



Observatorio del **DERECHO SOCIAL**

CONFLICTIVIDAD LABORAL

INFORME ANUAL 2011



1. Introducción, síntesis estadística y principales conclusiones

El informe que presentamos en esta ocasión sistematiza los alcances de la conflictividad laboral a lo largo del 2011. Este documento se enmarca en el seguimiento que el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina realiza desde el año 2005, y que plasman en informes trimestrales y anuales que se encuentran disponibles en www.obderechosocial.org.ar.

En la elaboración de este informe se han introducido algunas modificaciones en la metodología de recolección y sistematización de la información, con el fin de aprehender con mayor precisión distintas dimensiones de la conflictividad laboral¹. Como consecuencia de ello, la cantidad de conflictos relevados en este informe es sustancialmente mayor a los años anteriores, principalmente por una mayor consideración de los conflictos en el sector público. En este sentido, corresponde aclarar que la comparabilidad con relación a los períodos anteriores estará circunscripta a los conflictos que se han desarrollado en el sector privado.

Síntesis estadística

A continuación presentamos una síntesis de los principales aspectos contenidos en este informe:

- En el año 2011 relevamos información correspondiente a 754 conflictos laborales, de los cuales 423 corresponden al ámbito privado, 299 al sector público, 11 a ambos sectores, y 21 al sector informal.
- Las actividades que presentan una mayor cantidad de conflictos laborales son transporte, almacenamiento y comunicaciones (24% del total), seguida por administración pública (21%) e industria manufacturera (13%).
- La distribución geográfica de la conflictividad laboral presenta una marcada concentración en el área metropolitana de Buenos Aires (26% del total) y en la región pampeana (24%). Sin embargo, cabe destacar la existencia de una fuerte conflictividad en la región patagónica, ya que a pesar de contar con una cantidad significativamente menor de trabajadores, explica el 26% del total de conflictos relevados. En esta región sobresalen los conflictos en el sector petróleo, minas y canteras, y también en la administración pública.
- En cuanto a los sujetos de la conflictividad laboral, en una amplia mayoría han sido impulsados por sindicatos de base o seccionales locales (561 casos), con una presencia mucho más acotada de las federaciones o uniones (33 casos) y de las centrales o confederaciones (31 casos). En 20 conflictos estos tres sujetos han actuado de forma conjunta. Por su parte, a lo largo del 2011 hemos relevado información sobre 80 conflictos llevados adelante por trabajadores sin representación formal.
- En el sector privado se mantiene esta distribución, y se consolida una tendencia hacia la descentralización de los sujetos de la conflictividad laboral,

¹ El anexo metodológico completo puede ser consultado en la página web www.obderechosocial.org.ar.



ya que crece en términos relativos la participación de los sindicatos de base y seccionales (pasa de un 51% del total en 2007 a un 78% en 2011), mientras que decrece en una proporción similar la participación de los sindicatos de ámbito nacional (pasan del 35% en 2007 al 9% en 2011). Por su parte, se mantiene sin mayores variaciones la participación relativa de conflictos llevados adelante por trabajadores sin representación formal (en torno al 13% del total).

- En cuanto al ámbito donde se desarrollan los conflictos laborales, seguimos registrando una amplia mayoría a nivel de empresa o grupos de empresas, que explican el 82% del total, mientras que los conflictos por rama o actividad alcanzan al 18%. Aquí también se consolida una tendencia a la descentralización de la conflictividad laboral, por cuanto en el año 2007 esta relación era 68% - 32%.
- En el sector público, la mayoría de los conflictos se desarrollan a nivel provincial (63% del total), seguidos por los conflictos municipales (22%), y finalmente los conflictos a nivel nacional (15%).
- El contenido de los reclamos laborales se vincula mayoritariamente a reivindicaciones económicas (aumentos salariales y adicionales) que explican el 28% de las causas totales presentes en los conflictos relevados. A su vez, las situaciones de crisis (despidos, suspensiones, vaciamiento de empresas) representan el 25% del total. Finalmente, los reclamos por otras condiciones laborales no salariales (modalidades de contratación, precarización) representan el 23% del total.
- Sin embargo, si separamos los conflictos del sector privado y el sector público, vemos un comportamiento diferencial. En efecto, dentro del sector público existe una mayor participación relativa de los conflictos por reivindicaciones económicas y condiciones laborales no salariales (principalmente la contratación precaria de los trabajadores), mientras que en el sector privado predominan los reclamos por situaciones de crisis y conflictos de representación (encuadramiento, persecuciones antisindicales).
- En el sector privado la presencia mayoritaria de reclamos por situaciones de crisis y conflictos de representación se verifica desde el año 2009, ya que hasta entonces habían predominado los conflictos por reivindicaciones económicas (54% del total en 2007, y 23% en 2011).

Observaciones preliminares

El análisis de la información presentada en este informe permite afirmar que en los últimos años se ha consolidado un patrón relativamente consolidado de la conflictividad laboral.

A partir del año 2003 los conflictos laborales respondieron, mayoritariamente, a la búsqueda por parte de los trabajadores y las organizaciones sindicales de una recuperación del salario real, que había caído a los mínimos históricos en el año 2002. De esta manera, tanto los conflictos como las negociaciones colectivas eran predominantemente salariales.

En este marco, se destacó una participación muy significativa de los niveles centralizados de la estructura sindical (federaciones y uniones), y por ello mismo de los conflictos por rama de actividad.

Este comportamiento tendió a modificarse a partir de fines del año 2008, cuando diversos indicadores comenzaron a dar cuenta de una creciente descentralización de los conflictos y de un cambio en el contenido de los reclamos.

En primer lugar, cabe destacar que en el año 2009 por primera vez los reclamos vinculados a situaciones de crisis (despidos, suspensiones, deudas salariales) superan a los reclamos referidos a reivindicaciones económicas.

Si bien podía esperarse que dicha situación fuera coyuntural, en tanto la situación de crisis económica comenzó a ser superada en el segundo semestre de dicho año, desde entonces los reclamos laborales por situaciones de crisis en el sector privado, si bien han experimentado una leve retracción, continúan siendo más numerosos que los referidos a reivindicaciones económicas. Ello podría estar dando cuenta de que, más allá del impacto de la crisis internacional sobre la economía local, el patrón de crecimiento económico emergente luego de la caída de la convertibilidad ha comenzado a presentar diversos obstáculos que afectan en forma diferencial a los distintos sectores de la actividad económica. En tal sentido, podemos observar que los conflictos por situaciones de crisis se han concentrado en algunos sectores de la industria manufacturera, como la textil, la metalmecánica y la frigorífica.

Paralelamente, a partir del año 2009 también se ha profundizado una tendencia hacia la descentralización de los conflictos laborales, tanto en lo que hace a los sujetos que participan en ellos como al ámbito en el que se producen.

A partir de entonces, comenzó a crecer la participación relativa de los sindicatos de base y las secciones en los conflictos, que pasan de representar el 50% del total en los años 2007 y 2008, a alrededor del 65% en los años 2009 y 2010, y llevan a un 78 en el año 2011. Como contrapartida, se registra una retracción de la intervención de las federaciones y las uniones, que pasan de explicar más de un tercio de los conflictos laborales en 2007 y 2008, a poco menos de un 10% en el año 2011.

Esta observación se complementa con el análisis del ámbito de los conflictos. En el sector privado, los conflictos por empresa pasan de representar el 68% en 2007 al 82% en 2011, con un movimiento inverso de los conflictos por rama de actividad.

El informe que presentamos permite apreciar la evolución de estas tendencias generales, y también posibilita analizar algunos aspectos puntuales de la conflictividad laboral en el año 2011.



En particular, al analizar los conflictos laborales según las actividades económicas donde estos tuvieron lugar pueden apreciarse algunas tendencias bien definidas.

En primer lugar, en el transporte y las telecomunicaciones, que explican un cuarto del total de los conflictos relevados, se presentan las siguientes regularidades: a) una presencia significativa de conflictos de encuadramiento promovidos por el Sindicato de Choferes de Camiones; b) una gran cantidad de conflictos en el transporte de pasajeros debido a la falta de cumplimiento del convenio colectivo y a la existencia de prácticas antisindicales, que fueron denunciadas por la Unión de Conductores de la República Argentina, en el caso del transporte automotor, y por distintas seccionales opuestas a la conducción de la Unión Ferroviaria, en el caso del transporte por ferrocarril; y c) una significativa cantidad de conflictos en el sector de call center, promovidos por trabajadores jóvenes que no contaban con una representación sindical formal.

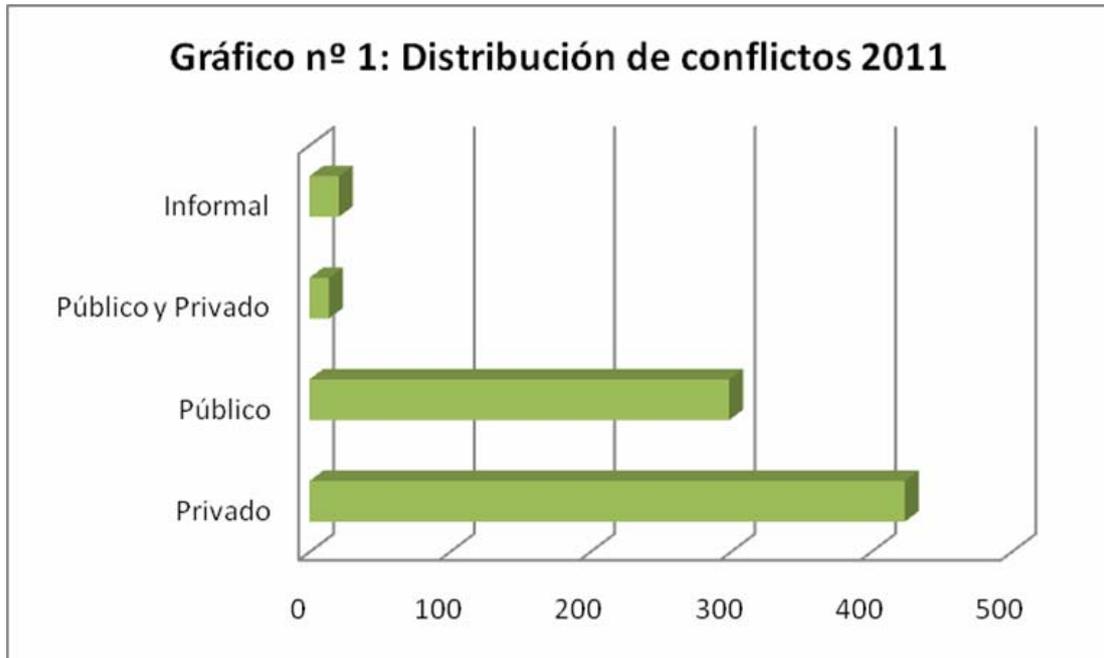
En el caso de la administración pública, que explica uno de cada cinco conflictos, es posible identificar una presencia mayoritaria de conflictos a nivel provincial, fundamentalmente por incrementos salariales, y una importante cantidad de conflictos a nivel municipal, en este caso derivados de situaciones de precariedad laboral y de despidos encubiertos a través de la figura de la no renovación de contratos.

Finalmente, cabe destacar que la principal medida de acción adoptada por los trabajadores en los conflictos laborales ha sido el paro, presente en el 28% de los casos (245 registros), aunque también se destaca una importante presencia de manifestaciones en la vía pública (principalmente trabajadores del sector público) y cortes de calles o piquetes de fábrica (en su mayoría trabajadores del sector privado).

2. Características generales de la conflictividad laboral

Durante el año 2011 hemos registrado 754 conflictos laborales, de los cuales 733 correspondieron a trabajadores del sector formal, mientras que en 21 casos se trató de trabajadores del sector informal². Al interior del sector formal, los trabajadores del sector privado llevaron adelante 423 conflictos, los trabajadores del sector público 299 y 11 conflictos fueron desarrollados por trabajadores de ambos sectores en forma conjunta.

² A los fines de relevar la información sobre conflictos laborales hemos considerado aquellos que los trabajadores promueven como consecuencia de su actividad laboral, independientemente de las características del vínculo que lo una con su empleador, e incluso de la existencia de una relación de dependencia (tal el caso de los trabajadores cuentapropistas, desocupados o jubilados). A su vez, hemos distinguido entre el sector formal, donde incluimos los conflictos promovidos por trabajadores que materialmente están insertos en relaciones de trabajo (independientemente de si dicha relación se encuentra registrada o no), y el sector informal, donde incluimos los conflictos por trabajadores cuya demanda no se deriva en forma directa de su relación con una patronal (trabajadores cooperativistas, desocupados, planes sociales, etc). Como consecuencia de este recorte, en este informe no relevamos información de otros conflictos donde sí participan trabajadores, pero cuya causa no se origina en cuestiones vinculadas a las relaciones laborales. Dentro de estos conflictos estarían incluidos aquellos donde se reclaman, entre otras cuestiones, el acceso a la vivienda, la defensa del medio ambiente, el acceso a la justicia, etc.



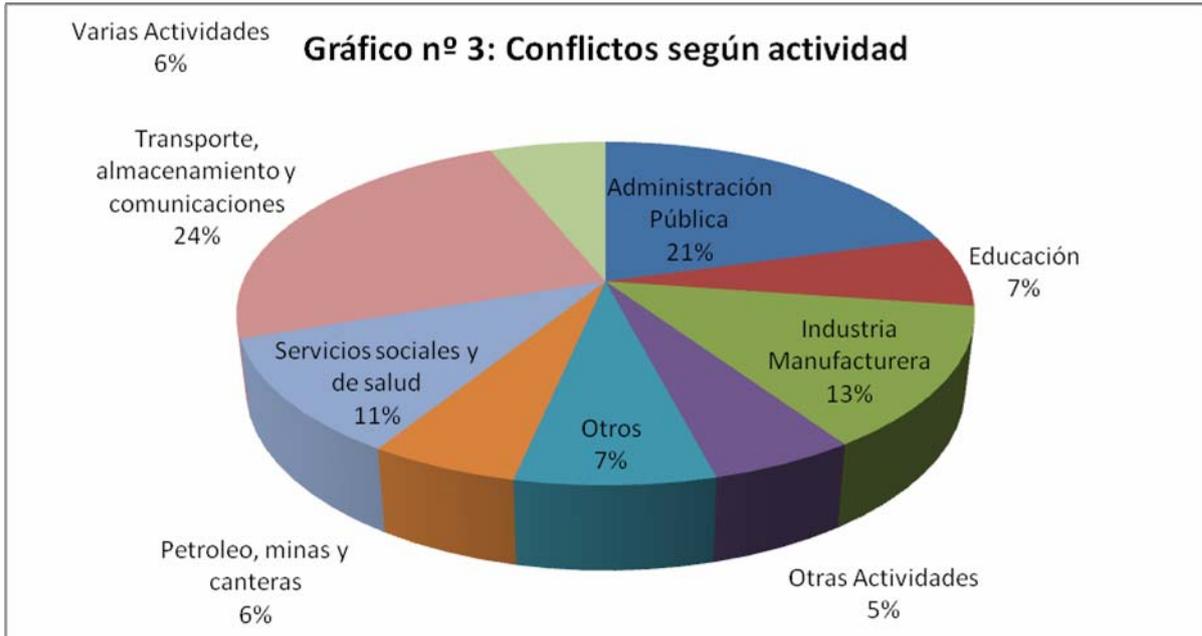
De los 733 conflictos que relevamos en el sector formal de actividad, el 59% correspondieron al sector privado, y el 41% al sector público.



3. Conflictividad laboral en el sector formal

3.1. Actividad y distribución geográfica del conflicto laboral

Dentro del sector formal, la mayor cantidad de conflictos se desarrolló en Transporte, almacenamiento y comunicaciones (24% de los casos), seguidos de la administración pública (20% del total), y la industria manufacturera (13%).



Sobre la dinámica específica que asumió el conflicto en el sector de Transportes, almacenamiento y comunicaciones, se observa que:

- En el transporte de carga son mayoritarios los conflictos de encuadramiento llevados adelante por el Sindicato de choferes de carga (SICHOCA).
- En transporte terrestre de pasajeros de media y larga distancia se registran conflictos por condiciones de trabajo y aplicación de convenios en su mayoría impulsados por la Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA).
- Los conflictos ferroviarios por su parte fueron mayoritariamente encabezados por trabajadores organizados en su lugar de trabajo y en oposición al sindicato cuya principal causa es la persecución gremial.
- En relación a los conflictos ligados a la comunicación se registran numerosas acciones llevadas adelante por trabajadores sin representación gremial explícita, en el ámbito de Call Center.

Dentro de los conflictos de encuadramiento impulsados por el SICHOCA pueden citarse los casos del supermercado SuperAlas en Santa Cruz, de las empresas Pionner, Coca Cola, Cerámica Lourdes, UPS Correo y Ford. Entre los conflictos de transporte terrestre de pasajeros encontramos conflictos llevados adelante por la UCRA para exigir la aplicación en diferentes empresas de los convenios colectivos firmados y la legislación vigente (por ejemplo en la empresa Urquiza S.A) debido al incumplimiento de las normas de condiciones de trabajo que incurre en sus talleres.

En los conflictos de telecomunicación se destacan las acciones de los trabajadores debido al vaciamiento y a la persecución gremial en Teleperformance, Claro y Action Line. La persecución gremial también fue causa de conflicto entre los trabajadores de canal 13 que denunciaron la decisión patronal de reducir salarios, modificar horarios, y someter a diversos aprietes a delegados.



La conflictividad en la administración pública, por su parte, desarrolló una dinámica marcada por:

- Un predominio de conflictos de alcance provincial con demandas mayoritariamente salariales.
- Un fuerte conflicto municipal ligado a medidas de crisis por parte de la patronal.
- Una importante concentración de los conflictos (el 33% de los casos) en territorio patagónico.

Finalmente, las características que asumió la conflictividad laboral en la actividad manufacturera estuvieron marcadas por:

- Un peso significativo dentro del total de los conflictos enmarcados en los sectores de alimentación, textil, y en metalúrgicos.
- Una presencia mayoritaria de conflictos se originan en la aplicación de medidas de crisis por parte de la patronal (cierres suspensiones y despidos).
- Una importancia significativa de conflictos por demandas de recomposición salarial.

En relación a las medidas de crisis se observan suspensiones y despidos masivos en las textiles Compañía de Indumentaria Argentina, San Isidro Textil Argentina y Pol Ambrosio; en las alimenticias Mc-Cain y en el Frigorífico Rioplatense. Así mismo se registran conflictos por deudas salariales en las metalúrgicas Techint y Clorindo Appo. Frente a ello las principales medidas de lucha de estos trabajadores fueron los cortes de calle y bloqueos del establecimiento.

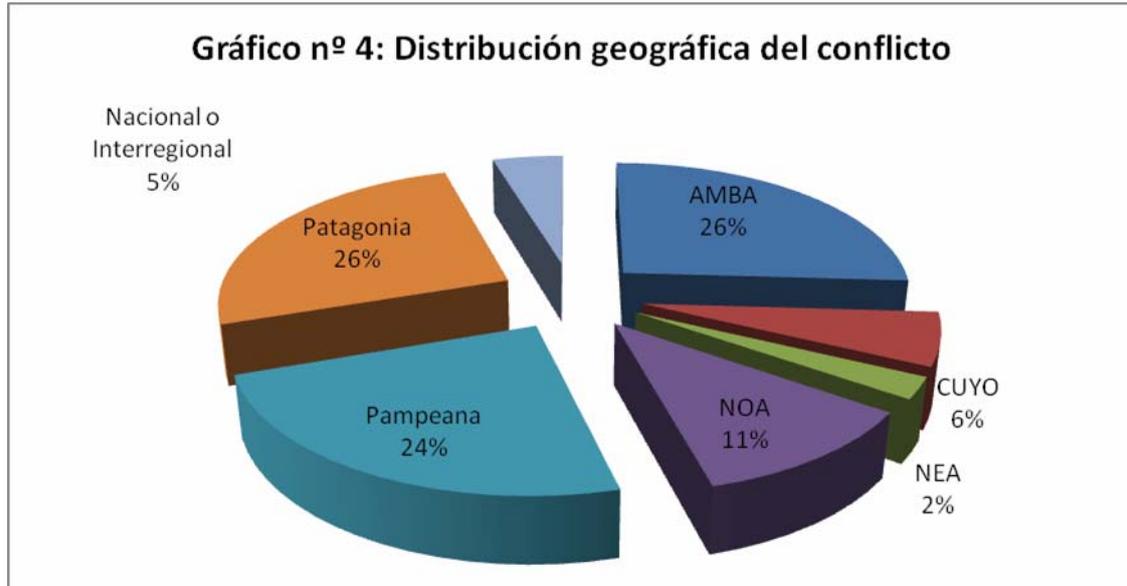
En relación a los reclamos por recomposición salarial encontramos los reclamos de los trabajadores de Kraft-Foods, de las textiles Alpargatas, Algodonera Avellaneda y Algodón Estrella.

3.2. Distribución geográfica de la conflictividad laboral

Sobre la distribución geográfica de los conflictos laborales, las regiones que explican la mayor cantidad de casos relevados son el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) con 196 casos, la región Patagónica³ con 194 casos y la región Pampeana⁴ con 180 casos.

³ La región patagónica comprende las provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

⁴ La región Pampeana comprende a las provincias de Buenos Aires, La Pampa, Córdoba, Santa Fe y entre Ríos.



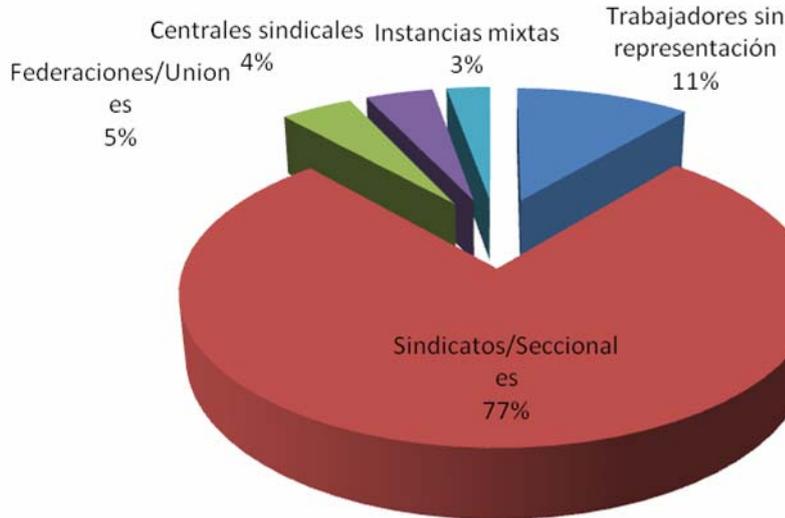
A nivel regional, se destaca la conflictividad desarrollada en la región patagónica, que mantiene un alto grado de diferenciación con la tendencia general. En tal sentido observamos una fuerte incidencia del conflicto en la administración pública, en la actividad de petrolera, minera y energética y en los servicios de salud. Los conflictos llevados adelante por los trabajadores de la administración pública se caracterizan por estar motivados en igual proporción por medidas de crisis y por causas salariales. Un dato significativo es la presencia, en el 26% de los conflictos de la administración, de reclamos debidos a la precariedad de las formas de contratación laboral.

En la misma región pero en actividades de Petróleo, Energía y Minería se registran conflictos prolongados debidos principalmente (48% de los casos) a medidas de crisis por parte de las empresas. En relación a las medidas de lucha, más del 50% de estos conflictos se desarrollaron con paro de actividades.

3.3. Sujetos del conflicto laboral

Los conflictos relevados fueron impulsados mayoritariamente (561 casos) por sindicatos de base o seccionales locales, con una presencia más acotada de las federaciones o uniones (33 casos) y de centrales o confederaciones (31 casos). Por su parte, en este período relevamos información sobre 80 conflictos llevados adelante por trabajadores sin que se mencione en la fuente ningún tipo de participación de la organización sindical.

Gráfico nº 5: Participación de las instancias gremiales



Entre las luchas que fueron llevadas adelante por organizaciones de primer grado podemos mencionar la llevada adelante por los trabajadores de subterráneos representados por AGTSyP-CTA el conflicto llevado adelante por los trabajadores de la industria azucarera representados por los sindicatos de obreros y empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma, y del Ingenio Azucarero del Tabacal; o el conflicto llevado adelante por los trabajadores de prensa representados en la Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires (UTPBA).

El sindicato del Subte y el Premetro realizó diferentes medidas de lucha ante Metrovías por incumplir un acuerdo donde la firma se comprometía en concretar el pase a planta permanente a todo el personal tercerizado de la empresa CAF. Por su parte, los sindicatos azucareros denunciaron las pésimas condiciones laborales que viven los trabajadores en los ingenios y los aprietes dirigidos por personal de la empresa contra los trabajadores organizados. Finalmente, la UTPBA realizó varios paros en Crónica y Radio Nacional debido a demandas insatisfechas de recomposición salarial.

Por su parte, las organizaciones de ámbito nacional no han tenido el mismo protagonismo de otros años. No obstante en relación a las federaciones y uniones se registra una fuerte presencia en los conflictos derivados de la demanda de apertura de paritarias nacionales. Entre ellas, el gremio de los peones rurales (UATRE) se movilizó frente al Ministerio de Trabajo para reclamarle a la cartera laboral que homologue el aumento salarial del 35,7% acordado entre el sindicato y las entidades agropecuarias. Por su parte, la UOM amenazó con un paro nacional, que fue suspendido ante la conciliación obligatoria dictada por el Ministerio de Trabajo. Otro caso es el del personal agrupado en la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento (FOESGRA) quienes realizaron cortes



y movilizaciones al Ministerio de Trabajo en reclamo de un aumento salarial para el sector de comercialización de combustible.

Las centrales sindicales, por su parte, participaron de conflictos llevando solidaridad y apoyo y protagonizando medidas. En el caso de la CTA se observa una fuerte presencia en los conflictos de las seccionales provinciales. En el plano nacional se destacan los conflictos por el aumento del salario mínimo, el 82% móvil y la criminalización de la protesta. Un ejemplo de ello fue el paro nacional del 8 de junio desarrollado por la CTA que dirige Pablo Micheli con cortes de rutas y puentes en todo el país y una movilización a Plaza de Mayo en reclamo de aumentos salariales y 82% móvil para todos los jubilados.

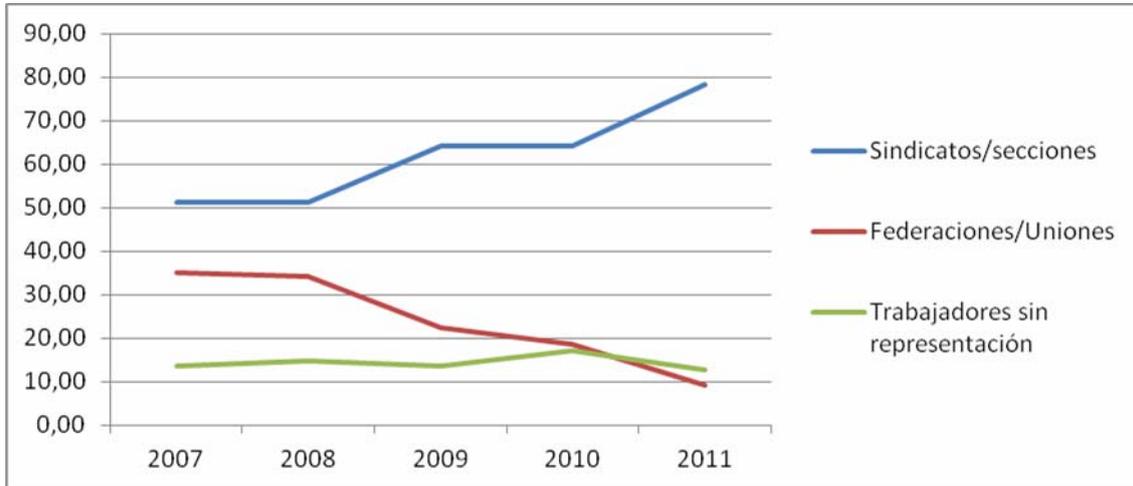
La CGT que conduce el camionero Hugo Moyano reclamó, por su parte, la suba del mínimo no imponible, un nuevo salario mínimo, vital y móvil de 2.600 pesos, y la eliminación de los topes para las asignaciones familiares.

Finalmente, los conflictos llevados adelante por trabajadores sin representación gremial explícita se han mantenido constantes a lo largo de los años en que hemos elaborado este informe. Algunos ejemplos de estos conflictos lo constituyen el llevado adelante por los trabajadores de la confitería Richmond; o el realizado por los trabajadores de telecomunicaciones.

En el primer caso, los trabajadores de Richmond realizaron una toma de establecimiento tras el cierre de la confitería, en reclamo por la falta de pago de los días trabajados en el mes de agosto y la indemnización correspondiente por su cierre. En segundo lugar los trabajadores de las empresas Teleperformance, Claro y Action Line realizaron una movilización en repudio a los despidos y exigiendo la reinstalación de todo el personal. La protesta contó con la participación de trabajadores y delegados de los Call Center Telmark, Taskphone, ex cooperativizados de Movistar, la Naranja Telefónica, despedidos de Coto, Combativos Mercantiles y organizaciones estudiantiles y políticas.

Al desagregar los conflictos correspondientes a trabajadores del sector privado, es posible efectuar una comparación con el relevamiento efectuado los años anteriores. Al respecto, la información volcada en el gráfico n° 6 permite apreciar que los conflictos laborales siguen siendo impulsados por las instancias de base (sindicatos o seccionales), manteniéndose estable la presencia de conflictos de trabajadores sin presencia explícita de representación sindical.

Gráfico nº 6: Sujetos de la conflictividad laboral en el sector privado (2007 – 2011)⁵



	2007	2008	2009	2010	2011
Sindicatos/secciones	51,19	51,10	64,15	64,29	78,21
Federaciones/Uniones	35,12	34,07	22,33	18,51	9,20
Trabajadores sin representación	13,69	14,84	13,52	17,21	12,59
Total	100	100	100	100	100

En el gráfico nº 6 se observa un marcado crecimiento relativo de los conflictos laborales llevados adelante por sindicatos de base y seccionales. A su vez, que se mantiene constante la proporción de conflictos llevados adelante por trabajadores sin representación gremial. Asimismo, desde 2007 a esta parte pierden participación relativa y absoluta las federaciones y uniones sindicales. Esta tendencia se profundiza en 2011.

3.4. **Ámbito de los conflictos laborales**

En el sector privado los conflictos desarrollados a nivel de empresa representaron el 74% del total (313 casos), mientras que los conflictos por actividad o rama representaron el 18% (77 casos) y los que abarcaron a varias empresas el 8% (31 casos).

⁵ A los fines de poder efectuar una comparación con el mismo período del año anterior, en este cuadro no hemos considerado aquellos conflictos impulsados exclusivamente por centrales o confederaciones sindicales (CTA o CGT). Para mayores precisiones metodológicas, ver el anexo I de este informe.



Los conflictos por empresa o que incluyen a varias empresas son ampliamente mayoritarios en el periodo. Los mismos se llevan adelante en las diferentes regiones del país y abarcan grandes y pequeñas empresas. Se han registrado este año conflictos por empresa en Coca Cola, Kraft-Foods, Techint, Telecom, entre otras.

En este último caso los trabajadores de la empresa Telecom nucleados en el Sindicato de los Trabajadores de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (CEPETEL) realizaron una concentración y radio abierta frente al edificio central de la empresa en reclamo de la reanudación de las negociaciones paritarias, una recomposición salarial, la inclusión de trabajadores de la empresa en las paritarias y la aplicación del convenio colectivo vigente para todos los trabajadores profesionales.

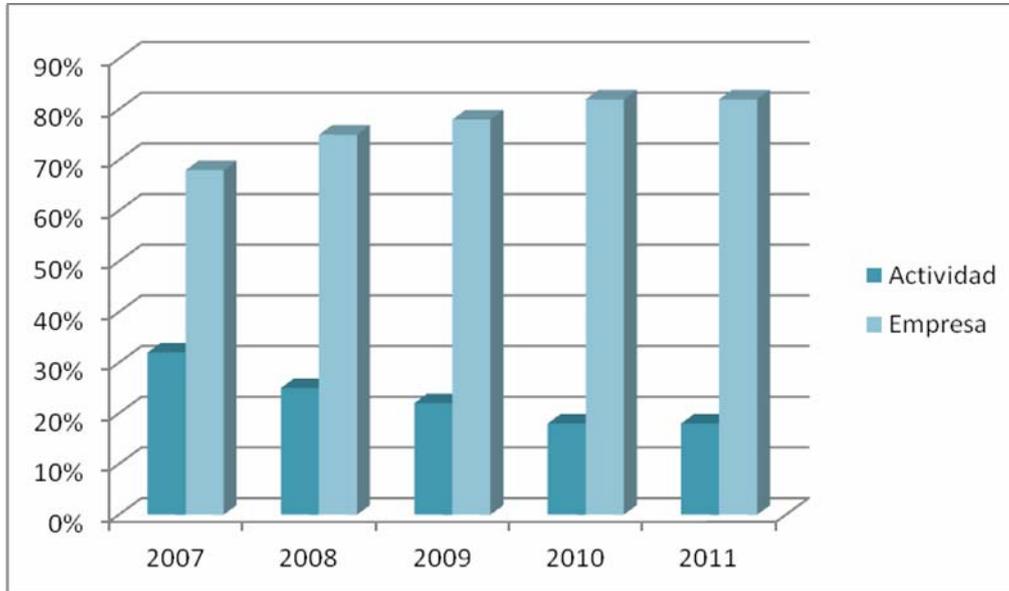
En relación a los conflictos en varias empresas a la vez se destacan el de trabajadores de las telecomunicaciones contra las patronales de Claro, Teleperformance y Action Line; o los conflictos llevados adelante por la Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA) contra diferentes empresas de mediana y larga distancia.

En este segundo caso los trabajadores nucleados en la UCRA-CTA llevaron a cabo un plan de lucha en Tucumán, Capital Federal, Paraná, Rosario y Catamarca. Las medidas realizadas incluyeron el bloqueo de la entrada y salida de ómnibus en diferentes terminales, y un pronunciamiento de alerta y movilización. Los motivos refieren a la reincorporación de 37 choferes despedidos, activistas sindicales, que reclamaban la correcta aplicación de los convenios colectivos acordados con las empresas Flecha Bus, Costera Criolla, Cooperativa San Fernando, Chevallier, Flecha Bus, Costera Criolla, Basa, Urquiza, Derudder Hnos y Atlántida Línea 57.

En el marco de conflictos por actividad se destacan las pujas por la apertura de paritarias a comienzo de año. Un caso paradigmático refiere al conflicto llevado adelante por trabajadores de diferentes automotrices como IVECO y Renault en

rechazo del acuerdo salarial negociado por las empresas y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA).

Gráfico n° 8: Evolución alcance del conflicto en el sector privado (2007-2011)⁶



	2007	2008	2009	2010	2011
Actividad	32%	25%	22%	18%	18%
Empresa	68%	75%	78%	82%	82%

En el gráfico n° 8 se ve una tendencia consolidada a lo largo del periodo que muestra una creciente descentralización de los ámbitos de conflicto. En este sentido puede esbozarse el señalamiento de que en los últimos años se ha plasmado una conflictividad laboral a nivel de empresa con una creciente participación de los reclamos vinculados a situaciones de crisis y prácticas antisindicales, y que son impulsados por las organizaciones de base, sindicatos o seccionales. Por el contrario, pierden peso en terminos relativos los conflictos nacionales por rama de actividad impulsados por las federaciones o uniones, situación que podría deberse a un crecimiento de la institucionalización de los conflictos salariales que son en gran medida los que explican participación de estos niveles sindicales en el conjunto de la conflictividad laboral. Estos datos se refuerzan con los descriptos en el gráfico n° 6 en relación al sujeto de la conflictividad laboral y con los datos presentados en el gráfico n° 10 acerca de los motivos de la conflictividad laboral.

En lo referente al sector público, La mayor parte de la conflictividad laboral tuvo alcance provincial (un 63%), seguido de los conflictos de alcance municipal que representaron el 22% de los casos, y finalmente los conflictos nacionales (15% de los casos).

⁶ A efectos de hacer comparativos los datos de 2011 con la serie anterior, hemos fusionado la categoría "varias empresas en empresas", ya que el alcance de dichos conflictos continúan asociados a la estructura de plantas.



En relación a los conflictos de alcance provincial:

- Más del 50% de los conflictos del sector público con alcance provincial, tuvieron como causa reivindicaciones salariales.
- Las principales medidas de lucha en este tipo de conflictos correspondieron a paros (en el 40% de los conflictos) y marchas y movilizaciones (en el 28% de los conflictos).

Entre los principales conflictos se destacan los llevados adelante por los gremios docentes y estatales en el marco de las paritarias en marzo, y los reclamos salariales a nivel provincial de los trabajadores judiciales.

Los trabajadores de la Asociación Judicial de la Provincia de Buenos Aires (AJB-CTA), realizaron diferentes paros y movilizaciones reclamando mejoras salariales y la reapertura de la paritaria. Por su parte, los gremios estatales de Tierra del Fuego realizaron movilizaciones en las ciudades de Río Grande y Ushuaia en reclamo de un aumento salarial. Es de destacar el conflicto en Santa Cruz, que llevó adelante la mesa de unión sindical frente a la Legislatura de Río Gallegos para evitar la sesión extraordinaria que se pretendía llevar a cabo con el objetivo de aprobar los controvertidos proyectos de emergencia económica, de emergencia previsional y de reforma a la ley jubilatoria. Allí, la Gendarmería y el Grupo Operativo Especial de Seguridad (GOES) de la Policía reprimieron a los manifestantes con gases lacrimógenos y balas de goma, dejando varios heridos.

A diferencia de los conflictos de alcance provincial, los conflictos de alcance municipal se desarrollaron principalmente:

- Ante medidas de crisis por parte de las municipalidades entre las que se destacan cierre de programas, suspensiones y despidos.
- Por reclamos en condiciones de trabajo centrados principalmente en la precariedad de las formas de contratación.



Algunos ejemplos lo constituyen los conflictos desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad de Joaquín V. González, El Bordo, o General Mosconi. En el primer caso un centenar de empleados, tanto contratados como de planta permanente, tomaron la Municipalidad en protesta por su despido en el marco de un plan de ajuste. El segundo caso corresponde a un conflicto con corte de ruta debido a la cesantía de 20 trabajadores debido al cambio de gestión de la intendencia. El tercer caso trata de un conflicto llevado adelante por los obreros municipales de General Mosconi debido a deudas salariales.

Los conflictos laborales de alcance nacional fueron impulsados centralmente por los trabajadores de organismos administrativos nacionales como el CONICET, la AFIP, el INEC, el INTI, Parques Nacionales, el PAMI o el BCRA. Los mismos se desarrollaron por:

- Reclamos salariales, adicionales y aperturas de paritarias.
- Prácticas antisindicales por parte de las patronales.
- Las principales medidas adoptadas fueron el paro de actividades y las movilizaciones.

3.5. Motivos de los conflictos laborales

En cuanto a los motivos de la conflictividad laboral, a lo largo de 2011 podemos observar una fuerte tendencia al desarrollo de los conflictos salariales (en 271 conflictos se exponen causas salariales). Entre ellos podemos nombrar a los conflictos llevados adelante por el reclamo de adicionales y variables, por aumentos salariales o debido a reclamos por la apertura de la paritaria.

Los conflictos de crisis se encuentran en segundo lugar (en 256 conflictos se expone al menos una causa relacionada con medidas de crisis por parte de la patronal). Entre los principales motivos de crisis se encuentra el de despidos (presente en 71 conflictos) muchos de los cuales tienen carácter masivo, y el de deudas salariales (presentes en 70 conflictos).

Los conflictos relacionados con las demandas de condiciones de trabajo no salariales han experimentado una suba este año (205 conflictos), entre los principales encontramos reclamos por tipos de contratación y por mejoras en las condiciones de higiene y seguridad.

Finalmente, los conflictos derivados de la representación sindical (168 conflictos) encuentran como principal causa de los mismos las prácticas antisindicales tanto del Estado como de las patronales (en 88 conflictos). También hemos registrado una fuerte incidencia, dentro de esta dimensión, de los conflictos por causas intersindicales (33 casos).

Al desagregar los conflictos entre público y privado, observamos que la causa de los mismos varía significativamente. En el sector público, en el 50% de los conflictos se encuentran presentes causas ligadas a aumentos salariales. En un segundo lugar se

encuentran los conflictos con al menos una causa relacionada con las condiciones de trabajo no salariales (36%). Por su parte, en el sector privado, se observa que en el 44% de los conflictos aparecen causas ligadas a medidas de crisis, seguidos por un 30% de conflictos que contienen causas ligadas a la representación sindical.

Cuadro n° 1: Conflictos laborales 2011 según causa de los mismos

	Público	%	Privado	%	Total	%
Causas económicas	149	50	122	29	271	38
Crisis	71	24	185	44	256	35
Condiciones laborales	109	36	96	23	205	28
Representación	41	14	127	30	168	23
Otros	60	20	35	8	95	13
Total	299		423		722	

El análisis de las causas de la conflictividad también puede realizarse a partir de la consideración del conjunto de los reclamos, atendiendo a que en cada conflicto puede encontrarse más de una causa.

En el cuadro n° 2 hemos volcado la información correspondiente a 1191 causas, presentes en los 722 conflictos, y aquí observamos nuevamente un fuerte componente de motivos ligados a aumentos salariales (causas económicas del conflicto), que constituyen el 28% del total.

Cuadro n° 2: Causas presentes en los conflictos laborales según sector público o privado⁷

	Público	%	Privado	%	Total	%
Causas económicas	194	37	144	21	338	28
Crisis	79	15	220	33	299	25
Condiciones laborales	144	28	126	19	270	23
Representación	44	8	145	22	189	16
Otros	60	12	35	5	95	8
Total	521	100	670	100	1191	100

Algunos ejemplos de conflictos en el sector privado ligados a demandas salariales son los llevados adelante por los trabajadores de Alto Avellaneda, YPF y Alto Paraná entre otros.

En el primer caso los trabajadores del shopping Alto Avellaneda junto al Sindicato de Empleados de Comercio de Lanús y Avellaneda (SECLA) realizaron un paro de actividades ante la negativa del sector empresarial de abonar los adicionales por

⁷ El total de causas relevadas es superior a total de conflictos, por cuanto estos pueden deberse a una o varias causas.



domingo trabajado. En el segundo caso los trabajadores de YPF junto al gremio Sindicato Unido Petroleros e Hidrocarburos (SUPEH) realizaron un paro de actividades en las planta de las empresa y estaciones de servicio en el marco del plan de lucha nacional que mantiene el gremio en reclamo de mejoras salariales. Finalmente podemos mencionar a los trabajadores de la empresa Alto Paraná que junto al Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Afines (SPIQyA) realizaron un bloqueo de ingreso a la planta. La medida fue realizada en reclamo por la actualización de un adicional por productividad que vienen reclamando desde hace más de una década. En respuesta al bloqueo, la cartera laboral dictó la conciliación obligatoria.

Los conflictos motivados por medidas de crisis, despidos, suspensiones, deudas salariales y quiebras fueron protagonizados principalmente por trabajadores del sector privado. Entre ellos se encuentran los llevados adelante por los trabajadores de la Empresa siderúrgica Techint, el medio LV2, el Diario La Mañana, la firma Coca Cola o las metalúrgicas Titania, Codan, Materfer, Aceros Beroni y Clorindo Appo.

Los trabajadores de la empresa LV2 llevaron adelante un plan de lucha de alta intensidad que consistió en asambleas por turno y la emisión de comunicados en los que se explican la situación por la que atraviesa la emisora debida a la falta de pago de salarios. Por su parte, los trabajadores del Diario La Mañana llevaron adelante un conflicto durante varios meses reclamando deudas salariales y oponiéndose al cierre del diario. También por salarios adeudados, los trabajadores camioneros representados por el SICHOCA, tercerizados de Coca Cola, realizaron un bloqueo en la planta ubicada en la localidad de La Banda, Santiago del Estero.

Un caso particular lo conforman los conflictos llevados adelante por los trabajadores metalúrgicos por el alto porcentaje de motivos ligados a la crisis. En tal sentido, la Unión Obrera Metalúrgica realizó diferentes medidas de lucha junto a los trabajadores de la empresa de aires acondicionados Codan por amenaza de cierre, junto a los trabajadores de Techint y Clorindo Appo por deudas salariales, a los trabajadores de Titania y Materfer por despidos y negativas a pagar las correspondientes indemnizaciones

En relación a las condiciones de trabajo, se observan principalmente reclamos ligados a cuestiones de seguridad dentro de la planta y a regularización de los tipos de contratación. En tal sentido observamos los casos de los trabajadores ferroviarios de las líneas San Martín, Belgrano Sur y Sarmiento, los trabajadores de Alpargatas, o los conflictos desarrollados por los trabajadores del Ingenio San Martín del Tabacal.

Los trabajadores tercerizados de las líneas San Martín, Sarmiento y Belgrano Sur, por su parte, liberaron las boleterías en la estación Retiro en reclamo por el pase a planta de los trabajadores tercerizados de dichas líneas de ferrocarriles. Los trabajadores de Alpargatas junto al gremio Asociación Obrera Textil (AOT) realizaron trabajo a reglamento como consecuencia de las denuncias insatisfechas por mejores

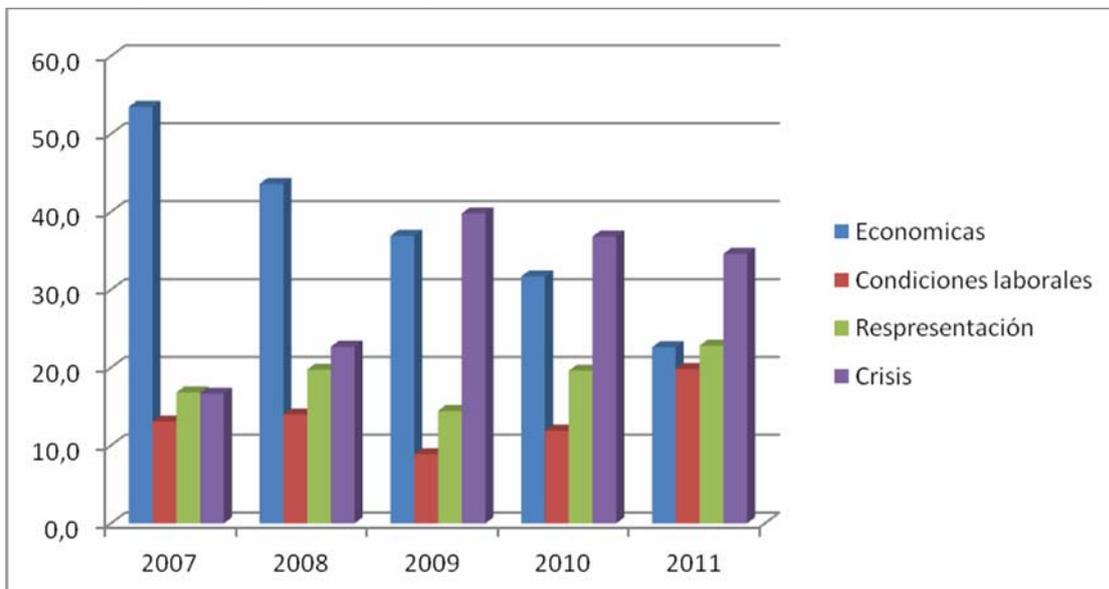
condiciones laborales. Finalmente los trabajadores del ingenio San Martín del Tabacal decidieron mediante asamblea, declararse en estado de alerta y movilización ante el quite de una jornada de descanso.

Finalmente, los conflictos debidos a causas de representación fueron principalmente debidos a prácticas antisindicales y conflictos intrasindicales. Entre ellos se encuentra el conflicto llevado adelante por los trabajadores de maestranza de la Cancillería, los trabajadores de Cheeky, o los trabajadores del supermercado Disco.

En el primer caso los trabajadores de la cancillería junto al Sindicato de Trabajadores de Maestranza y Mantenimiento (SITMMA-CTA) realizaron una concentración frente a Cancillería en reclamo por la reincorporación del trabajador Miguel Restelli, despedido por luchar por el fin de las tercerizaciones. En el segundo caso, los trabajadores de la empresa Cheeky realizaron una campaña de denuncia de la empresa y la complicidad al Sindicato de Empleados Textiles de la Industria a Afines (SETIA) ante el despido de un delegado de la planta. Los trabajadores exigieron su reinstalación. Finalmente, los trabajadores de Disco, nucleados en la agrupación “Comercio Despierta” iniciaron una campaña en contra el hostigamiento, descuento salarial y pedido de desafuero patronal que padecen 2 delegados.

En el gráfico n° 10 observamos la comparación en el tiempo de las causas de conflictos laborales.

Gráfico n° 10: Participación relativa de las causas de los conflictos laborales en el sector privado (2007 – 2011)⁸



⁸ Para realizar este cuadro, en el cuarto trimestre de 2011 hemos considerado únicamente las causas correspondientes a las cuatro principales categorías, a fin de posibilitar su comparación, en términos relativos, con las causas de la conflictividad en el mismo período del año 2010.



	2007	2008	2009	2010	2011
Causas económicas	53,5	43,6	36,9	31,7	22,6
Condiciones laborales	13,1	14,0	8,9	11,9	19,8
Representación	16,8	19,7	14,4	19,6	22,8
Crisis	16,6	22,7	39,8	36,8	34,6
Total	100	100	100	100	100

En el gráfico precedente, elaborado con datos correspondientes a los trabajadores del sector privado, se observa una importante variación de las causas a lo largo de estos últimos años. La columna azul, referida a causas económicas (aumentos y demandas principalmente salariales) experimenta una constante caída. En 2009 se invierten por primera vez la cantidad de causas referidas a aumentos salariales y a medidas de crisis. Este proceso coincidente con la crisis internacional de finales de 2008 y 2009 no logra revertirse en los años siguientes. Este elemento estaría dando cuenta de los propios límites internos del modelo de acumulación ya que las causas económicas o salariales se asocian a conflictos ofensivos mientras los motivos de la conflictividad que refieren a medidas de crisis se relacionan con estrategias defensivas de los trabajadores ante despidos, suspensiones y cierres.

3.6. Modalidades de acción en el marco de conflictos laborales

En el marco de los conflictos laborales los trabajadores adoptaron diversas modalidades de acción. Las más numerosas fueron el paro de actividades, declarado en 245 ocasiones, las acciones comunicacionales (volanteadas, comunicados, conferencias de prensa) en 127.

Cuadro nº 3: Acciones llevadas adelante por los trabajadores en los conflictos laborales

	INDICADOR	Publico		Privado		Total		
		Total	%	Total	%	Total	%	
Medidas adoptadas por los trabajadores	Declaración de alerta y movilización	16	4%	31	6%	47	5%	
	Asamblea y reunión	23	6%	13	3%	36	4%	
	Acciones comunicacionales	57	14%	70	14%	127	14%	
	Trabajo a Reglamento / Quite de colaboración	10	2%	16	3%	26	3%	
	Paro de actividades	121	30%	124	26%	245	28%	
	Ocupación	11	2%	7	1%	18	2%	
	Actividades en la vía pública	27	7%	20	4%	47	5%	
	Cortes de ruta o calle	32	8%	80	17%	112	16%	
	Movilización/ Marcha	72	18%	44	9%	116	13%	
	Acciones legales o administrativas	15	4%	28	6%	43	5%	
	Piquete de establecimiento	7	2%	41	8%	58	6%	
	Otros	5	1%	6	1%	11	1%	
	TOTAL		396	100	480	100	886	100



En la distinción entre trabajadores del sector público y privado, no se observan diferencias significativas. Por un lado se ve una mayor tendencia de los trabajadores públicos de recurrir a la movilización o marchas que los del sector privado, mientras estos últimos parecerían optar por la realización de cortes de calle o rutas. Esta última estrategia no puede separarse de la realización de piquetes de establecimiento. Efectivamente, los trabajadores del sector privado realizan medidas en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones, mientras que los del sector público se trasladan y realizan manifestaciones frente a diferentes oficinas administrativas (Ministerio de Trabajo, Municipalidades, Casas de Gobierno, etc).

4. Conflictos laborales en el sector informal de actividad

En el presente informe hemos relevado 21 conflictos llevados adelante por trabajadores del sector informal. Entre ellos se destacan los conflictos llevados adelante por trabajadores cooperativistas, por trabajadores denominados “por cuenta propia” y por trabajadores desocupados.

Los conflictos desarrollados por trabajadores de cooperativas tuvieron como principal demandado al Estado y como foco de demandas a las promesas no cumplidas de subsidios o trabajo realizadas desde diversas instancias estatales.

Algunos casos refieren a conflictos por deudas salariales. En el caso de la Municipalidad de Córdoba, diferentes cooperativas que prestan servicios reclamaron una deuda significativa por parte del municipio de más de 50.000 pesos con los cooperativistas y a la vez, exigieron que el municipio blanquee la situación de estos trabajadores y les asegure continuidad laboral mediante su incorporación como trabajadores de planta. Otro caso refiere a los más de 70 trabajadores monotributistas de una cooperativa de Junín de los Andes que presta servicios al municipio, quienes iniciaron una protesta con quema de cubiertas frente al palacio comunal, en demanda de pagos atrasados.

Otros conflictos refieren a problemas en la contratación o a despidos de trabajadores que prestaban servicios para las municipalidades. En primer lugar, los trabajadores de cooperativas y monotributistas empleados por la Municipalidad de Neuquén se manifestaron exigiendo que el municipio cumpla sus promesas de trabajo genuino, y en contra de la política de subsidios que mantiene en la actualidad con el sector. Otro caso lo constituyen las cooperativas de recuperadores urbanos organizados en la Central de Trabajadores de la Argentina que realizaron movilizaciones hacia el Ministerio de Ambiente y Espacio Público de la Ciudad de Buenos Aires en reclamo de modificaciones en el tipo de contratación. Finalmente, los cooperativistas de Sol del Norte, Sierra de la Loma y la Fundación El Tártago realizaron una manifestación en la Ciudad de Buenos Aires denunciando a la Intendencia de Tartagal y al Gobierno de Salta por la falta de empleo.



Por su parte, diferentes organizaciones sociales que gestionan Cooperativas del Programa Argentina Trabaja, se mantuvieron en conflicto a lo largo de todo el año con diferentes acciones de lucha, entre las que se destacan el corte de calles, los reclamos en entidades públicas y las movilizaciones y manifestaciones. El principal objeto del reclamo es democratizar el acceso al programa y lograr un aumento en el monto de los subsidios otorgados.

Otra de las formas que adquirió el conflicto informal fue la llevada adelante por trabajadores por cuenta propia como lavacoches, manteros y vendedores ambulantes. En estos casos la demanda fue contra las autoridades públicas y se centró en garantías para realizar su actividad, principalmente como consecuencia de la actuación abusiva de las fuerzas de seguridad.

En el caso de los vendedores ambulantes del Hospital Central de Mendoza, las acciones de protesta centradas en cortes de calle culminaron con detenidos y procesados. Por su parte, un grupo de vendedores ambulantes realizó cortes de calle en Entre Ríos para reclamar la atención del municipio y solicitar que se les designe un lugar específico dónde vender.

Los manteros de la calle Florida, del microcentro porteño, encuentran además de las limitaciones provenientes de la legislación local, la de los propios comerciantes de la zona que se oponen con acciones concretas de protesta a su instalación en dicha calle. Finalmente, la municipalidad de Neuquén tuvo que afrontar las medidas de lucha de los lavacoches ante el impedimento de realizar la actividad en la vía pública dispuesto por el ejecutivo.

Estos conflictos no se hallaban cerrados al momento de escribir este informe y es posible que a lo largo de 2012 se perpetúen nuevas medidas de protesta.

En relación a los conflictos restantes se tratan de trabajadores desocupados que organizan sus demandas por fuera de grandes organizaciones. A diferencia de lo ocurrido hace unos años, el contenido de las acciones llevadas adelante por estos sectores es por trabajo genuino y no por planes asistenciales.