las bases.

¹ Facultad de Ciencias de la Comunicación – Universidad Nacional de Córdoba (FCC-UNC)
ceciliasozzi@yahoo.com.ar

Hablar de comunicación en conflictos implica reconocer la dimensión del poder en los intercambios. En un marco amplio, es posible situar el fenómeno en las relaciones de dominación y de luchas simbólicas. En tanto dominados, los asalariados deben realizar ingentes esfuerzos para que sus discursos y sus acciones sean vistos como legítimos y para cuestionar el carácter de indiscutible que se imprime a lo naturalizado. Por otra parte, es necesario conocer las modalidades de la comunicación en las instancias de organización, representación y acción del colectivo. Doble juego entre antagonismo por un lado, y complementariedad, identificación e intento de institucionalización por el otro.

En este trabajo se desarrollan además otros aspectos para continuar indagando la especificidad de la comunicación en la constitución y permanencia de colectivos movilizados que tienden a transformar su posición en el mundo del trabajo.

Palabras Clave: prácticas comunicativas, trabajadores organizados, conflicto laboral, comunicación sindical.

Introducción

La conflictividad constituye un aspecto intrínseco de las relaciones laborales consideradas en términos de dominación. En cuanto a nuestro país, específicamente la disputa situada en el lugar de trabajo nunca dejó de operar, por lo que ha sido una constante del movimiento obrero argentino durante todo el siglo XX y en la actualidad, según destacan Victoria Basualdo (2010) y Daniel James (2010), entre otros autores.

En el caso de la provincia de Córdoba, por ejemplo, en 2013 se registraron 373 acciones conflictivas, especialmente en el sector estatal (203 acciones) y en el sector privado (132 acciones), según los datos del Observatorio de la Conflictividad Laboral de Córdoba². Estos registros se refieren a conflictos que alcanzaron la visibilidad pública a través de la difusión en medios gráficos masivos de la provincia, pero además podemos inferir –por fuentes directas como los trabajadores y delegados a través del equipo del Observatorio y por las lógicas de la producción noticiosa– que han existido conflictos y

² <https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/category/boletines/> . Las referencias a datos de la provincia de Córdoba en este trabajo proceden de los registros del Observatorio.

acciones conflictivas en el devenir laboral cotidiano, los cuales se han manifestado pero no obtenido cobertura periodística.³ Cabe aquí realizar una precisión conceptual: se entiende por “acción conflictiva” a una acción colectiva puntual de confrontación en el campo laboral, protagonizada por trabajadores como forma de reclamo o protesta por condiciones o relaciones laborales, y que constituye la manifestación de una disputa de intereses. Es la vía de ingreso desde donde observamos los conflictos. Por “conflicto” se entiende al conjunto de acciones colectivas que tienen los mismos protagonistas, antagonistas y demandas durante un período de tiempo determinado.

A despecho de las ideas predominantes en los '90 sobre el fin del trabajo, y a pesar del corrimiento del interés hacia otros actores protagonistas de los denominados movimientos sociales, el trabajador continúa ocupando un lugar indiscutible como actor colectivo. En este sentido, como señaláramos en otra oportunidad (Sozzi, 2015:4), Michel Vakaloulis (2000) recupera al asalariado dentro de la polivalencia y multiplicidad de formas que asume la movilización colectiva frente a una conflictividad diversa. Lo hace teniendo en cuenta que “el conflicto social contemporáneo desborda ampliamente la esfera del trabajo *stricto sensu* abarcando el conjunto de las realidades transformadas por las políticas de inspiración liberal y, en consecuencia, produce polarizaciones que trascienden la esfera laboral” (2000:161). Los colectivos de trabajadores que constituyen los movimientos reivindicativos del trabajo comparten con otros movimientos sociales un origen en común: como grupos dominados entran en conflicto con la materialidad de las relaciones de poder y de dominación. De esta manera, en el contexto contemporáneo el movimiento obrero “no es el único actor del conflicto social ni la vanguardia de la lucha por la auto-emancipación de los dominados”, pero continúa manteniendo una “capacidad de perturbación anticapitalista” y de reivindicación de sus propios objetivos (2000:160).

Vakaloulis considera que el conflicto laboral “tradicional”, centrado en torno al trabajo asalariado, si bien puede extenderse de modo generalizado comúnmente asume la forma de “una micro-conflictividad ininterrumpida”. Para el sociólogo francés, se trata de un polo de conflictividad fuerte en torno al cual se establece “una trama de confrontaciones recurrentes, a veces nacionales pero fundamentalmente locales, pequeñas ‘guerras’ de

³ Los datos del Observatorio provienen de las noticias locales o provinciales, publicadas en las ediciones digitales de los medios gráficos de la provincia de Córdoba La Voz del Interior, El Diario del Centro del País de Villa María, Puntal de Río Cuarto, El Diario de San Justo de San Francisco, Prensa Red e Indymedia Córdoba.

posición, estrategias de demostración de fuerzas e intimidación, guerrillas incesantes que oponen las fuerzas sindicales y las direcciones manageriales” (2000:161).

Agregamos que la trama de confrontaciones puede darse con distinta intensidad, desde la micro-conflictividad al “conflicto” en el sentido antes definido, aquel que conlleva mayores niveles de expresión o exteriorización. En una dinámica temporal un mismo conflicto puede entrar en períodos de latencia y luego reaparecer con las demandas reiteradas, expuestas por los trabajadores ante sus mismos antagonistas.

El aspecto comunicacional en los conflictos

Para problematizar el aspecto comunicacional nos focalizamos en los conflictos en los que participan las bases y que alcanzan la movilización o al menos una acción de protesta de cierta relevancia en el espacio público. En esta delimitación están implícitos los aportes teóricos y contextuales antes expuestos sobre la conflictividad en los lugares de trabajo, la micro-conflictividad, la dinámica en los procesos de confrontación, y el conflicto como una unidad en el transcurso del tiempo y cuyas acciones son la manifestación de una disputa, visible en el espacio público.

La participación: desde abajo a lo contrario

En cuanto a la participación partimos del supuesto de que si los trabajadores y delegados sindicales reclaman de modo abierto, prevalece un proceso que tiende a la horizontalidad y el consenso, así como a demandas compartidas genuinamente. Aquí las dinámicas y modalidades que asume la comunicación idealmente contribuyen a la identidad y acción del colectivo. A lo largo del eje Base | Conducción es posible encontrar distintos modos de participación, que indican quiénes se movilizan efectivamente, y que dan elementos para comenzar a indagar las posibles motivaciones. Del análisis efectuado por el Observatorio se desprenden tres tipos de relaciones posibles entre los asalariados y sus representantes cuando llevan adelante sus protestas⁴, a lo que agregamos algunos comentarios. Una de las formas de participación es la que protagonizan todos los trabajadores en sus diferentes modos organizativos (base-delegados-conducción sindical); se constituye en el modelo ideal cuando el horizonte es un fuerte objetivo en común que se busca alcanzar con un importante compromiso de

⁴ Boletín 5 del Observatorio de la Conflictividad Laboral de Córdoba, en proceso de publicación.

todos en la lucha. En tanto, si participan sólo las bases y los delegados, en general se trata de un proceso más espontáneo y democrático, y que no es acompañado por conducciones ya sea porque no interpretan o no se interesan por los reclamos⁵. Finalmente, si el conflicto es impulsado únicamente por las autoridades gremiales, esto puede indicar falta de movilización de las bases (por propia inacción, por incluir demandas que no las representan, o por evaluaciones desfavorables del contexto), o bien falta de consulta y articulación de la jerarquía con el trabajador de a pie. Por otra parte, en los casos de multirepresentación a través de distintos gremios –como sucede en el sector de la salud pública provincial– es necesario considerar cuáles son los sindicatos que participan, quienes toman una actitud pasiva o incluso con otro tipo de acciones “frenan” la protesta.

El formato: la movilización como comunicación a otros destinatarios y capacidad de articulación interna

En el movimiento obrero predominan repertorios de protesta tradicionales o “clásicos”, que se han ido consolidando a lo largo de décadas de luchas y han sido influenciados por los contextos del trabajo y las normativas laborales, a diferencia de lo que sucede con otros colectivos sociales que buscan expresar sus demandas y reclamar la atención pública mediante la creatividad e innovaciones simbólicas. Dentro de aquellos formatos, los denominados activos⁶ inciden de modo directo en el funcionamiento laboral y en la ocupación de espacios en los lugares de trabajo o externos. Fundamentalmente, requieren de una participación efectiva y visible por parte del colectivo de trabajadores en conflicto. Por estas razones, es posible explorar la dimensión comunicacional en las múltiples instancias en las que se articula y organiza el colectivo para lograr el consenso interno y llegar a la acción, así como durante la manifestación externa en el espacio público.

⁵ En la provincia de Córdoba, la excepción a esta lectura la constituyen algunas dependencias de la municipalidad de la capital, cuando la acción de las bases demuestra además de algún poder estratégico, una relación autónoma con la cúpula sindical, que a su vez no pretende acallarlas o dirigir las.

⁶ Los formatos activos prevalecen en los conflictos laborales que alcanzan el interés mediático en la provincia de Córdoba. Los clasificamos en paro –sólo responde a las características mencionadas en el párrafo si se acompaña de movilización–, trabajo a reglamento o quite de colaboración, marcha o movilización, piquete o corte de rutas o calles, ocupación o toma de instalaciones públicas o privadas, acto de protesta y asamblea. Para una clasificación completa de los formatos, ver el Boletín 5 del Observatorio.

Las prácticas comunicativas

En setiembre de 2014 los trabajadores de algunos hospitales provinciales de la ciudad de Córdoba comienzan a exteriorizar una disconformidad por sus salarios, que consideran bajos.⁷ Quienes están más movilizadas son los empleados del Hospital Misericordia.⁸ Los enfermeros delegados de al menos dos gremios (ATE y ATSA) recorren el hospital, y entran en diálogo con médicos, técnicos, administrativos y otros enfermeros. Comienzan a desarrollarse unas asambleas iniciales con participación de integrantes de distintos escalafones y “grupos ocupacionales” –en términos de la Ley Provincial 7625– y a fines de mes logran articular una primera salida a la calle, con corte de media calzada sobre la Avenida Vélez Sársfield, a metros de la Plaza de las Américas.

Paralelamente, se ponen en contacto con delegados de otros hospitales, en especial los ubicados en el denominado Polo Sanitario. A principios de octubre dos delegados (un enfermero y una enfermera) participan en sendas asambleas en el Hospital de Niños, en las que también están presentes delegados de ATE de otros centros de salud. Allí van compartiendo el estado de la lucha dentro del Misericordia e incitando a una acción colectiva conjunta. Se los observa muy determinados y con una arenga más combativa que el resto.

En una articulación de asambleas sin atención al público en el “turnero” del hospital, algunas acciones a pocas cuadras del edificio, en una de las principales avenidas de la ciudad, y marchas a la sede del Ministerio de Salud de la provincia en conjunto con integrantes de otras reparticiones de atención sanitaria, el conflicto comienza a tomar intensidad. El devenir de la organización y la acción incluye momentos de decaimiento que se evidencian en la poca asistencia a algunas asambleas, hasta que el conflicto se

⁷ Esta percepción se corresponde con los datos empíricos, ya que, además del deterioro provocado por una inflación de alrededor del 30%, los docentes y los trabajadores de la salud son los más relegados dentro de la distribución de la masa salarial en la provincia en tanto que los empleados de la administración central perciben mejores remuneraciones. Cabe aclarar que en el marco de cada partida que se asigna al sector público provincial, en la práctica el gobierno deja la potestad de su distribución en manos del gremio oficial SEP. Por otra parte, los asalariados del sector salud han impulsado la mayor cantidad de acciones conflictivas en ámbitos laborales durante 2012 y 2013 según los registros del Observatorio.

⁸ Esta síntesis de algunos rasgos del conflicto proviene de nuestro acompañamiento en la mayoría de las asambleas y de las otras acciones directas (corte de calzada, marcha y movilización), durante alrededor de tres meses; y de relatos de los participantes. Aclaremos que constituye un somero relato a modo de ilustración, que se profundiza en una investigación actualmente en desarrollo. Por esta razón no son referidos los aspectos relacionados a las posiciones, puntos de vista, intereses y relaciones de fuerza internos entre los trabajadores.

acelera debido al acuerdo entre el sindicato oficialmente reconocido SEP y el gobierno para otorgar un dinero extra excepcional –“bono navideño” como lo denominan los trabajadores–.

Los otros hospitales públicos no logran pasar a una acción activa en el espacio público, por lo que el Misericordia decide una jugada extrema cuyo antagonista directo es el sindicato oficial.⁹ En un notorio cuestionamiento a la representación del único gremio habilitado por la provincia para negociar en paritarias y otras instancias¹⁰, los trabajadores proponen una marcha a la sede del SEP, que concretan el 29 de octubre –el grupo se compone de alrededor de 40 compañeros, en su gran mayoría mujeres–. La movilización termina con agresiones con piedras y palos a los manifestantes por parte de miembros de ese sindicato “protegidos” por un cerco de policías con escudos, la rotura del vehículo que lleva el sonido, y un posterior intercambio de golpes entre algunos hombres de ambos grupos. Detienen únicamente a trabajadores del hospital.¹¹ Al día siguiente, la asamblea en el turnero cuenta con la presencia del director del centro asistencial y cronistas de varios medios de comunicación; en la asamblea posterior, intervienen representantes de partidos de izquierda, delegados de otras reparticiones de salud e integrantes de la comisión directiva de ATE, ante una tensión dentro de este gremio cuya secretaria general había realizado manifestaciones públicas de repudio a la acción de protesta elegida.¹² A partir de allí las asambleas en el turnero se focalizan casi exclusivamente en la situación de los detenidos, con especial empatía de las mujeres; en algunas de esas instancias se convoca a abogados para lograr la excarcelación. El 4 de noviembre a la madrugada liberan a los arrestados y los compañeros los reciben emotivamente apenas comienza la jornada laboral. El 13 de noviembre se desarrolla la

⁹ En los discursos previos, el SEP era construido como uno de los antagonistas, aunque el principal lo constituía el gobierno de de la Sota. Al acordar el bono, el gremio es el destinatario directo de las acciones conflictivas posteriores.

¹⁰ A pesar de que la Corte Suprema de Justicia de la Nación falló en 2013 conminando a la provincia a que reconociera la personería gremial y el ámbito de representación de ATE y UTS, el gobierno provincial continúa negociando salarios y otras condiciones únicamente con el SEP, cuyo secretario general José “Pepe” Pihen es además diputado por el partido delasotista, en clara interconexión entre Estado, partido y sindicato.

¹¹ Para conocer en detalle lo sucedido, en clave periodística, remito a la crónica de mi autoría “Miembros del SEP agredieron a trabajadores del Misericordia”, disponible en <http://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/2014/10/30/cordoba-miembros-del-sep-agredieron-a-trabajadores-del-hospital-misericordia/>

¹² El otro gremio cuyos delegados contribuyeron a la acción (ATSA) no da muestras de apoyo; más bien disciplina a sus delegados, que dejan de exponerse, sin tomar la palabra en las asambleas, entre otros cambios visibles.

última asamblea con diferentes posiciones y sin una propuesta unificada que permita la continuidad del conflicto.

En términos teóricos consideramos fértil leer un proceso social de conflicto laboral como el narrado sucintamente, considerando que la acción colectiva no es un producto absoluto de determinismos ni de voluntarismos. Interesa entonces, la incidencia estructural junto a las posibilidades de elección del agente individual e integrante de un colectivo.

Un número apreciable de trabajadores del hospital Misericordia, conociendo sus derechos laborales y disconformes con el salario que percibían, decidieron actuar y efectivamente lo hicieron, lo que fue posible en virtud de poseer ciertas disposiciones para la acción y puntos de vista por los que arribaron a evaluaciones sobre sus condiciones materiales que justificaron sus reclamos.

Las prácticas de acuerdo a Bourdieu (1991, 2004) son en parte producto del sentido práctico o habitus, conformado por esquemas de percepción, pensamiento y acción, que genera representaciones a partir de las cuales un agente actúa, y disposiciones para la acción. Esa razón práctica es forjada a su vez por las condiciones objetivas. “El sistema de preferencias y puntos de vista de un agente –semejante al de otros agentes situados en condiciones similares– corresponde a condiciones de existencia, por lo tanto, a condicionamientos económicos y sociales que imponen tales esquemas.” (Bourdieu, 2004:112). En este punto es necesario tener en cuenta fundamentalmente la pertenencia a una clase (en este caso, la clase trabajadora). A la vez, las mismas prácticas reafirman la razón práctica.

Poseer una razón práctica similar es uno de los puntos de partida para una acción colectiva. Por ejemplo, en intercambios con algunos delegados de otros hospitales, los representantes sindicales del Misericordia mencionaron los mandatos de las asambleas, de lo que es posible inferir concordancia de intereses y decisiones: “Nos pidieron que cortáramos la calle, y el próximo miércoles volvemos a cortar”.

Aquí es necesario destacar un particular tipo de sentido práctico, el habitus militante, aquel que implica una disposición a intervenir en acciones colectivas y que si bien está asociado idealmente con la voluntad y las posibilidades de transformación, debe también ponerse en tensión en virtud de las relaciones de dominación (Poupeau, 2007; Aiziczon, 2013). El capital asociado a este habitus puede asociarse en gran medida con

la comunicación: saberes vinculares y técnicos: para producir herramientas de difusión (como pancartas, volantes, comunicación con la prensa), para fortalecer las relaciones interpersonales, para la organización y la acción; participación en sindicatos como delegado de base u otros roles, y en otras organizaciones.

Las prácticas son además producto de lo social no incorporado que se construye en los distintos campos sociales. Bourdieu establece una “pluralidad de mundos” o *campos* dentro de la realidad social, mundos diferentes, con lógicas particulares, y relativamente autónomos, “lugares donde se construyen los sentidos comunes, los lugares comunes, los sistemas de tópicos irreductibles los unos a los otros.” (2004). Se trata de espacios de juego históricamente constituidos, con instituciones e intereses específicos y leyes de funcionamiento propias. Además del capital específico de cada campo, el capital puede ser económico, social, cultural y simbólico. En virtud del capital que se posee y se dispone y de las relaciones de fuerza con otros agentes, será la posición que se ocupe en el campo.

Los trabajadores que entablan disputas en ámbitos laborales, lo hacen con el fin de mantener o recuperar condiciones de trabajo o aspectos relacionados con el ambiente laboral; o bien subvertir relaciones de poder. Al interior del grupo, pueden existir intereses y disposiciones diversos. Por ejemplo, en el sector salud se produce una alta fragmentación del colectivo en distintas demandas, lógicas de lucha y representaciones laborales: profesionales, técnicos y enfermeros generan sus propios colectivos gremiales en busca de una representación que los contenga. Las subcategorías de empleo se traducen en distintos intereses, expectativas y subculturas organizacionales al interior de cada hospital que en muchos casos no logran congeniar en una acción concertada.

En el caso del hospital Misericordia, a pesar de estas características propias del campo de la salud pública, en varias ocasiones se ha logrado cierta unidad de acción como en el conflicto comentado. Entre las condiciones de posibilidad, también debe tenerse en cuenta que en el sistema sanitario es un hospital que no goza de una consideración simbólica relativamente alta, como el hospital Córdoba por ejemplo, referente en ciertas especialidades médicas. A la vez, a las historias de confrontación del sector salud se suma la experiencia y la tradición en luchas anteriores dentro de la institución. “Acá se han echado dos directores de hospital y una jefa de personal... No asustemos a la gente”, responde una técnica a un enfermero que advierte sobre la posibilidad de que se

inicien acciones judiciales más generales y no sólo dirigidas a los detenidos durante la manifestación ante el SEP.

La posición relegada del Misericordia conlleva mayores esfuerzos en las estrategias elegidas, es decir, las tomas de posición a través las prácticas comunicativas de protesta, a los efectos de obtener legitimidad para un discurso y unas acciones que no gozan de la suficiente consideración por no nacer de un capital simbólico adquirido en posiciones dominantes. Otras acciones comunicativas previas, como la crucifixión de trabajadores dramatizada por varios días frente a la catedral de Córdoba, demuestran ingentes esfuerzos para hacer visibles y comunicar las demandas con actitudes de hereje, de poner el cuerpo y desafiar al antagonista dominante de cara a la sociedad. El efecto comunicativo de estas acciones extremas contribuye además a la identidad del colectivo. Durante una de las asambleas de mediados de octubre, una auxiliar del dispensario del hospital, de alrededor de 60 años, recupera esa protesta y expresa: “Pobrecitos... Los íbamos a acompañar [a los ‘crucificados’]. Les decíamos que no siguieran, que no valía la pena... Cosas que se han hecho en el hospital.”

Las posiciones están también vinculadas con las “instituciones de movilización” con su historia y su organización específica, así como las situaciones, institucionalizadas o no, en las que opera. (Bourdieu, 1991:103). En el sector público cordobés se produce una particular duplicación de roles de dirigentes sindicales que actúan en representación política en el poder ejecutivo o en el legislativo, lo que se evidencia en el caso comentado. En este sentido, los principales activistas proceden de gremios sin representación formal ante el gobierno provincial, posiciones dominadas en definitiva frente al gremio reconocido. A la vez, en las manifestaciones públicas algunos afiliados al SEP se han animado a marchar a pesar de contraponerse al sindicato que en principio los representa, lo que también habla de una unidad hacia adentro. Los manifestantes con su marcha al SEP comunican que la cúpula sindical no interpreta sus necesidades y probablemente perciben que el sindicato no cumple con su mandato original de defender los intereses de los trabajadores.

Si bien en nuestra exposición hemos ido desgranando aspectos que necesariamente involucran a la comunicación, es conveniente precisar que bajo la perspectiva desarrollada en este trabajo, las prácticas comunicativas comprenden no sólo *discursos* sino también *acciones* comunicativas.

En cuanto a los primeros, con Foucault consideramos que la actividad enunciativa, efectuada a través de los discursos, constituye prácticas específicas; es decir, implica una actividad gracias a la cual aquellos surgen los propios discursos. Los sistemas discursivos “definen el nivel de la práctica que hace surgir los enunciados como acontecimientos”. (Díaz, 2003:21) “Aquí reside la materialidad del discurso: en ser acontecimiento en sí mismo y en producir a su vez, objetos y acontecimientos en el mundo social.”(Sozzi, 2006:2)

Las acciones comunicativas, en tanto, son instancias en las que se construye sentido mediante la praxis con el claro objeto de comunicar las demandas y los puntos de vista al antagonista, a la sociedad en general y a otros agentes, e incidir a favor propio. Marchar o realizar una huelga, a modo de ejemplo, pueden considerarse desde la comunicación como prácticas comunicativas. Interesa entonces situar a las prácticas comunicativas dentro de los campos de protesta, específicamente a los que involucran a trabajadores.

A modo de conclusión

En este recorrido nos interesamos por la capacidad organizativa y de movilización de los trabajadores en su relación con la conflictividad laboral; y en este sentido la comunicación constituye a la vez el ámbito de representación y el dispositivo de movilización.

Por otra parte, la comunicación tiene centralidad en las luchas simbólicas de los trabajadores, en el marco de las relaciones de dominación. En primer lugar, es indispensable en las tomas de posición mediante la expresión y la acción colectivas. En situaciones conflictivas, esos posicionamientos pueden ser fuertes, arriesgados, e idealmente estratégicos, para intentar logros que transformen la distribución del capital material y simbólico y las posiciones de los trabajadores, que subviertan en definitiva el estado del campo. La toma de posición es también una manifestación de las intenciones del colectivo, que articuladas con ciertas condiciones como el apoyo de aliados y de la opinión pública puede permitir desequilibrios favorables importantes en las relaciones de fuerza. Mayor o menor grado de confrontación pero confrontación al fin en algunas de esas prácticas comunicativas, hasta llegar a instancias de negociación o cierre unilateral de la disputa.

Además, la comunicación afianza el intercambio al interior del colectivo en vistas a esa toma de posición. En ese marco, permite apropiarse y restituir la significación social de las necesidades, expectativas y aspiraciones de los trabajadores, articular colectivos, dar mayor visibilidad de las demandas, lograr una afirmación pública de los trabajadores, intentar deslegitimar al antagonista.

En periodos de latencia de los conflictos, destacamos la potencial contribución de la comunicación para la difícil tarea de descorrer *colectivamente* el velo de prácticas, lógicas y relaciones entre posiciones que se dan por naturalizadas y se reconocen como legítimas —con lo que se les otorga poder—, cuando en verdad son construidas arbitrariamente. Así, una toma de conciencia de lo arbitrario en el contexto de los procesos de lucha, como también de la propia acción sindical, puede darse en intercambios reflexivos de los trabajadores y sus representantes.

Asimismo, las instancias comunicativas de los trabajadores entre sí y con su sindicato podrían abrir espacio para las potencialidades de sus habitus que no hayan sido actualizadas y puedan empujar a acciones consistentemente favorecedoras de una relación de fuerzas y de sentido diferente. Los esquemas de clasificación y de acción pueden ser transferidos a través de la formación sindical y en las prácticas compartidas en las que se construyan lógicas de autonomía y participación del trabajador, en los campos sindical y laboral y en el espacio de las luchas de los trabajadores.

Bibliografía

AIZICZON, Fernando (2013). Los militantes y la acción. Aportes teóricos para una discusión. En Morón Silvia y Roitman Susana (comp.). *Procesos de acumulación y conflicto social en la Argentina contemporánea* (pp. 127-138). Córdoba: Universitas

BASUALDO, Victoria (2010). Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. En Basualdo Eduardo (comp). *Desarrollo económico, clase trabajadora y luchas sociales en la Argentina contemporánea* (pp 256-317) . Buenos Aires: IEC-

Conadu. Recuperado el 22 de abril de 2013 de

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/iec-conadu/20130228034037/Desarrollo-economico.pdf>

BOURDIEU, Pierre. (1990). *Algunas propiedades de los campos*, conferencia de 1976, en Sociología y cultura. México: Grijalbo.

BOURDIEU, Pierre (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.

BOURDIEU, Pierre (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.

BOURDIEU, Pierre (2004). *Cosas dichas*. México: Gedisa.

BOURDIEU, P. y WACQUANT, L. (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.

DÍAZ, Esther (2003). *La filosofía de Michel Foucault*. Buenos Aires: Biblos.

JAMES, Daniel (2010). *Resistencia e integración*. Buenos Aires: Siglo XXI.

PARRA Marcela. La construcción de los movimientos sociales como sujetos de estudio en América Latina (2005). En *Athenea Digital* N° 8, pp 72-94, otoño 2005. España: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado el día 28 de septiembre de 2014 de: <http://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/viewFile/39155/39017>

POUPEAU Franck (2007). *Dominación y movilizaciones. Estudios sociológicos sobre el capital militante y el capital escolar*. Córdoba: Ferreyra Editor.

OBSERVATORIO DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL Y SOCIOAMBIENTAL DE CÓRDOBA, Córdoba: SECyT UNC. Recuperado el 10 de abril de 2016 de: <https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/category/boletines/>

SOZZI, Cecilia (2006). “Poder y discurso periodístico: una perspectiva foucaultiana”, en Memorias de las X Jornadas Nacionales de Investigadores en Comunicación, Dpto. de Comunicación, Fac. Cs Sociales, Universidad Nacional de San Juan y Red Nacional de Investigadores en Comunicación, Publicación en CD. ISSN 1515-6362. Octubre de 2006.

SOZZI, Cecilia (2015) “Problemas teóricos en torno a la comunicación en los conflictos laborales”, en Políticas, Actores y Prácticas de la Comunicación: Encrucijadas de la Investigación en América Latina. Actas del VIII Seminario Regional (Cono Sur) ALAIC. Compilador/es: Cárcar M.F., Rodríguez M., Ponza P., Álvarez Nobell, A. Córdoba: Escuela de Ciencias de la Información de la Universidad Nacional de Córdoba

y ALAIC. ISBN: 978-987-707-027-9. Disponible en:
http://www.eci.unc.edu.ar/archivos/congresos/ALAIC/EJE8/alaic_-_8_-_32_-_1.pdf

VAKALOULIS, Michel (2000): Antagonismo social y acción colectiva. En: *Observatorio Social de América Latina*, N°2, pp. 158-164, Septiembre 2000. Colección OSAL / CLACSO, Buenos Aires. Recuperado el día 5 de marzo de 2012 de:
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/osal/osal2/debates.pdf>

VAKALOULIS Michel (2007). *Le syndicalisme d' experimentation*. París: Ed. Presses Universitaires de France.