

## Las relaciones laborales en 2020: el año que vivimos en pandemia

Informe anual 2020 – Observatorio del Derecho Social  
Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-A)<sup>1</sup>

### 1. Introducción

El 2020 será, en muchos sentidos, un año imposible de olvidar. Las consecuencias de la pandemia del COVID-19 todavía están lejos de poder ser evaluadas y se expanden sobre prácticamente todos los aspectos de la vida social. Las relaciones laborales no sólo no escapan a esta afirmación de carácter general, sino que por el contrario han sido una de las dimensiones más relevantes para el interés colectivo luego de aquellas cuestiones vinculadas a la protección de la salud y la vida de la población.

Durante el último año, las referencias del impacto de la pandemia sobre el mercado de fuerza de trabajo fueron generalizadas. En particular, la persistente caída del empleo y los salarios fue reflejada en los informes periódicos publicados por distintas instancias gubernamentales y recibió una atención central en los medios de comunicación, que mayoritariamente optaron por concentrar su mirada en la foto del 2020, en vez de analizarlos como parte un proceso cuyos orígenes se remontan a 2012 y que a partir de 2018 tomó un marcado sesgo desfavorable para los trabajadores y trabajadoras. La intervención estatal para tratar de mitigar, al menos parcialmente, los efectos de la crisis también fue abordada desde múltiples perspectivas. El impulso de programas como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) y el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP), e incluso la promoción de mecanismos institucionales que habilitaron suspensiones masivas de trabajadores y trabajadoras como herramienta para suavizar el impacto en términos de puestos de trabajo, fueron parte de una agenda que estuvo en el centro de la escena a lo largo de todo el año, sumado a la suspensión de la fórmula jubilatoria y el otorgamiento de aumentos discrecionales inferiores a los que hubiera correspondido.

La agenda de intervención estatal sobre el sistema de relaciones laborales, aun en un año muy particular, no se limitó a medidas vinculadas estrictamente al impacto de la pandemia del Covid-19. En efecto, durante el año 2020 distintas iniciativas que afectan de manera más o

---

<sup>1</sup> Informe elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma). Equipo de trabajo: Julia Campos, Luis Campos, Mariana Campos y Jimena Frankel. Marzo, 2021.

menos directa a los trabajadores y trabajadoras fueron impulsadas y aprobadas a nivel legislativo. Entre ellas se encuentran la aprobación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, la sanción de la ley 27.555 que reguló la modalidad del teletrabajo, el dictado del decreto 721/20 por medio del cual se garantiza el Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público, y finalmente la aprobación de la ley 27.605 que estableció una contribución extraordinaria a las grandes fortunas destinada a financiar los gastos originados en la pandemia<sup>2</sup>.

El relato dominante sobre el impulso de este tipo de iniciativas suele relegar a un lugar secundario al papel de los trabajadores y trabajadoras, quienes habitualmente son presentados como meros destinatarios de estas políticas, y no como actores activos en la promoción de iniciativas vinculadas a la regulación de las relaciones laborales. Por un lado, la primacía del análisis cuantitativo en el abordaje del impacto de la crisis sobre el sistema de relaciones laborales impidió que la atención se focalizara en los mecanismos de acción y organización colectiva que, aun en el marco de una de las peores crisis que se recuerde en décadas, continuaron estando presentes. Ello fue una constante desde los primeros días de la pandemia: trabajadores y trabajadoras que ya desde el mes de abril debieron enfrentar estrategias patronales tendientes a eludir restricciones a la movilidad impuestas por el Gobierno Nacional; ajustes salariales generalizados que alcanzaron aún a quienes debieron trabajar más horas y más intensamente que antes como por ejemplo los trabajadores y trabajadoras de la salud; transformación de millones de hogares en oficinas sin que los empleadores compensaran los mayores gastos; en definitiva, trabajadores y trabajadoras que pusieron en riesgo su salud y sus vidas, sin por ello dejar de organizarse y reclamar por sus derechos. Por el otro, el predominio de una mirada institucionalista, donde los mecanismos de intervención estatal sobre las relaciones laborales aparecen como producto de una decisión tomada de manera autónoma por los miembros del gobierno de turno o las dirigencias sindicales, oculta la existencia de las luchas colectivas, pasadas y presentes, sin las cuales la implementación de dichos mecanismos difícilmente pueda ser explicada<sup>3</sup>.

En efecto, la organización y la acción colectiva siguieron siendo, durante el 2020, una nota distintiva de la intervención de los trabajadores en materia económica, política y social. Aun con los límites que impuso la pandemia, los reclamos tanto centralizados como descentralizados estuvieron presentes a lo largo de todo el año, por cierto que con distinta intensidad y contenidos: desde conflictos por condiciones de trabajo hasta una negociación salarial que, si bien se postergó en el tiempo, finalmente llegó a casi todos los sectores.

---

<sup>2</sup> Cada una de estas medidas tuvo implicancias, apoyos y resistencias múltiples que no serán abordadas en este informe.

<sup>3</sup> A lo largo del año 2020, desde el Observatorio del Derecho Social de la CTA-A se elaboraron varios informes que tuvieron como objetivo analizar la conflictividad en el marco de la emergencia sanitaria, la negociación colectiva en materia de suspensiones y recomposiciones salariales, las implicancias de la ley de teletrabajo (vigente hace pocas semanas), entre otros temas, que pueden ser consultados en el sitio web: <http://ods.ctaautonoma.org.ar/>

El informe anual 2020 del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) apunta a volver a poner en el centro de la escena a los trabajadores y trabajadoras. No sólo a partir de sistematizar el impacto de la crisis en el empleo y los salarios, sino principalmente a partir de resaltar cómo el conflicto y la negociación colectiva continuaron siendo mecanismos de acción y organización que dan cuenta de una vitalidad que aún se encuentra presente pese a los obstáculos que crecientemente se vienen acumulando desde hace casi una década.

Por otra parte, el 2020 mostró a las claras los límites de circunscribir la acción y organización sindical a los trabajadores formales. El brutal ajuste de la cantidad de ocupados en el segundo trimestre, que se explica fundamentalmente por la pérdida de puestos de trabajo de asalariados no registrados y de no asalariados, sumado al impacto sorpresivo del IFE que superó las previsiones más extremas del propio gobierno, obligan a poner atención sobre un sector de la clase trabajadora que se encuentra en los márgenes de las organizaciones sindicales tradicionales. Los desafíos aquí son incluso mayores, tanto en un contexto de continuidad de las restricciones a la movilidad como en un escenario optimista, donde una hipotética superación de la pandemia del COVID-19 nos volverá a enfrentar con obstáculos estructurales que ya se encontraban presentes, y en estado crítico.

## **2. Sobre llovido, mojado. La situación del mercado de fuerza de trabajo durante el 2020**

Analizar fuera de contexto los indicadores laborales de 2020 tan sólo sería útil para arribar a una conclusión ya conocida: tanto el empleo como los salarios sufrieron las consecuencias de una de las mayores crisis económicas de las que se tenga memoria. Sin embargo, en Argentina dicha crisis se montó sobre una situación preexistente que acumulaba largos años de deterioro de las principales variables sociales. Dar cuenta de ello resulta necesario por dos factores: por un lado, porque la caída del empleo y los salarios durante el 2020 agravaron tendencias previas; por el otro, porque de no ser así podría instalarse la idea de que la situación anterior a la pandemia constituye un punto deseable al que regresar. Como veremos a continuación, los problemas que enfrentaba la economía argentina en su conjunto, y el mercado de fuerza de trabajo en particular, estaban ya planteados a comienzos del 2020.

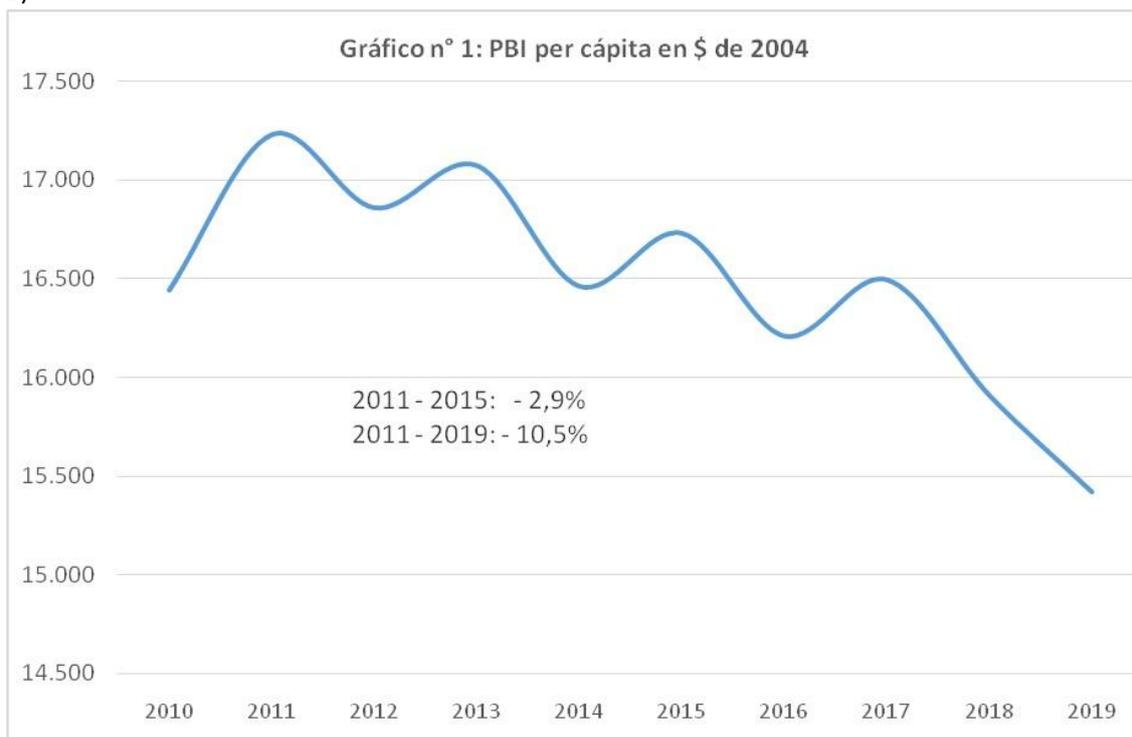
### **2.1. La crisis previa a la crisis del Covid-19**

A comienzos de 2020 la economía argentina enfrentaba un escenario de casi una década de estanflación. Entre 2012 y 2017 el PBI se incrementó a una tasa anual acumulativa de apenas un 0,4%, combinando tres años de caída de la actividad (2012, 2014 y 2016) y tres años de crecimiento (2013, 2015 y 2017), y la inflación promedio superó el 30% anual.

Esta situación de tensión estructural se profundizó a partir de una política de endeudamiento masivo por parte del gobierno encabezado por Mauricio Macri a partir de diciembre de 2015, que al mismo tiempo removió las medidas que establecían controles en el mercado de cambios y en la movilidad de los flujos de capitales. Sin embargo, la política de financiarse con el ingreso de capitales financieros se agotó a comienzos de 2018 y la Argentina volvió a enfrentarse a una crisis de la Balanza de Pagos que incluyó un programa de asistencia masiva por parte del Fondo Monetario Internacional. La implementación de este programa a partir de

2018, por un total de U\$S 50.000, fracasó a los pocos meses y tuvo que ser ampliado hasta un monto total de U\$S 57.000. Lo único que permitió esta medida fue posibilitar la fuga de capitales de parte de aquellos fondos que habían ingresado para realizar ganancias rápidas en la actividad financiera.

Las consecuencias económicas, sociales y laborales de este proceso fueron muy importantes. El PBI cayó un 2,6% en 2018 y un 2,1% adicional en 2019, llegando en términos absolutos a valores inferiores a los del año 2011. Más grave aún, si se considera el crecimiento vegetativo de la población el PBI per cápita en 2019 fue un 10,5% más bajo que el de 2011 (ver gráfico n° 1).



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos del INDEC y proyecciones sobre el Censo Nacional de Población 2010

La retracción de la actividad económica tuvo consecuencias innegables sobre el mercado de fuerza de trabajo y a partir de abril de 2018 el empleo registrado en el sector privado comenzó a deteriorarse de manera ininterrumpida, a tal punto que desde entonces y hasta diciembre de 2019 las variaciones mensuales desestacionalizadas fueron negativas sin excepción, acumulando un retroceso del 4,5% en poco más de un año y medio. A su vez, la cantidad de trabajadores registrados en el sector privado fue inferior a los 6 millones por primera vez desde junio de 2011, lo que por sí solo sirve para ilustrar la magnitud del deterioro del mercado formal de trabajo.

Este proceso se dio a la par de un importante salto de la inflación, que se ubicó en el 47,6% en 2018 y en el 53,8% en 2019. En otras palabras, en los dos años anteriores a la pandemia del

Covid-19 la Argentina atravesó una situación de depresión económica y caída del empleo, acompañada por una aceleración de la inflación, a tal punto que entre diciembre de 2017 y diciembre de 2019 la actividad económica cayó un 7% mientras que los precios se incrementaron un 127,1%<sup>4</sup>.

En cuanto a los salarios, el aumento de la inflación se vio reflejado en una caída de los ingresos en términos reales, profundizando el deterioro iniciado en el año 2016. En efecto, en diciembre de 2019 el salario real de los trabajadores registrados en el sector privado acumulaba una pérdida del 20,8% en comparación con octubre de 2015, mientras que en el caso del sector público el retroceso había sido del 28,2%.

Entre los años 2018 y 2019 este deterioro creciente de la actividad económica y el mercado formal de trabajo obligó a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras a buscar insertarse laboralmente en puestos carentes de protección, ya sea por no estar registrados ante el sistema de seguridad social o por tratarse de ocupaciones por cuenta propia. En efecto, entre el primer trimestre de 2018 y el mismo período de 2020 la cantidad de puestos de trabajo se incrementó en poco menos del 2%, en torno al crecimiento vegetativo de la población. Sin embargo, este comportamiento agregado esconde una caída de casi el 4% en puestos asalariados registrados en el sector privado y un crecimiento del 4,3% en el sector privado no registrado y un 8,4% en los no asalariados. En total, en tan solo dos años se crearon un poco más de casi 600.000 puestos de trabajo en las formas más precarias de inserción en la estructura ocupacional, mientras que el sector formal continuó profundizando su retroceso, tanto en términos absolutos como relativos.

Puestos de trabajo totales y variación entre el primer trimestre de 2018 y 2020 (en miles)

	1° T - 2018	1° T - 2020	Variación ocupación	
			absoluta	%
Total general	20.498	20.879	381	1,9%
Sector público	3.479	3.525	45	1,3%
Sector privado registrado	7.345	7.059	-287	-3,9%
Sector privado no registrado	4.672	4.873	201	4,3%
No asalariados	5.001	5.423	422	8,4%

Fuente: INDEC – Cuenta de Generación del Ingreso

Finalmente, el retroceso experimentado en materia económica y laboral tuvo su correlato en otras variables que permiten ilustrar la magnitud de la crisis que atravesaba nuestro país con anterioridad al inicio de la pandemia. Resaltan en particular el crecimiento de la pobreza y la indigencia, que se incrementaron significativamente entre el segundo semestre de 2017 y el

<sup>4</sup> INDEC – IPC y EMAE.

mismo período de 2019, como así también el coeficiente de Gini, dando cuenta no solo de un deterioro en la situación social a nivel general, sino también de una profundización de la desigualdad.

#### Pobreza, indigencia y desigualdad 2017 – 2019

	2° semestre 2017	2° semestre 2019
Población por debajo de la línea de pobreza	25,7%	35,5%
Población por debajo de la línea de indigencia	4,8%	8%
Coeficiente de Gini	0,422	0,444

Fuente: INDEC

El cambio de gobierno y la asunción como presidente de Alberto Fernández en diciembre de 2019 se produjo en este contexto de deterioro creciente y generalizado de la situación económica, laboral y social. Tan solo tres meses después la pandemia del Covid-19 forzó la adopción de medidas de restricción de la movilidad, necesarias para minimizar los daños producto de la emergencia sanitaria, que se tradujeron en una virtual paralización de la actividad económica y en una retracción de los indicadores laborales y sociales que profundizaron el esquema de deterioro que se había acumulado en nuestro país durante años.

#### **2.2. Los impactos económicos, laborales y sociales del Covid-19**

El cambio de gestión gubernamental en diciembre de 2019 vino acompañado de una modificación en la mirada respecto al funcionamiento del mercado de fuerza de trabajo. La decisión de intervenir activamente se vio reflejada rápidamente en la decisión de implementar un aumento generalizado de \$4.000 para los salarios de los asalariados registrados del sector privado y para los trabajadores de menores ingresos dependientes del Estado Nacional. Este incremento se planteó, en algunos casos, como cierre de los acuerdos salariales pendientes del año anterior y, en otros, como un adelanto a cuenta de la paritaria 2020. Como veremos a continuación, se trató de una medida clave para impedir un deterioro aún mayor de los ingresos de los asalariados en términos reales dados los obstáculos que impuso la pandemia a la negociación colectiva durante el primer semestre del año.

La emergencia de la pandemia del Covid-19 obligó a imponer restricciones a la movilidad que impactaron en el funcionamiento de la mayor parte de las actividades económicas, y con ello en todo el sistema de relaciones laborales. Dichas medidas fueron acompañadas por otras que apuntaron a morigerar el impacto sobre el empleo, entre las que se encuentran la prohibición de efectuar despidos sin causa o por motivos económicos, la prohibición de decidir suspensiones de manera unilateral por parte de los empleadores, y el establecimiento de numerosas medidas de asistencia económica a los empleadores, incluyendo el pago de una parte sustancial de los salarios, la eximición de aportes y contribuciones al sistema de seguridad social, el otorgamiento de créditos a tasas subsidiadas, etc.

Por cierto que ello no impidió que el mercado formal de fuerza de trabajo continuara deteriorándose, aunque no es arriesgado inferir que de no haber existido este conjunto de

herramientas el retroceso habría sido mucho mayor aún. La información oficial disponible muestra que la cantidad de asalariados registrados en el sector privado tuvo una caída importante en los meses de marzo y abril, para luego estabilizarse en valores que implican un retroceso de poco más del 3% en comparación con el nivel pre pandemia. En números absolutos, entre los meses de febrero y diciembre de 2020 casi 200.000 trabajadores en el sector privado perdieron su puesto de trabajo, sumándose así a los 300.000 que se habían perdido entre abril de 2018 y febrero de 2020. En otras palabras, entre abril de 2018 y noviembre de 2020 la cantidad de asalariados registrados en el sector privado cayó un 7,8%, afectando a casi 500.000 trabajadores y trabajadoras.



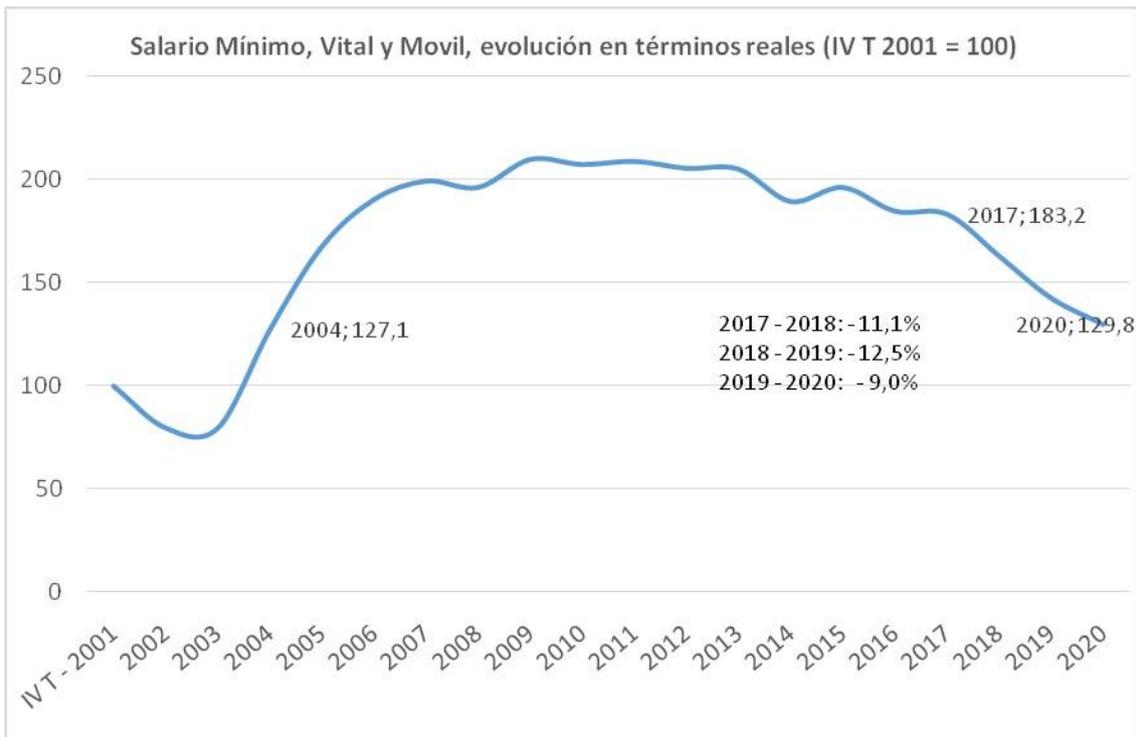
Fuente: Ministerio de Trabajo – SIPA

Esta caída del empleo formal fue acompañada a su vez por un deterioro en términos reales de los ingresos de los trabajadores, debiendo distinguir en este caso el comportamiento del sector privado y el sector público. En efecto, en el primer caso la dinámica salarial estuvo muy influenciada por la decisión del Gobierno Nacional de otorgar un incremento generalizado de \$4.000 entre los meses de enero y febrero, cuando la pandemia ni siquiera aparecía como un problema en el horizonte, para luego retomar una senda descendente y culminar en diciembre de 2020 con una caída interanual del 1,3%. Por el contrario, en el sector público los aumentos de comienzos de año no fueron generalizados, y el salario real continuó deteriorándose a pasos acelerados, acumulando en diciembre de 2020 un retroceso interanual del 6,8%. En ambos casos, los valores correspondientes a diciembre de 2020 son los mínimos registrados en los últimos cinco años, y en comparación con octubre de 2015 implican una caída del 22,3% en el sector privado registrado y del 30,4% en el sector público.



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos del INDEC - IPC e INDEC - Índice de Salarios

Un análisis similar puede realizarse al evaluar la evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil, que en 2020 volvió a retroceder en términos reales, acumulando una caída del 37,8% desde el año 2011, ubicándose en niveles similares a los del año 2004.



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma con datos del Ministerio de Trabajo, IPC INDEC, IPC 9 provincias e IPC CABA

El deterioro del mercado formal de fuerza de trabajo, medido tanto en pérdidas de puestos de trabajo o en la caída del salario en términos reales, no termina de dar cuenta del problema más urgente que la pandemia del Covid-19 generó en materia laboral. En efecto, la información oficial disponible permite señalar que los mayores impactos se registraron sobre los trabajadores y trabajadoras insertos en las formas más precarias de la estructura ocupacional: asalariados no registrados y trabajadores y trabajadoras por cuenta propia.

Estas dos categorías habían sido las que más se expandieron entre los años 2016 y 2019, siendo también las más expuestas a las fluctuaciones del ciclo económico dada la menor eficacia de los mecanismos institucionales de protección del empleo en el caso de los no registrados y su directa inaplicabilidad en el caso de los cuentapropistas. En pocas palabras, el deterioro del mercado de trabajo entre los años 2016 y 2019 sentó las bases estructurales para que sean esos trabajadores y trabajadoras quienes sufrieran de manera inmediata los efectos de la crisis económica producto de la pandemia sumado a la ausencia de derechos laborales y dificultades organizativas. Como puede apreciarse en la siguiente tabla, entre el primer y el segundo trimestre de 2020 la cantidad de asalariados registrados en el sector privado se redujo un 3,7% y en el sector público se mantuvo relativamente estable, mientras que los asalariados no registrados experimentaron un retroceso del 34,8% y los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia cayeron un 32,7%. En otras palabras, en 2020 casi 3,8 millones de personas perdieron su puesto de trabajo en Argentina, de los cuales 3,5 millones eran asalariados no registrados o trabajadores por cuenta propia. Sin embargo, el análisis es sustancialmente distinto si se considera la variación de las horas trabajadas, que en promedio

cayeron un 34,4%, sin existir variaciones significativas dentro de los tres subgrupos que conforman el sector privado (registrados, no registrados y cuentapropistas). En efecto, la caída de las horas ocupadas en el sector privado no registrado y en el sector cuenta propia coincide con el retroceso de la ocupación, mientras que en el sector privado registrado la disminución se explica por otros mecanismos de ajuste, tales como suspensiones, reducción y/o eliminación de horas extras, otorgamiento de licencias, que implican una afectación de menor intensidad sobre la situación de los trabajadores y trabajadoras.

#### Puestos de trabajo – variación entre el primer y el segundo trimestre de 2020

	1° T – 20	2° T - 20	Variación ocupación		Variación horas
			Absoluta	%	%
Total general	20.879	17.122	-3.758	-18,0%	-34,4%
Sector público	3.525	3.494	-31	-0,9%	-7,7%
Privado registrado	7.059	6.801	-258	-3,7%	-40,3%
Privado no registrado	4.873	3.178	-1.695	-34,8%	-38,5%
No asalariados	5.423	3.649	-1.773	-32,7%	-37,8%

Fuente: INDEC – Cuenta de Generación del Ingreso

Los datos correspondientes al tercer trimestre de 2020 permiten observar que este retroceso comenzó a revertirse parcialmente a medida que las restricciones a la movilidad se fueron eliminando, aunque tanto la cantidad de puestos de trabajo como de horas trabajadas se encontraba por entonces muy lejos de los niveles pre pandemia. No deja de resultar preocupante que el único indicador que continuó empeorando en el tercer trimestre fue la cantidad de puestos de trabajo en el sector privado registrado, lo que implica que el proceso de precarización de la estructura ocupacional está lejos de haberse detenido.

#### Puestos de trabajo – variación entre el primer y el tercer trimestre de 2020

	1° T - 20	3° T - 20	Variación ocupación		Variación horas
			absoluta	%	%
Total general	20.879	18.848	-2.032	-9,7%	-15,6%
Sector público	3.525	3.518	-6	-0,2%	-3,7%
Privado registrado	7.059	6.778	-281	-4,0%	-15,3%
Privado no registrado	4.873	3.920	-954	-19,6%	-21,5%
No asalariados	5.423	4.632	-791	-14,6%	-18,2%

Fuente: INDEC – Cuenta de Generación del Ingreso

Finalmente, semejante impacto en términos económicos y laborales inevitablemente se proyectó sobre los niveles de pobreza e indigencia, que en el primer semestre de 2020 registraron los valores más altos en más de una década. Cabe destacar, a su vez, que los datos del primer semestre de 2020 fueron parcialmente afectados por la pandemia, dado que

incluyen meses en los que las restricciones a la movilidad todavía no habían sido impuestas. De esta manera, las estimaciones correspondientes al segundo trimestre del año ubican a la pobreza y a la indigencia en valores muy superiores que serán reflejados en el relevamiento correspondiente al segundo semestre.

#### Pobreza e indigencia 2019 – 2020

	1° semestre 2019	1° semestre 2020
Población por debajo de la línea de pobreza	35,4%	40,9%
Población por debajo de la línea de indigencia	7,7%	10,5%

Fuente: INDEC

En este contexto debe analizarse no sólo las medidas impulsadas por el Gobierno Nacional para tratar de morigerar los efectos de la crisis, sino también la capacidad de respuesta de los trabajadores y trabajadoras. Dentro de las primeras, las más efectivas parecen haber sido aquellas destinadas a sostener el empleo formal (programa ATP, mecanismos institucionales para posibilitar suspensiones colectivas), aunque ello no impidiera que siguiera retrocediendo a un ritmo similar al de los años anteriores. Por su parte, la instalación del IFE pareció llevar a otro plano la discusión sobre la necesidad de implementar mecanismos de transferencia de ingresos de carácter universal, aunque luego de tres pagos de \$10.000 a casi 9 millones de personas el programa fue descontinuado sin que exista información oficial sobre un posible relanzamiento.

Por cierto que estas medidas no pueden dejar de leerse como parte de una relación de fuerzas construida a lo largo de los años previos, donde a pesar de encontrarse en una situación defensiva los trabajadores y las trabajadoras pudieron sostener altos niveles de resistencia que, entre otros factores, impidieron la continuidad del proyecto de gobierno que encarnó Mauricio Macri entre 2015 y 2019. Esta relación de fuerzas también fue alimentada durante el 2020, tanto a través de la promoción de reclamos colectivos de diversa índole como así también a partir de una activa presencia institucional de las organizaciones sindicales por vía de la negociación colectiva. Sobre estas dos dimensiones tratarán las siguientes secciones de este informe.

### **3. La conflictividad laboral en el marco de la pandemia**

El inicio del año 2020 estuvo marcado por la asunción de un nuevo Gobierno que contó con el aval de gran parte del arco sindical. La conflictividad durante los primeros meses estuvo acotada a conflictos descentralizados por situaciones de crisis. Por el contrario, el aumento salarial de \$ 4.000 otorgado por el Gobierno para los trabajadores del sector privado contribuyó a contener reclamos generales, en el marco de la expectativa que generaba la nueva gestión.

Esta situación empezó a resquebrajarse a partir de la aparición de los primeros contagios de Covid-19 que devino en el cierre de gran parte de las actividades dispuesto por el ASPO,

reconfigurando el escenario de la disputa capital-trabajo en perjuicio de los trabajadores y las trabajadoras. En las empresas no exceptuadas empezaron a generalizarse los despidos, suspensiones, deudas de salario y cierres; mientras que las restricciones para transitar por los espacios públicos, sumado a los potenciales contagios, obstaculizaron el despliegue de acciones directas defensivas. En los establecimientos “esenciales” se extendieron los reclamos de baja intensidad por la falta de medidas de bioseguridad y discusiones acerca de la esencialidad de determinadas líneas de producción.

La dinámica de la conflictividad laboral fue en aumento a lo largo del año tanto en cantidad como en intensidad: la extensión de las situaciones de crisis sumada a la proliferación de contagios en los espacios de trabajo y a apertura de actividades, marcaron un año de disputas defensivas de la salud, de las fuentes de trabajo y de pedidos de recomposiciones salariales, todas atravesadas por un contexto de grandes dificultades para realizar medidas de acción directa masivas.

### **3.1. Conflictos en torno a las implicancias de la “esencialidad” y la salud en los establecimientos**

La limitación de actividades exceptuadas de la cuarentena se fijó en un comienzo en el DNU 297/20. Este listado implicó un debate acerca del fundamento de dichas inclusiones y su carácter esencial. El mismo, fue impulsado tanto por empleadores como por trabajadores aunque con fundamentos disímiles. La amplitud o restricción de actividades respondió a una lógica de abastecimiento urbano pero además a una cuestión de poder de “lobby” de las grandes empresas. Al mismo tiempo, las organizaciones gremiales denunciaron aperturas por fuera de la reglamentación con escasa o nula fiscalización por parte del Estado.

La amplitud de las actividades exceptuadas y el riesgo que significaba para los trabajadores y trabajadoras trasladarse implicó, en un primer momento, debates en el interior de muchas fábricas con el objetivo de diferenciar qué puestos y tareas debían sostenerse y cuáles no. Ante esta situación, los colectivos de trabajadores se enfrentaron a dos tipos de problemas contrapuestos vinculados a las actividades, a los tipos de contratación y a la precariedad: la disputa por el carácter esencial de lo que se produce para no exponerse al contagio; la necesidad de ampliar actividades comprendidas en los decretos para cobrar parte o la totalidad del salario.

Por un lado, se presentaba la necesidad de cumplir con el aislamiento dictado a los fines de evitar una mayor circulación del virus. Aquí las organizaciones gremiales cuestionaron parte o la totalidad de la inclusión de cada actividad como esencial. Algunos ejemplos de este proceso se observan en empresas de telecomunicaciones, metalúrgicas y alimentación. En el caso de telecomunicaciones se registraron reclamos dentro de Telecom por la persistencia de líneas de trabajo no afectadas directamente a garantizar el servicio y en Cat Technologies debido a la apertura del call center comercial que afectaba a más de 1.500 trabajadores. La industria metalúrgica, mantuvo parte de su funcionamiento aduciendo que su producción era necesaria

para la industria de la alimentación y la fabricación de insumos hospitalarios. Estos argumentos fueron refutados por los trabajadores de Siderca, Siderar y Acindar. Reclamos similares se plantearon en la empresa Quilmes, en los ingenios azucareros de Salta y Jujuy y en la actividad vitivinícola de Mendoza. Este tipo de disputas se dio también en la industria minera (Barrick Gold y diferentes establecimientos de Salta) y en la industria del papel donde Celulosa Argentina justificó el funcionamiento de la planta debido a la fabricación de papel tissue. En la industria de la alimentación el sindicato exigió mayor claridad respecto de las sub-actividades comprendidas a la vez que se detectaron conflictos puntuales en diferentes fábricas. Dentro de la industria de la alimentación aparece un reclamo no sólo por cerrar subactividades sino por convertirlas en lo que las y los trabajadores consideran bienes más prioritarios (Mondelez, Bimbo, Felfort y Fernet Branca).

Por el otro, trabajadores y trabajadoras con empleos precarios, monotributistas o changarines manifestaron la necesidad de reactivar actividades para subsistir. Algunas de las organizaciones que comprenden a parte de estos trabajadores y trabajadoras emprendieron fuertes disputas reclamando entrega de alimentos, salarios para las trabajadoras que atienden los comedores populares, el pago a las cooperativas de trabajo que contratan los municipios, discontinuados durante la pandemia, entre otros. Además, fueron frecuentes los reclamos por tierras cultivables, vivienda y estatización de diferentes emprendimientos.

Ya sea por la declaración de otras actividades como esenciales o por las paulatinas aperturas a nuevas actividades, los y las trabajadores que debieron concurrir a sus lugares de trabajo se enfrentaron a las condiciones específicas en las que se realizan las tareas en un contexto de pandemia. En estos casos, se detectaron conflictos en torno a las deficiencias de los establecimientos para garantizar las mínimas condiciones de salubridad laboral: hacinamiento, falta de ventilación, escasez de vestuarios o falta de mantenimiento de baños, falta de insumos de protección.

La forma que asumieron estas acciones de protesta fueron centralmente solicitadas, conferencias de prensa y otros tipos de acciones comunicacionales. Las cadenas de supermercados, las empresas de alimentación o metalurgia fueron el epicentro de los primeros contagios y muertes. Frente a esto, trabajadores de numerosas empresas denunciaron el ocultamiento de contagios, el incumplimiento de los protocolos, la obligación a concurrir pese a tener contactos estrechos, la rotación del personal en distintas sucursales, el incremento de la producción generando mayor concentración de trabajadores<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Reclamos de estas características se produjeron al menos en los siguientes sectores: comercio, gastronomía, industria manufacturera -alimentación, papel y jabón-, salud, transporte de pasajeros -trenes y colectivos-, telecomunicaciones y personal de seguridad. Ejemplos de empresas y comercios en los que se desarrollaron estos reclamos fueron detallados en los informes publicados por el Observatorio del Derecho Social a lo largo del año pasado, que pueden consultarse en: <http://ods.ctaautonoma.org.ar/>

Un reclamo persistente durante todo el año, pero con fuerza en los primeros meses, fue la conformación de comités de crisis para poder establecer pautas sobre cómo producir en este contexto, teniendo en cuenta las obligaciones y recomendaciones en términos de salubridad.

Mención aparte requieren los conflictos llevados adelante en el sector salud. En primer lugar, por ser sus trabajadoras y trabajadores los más expuestos al contagio, en segundo lugar porque resultan ser los más activos respecto a los reclamos. En líneas generales se reclamó la contratación de mayor personal, la regularización de aquellos contratados bajo formatos precarios y la creación de comités para dar respuesta a los requerimientos que implica la situación de emergencia. Asimismo, han denunciado la falta de entrega de equipos de protección personal que los expone a un mayor riesgo, así como la falta de insumos básicos y el cumplimiento de las medidas de seguridad, tales como la clasificación de los pacientes según la urgencia de atención, para de esta forma categorizar la complejidad y reducir los riesgos en las salas y emergencia. En muchos casos, los equipos de protección personal fueron adquiridos por los propios trabajadores y trabajadoras o por las organizaciones sindicales que resolvieron utilizar sus propios recursos para comprar dichos equipos ante la falta de garantía de este tipo de elementos por parte de los empleadores<sup>6</sup>.

En el último semestre del año 2020, al pliego de reclamos se le sumó la necesidad de elementos de bioseguridad, elementos de protección personal y licencias para el personal de riesgo o para tareas de cuidado de niños a cargo.

La falta de escucha por parte de los distintos gobiernos tuvo su punto más álgido en la represión por parte de la policía de la Ciudad a enfermeras y enfermeros que intentaron entregar un petitorio de demandas que incluían mayor presupuesto y mejores condiciones laborales. Esta situación recrudeció el conflicto con el personal de la salud, motivo por el cual la FESRPOSA realizó distintas medidas de fuerza (movilizaciones, paros, cortes, asambleas, protestas y otras actividades en la vía pública) de alcance nacional y provincial en Río Negro, Chubut, CABA, Córdoba, San Juan, Ushuaia, Santa Fe, Salta, Jujuy, Tucumán, La Rioja, Chubut, Santa Fe, Santa Cruz, Buenos Aires y Catamarca en reclamo de una paritaria nacional de salud

---

<sup>6</sup> En la mayoría de los hospitales del país, los trabajadores de la salud alertaron sobre la falta de elementos de protección personal y de insumos para la atención, destacando que ello se profundizaría con la llegada del pico de la pandemia. En el sector público se han registrado reclamos en instituciones tales como el Hospital Ramos Mejía, el Hospital Pirovano, el Hospital Alvear, el Hospital Fernández, el SAME, el Hospital Garrahan, y en diferentes estructuras provinciales y municipales de Buenos Aires, Mendoza, Tucumán, Chaco, Córdoba, Neuquén, La Pampa, Santa Fe, La Rioja, San Luis y Santa Cruz. En el ámbito privado, las y los trabajadorxs denunciaron falta de insumos y ocultamiento de casos de infección entre el personal. Algunos de los casos en los que se han detectado reclamos fueron el Hospital Italiano, el Sanatorio Dupuytren, el Otamendi, el Sanatorio Güemes, la Clínica Finochietto, Fleming, el Hospital Alemán, el Hospital Español, el Centro Gallego, entre otros. También se realizaron reclamos por parte de los trabajadores de Emergencias SA.

que fije un piso de derechos y establezca un plan nacional de desprecuarización laboral; terminar con el trabajo en negro y el pluriempleo y la duplicación del monto del bono estímulo. Por su parte, ATE salud también inició acciones sindicales en la Ciudad de Buenos Aires, Rosario, Tucumán, Mendoza, Chaco, Chubut, La Pampa, contra la precuarización, carrera sanitaria, mejoras salariales, entre otras demandas.

### **3.2. La masificación del trabajo remoto**

Miles de hogares debieron reconvertirse durante 2020 en oficinas dado que, un sector importante de la población, continuó sus actividades laborales de modo remoto. Se trató principalmente del sector servicios, administración pública, justicia y docencia. Conforme fueron avanzando los meses y se estabilizó esta situación laboral, se suscitaban reclamos y conflictos propios de dicha modalidad. Los gremios sostuvieron desde el inicio el carácter transitorio de esta forma de trabajo, sin embargo, debieron avanzar en reclamos en torno al ambiente laboral, la delimitación de la jornada, la compra y mantenimiento de insumos y los gastos de conexión, entre los más importantes. Muchos de estos puntos lograron materializarse en uno de los primeros acuerdos paritarios en pandemia sobre teletrabajo firmado por la Asociación Judicial Bonaerense, en el que se destaca el carácter voluntario y revocable de tal modalidad, al mismo tiempo que restringe su utilización mientras dure la emergencia sanitaria.

Uno de los sectores más comprometidos en la realización de teletrabajo fue la docencia en todos los niveles. Los trabajadores y trabajadoras de la educación debieron aprender la nueva modalidad y atender al mismo tiempo, las tareas de enseñanza. En este caso, no se trató solamente de remotizar las tareas, sino que se evidenció un cambio profundo en el ámbito de trabajo. Les docentes protagonizaron reclamos sobre la falta de insumos provistos por el Estado para realizar la tarea, ya sea para los y las docentes como para les estudiantes, la demanda fueron dispositivos y conectividad.

Al mismo tiempo, desde CONADUH, CTERA y diferentes sindicatos de base se reclamó sobre la eficacia de la modalidad debido a: las características de la actividad, la deficiente formación de los trabajadores para “remotizarla”, la falta de insumos para su realización, las deficiencias en los “nuevos” lugares de trabajo para adaptarse a las tareas, los costos extras que implican las mismas, la superposición de las tareas del trabajo asalariado y las tareas de cuidado y autocuidado y la sobrecarga laboral que implica.

El teletrabajo docente debió articularse además con las tareas de entrega de bolsones y viandas escolares que debieron realizar ellos mismos, así como los reclamos si las mismas no llegaban o eran insuficientes. En los últimos meses del año se sumaron los reclamos sobre las condiciones de las escuelas para el posible retorno, la falta de insumos de seguridad y la inexistencia de protocolos específicos.

### **3.3. Despidos, suspensiones, recortes salariales y reclamo por reapertura de paritarias**

Si bien podríamos decir que a lo largo del año, las acciones conflictivas y el motivo de las mismas fueron variando, los conflictos causados por despidos, cierres de establecimientos, suspensiones y rebajas salariales se mantuvieron todo el año. Al comienzo de la cuarentena se podía intuir una contracción de los puestos de trabajo y recortes salariales, pero poco a poco los reclamos tuvieron presencia en decenas de empresas.

A pesar de las distintas medidas llevadas adelante por el Gobierno Nacional tales como la prohibición de despidos o suspensiones por 60 días o la ayuda para el pago de salarios de trabajadores del sector privado, los empleadores pusieron en marcha una estrategia de ajuste sobre la fuerza de trabajo. En los primeros tres meses algunas de las denuncias sobre despidos masivos se registraron en empresas tercerizadas de seguridad (Murata, Arsec, Siseg), en actividades ligadas al transporte de pasajeros (Ersa en la provincia de Corrientes, Grin Scooters, Via Bariloche, Terminal Salta, Ko Ko), en actividades ligadas al comercio (cadena de kioscos Mc Kio, Supermercado el Tunel, Supermax, Famacity), a la gastronomía (Gate Gourmet, Mostaza, KFC, Restaurant Oviedo, Flykitchen, Tea Connections), a la energía y construcción (YPF, Techint, Obing y Pecan, Neltec, Camiletti, Ice Ingeniería), al servicio de salud (SAME La Plata, Hospital Bariloche).

Durante los meses de agosto y septiembre se intensificaron las medidas de fuerza mediante paros, bloqueos, piquetes, acampes entre otras acciones tendientes a revertir despidos decididos por las patronales bajo distintas modalidades a fin de sortear la prohibición todavía vigente para adoptar este tipo de medidas<sup>7</sup>.

El avance sobre los puestos de trabajo se complementó con medidas patronales que impactaron sobre los ingresos de los trabajadores y trabajadoras. El mayor alcance se dio a través de la suspensión y el otorgamiento de una suma no remunerativa por aplicación del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo que, dependiendo de la empresa y la actividad, significó una caída salarial de entre el 20% y el 50%. Además, se registraron denuncias por pagos de salarios en cuotas o directamente por su falta de pago.

La decisión de suspender trabajadores y trabajadoras otorgando una suma no remunerativa que solo compense parcialmente su retribución habitual constituyó una de las formas que utilizaron en forma generalizada los empleadores para desentenderse rápidamente de los costos de la crisis<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Esto se registró en las empresas: Siderca, Grupo Sedamil Tenaris, Grub S.A, Teleperformance, Fumiscor, GCBA (sector de limpieza e infraestructura), Gotan, Gate Gourmet, Línea de Transporte Urbano de Pasajeros N° 9 y Vía Bariloche.

<sup>8</sup> Algunos de los empleadores denunciados por recurrir a este tipo de mecanismos, o directamente a recortes salariales que en algunos casos se encubrieron bajo la excusa de dejar de pagar algunos adicionales del convenio, fueron Danone (La Serenísima), la totalidad de los mega-locales de comida rápida (Wendys, Mc Donald's, Burger King, Starbucks), Todo Moda/Isadora, Tenaris-SIAT (Grupo

A partir de agosto empezaron a registrarse conflictos de alta y baja intensidad en reclamo de mejoras salariales, al tiempo que numerosas actividades comenzaron a renovar sus acuerdos paritarios. Entre esos conflictos se destacan: paros en la industria lechera y petrolera, y en los recibidores de granos, protestas en UATRE Tucumán, movilizaciones en comercio, asambleas en la siderurgia, movilizaciones en el sector salud en numerosas provincias, piquetes de pesqueros en Chubut; movilizaciones en la empresa Citrus, paros en Perfil y El Cronista por la reapertura de paritarias; la jornada de lucha de ATE contra el ofrecimiento del 7% de aumento por parte del Estado Nacional, paro y movilizaciones de la Conadu Histórica y paros de la Asociación Judicial Bonaerense y de la Unión de Empleados de Justicia de la Nación.

En consonancia con el establecimiento del periodo de Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DISPO) y a lo largo del último trimestre del año. se registraron conflictos de alta intensidad reclamando la reapertura de paritarias en sectores estratégicos tales como aceitero y bancario; así como los reclamos de los trabajadores mercantiles por mejoras salariales.

#### **4. “Vivita y coleando”, la negociación colectiva en el año de la pandemia**

Lejos de desaparecer o tener un rol insignificante, la negociación colectiva fue una herramienta a partir de la cual, trabajadores y trabajadoras administraron la implosión de suspensiones y rebajas salariales a lo largo de los meses en los que estuvo en vigencia el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO). Asimismo, mediante estos instrumentos normativos intentaron abordar situaciones laborales propias del contexto de la pandemia (teletrabajo, dispensas por personas a cargo, etc.).

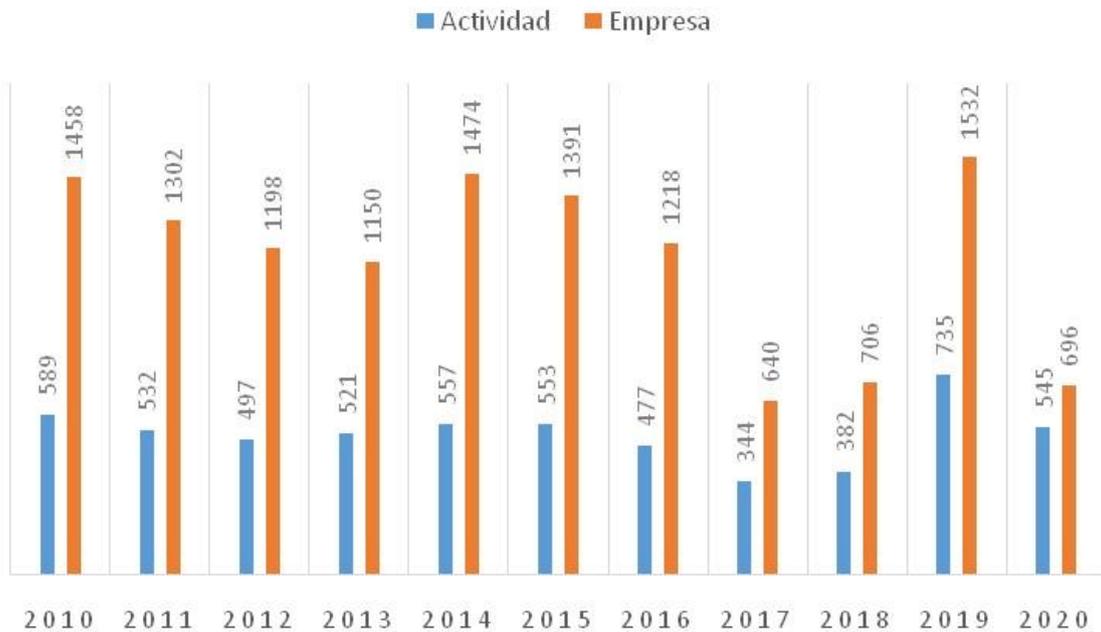
En términos cuantitativos, podríamos decir que la pandemia afectó la negociación colectiva, pero no tanto su magnitud como su forma. El nivel de negociación continuó en el mismo lugar en el que se ubicaba previo al año 2019 (dado que este último es una excepción a la serie<sup>9</sup>), es decir, en el orden de las mil unidades anuales, bastante por debajo de lo registrado antes del año 2016. Sin embargo, llama la atención la distribución: es la primera vez desde la instalación de esta herramienta como mecanismo de negociación de las condiciones de trabajo, principalmente salariales, que la diferencia entre las negociaciones de actividad y empresa es tan ajustada.

---

Techint), Garbarino, Flybondi, LATAM, Transportes Crexell, Ingenio San Isidro, Mabe, Tres Arroyos, Freddo, Pecom, las principales compañías de turismo online (Despegar, Almundo, Avatrip). Más ejemplos de estrategias empresarias para suspender y/o rebajar salarios, fueron desarrollados en informes sobre la conflictividad en la situación de emergencia sanitaria, disponible en: <http://ods.ctaautonoma.org.ar/>

<sup>9</sup>En el año 2019 se registró un fuerte ascenso en la cantidad de negociaciones colectivas a partir de la homologación de unidades celebradas mucho tiempo atrás, es decir que, el retraso administrativo en las homologaciones en el año 2017 y 2018, se tradujo en un incremento durante el año 2019.

## La negociación colectiva en los últimos diez años (2010-2020)



Fuente: elaboración propia en base a convenios y acuerdos colectivos de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

El total de unidades negociadas fue de 545 a nivel de actividad y de 696 a nivel de empresa, siendo en ambos casos, en su mayoría acuerdos por sobre convenios colectivos. La cercanía entre ambos datos se fundamenta en la numerosa cantidad de acuerdos que se celebraron a lo largo del ASPO para negociar la suspensión de trabajadores y trabajadoras. El 53% de esas homologaciones fueron celebrados durante el año 2020, siendo el periodo comprendido entre abril y agosto, el que concentró casi el 70% de esas negociaciones. Respecto a los acuerdos por empresa, el 14% de los mismos fueron celebrados durante el año 2020 y el 53% en el año 2019. Presentados estos datos generales, a continuación se resumirá el contenido principal de la negociación colectiva a lo largo del año.

### 4.1. Revisiones, aumento solidario y apertura de la ronda salarial 2020

En los primeros meses del año 2020, en un contexto de creciente deterioro del salario de los trabajadores, el Gobierno Nacional dispuso a través del DNU 14/20 que los empleadores del sector privado otorgaran un aumento remunerativo no bonificable de \$ 4.000 a hacerse efectivos en dos cuotas (\$ 3.000 en enero y \$ 1.000 adicionales en febrero). Esta suma se incorporó al salario de los trabajadores y trabajadoras y podía ser absorbida por los acuerdos salariales que se fuesen firmando con posterioridad. Un incremento similar se implementó heterogéneamente, en el ámbito de la administración pública nacional, aplicable a partir de los meses de febrero y marzo respectivamente.

Este aumento tuvo distintos efectos: por un lado, funcionó como un “adelanto a cuenta” en aquellas actividades que ya habían cerrado su discusión paritaria correspondiente al año 2019; por el otro, impulsó la ronda final de revisiones que incluía a sectores muy relevantes tales como comercio o las industrias metalúrgica y de alimentación. Como parte de este proceso, entre los meses de enero y marzo se fueron firmando revisiones de los acuerdos salariales celebrados durante el año 2019, ubicándose la mayoría de ellos en un rango de incremento nominal entre el 45% y el 55% anual, frente a una inflación punta a punta del 53,8%. Entre las pocas excepciones que no llevaron adelante este tipo de revisiones, aun existiendo compromisos firmados en los acuerdos salariales, se encuentran la industria textil, maestranza, prensa y la administración pública nacional (SINEP).

En paralelo, ya desde enero comenzaron a discutirse algunos acuerdos salariales correspondientes a actividades cuyo ciclo paritario vence el 31 de diciembre. Puntualmente, la Asociación Bancaria celebró un acuerdo puente por tres meses que incluyó sumas fijas por rango de ingresos (entre un mínimo de \$ 4.500 para quienes perciben salarios inferiores a \$73.764 y un máximo de \$ 10.500 para salarios superiores a \$ 114.658) y UTEDyC negoció un incremento del 20% en tres cuotas (10% en abril, 5% en mayo y 5% en julio) por los primeros siete meses del año. A su vez, en el mes de febrero de 2020, la recuperación de la paritaria nacional docente concluyó con la negociación de un incremento del salario mínimo docente que llegó al 19,5% a partir de marzo y al 23,5% a partir de julio.

Estos antecedentes podrían constituir el punto de partida para la apertura de las negociaciones salariales correspondientes a las ramas de actividad que agrupan a la mayor cantidad de trabajadores, cuyos ciclos paritarios suelen vencer entre los meses de marzo y junio de cada año calendario. Sin embargo, la irrupción de la pandemia provocó que todas estas negociaciones quedaran, en los hechos, postergadas.

#### **4.2. Administración colectiva de la crisis durante la pandemia: los acuerdos de suspensiones**

La llegada de la pandemia y con ella, la declaración del ASPO, anuló el uso de las principales herramientas que los trabajadores y sus organizaciones utilizan para mejorar las condiciones de venta de su fuerza de trabajo. La posibilidad de efectuar reclamos y denuncias colectivas frente a empleadores y al Estado, así como la promoción de negociaciones colectivas quedaron muy debilitadas, más aún, dadas las dificultades que el mercado de trabajo venía atravesando los últimos años. En dicho contexto, muchos empleadores profundizaron esta crisis y durante el mes de marzo comenzaron a responder con despidos y suspensiones colectivas.

En este marco, el Gobierno Nacional dictó el decreto de necesidad y urgencia 329/20 que apuntó, por un lado, a limitar la unilateralidad patronal prohibiendo por 60 días los despidos y las suspensiones sin causa o por fuerza mayor o falta de trabajo; por el otro, promovió una administración colectiva de la crisis, habilitando la negociación de suspensiones que incluyeran prestaciones no remunerativas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de

Trabajo (LCT). En el marco de esta norma la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Unión Industrial Argentina (UIA) firmaron el 27 de abril un acuerdo marco en el que impulsaron la adopción de normas y convenios que cumplieran con las siguientes pautas:

- la habilitación de la suspensión de personal por un plazo de 60 días, a partir del día 1 de abril;
- el pago de asignaciones no remunerativas no inferiores al 75% del salario neto que le hubiese correspondido a los trabajadores afectados en caso de haber trabajado (sobre este monto se deberán hacer los aportes y contribuciones por obra social y el pago de la cuota sindical);
- la homologación automática por el Ministerio de Trabajo de los acuerdos con esas condiciones o con porcentajes mayores, y la revisión y evaluación por dicho Ministerio en caso que el porcentaje acordado sea inferior;
- la disposición del uso de las suspensiones de forma simultánea, alternada, rotativa, total o parcial por parte de los empleadores; aunque no podrán aplicarlas al personal que realice tareas desde su lugar de aislamiento ni al personal eximido de realizarlas por encontrarse en situaciones de riesgo (personas mayores de edad y/o personas con patologías preexistentes);
- el beneficio otorgado por el “programa de asistencia de emergencia al trabajo y a la producción” (decreto 376/2020) será considerado parte de la prestación dineraria y los empleadores deberán compensar el monto restante hasta alcanzar el porcentaje acordado.

Este acuerdo fue refrendado por la resolución 397/2020 del Ministerio de Trabajo, luego prorrogada por 60 días a través de la resolución 475/20. Como veremos a continuación, constituyó el punto de partida para la generalización de negociaciones que, en su mayoría, siguieron las pautas allí establecidas. Posteriormente, se complementó con el DNU 529/20 que eliminó los límites temporales para la aplicación de suspensiones previstos en los artículos 219, 220 y 222 de la LCT cuando ellas se realicen en los términos del art. 223 bis y mientras subsista el aislamiento social, preventivo y obligatorio.

El efecto inmediato del acuerdo UIA-CGT fue la generalización de las suspensiones laborales que ya venían siendo negociadas incipientemente durante abril y que a partir de entonces se expandieron a la mayoría de las actividades. El objetivo declamado de estos acuerdos fue sostener los puestos de trabajo en el marco de la crisis económica y provocó que en abril y mayo la cantidad de trabajadores y trabajadoras que experimentaron una suspensión con el pago de una contraprestación no remunerativa alcanzara al 7,5% y 8,8% del total respectivamente, quintuplicando el máximo registrado desde que el Ministerio de Trabajo comenzó a relevar esta variable en el año 2006.

Por otra parte, el hecho de prohibir las suspensiones decididas unilateralmente por el empleador y habilitar aquellas negociadas con la organización sindical en el marco del artículo 223 bis de la LCT en los hechos funcionó como una promoción de la negociación colectiva para

regular, a nivel de actividad, la dinámica y modalidad con que se implementaría esta medida. En tal sentido, este mecanismo permitió diferenciar el impacto y modalidad en las distintas actividades según la magnitud de la crisis que cada una de ellas atravesó. Aun así, no deja de ser paradójico que sean las empresas de mayor tamaño, y en general de mayores niveles de rentabilidad, quienes utilizan con mayor frecuencia y rapidez este tipo de herramientas; este dato también sugiere los grados de mayor informalidad en las negociaciones y acuerdos ligados a las pequeñas y medianas empresas.

En el anexo N° 1 de este informe, se presenta una tabla con los alcances de los acuerdos colectivos por rama de actividad más relevantes, que establecieron diversas modalidades para implementar suspensiones colectivas con la inclusión de una prestación no remunerativa en los términos del artículo 223 bis de la LCT. Vale decir que, el impulso normativo y posterior habilitación convencional de este esquema de suspensiones colectivas se expandió por numerosas actividades a partir del mes de abril y en algunos casos dio lugar a sucesivas prórrogas.

#### **4.3. Reanudación de la ronda salarial 2020: la heterogeneidad como regla**

Los cambios en la dinámica y contenidos de la negociación colectiva generados a partir de abril implicaron una postergación, en los hechos, de la negociación salarial. Sin embargo, a partir de mayo comenzaron a impulsarse acuerdos en distintas actividades que dan cuenta que la emergencia sanitaria no constituyó, de por sí, un obstáculo para la renovación de los acuerdos salariales que en su mayoría se encontraban vencidos. Entre los sectores que negociaron acuerdos salariales durante la vigencia del ASPO, se encuentran la industria aceitera, la actividad desmotadora de algodón, sanidad, la actividad bancaria, la industria de la carne para las ramas carnes roja y avícola, la industria molinera, la industria papelera, entre otras. En el anexo N° 2 de este informe, se presenta una tabla en la que puede observarse una síntesis de dichos acuerdos, con la incorporación de aquellos negociados con anterioridad al dictado del ASPO.

De la totalidad de acuerdos relevados, es posible identificar un patrón común en aquellos acuerdos que se celebraron los primeros meses del año, antes de la llegada de la pandemia, y aquellos que se desarrollaron durante los primeros meses del ASPO, en los cuales prevalecen negociaciones cortas, por un periodo de tres y seis meses, en su mayoría correspondientes a sectores ligados a la producción de alimentos y medicamentos. Las únicas excepciones a este recorte temporal fueron las paritarias de aceiteros y desmotadores y la de bancarios, donde se establecieron períodos más largos, y aumentos más importantes, con cláusulas de revisión que ya se hicieron efectivas.

A lo largo del segundo y tercer trimestre del año, tuvieron lugar dos paritarias que abarcan a una gran cantidad de trabajadores como el caso de la industria metalúrgica y la actividad mercantil, negociando en ambos casos, sumas no remunerativas mensuales. Dentro del sector transporte, encontramos que los trabajadores del transporte de pasajeros y de cargas,

acordaron un aumento anual del 30%, con una cláusula de revisión para enero del próximo año; y los trabajadores ferroviarios, con un aumento inferior (7%) pero solo para el último trimestre del año, más sumas no remunerativas. Estos ejemplos, muestran la heterogeneidad de los acuerdos, siendo difícil poder encontrar un patrón común en todos ellos, ya que las características del acuerdo (vigencia, cantidad de cuotas, concepto del aumento - remunerativo o no remunerativo-, etc.) varían en cada sector.

## **5. Una evaluación, parcial, del impacto de la pandemia y algunos interrogantes para el 2021**

Al igual que el resto de las dimensiones de la vida económica y social, las relaciones laborales también sufrieron al Covid-19 durante el 2020, que agravó problemas de larga data en el mercado de fuerza de trabajo de nuestro país. Si a comienzos del año los desafíos del Gobierno Nacional pasaban por volver a generar un esquema que permitiera revertir años de retroceso en los salarios y el empleo, la pandemia del coronavirus rápidamente mutó las prioridades y transformó a la política laboral y social en un gigantesco mecanismo de mitigación de daños, al menos hasta que la emergencia sanitaria pudiese dar lugar a otro tipo de intervención.

A un año de iniciadas las restricciones a la movilidad es posible realizar una evaluación preliminar de su impacto en las distintas dimensiones que conforman el sistema de relaciones laborales. Este impacto no ha sido uniforme, en tanto sus efectos han sido diferenciales según los distintos segmentos de la estructura ocupacional.

En primer lugar, el empleo de asalariados registrados del sector privado experimentó un fuerte retroceso en los primeros meses de la pandemia y profundizó el proceso de destrucción neta de puestos de trabajo iniciado a comienzos de 2018. Aquí cabe destacar que esta caída no fue aún mayor en parte gracias a la prohibición de los despidos sin causa o por falta de trabajo y a la habilitación de mecanismos de suspensiones colectivas que, en cierto sentido, permitieron amortiguar el impacto de la crisis sobre la ocupación total. Como consecuencia de ello, las suspensiones se dispararon a partir de abril y comenzaron a revertirse en la segunda parte del año a medida que se fueron removiendo las restricciones a la movilidad. Ahora bien, la contracara de este proceso fue que el empleo total, si bien dejó de caer en el mes de junio, desde entonces no ha experimentado ninguna recuperación. En otras palabras, durante el segundo semestre los empleadores comenzaron a desandar aquellas suspensiones colectivas, pero la caída del total de ocupados está lejos de presentar señales de reversión y continúa ubicándose en los mínimos absolutos desde el año 2010.

Por su parte, el ajuste en el sector público fue sustancialmente diferente, en tanto no se produjo aquí una caída del empleo, pero sí de los salarios que experimentaron un retroceso del 6,9%, acumulando un deterioro del 30,4% en los últimos cinco años. De esta manera, mientras el sector privado siguió ajustando mayoritariamente por la cantidad de puestos de trabajo, el sector público lo hizo por el nivel de salarios.

Sin embargo, el mayor impacto de la pandemia sobre el mercado de fuerza de trabajo sin dudas fue experimentado por los trabajadores y trabajadoras insertos en las formas más precarias de la estructura ocupacional. Tanto asalariados no registrados como trabajadores

por cuenta propia sufrieron el golpe de las restricciones a la movilidad de manera inmediata y en ambos casos el total de ocupados se desplomó en el segundo trimestre. Si bien en el tercer trimestre dicho retroceso se recortó a la mitad y es previsible que dada las características del sector la cantidad de puestos de trabajo se recupere rápidamente, también es posible plantear como hipótesis que lo harán en condiciones de mayor precarización aún, con mayores dificultades para garantizar niveles de ingresos similares a los que percibían con anterioridad a la pandemia e incluso con situaciones de mayor inestabilidad.

Identificar la situación diferencial de estos tres grandes grupos de trabajadores y trabajadoras es clave para señalar algunos interrogantes de cara al 2021 y, en el mismo sentido, para analizar las características del conflicto y la negociación colectiva.

Como destacamos en este informe, a pesar de las fuertes restricciones que impuso la pandemia los trabajadores y las trabajadoras mantuvieron a lo largo del 2020 un importante grado de organización, con una conflictividad que debió amoldarse a nuevos desafíos, incluyendo numerosos reclamos referidos a las condiciones de trabajo y, en particular, a las medidas de seguridad necesarias para trabajar en un contexto de pandemia, sin dejar de lado los reclamos vinculados a cuestiones como los salarios y la defensa de los puestos de trabajo. Asimismo, las organizaciones sindicales mostraron una fuerte capacidad de intervención a través de la negociación colectiva, que no solo incluyó el diseño de mecanismos institucionales para administrar la crisis, sino también una muy activa discusión salarial principalmente durante el segundo semestre del año.

De esta manera, es posible prever que tanto el conflicto como la negociación colectiva seguirán ocupando un lugar central a lo largo del 2021. Sin ir más lejos, durante los primeros meses del año ya se han firmado distintos acuerdos salariales que incluyeron aumentos en torno al 30% anual con cláusulas de revisión que se efectivizarán en el transcurso del segundo semestre del año. En este sentido, la evolución de la actividad económica y su impacto en el empleo, así como también la dinámica de la inflación, serán variables claves no solo para determinar si el mercado de fuerza de trabajo comenzará a recuperarse luego de varios años de retroceso, sino que también impactarán sobre las formas de organización y acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras, más aún en un año que estará muy condicionado por las elecciones de medio término. Desde la perspectiva de las relaciones laborales, el escenario no es muy alentador: mientras que el espejo retrovisor no deja de mostrar uno de los peores períodos en materia de empleo y salarios de los que se tenga memoria, hacia adelante no se observan mejoras sustanciales ni en el corto ni el mediano plazo y el ofrecimiento del Gobierno Nacional no pasa de un gradualismo que, en el mejor de los casos, apenas revertirá muy parcialmente el deterioro acumulado a lo largo de los últimos años.

Cabe, además, preguntarse acerca de la forma en la que este proceso impactará sobre el conjunto de trabajadores y trabajadoras no registrados y aquellos que se desempeñan por cuenta propia. Con anterioridad al inicio de la pandemia este grupo representaba casi la mitad de los puestos de trabajo y, como hemos señalado, fueron los más afectados por el impacto de las restricciones a la movilidad en el mercado de fuerza de trabajo. Sin embargo, los mecanismos institucionales implementados para mitigar las consecuencias de la pandemia sobre este sector se limitaron a esbozar un sistema de transferencia de ingresos, el IFE, que no

se sostuvo en el tiempo, sembrando mayor incertidumbre sobre la situación de este sector en el corto plazo.

Finalmente, es necesario tomar nota de las experiencias y aprendizajes que el movimiento obrero realizó durante este año sobre trabajo remoto, organización en torno a la salud laboral, y la articulación entre trabajadores con condiciones laborales formales e informales. En el primer caso, el laboratorio masivo que implicó para patronales el teletrabajo, también lo fue para las organizaciones obreras, que pudieron experimentarlo, cuestionarlo y organizarse por demandas específicas. En relación al trabajo presencial durante la pandemia y la salud laboral, los y las trabajadoras pusieron en discusión qué se produce y cómo se produce metiendo la cuña en el proceso de trabajo, prerrogativa patronal desde hace al menos cuatro décadas. Para cerrar, se observaron durante el año diferentes experiencias de articulación entre las organizaciones del movimiento obrero “tradicional” y aquellas que agrupan a trabajadores precarizados o de la economía informal, articulaciones que desde hace años promueve la CTA-A y ahora parecen generalizarse.

\*\*\*\*

## Anexo N° 1

### Acuerdos celebrados en el marco del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo

Actividad	Sindicato	Suma no remunerativa (art. 223 bis LCT)	Vigencia del acuerdo
Agentes de propaganda médica	AAPM	100% del salario (80% no rem y 20% rem)	abril y mayo 2020
Calzado	UTICRA	70% del salario normal y habitual (incluyendo merienda, presentismo, escalafón e incremento solidario)	abril 2020 (renovable si el ASPO se prorrogara)
Comercio	FAECyS	75% del salario neto	abril y mayo 2020
	FAECyS (viajes y turismo)	75% del salario neto	abril a septiembre 2020
Construcción	UOCRA	75% del salario neto	abril y mayo 2020; se prorrogó para junio y julio 2020
	UOCRA (petrolera)	88 hs diurnas por quincena más adicionales	abril y mayo 2020
Entidades civiles y deportivas	UTEDyC (escribanías)	75% del salario habitual con garantía de percibir el 100% del neto	abril, mayo y junio 2020
	UTEDyC (entidades civiles y deportivas)	75% del salario neto (excluyendo comisiones, horas extras, feriados, viáticos y comida)	mayo y junio 2020
	UTEDyC (mutuales)	80% del salario neto (excluyendo horas extras, feriados, viáticos y comida)	mayo y junio 2020

	UTEDyC (clubes de fútbol)	100% del salario neto en abril, 80% del mismo en mayo y 75% del mismo en junio	abril, mayo y junio 2020
	UTEDyC (gimnasios)	100% del salario neto para quienes no presten servicios, sin incluir adicionales	abril 2020
Espectáculo público	SUTEP (parques de entretenimiento)	100% del salario neto	segunda quincena de marzo
Estaciones de servicio, playas de estacionamiento y gomerías	Sindicato de Estaciones de Servicio de Cuyo (Mendoza, San Juan y San Luis)	70% del salario bruto (con excepción del aumento solidario)	abril hasta que se levante el ASPO
	FOESGRA	100% del salario neto	abril y mayo 2020, se prorrogó para junio y julio 2020
Gastronómica	UTHGRA	75% del salario neto (sin incluir adicionales, a excepción del adicional por servicio)	abril y mayo 2020
Maestranza	SOM	75% del salario básico	abr-20
Mecánica	SMATA (verificadores)	65% del salario bruto conformado por el básico y adicionales (antigüedad, título, mínimo garantizado de productividad y vianda)	abril y mayo 2020
	SMATA (talleres mecánicos)	Suma NR según anexo en el acuerdo más adicionales del CCT de carácter NR	abril y mayo 2020
	SMATA (concesionarias ACA)	70% del salario bruto conformado (incluyendo todos los rubros que venía percibiendo el trabajador)	abril, mayo y junio 2020
	SMATA (concesionarias)	25% del salario neto de marzo (+ el aporte que haga el Estado -ATP-)	abr-20
Metalúrgica	UOM	70% del salario bruto	120 días a partir del 1° de abril (hasta 31 de julio)
Pastelera	Federación de Trabajadores Pasteleros	100% del salario neto por los días de marzo y 70% del bruto por abril	20 de marzo al 30 de abril 2020
	Federación de Trabajadores Pasteleros	100% del salario neto por los días de marzo y 70% del bruto por abril	abr-20
Petrolera	Sindicatos del petróleo y gas de Chubut, zona de Cuyo y La Rioja y zona de la Patagonia Austral	60% del salario neto de febrero	abril y mayo 2020; se prorrogó para junio y julio 2020
Sanidad	FATSA (diagnóstico médico)	85% del salario neto en sueldos inferiores a \$ 70.000; 75% del neto en sueldos superiores	abril y mayo 2020; se prorrogó para junio 2020
Seguridad e investigación	UPSRA	100% del salario neto	abril y mayo 2020
Textil	AOT	Suma fija según categoría entre \$ 17.000 y \$ 20.000	abril a junio 2020
	SETIA	80% del salario neto	abril, mayo, junio y julio 2020
	AOT	80% del salario neto incluyendo adicionales (antigüedad, presentismo, etc.)	abril, mayo, junio y julio 2020

Transporte	FNTC (transporte de cargas -bebidas-)	100% del salario neto incluyendo adicionales "comida" y "viático especial"	mayo, junio y julio 2020
	Sindicato de Peones de Taxi (transporte de pasajeros CABA)	100% del neto	abril de 2020

Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos de las actas acuerdo

## Anexo Nº 2

### Negociaciones salariales 2020 – Síntesis de los principales acuerdos

Actividad	Incremento	Observaciones y período abarcado
Vitivinícolas	40,30%	Tres cuotas
Metalúrgicos	39,60%	Abril – marzo 21; \$ 30.000 a pagar en cinco cuotas a partir de agosto. Incremento porcentual en dos cuotas (enero y febrero 21)
Molineros	37,90%	Tres cuotas. Se incorporan los \$ 4.000 proporcionalmente a los básicos de convenio y sobre la nueva suma se aumenta un 25,3%
Sanidad (laboratorios)	36,10%	Siete cuotas; mayo 20 – abril 21
Bancarios	36,10%	Siete cuotas; enero – diciembre
Paritaria Nacional Docente	35,80%	Tres cuotas
Aceiteros	35%	Tres cuotas; enero – diciembre
Comercio	35% (aprox)	Sumas no remunerativas a lo largo de todo el período. El aumento final depende de cada categoría
Judiciales (provincia de Buenos Aires)	34,50%	Cinco cuotas; enero – diciembre
Sector privado promedio (INDEC)	34,40%	Corresponde al período diciembre 2019 – diciembre 2020
Gastronómicos	34%	Tres cuotas no remunerativas (se terminan de percibir en mayo de 2021)
Concesionarias (SMATA)	33,40%	Tres cuotas; enero – diciembre
Construcción	33%	Dos cuotas (la primera en noviembre); abril 20 – marzo 21
Entidades civiles y deportivas	33%	Cinco cuotas; enero – diciembre (la última cuota se cobra con el sueldo de enero)
Alimentación	32%	Seis cuotas; mayo 20 – abril 21
Carga y descarga	31,20%	Cinco cuotas; julio 20 – junio 21
Camioneros	30%	Cuatro cuotas; julio 20 – junio 21 (revisión en febrero)
Transporte automotor de pasajeros	30%	Tres cuotas (la primera en septiembre 20); enero – diciembre
Caucho (empleados)	30%	Cuatro cuotas; mayo 20 – abril 21
Cuero	29%	Tres cuotas; mayo 20 – abril 21
Encargados de edificios	29%	Tres cuotas
Sector público promedio (INDEC)	26,80%	Corresponde al período diciembre 2019 – diciembre 2020

<b>Administración Pública Nacional</b>	25%	Cuatro cuotas; junio 20 – mayo 21. No aplica sobre los \$ 4.000 que permanecen como suma fija para los salarios inferiores a \$ 60.000 a enero de 2020.
<b>Sanidad (clínicas y centros médicos)</b>	19,2% - 21,4%	Suma fija no remunerativa de julio a diciembre y aumento de los básicos entre enero y marzo; junio 20 – mayo 21

Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos de las actas acuerdo y las escalas salariales