



Observatorio del **DERECHO SOCIAL**

CONFLICTIVIDAD LABORAL

INFORME SEMESTRAL

Enero – Junio

2012

Observatorio del Derecho Social - Central de Trabajadores de la Argentina

Lima 609 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Teléfonos: 5411-4383-3305 int. 106 y 107

E-mail: ods@obderechosocial.org.ar

www.obderechosocial.org.ar



1. Introducción

El trabajo que presentamos en esta ocasión sistematiza información correspondiente a 342 conflictos laborales desarrollados en el primer semestre de 2012. 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 periódicos que se encuentran disponibles en www.obderechosocial.org.ar.

Las características de la conflictividad laboral de este período estuvieron fuertemente condicionadas por dos aspectos concurrentes. Por un lado, una mayor dificultad para cerrar los acuerdos salariales por rama de actividad, que incluyeron medidas de fuerza de diversa intensidad promovidas por las organizaciones sindicales de alcance nacional (federaciones y uniones); por el otro, la consolidación de un escenario económico donde conviven sectores que presentan importantes niveles de crecimiento con otros que experimentan situaciones de crisis, y que se traducen en una fuerte conflictividad a nivel de las empresas derivadas de despidos, suspensiones o vaciamientos patronales.

Por otra parte, si bien la cantidad de conflictos relevados en este período es similar a los registrados un año atrás, la distribución sectorial sí presentó modificaciones significativas. En efecto, los conflictos en el sector público se incrementaron en un 20%, mientras que en el sector privado se registró una disminución del 14%.

El aumento de la conflictividad laboral en el sector público se explica casi en su totalidad por una mayor cantidad de casos a nivel municipal, principalmente originados en reclamos salariales y por las deficientes condiciones laborales en general (en muchos casos derivados de sistemas precarios de contratación).

Por su parte, en el sector privado se registra un descenso de los conflictos a nivel de empresa (pasan de 182 en el primer semestre de 2011 a 130 en idéntico período del 2012), pero al mismo tiempo se produce un importante aumento de los conflictos por rama de actividad (de 34 en el primer semestre de 2011 a 51 en el 2012). En este caso, el incremento de la conflictividad por rama de actividad no pudo dejar de vincularse con la ya referida mayor dificultad para negociar los acuerdos salariales. A pesar de ello, la mayor cantidad de conflictos en el sector privado sigue respondiendo a medidas de crisis adoptadas por la patronal.

En cuanto a los sujetos que llevan adelante la conflictividad laboral, sigue siendo mayoritaria la presencia de sindicatos de base o seccionales locales, que explican las dos terceras partes de la conflictividad total. Al igual que los años anteriores, sigue siendo muy relevante la cantidad de conflictos promovidos por trabajadores que no cuentan con ninguna representación sindical formal, o que llevan adelante sus acciones sin la presencia de la organización sindical existente. En el período relevado

en este informe estos conflictos representan el 18% de los casos relevados, con una participación mayor en el sector privado.

Finalmente, las modalidades más utilizadas en el marco de los conflictos laborales han sido el paro de actividades y la realización de movilizaciones y marchas. En ambos casos, concentradas principalmente en los conflictos salariales. Por el contrario, en los conflictos por situaciones de crisis las medidas más recurrentes han sido la realización de piquetes y ocupaciones de los establecimientos, y los cortes de calles o rutas.

2. Características generales del conflicto laboral

En el primer semestre de 2012 relevamos información correspondiente a 342 conflictos laborales, lo que implica casi la misma cantidad que en igual período del año anterior, cuando habíamos registrado 349 conflictos.

La mayor cantidad de conflictos se concentraron en los meses de marzo a mayo, en los cuales se llevaron adelante la mayor parte de las negociaciones salariales, principalmente por rama de actividad.

Morfología del conflicto laboral – Primer semestre de 2012											
Cantidad de conflictos						Total		342			
Enero	%	Febrero	%	Marzo	%	Abril	%	Mayo	%	Junio	%
42	12,0	27	7,7	79	22,5	64	18,2	95	27,1	44	12,54
Sector											
Público	%	Privado	%	Ambos	%						
151	44,2	186	54,4	5	1,5						

Si bien la cantidad total de conflictos no ha variado sustancialmente, sí lo ha hecho la distribución por sectores. En efecto, en el primer semestre de 2012 el 54,4% se desarrollaron en la actividad privada, mientras que el 44,2% fueron impulsados por trabajadores estatales. Un año atrás esta proporción alcanzaba al 61,9% y 36,7% respectivamente. Es decir, en los primeros meses de este año se registró un crecimiento de la conflictividad en el sector público, compensada por una caída en el sector privado.

A continuación presentamos la información correspondiente a los conflictos registrados en este semestre. Asimismo, en los cuadros donde hemos desagregado la información según se trate de trabajadores de la actividad privada o del sector público, no consideramos los casos correspondientes a ambos, a los fines de facilitar la lectura de los datos obtenidos (337 registros en total).



3. La conflictividad laboral según la actividad económica

Desagregados según la actividad económica en la que tuvieron lugar, los conflictos relevados en el primer semestre de 2012 se concentraron mayoritariamente en la administración pública, que explica casi el 30% del total.

Por su parte, en el sector privado la mayor cantidad de conflictos correspondieron al transporte, almacenamiento y comunicaciones, y en segundo lugar a la industria manufacturera.

Actividad en la que se desarrolla la conflictividad laboral		
Actividad según CIIU	Absoluto	%
Administración Pública	101	29,53
Educación	28	8,19
Industria Manufacturera	24	7,02
Agricultura	18	5,26
Otros	50	14,62
Petróleo, minas y canteras	20	5,85
Servicios sociales y de salud	19	5,56
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	66	19,30
Electricidad	16	4,68
Total	342	100

En el sector de servicio de transporte, almacenamiento y comunicaciones se observa que:

- El 42,4% de los conflictos se produjeron en el servicio de transporte de pasajeros subterráneos, automotor de corta y media distancia y ferroviario, motorizados por sindicatos de base o seccionales (UTA, UCRA, AGTSyP, UF) junto a los trabajadores de planta y comisiones internas.

La dinámica de los conflictos dentro de la Industria manufacturera se caracterizan por:

- Una presencia mayoritaria de los conflictos en la industria automotriz, metalúrgica y alimenticia.
- Motivos relacionados con medidas de crisis, principalmente despidos masivos.

La dinámica de la conflictividad en el sector público estuvo marcada por:

- Una presencia mayoritaria de conflictos de alcance provincial en reclamo de mejoras salariales y apertura de paritarias.
- Una gran cantidad de conflictos de alcance municipal con motivo de medidas de crisis (suspensiones y despidos masivos).
- Una concentración de conflictos en la región patagónica y en área metropolitana de Buenos Aires.



- Una presencia significativa de conflictos en la enseñanza por mejoras salariales.

4. Distribución geográfica del conflicto laboral

La mayoría de los conflictos laborales registrados a lo largo del semestre se ubicaron en las provincias de la Patagonia (30,3% del total), seguidos por los que se desarrollaron en el área metropolitana de Buenos Aires (21,4%), aunque debe destacarse que en este último caso se registró una mayor participación de los conflictos de trabajadores del sector privado.

La conflictividad laboral en la región patagónica sigue siendo un dato a destacar, ya que efectivamente en dichas provincias reside una cantidad minoritaria de trabajadores en comparación con las restantes regiones. Sin embargo, desde hace varios años se registra allí una gran cantidad de conflictos laborales, muchos de ellos de alta intensidad.

Distribución geográfica de los conflictos laborales						
Región	Absolutos	%	Públicos	%	Privados	%
AMBA	72	21,4	23	15,2	49	26,3
CUYO	30	8,9	15	9,9	15	8,1
NEA	29	8,6	17	11,3	12	6,5
NOA	41	12,2	15	9,9	26	14,0
Pampeana	47	13,9	25	16,6	22	11,8
Patagonia	102	30,3	51	33,8	51	27,4
Nacional o Interregional	16	4,7	5	3,3	11	5,9
Total	337	100	151	100	186	100

- **Región Patagónica:**

La mayoría de los conflictos correspondieron a trabajadores de la administración pública (40,2% del total), seguidos por la industria petrolera y minera (12,8%). Las principales medidas de acción fueron paros (en el 30,4% de los conflictos), movilizaciones y marchas (23,5%), cortes de calles o rutas (en el 11,8%) y piquetes de fábrica (en el 8,8%).

- **Área metropolitana de Buenos Aires:**

En este caso la mayor cantidad de conflictos se registró en el sector de transporte y telecomunicaciones (25,5%), seguido por la administración pública (12,7%). Las principales medidas de lucha fueron las acciones comunicacionales (31,9%), los paros (26,4%) y las marchas y movilizaciones (20,8%).

5. **Ámbito del conflicto laboral**

En la actividad privada los conflictos continúan desarrollándose mayoritariamente a nivel de empresa, que explican casi el 70% de los casos registrados en este período.

Sin embargo, cabe destacar un crecimiento importante de los conflictos por rama de actividad, que tuvieron un incremento del 50% con relación al mismo período del año anterior (34 casos en el primer semestre de 2011 y 51 casos un año después). Como consecuencia de ello, la participación de los conflictos por actividad pasó del 16% del total en 2011 al 27% en 2012.

Ámbito de los conflictos laborales (sector privado)				
Ámbito	2012		2011	
	Absoluto	%	Absoluto	%
Empresa	130	69,9	182	84,3
Actividad	51	27,4	34	15,7
Sin datos	5	2,7	sd	sd
	186	100	216	100

Con relación al sector público, los conflictos siguen desarrollándose mayoritariamente a nivel provincial, que explica el 52% de los casos, pero en este semestre se ha registrado un aumento importante de los conflictos a nivel municipal, que casi se duplicaron con relación al mismo período del año anterior.

Ámbito de los conflictos laborales (sector público)				
Ámbito	2012		2011	
	Absoluto	%	Absoluto	%
Estado Nacional	16	10,6	15	11,7
Estado Provincial	79	52,3	85	66,4
Estado Municipal	54	35,8	28	21,9
Sin datos	2	1,1	sd	sd
	151	100	128	100

6. **Sujetos del conflicto laboral**

La conflictividad laboral en nuestro país es llevada adelante principalmente por las instancias locales de organización, principalmente a través de los sindicatos de base o las seccionales. Este nivel de la organización sindical explica 2 de cada 3 de los conflictos registrados en este período.

Por otra parte, sigue siendo muy importante la cantidad de conflictos que son llevados adelante por trabajadores que no cuentan con instancias formales de representación sindical. Esta situación se verifica en casi el 18% de los casos, magnitud similar a la registrada en los años anteriores.



En cuanto a la distinción según los conflictos correspondan al sector público o privado, se destaca que en el primero existe una mayor participación de las organizaciones sindicales formales, mientras que en el ámbito privado existe un crecimiento relativo de los conflictos que son llevados adelante por trabajadores sin representación formal.

En el siguiente cuadro se presenta la información correspondiente a los conflictos de este período, considerando siempre el mayor nivel de agregación de la organización sindical participante en cada uno de los casos.

Sujetos de la conflictividad laboral						
Sujetos	Absoluto	%	Públicos	%	Privados	%
Sindicatos de base o seccionales	228	67,7	115	76,2	113	60,7
Uniones y/o Federaciones	41	12,2	12	7,9	29	15,6
Centrales	6	1,8	3	2,0	3	1,6
Instancias mixtas	2	0,6	1	0,7	1	0,5
Trabajadores sin representación formal	60	17,8	20	13,2	40	21,5
Total	337	100	151	100	186	100

Considerando los conflictos realizados en el sector privado, los conflictos llevados adelante por **sindicatos locales o seccionales**:

- Se desarrollan principalmente en el marco de la empresa.
- Tienen como predominio medidas de paro de actividades seguido por medidas comunicacionales (volanteadas, comunicados de prensa, etc.) y movilizaciones y marchas con motivo de medidas de crisis y mejoras salariales.
- Obtienen como respuesta patronal generalmente la violación del derecho a la protección contra la discriminación y los actos de injerencia mediante el despido de activistas y delegados de base.

Por su parte, en los conflictos llevados adelante por **federaciones o uniones**:

- Entre los motivos que motorizaron el conflicto se destaca el aumento de salario mediante la declaración del estado de alerta y movilización y paro de actividades.
- Estos sujetos explican la mayor parte de los conflictos por actividad del periodo, principalmente ligados a las negociaciones paritarias de las escalas salariales.

Finalmente, los conflictos llevados adelante por **trabajadores sin representación formal**:

- Se destacan como medidas de lucha el paro, los cortes y piquetes de fábrica.
- Obedecieron centralmente a reclamos de medidas de crisis tales como despidos masivos, suspensiones y quiebras.
- Encontraron por parte de las patronales respuestas tales como amenazas y persecuciones.

7. Causas de la Conflictividad laboral

La mayor cantidad de conflictos llevados adelante en el período respondieron a reivindicaciones económicas. En efecto, en casi el 38% de los conflictos existió algún reclamo de esta índole (aumentos salariales o por adicionales, apertura de paritarias, aumentos jubilatorios), seguido por las situaciones de crisis presentes en el 31% de los casos (despidos, suspensiones, deudas salariales, quiebras, vaciamientos). También son muy significativos los conflictos por condiciones laborales no salariales (salud e higiene en el trabajo, jornada laboral, modalidades de contratación, etc), presentes en casi el 24% de los casos, y los conflictos de representación (prácticas antisindicales en particular despidos discriminatorios o represalias, y conflictos inter e intrasindicales), presentes en el 20% de los casos.

En el siguiente cuadro se identifica en cuantos conflictos se encontró presente al menos una de las motivaciones agrupadas en las cuatro categorías. En tal sentido, la suma es superior al total de conflictos, por cuanto en un mismo caso pueden, y suelen, existir motivos correspondientes a distintas categorías.

Motivos de la conflictividad 1º Semestre 2012 (total conflictos)						
Motivos/Causas	Absolutos	%	Públicos	%	Privados	%
Reivindicaciones económicas	127	37,7	67	44,4	60	32,3
Condiciones laborales	80	23,7	42	27,8	38	20,4
Representación	67	19,9	26	17,2	41	22,0
Crisis	105	31,2	40	26,5	65	34,9
Otros	65	19,3	31	20,5	34	18,3
Total conflictos	337		151		186	

Al distinguir entre los sectores público y privado se verifica que en el primer caso tienen una mayor presencia, en términos relativos, los conflictos vinculados a las reivindicaciones económicas. Por su parte, en el sector privado se registran valores superiores al promedio en los conflictos de crisis y en los conflictos de representación.

En cuanto a los principales reclamos concretos que componen las distintas categorías referidas en el cuadro, podemos señalar:

- Los conflictos por causas económicas estuvieron signados por pedidos de aumentos salariales (presentes en el 86% de estos casos).
- Los conflictos por medidas de crisis, por su parte, se desarrollaron debido a deudas y descuentos salariales (50%) y debido a despidos masivos (31%).
- El principal reclamo por condiciones laborales se vincula con la precariedad en los tipos de contratación (40% de los casos).
- En el caso de los conflictos de representación, el principal motivo refiere a despidos antisindicales, presentes en el 34% de los casos.

Si el análisis se acota a los conflictos que se desarrollan en la actividad privada, resulta significativo destacar que allí existe una fuerte relación entre el ámbito del



conflicto y las causas que lo motivan. En efecto, en los conflictos por rama de actividad predominan las reivindicaciones salariales, mientras que los conflictos por empresa se explican principalmente por las situaciones de crisis y cuentan con una gran cantidad de reclamos derivados de conflictos de representación y por condiciones de trabajo.

Motivos de la conflictividad 1º Semestre 2012 (conflictos del sector privado)						
Motivos/Causas	Absolutos	%	Actividad	%	Empresa	%
Reivindicaciones económicas	60	32,3	25	49,0	35	26,9
Condiciones laborales	38	20,4	9	17,6	29	22,3
Representación	36	22,0	4	7,8	32	24,6
Crisis	65	34,9	7	13,7	58	44,6
Otros	34	18,3	12	23,5	22	16,9
Total conflictos	186		51		130	

8. Modalidades de la acción en el marco de conflictos laborales.

Los conflictos laborales relevados en este informe son aquellos que expresan algún nivel de exteriorización, independientemente de la intensidad de la medida que adopten colectivamente los trabajadores y las organizaciones sindicales.

En tal sentido, la medida que se repite con mayor frecuencia es el paro de actividades, seguida por las acciones comunicacionales (denuncias públicas, volanteadas, etc), y en tercer lugar la realización de movilizaciones y marchas. El detalle de las medidas relevadas se presenta en el siguiente cuadro.

Modalidades de la acción colectiva						
INDICADOR	Absoluto	%	Públicos	%	Privados	%
Declaración de alerta y movilización	27	6,6	8	4,3	21	9,4
Asamblea y reunión	22	5,4	12	6,4	10	4,5
Acciones comunicacionales	75	18,3	33	17,6	42	18,8
Trabajo a Reglamento / Quite de colaboración	25	6,1	11	5,9	14	6,3
Paro de actividades	105	25,7	53	28,2	52	23,3
Ocupación	14	3,4	7	3,7	7	3,1
Actividades en la vía pública	16	3,9	7	3,7	9	4,0
Cortes de ruta o calle	36	8,8	6	3,2	30	13,5
Movilización/ Marcha	66	16,1	40	21,3	26	11,7
Piquete de establecimiento	13	3,2	3	1,6	10	4,5
Otros	10	2,4	8	4,3	2	0,9
Total	409	100	188	100	223	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).

Finalmente, también es posible establecer una relación entre las medidas adoptadas por los trabajadores y las causas presentes en los conflictos. En efecto, los paros de actividades, y las marchas y movilizaciones, se originaron principalmente en reivindicaciones salariales (39,6% y 42,2% respectivamente), los piquetes y ocupación respondieron a la adopción de medidas de crisis por parte de la patronal (45,5%), las medidas comunicacionales se originaron mayoritariamente como consecuencia de conflictos de representación (34,4%) y los cortes de calles y rutas para impulsar tanto reclamos salariales como vinculados a situaciones de crisis.

Medidas adoptadas por los trabajadores según la causa de los conflictos laborales										
	Comunicacionales		Paro		Piquete y ocupación		Movilización y Marcha		Corte	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Representación	32	30,5	24	14,1	8	14,3	17	13,0	10	14,7
Condiciones de trabajo no salariales	22	20,9	36	21,2	13	23,2	24	18,3	9	13,2
Crisis	20	19,0	33	19,4	25	44,6	22	16,8	16	23,5
Salariales	19	18,1	61	35,9	9	16,1	46	35,1	18	26,5
Otros	12	11,4	16	9,4	1	1,8	22	16,8	15	22,1
Total conflictos	105		170		56		131		68	