



Grupo Temático N° 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Coordinadores: Damián Pierbattisti, David Trajtemberg y Ricardo Spaltenberg

De huelgas, declaraciones o conferencias de prensa y otros formatos de la acción sindical.

Conflictividad laboral en la Argentina reciente

Autor/es: Lisandro Levstein

E – mails: lisandro.levstein@gmail.com

Pertenencia institucional: FCE-UNC

Resumen

Durante septiembre de 2014 tuvo lugar una inquietante polémica entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), por un lado, y distintos investigadores e investigadoras vinculadas al estudio de la conflictividad laboral, por otro. Dicha polémica repercutió en algunos medios periodísticos de alcance nacional y giró en torno a diversas cuestiones analíticas, metodológicas y políticas relacionadas a la caracterización de los conflictos laborales en la Argentina reciente. ¿Qué constituye un conflicto laboral? ¿Cuáles son las implicancias de considerar o no considerar como un conflicto laboral acciones de los trabajadores y trabajadoras que no asumen el formato de huelga o paro? ¿Existe un cambio en la tendencia de la conflictividad laboral reciente? En caso afirmativo, ¿en qué sentidos? ¿Cómo se lo explica? Con estas preguntas como guía para una revisión crítica de la polémica, nos proponemos recuperar las principales tesis o hipótesis sostenidas por las distintas partes que sentaron posición en el debate y analizarlas en base a información referida a la dinámica reciente de los conflictos laborales en el país y, en la medida en que es posible, en la provincia de Córdoba.

Palabras clave: Acción sindical / conflictividad laboral / Argentina



Advertencia preliminar

Al terminar de escribir esta ponencia resuena en nosotras el llamado de atención que Ghigliani (2009), con razón, dirigió a aquellas que nos dedicamos a la elaboración de información relacionada a la conflictividad laboral en Argentina. Llamado de atención que aquí elegimos recuperar como “advertencia preliminar” y del cual, más temprano que tarde, debiéramos hacernos cargo:

El principal problema radica en realidad, en que las bases de datos no están disponibles públicamente lo que constituye otro importante obstáculo para compatibilizar las series mediante correlaciones y ponderaciones estadísticas de sus diferencias. En principio, el investigador sólo accede a los datos tal como han sido organizados y publicados. O en el mejor de los casos, a través de relaciones personales. Ello limita seriamente abordajes analíticos alternativos. El tiempo que insumiría la construcción de series estadísticas propias, sobre todo para el mediano y largo plazo, no parece un camino viable para el investigador individual. Y en todo caso, es poco razonable la multiplicación de bases de datos con similares debilidades. El problema del acceso es un problema serio: imposibilita la manipulación de los datos, limita los ensayos, encorseta las preguntas. (Ghigliani, 2009)

Introducción

Durante septiembre de 2014 tuvo lugar una inquietante polémica entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), por un lado, y distintos investigadores e investigadoras vinculadas al estudio de la conflictividad laboral, por otro. Dicha polémica repercutió en algunos medios periodísticos de alcance nacional y giró en torno a diversas cuestiones analíticas, metodológicas y políticas relacionadas a la caracterización de los conflictos laborales en la Argentina reciente.

El domingo 31 de agosto de 2014 La Nación publicó una nota titulada “Los gremios oficialistas son los más afectados por el ajuste laboral” (La Nación, 2014). Allí se citaba información elaborada por el MTEySS y el Observatorio del Derecho Social de la CTA (ODS-CTA) para argumentar que los despidos y suspensiones, que habían afectado a miles de trabajadores y trabajadoras durante ese año, impactaron más en aquellos sectores y ramas de actividad cuyos sindicatos se encuentran alineados con el gobierno nacional.



Luego, el lunes 1 de septiembre Página/12 publicó una nota titulada “Conflictividad laboral en baja” (P/12, 2014) en la que se exponían las principales conclusiones del último informe oficial del MTEySS sobre conflictividad laboral. La nota finalizaba planteando que:

Sin mencionarlo, el estudio del Ministerio de Trabajo cuestionó la metodología y las conclusiones del informe de la CTA disidente. “Los observatorios privados (...) construyen datos que carecen de rigor. Uno de estos observatorios informó recientemente sobre un supuesto incremento del 37 por ciento de la conflictividad laboral con datos obtenidos de la suma de acciones tan diferentes como las huelgas y las declaraciones o conferencias de prensa de sindicalistas”, se remarcó. (ibíd., p.1)

Ante esto, el viernes 19 de septiembre la Red de Observatorios de Conflictividad Social¹ (ROCS) hizo pública una declaración (ROCS, 2014) en la que defendía la validez teórica (en términos de la rigurosidad del método de recolección y sistematización de datos) y política (en términos de la legitimidad de la perspectiva elegida para disputar sentido social) de la información elaborada por el ODS-CTA y demás observatorios de la ROCS:

Los observatorios de conflictividad laboral y su red no son de carácter privado, son proyectos de investigación financiados por universidades nacionales y públicas. (...) Los observatorios miembros de la red cuentan con un diseño metodológico que garantiza la rigurosidad en el procesamiento, tratamiento y análisis de los datos. (...) Comparar unidades de análisis distintas sería un grave error y, en efecto, carecería de rigor. (...) Medir la conflictividad sólo por las huelgas y los paros está indicando el desconocimiento de la situación extendida de suspensiones y despidos que no se responden con huelgas, sino con cortes y piquetes, asambleas que son reprimidas duramente por las fuerzas de seguridad y desactivados por las conducciones gremiales. (ibíd., p.1)

Finalmente, los sábados 20 y 27 de septiembre Izquierda Diario publicó dos notas de Paula Varela del CEIL (Varela, 2014a y 2014b) en las que caracterizaba la publicación en Página/12 como una ofensiva del MTEySS en el marco de una “batalla cultural” en torno a los sentidos de la

¹ Dicha red nuclea al ODS-CTA, el Observatorio de Conflictividad Laboral y Socioambiental de Córdoba (OCC), el Observatorio de Conflictividad Laboral y Socioambiental de Mendoza, el SISMOS-Seminario de Investigación Sobre el Movimiento de la Sociedad (Mar del Plata) y el Observatorio del Instituto de Investigaciones Socioeconómicas de San Juan.



conflictividad laboral en el país y proponía algunas claves para analizar dicha batalla. La primera de esas notas finalizaba planteando que:

El problema al que se enfrentan los investigadores del Ministerio es que hacer propio el oportunismo gubernamental de considerar legítimos los conflictos que los favorecen (y contabilizarlos) e ilegítimos los que los denuncian (y no contabilizarlos) se da de patadas con el rigor científico. (...) Los investigadores del Ministerio (que vienen haciendo un trabajo muy útil en estos años) están ante la disyuntiva de, o bien tirar todo ese trabajo por la borda y comenzar un proceso de “INDECización” del que no se vuelve, o bien continuar la producción y el análisis estadístico y denunciar la manipulación ideológica del Gobierno nacional, que transforma lo que hasta ayer era positivo (y digno de ser medido) en acciones destituyentes (y dignas de ser reprimidas). (Varela, op. cit., p.3)

Dichas notas cerraron la polémica, al menos mediáticamente. De hecho, y en rigor, el MTEySS nunca respondió públicamente a las réplicas de la red y Paula Varela; lo que dejó en suspenso un debate cuya relevancia no debiéramos subestimar, teniendo en cuenta que el relevamiento y análisis sistemático de la conflictividad laboral y la discusión en torno a la misma son fundamentales para orientar la acción política dirigida a la transformación de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

¿Qué constituye un conflicto laboral? ¿Cuáles son las implicancias de considerar o no considerar como un conflicto laboral acciones de los trabajadores y trabajadoras que no asumen el formato de huelga o paro? ¿Existe un cambio en la tendencia de la conflictividad laboral reciente? En caso afirmativo, ¿en qué sentidos? ¿Cómo se lo explica? Con estas preguntas como guía para una revisión crítica de la polémica, nos proponemos recuperar las principales tesis o hipótesis sostenidas por las distintas partes que sentaron posición en el debate y analizarlas en base a información referida a la dinámica reciente de los conflictos laborales en el país y, en la medida en que es posible, en la provincia de Córdoba.²

Un primer debate: ¿De la huelga al conflicto laboral? (o “acerca de la unidad de análisis”)

² Para ello disponemos de la Serie Mensual de Conflictos Laborales y los informes periódicos publicados por el MTEySS, los informes periódicos y temáticos del ODS-CTA y la base de datos y los boletines del OCC.

El MTEySS, el ODS-CTA y el OCC no trabajan con la misma unidad de análisis. Si bien todos se refieren a la “conflictividad laboral”, en rigor, el MTEySS registra, sistematiza y publica información referida a los conflictos laborales que incluyen al menos una acción conflictiva del tipo “huelga o paro”, mientras que el ODS-CTA y el OCC lo hacen en referencia a los conflictos laborales sin exclusiones según el tipo de acción conflictiva que incluyan. Incluso entre los dos últimos existe una diferencia no trivial: el ODS-CTA tiende a priorizar las conclusiones en términos de conflictos laborales (es decir, de los conjuntos de acciones conflictivas agrupadas según sean protagonizadas por los mismos actores y con las mismas demandas) y el OCC tiende a hacerlo en términos de acciones conflictivas (es decir, de las acciones conflictivas sin agrupar).

No es nuevo el debate en torno a estas diferencias metodológicas, sus presupuestos (analíticos y políticos) y sus implicancias (igualmente analíticas y políticas). Hace más de veinte años la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo resolvía y sugería que cada país miembro elaborara estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, es decir, acciones conflictivas llevadas a cabo por motivos laborales sin implicar una interrupción del trabajo (OIT, 1993). De hecho, el mismo MTEySS se hizo eco de esta resolución en uno de sus primeros informes sobre la conflictividad laboral en el país y decidía integrar distintos tipos de acciones conflictivas en la misma unidad de análisis (Palomino, 2007); aunque tan sólo fuera para abandonarla en sus publicaciones posteriores³ (MTEySS, 2009, 2010, 2011, 2012, 2014a y 2014b).

Coincidimos con Varela (*op. cit.*) cuando plantea que la exclusión de conflictos laborales que no incluyen acciones conflictivas del tipo huelga o paro responde a un sesgo institucionalista y estatista que, en el actual contexto social y político, implica invisibilizar y deslegitimar otro tipo de acciones conflictivas llevadas a cabo por los trabajadores y trabajadoras (movilizaciones, asambleas y piquetes, por nombrar aquellos tipos relativamente “intensos” que más se repiten según los registros del ODS-CTA y el OCC).⁴ La paradoja de que el conflicto en la autopartista Lear, votado como “el

³ Desconocemos si el MTEySS continúa con el registro y sistematización de información referida a los conflictos laborales que no incluyen acciones conflictivas del tipo huelga o paro, independientemente de que no las haga públicas.

⁴ El otro tipo que más se repite son las acciones comunicacionales (las “declaraciones o conferencias de prensa” a las que hizo referencia el MTEySS en la nota publicada por Página/12).



más importante del año” por la mayoría entre “500 *CEOs* de las empresas *top*” del país (El Cronista Comercial, 2014), no figure entre los registros del MTEySS, es elocuente en ese sentido.

También coincidimos con las dudas que el MTEySS plantea acerca de los conflictos laborales que sólo incluyen acciones conflictivas de tipo comunicacionales. No tanto por las dificultades cuyo registro y sistematización plantean en términos de la cuantificación de su “impacto” o “intensidad”, i.e. número de trabajadores y trabajadoras involucradas (preocupación que se desprende de algunos de los informes del MTEySS ya citados), sino porque, aceptando que se trata de un tipo de acción de “baja intensidad”, su agregación junto a otros tipos de acciones conflictivas de mayor intensidad merece una atención especial.

Ciertamente, un año en el que la conflictividad laboral se expresa en 100 conflictos laborales “con paro”, 300 “sin paro pero con movilizaciones, asambleas o piquetes” y 100 “sin paro pero con acción comunicativa” y otro año en el que se expresa en 100 conflictos laborales “con paro”, 100 “sin paro pero con movilizaciones, asambleas o piquetes” y 300 “sin paro pero con acción comunicativa” constituyen panoramas cualitativamente distintos. Pero esa cualidad no podría ser aprehendida si sólo se registran los conflictos laborales que incluyen acciones conflictivas del tipo huelga o paro (ambos períodos cuentan con 100 casos); tampoco si se agregan sin más todos los conflictos laborales (ambos períodos cuentan con 500 casos).

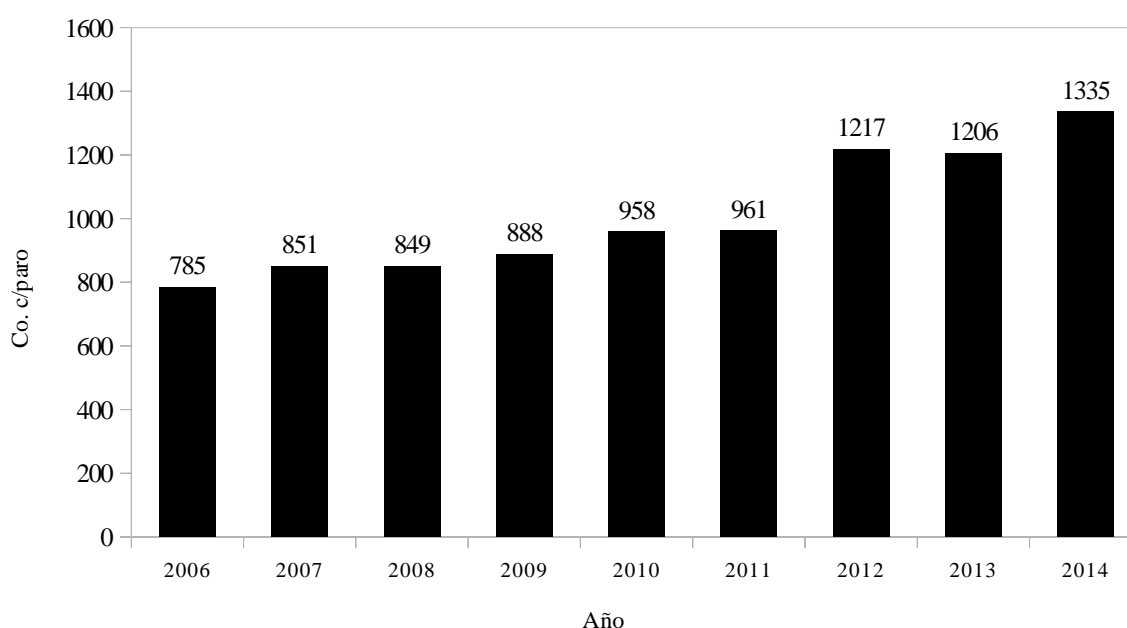
Idealmente, desearíamos comparar las observaciones del MTEySS, el ODS-CTA y el OCC en dos niveles. Primero, respecto a la evolución de los conflictos laborales clasificados según tres categorías exhaustivas y mutuamente excluyentes: “conflictos laborales que incluyen acciones conflictivas del tipo paro o huelga”, “conflictos laborales que no incluyen acciones conflictivas del tipo paro o huelga pero que incluyen alguna acción conflictiva que no es del tipo comunicativa” y “conflictos laborales que únicamente incluyen acciones conflictivas del tipo comunicativas” (siempre para una misma unidad temporal; mensual, trimestral, semestral o anual, por citar aquellas más comunes). Segundo, respecto a la evolución de las acciones conflictivas clasificadas según su tipo.

Lamentablemente es imposible llegar a dicha comparación desde las publicaciones del MTEySS, el ODS-CTA y el OCC (para hacerlo, es necesario contar con las bases de datos originales). En la siguiente sección, presentamos los resultados provisorios de un ejercicio de compatibilización de sus registros y los utilizamos para analizar las distintas lecturas sobre la tendencia de la conflictividad laboral en el país sugeridas en el marco de la polémica.

Un segundo debate: ¿del crecimiento, por la revitalización sindical, a la resistencia? (o “acerca de la tendencia”)

Los gráficos 1, 2 y 3 presentan la cantidad de conflictos laborales o acciones conflictivas registrados anualmente por el MTEySS (2006-2014), el ODS-CTA (2006-2014) y el OCC (2012-2013), respectivamente. La Tabla 1 presenta los mismos registros pero desagregando los conflictos o acciones según el ámbito institucional en el que se despliegan (estatal, privado y otros). Además, la tabla incluye la cantidad de conflictos laborales registrados trimestralmente.

Gráfico 1. Evolución anual total Co. c/paro en el país s/MTEySS (2006-2014)



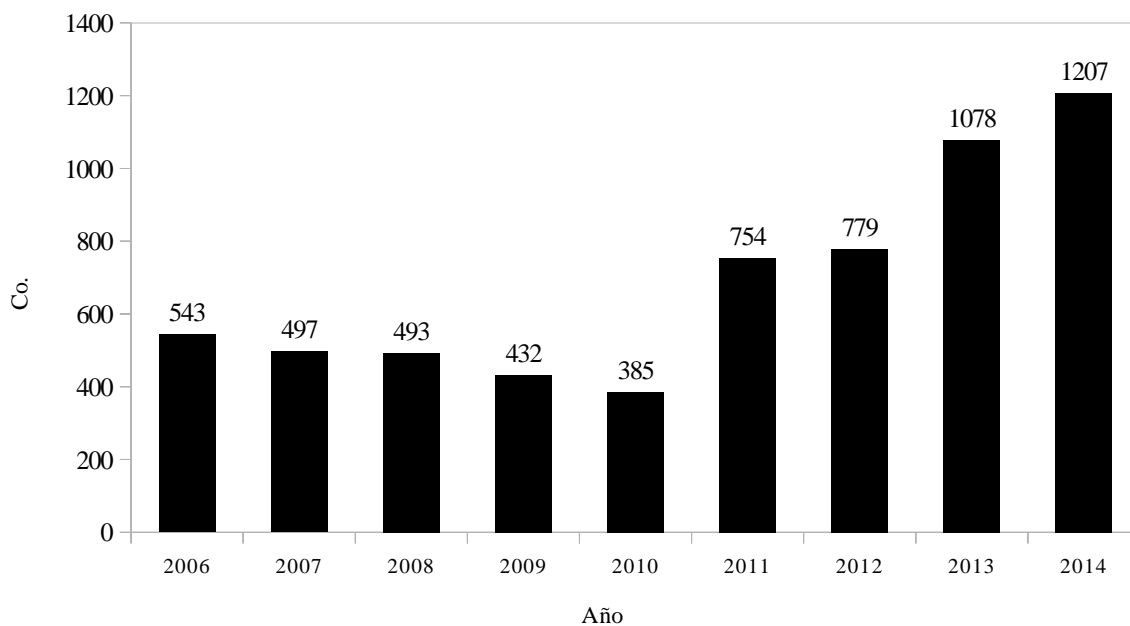
Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS.

Retomemos aquí la polémica que es objeto de nuestro análisis. La nota⁵ publicada en Página/12 con la que el ministerio pasó a la ofensiva sugiere que el desacuerdo con el ODS-CTA se vinculaba a la

⁵ No está claro a qué informe del MTEySS hace referencia la nota. Las presuntas citas textuales no se encuentran en ningún informe publicado por el MTEySS y las afirmaciones parecieran ser una mezcla de los análisis contenidos en MTEySS (2014b) y la nota metodológica incorporada en MTEySS (2014a).

caracterización del comportamiento de la conflictividad laboral en el segundo trimestre de 2014 en relación al segundo trimestre de 2013:

Gráfico 2. Evolución anual total Co. en el país s/ODS-CTA (2006-2014)*



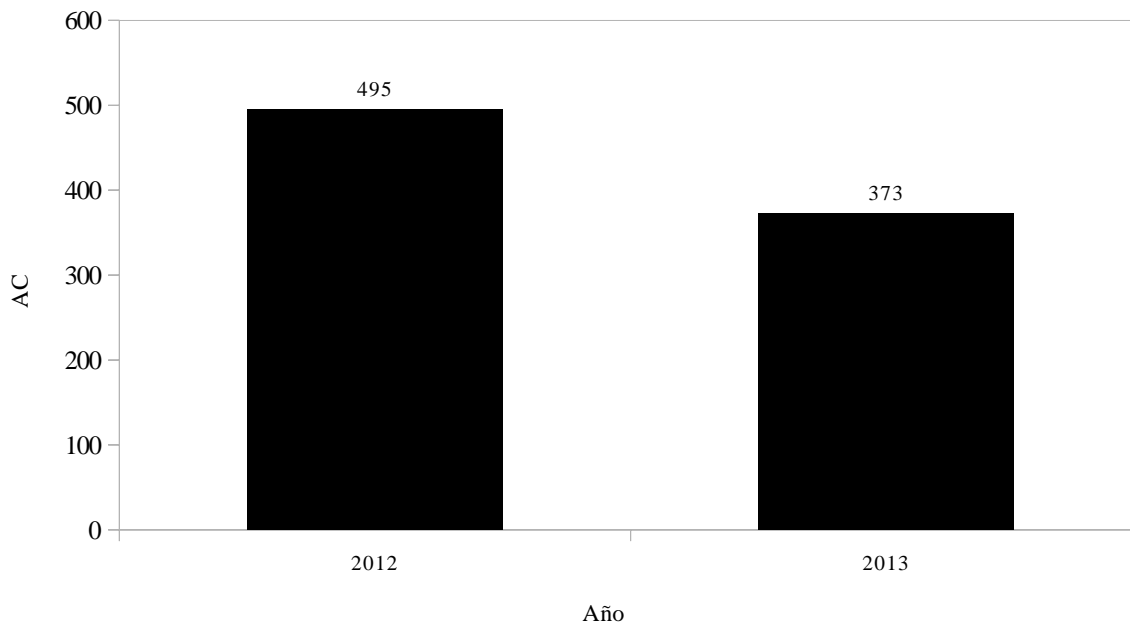
Fuente: elaboración propia en base a datos del ODS-CTA. *En el año 2011 el ODS-CTA introdujo una modificación en el relevamiento de datos lo que hace que la serie sea únicamente comparable hacia adentro de los períodos 2006-2010 y 2011-2014, por separado.

La conflictividad laboral en el primer trimestre se ubicó por encima del promedio registrado para esos meses entre 2006 y 2013. Sin embargo, a partir de abril comenzó a descender a valores medios y la tendencia decreciente continúa. (...) El informe oficial contrasta con (...) el último informe del Observatorio del Derecho Social (...) donde se remarcó un crecimiento [interanual] de 37 por ciento de la conflictividad laboral en el segundo trimestre... (P/12, op. cit.. p.1).

Podríamos contrastar dicha afirmación con los datos de la Tabla 1 (y entonces veríamos que donde el MTEySS observa una caída interanual de aproximadamente el 7%, el ODS-CTA observa un aumento del 25%). Sin embargo, y como ya hemos mencionado, el ministerio y el observatorio no

trabajan con la misma unidad de análisis; observan cosas diferentes. En consecuencia, es esperable que los registros de uno y otro devuelvan resultados distintos.

Gráfico 3. Evolución anual total AC en Cba. s/OCC (2012-2013)



Fuente: elaboración propia en base a datos del OCC.

Frente a esto, lo razonable sería, por un lado, inscribir esas variaciones de corto plazo en el marco de las tendencias de mediano o largo plazo de los registros del ministerio y el observatorio; y, por otro lado, intentar discernir aquello que subyace a esas tendencias “estructurales” y variaciones “coyunturales”. De hecho, argumentaremos aquí que la polémica encuentra su verdadero fundamento en interpretaciones divergentes respecto a la tendencia general de la conflictividad laboral en la Argentina reciente.

Comencemos afirmando que tanto los registros del MTEySS, como los del ODS-CTA, indican un aumento sostenido de la cantidad de conflictos laborales en Argentina (sean medidos como conflictos con paro o como conflictos con todo tipo de acciones). Estrictamente, la serie del ministerio presenta un crecimiento sostenido a lo largo del período 2006-2014, mientras que la del



observatorio presenta una caída durante el sub-período 2006-2010⁶ y un crecimiento durante subperíodo 2011-2014. Y este crecimiento se verifica tanto para los conflictos que se desenvuelven en el sector estatal, como los que se desenvuelven en el sector privado. Es cierto, el MTEySS no caracteriza la conflictividad laboral únicamente en relación a la cantidad de conflictos laborales con paro; también tiene en cuenta la intensidad de los conflictos en términos de la cantidad de huelguistas y la cantidad de jornadas individuales no trabajadas. Pero aún considerando dichas dimensiones se percibe la misma tendencia.⁷ Los registros del MTEySS para la provincia de Córdoba también indican el mismo comportamiento, al menos hasta el año 2013 (año hasta el cual disponemos de datos desagregados según localización geográfica).⁸

Continuemos con otra afirmación: tanto los registros del MTEySS, como los del ODS-CTA indican un modo particular de desenvolvimiento de la tendencia al crecimiento de la conflictividad laboral. Se trata de un cambio cualitativo en el desarrollo de la conflictividad laboral caracterizado por lo que el MTEySS (2014a) denomina como “dos tipos de conflicto de configuraciones y lógicas diferentes” y Varela (2014b) refiere como “despliegue en tijeras”. Por un lado, la estabilización o leve crecimiento de los conflictos laborales que se desenvuelven a nivel rama de actividad económica, donde predominan las demandas de incrementos salariales; por otro lado, el fuerte crecimiento de los conflictos laborales que se desenvuelven a nivel empresa o lugar de trabajo, donde las demandas son más variadas pero, cada vez más, predominan las de pagos adeudados (MTEySS, 2014b). A lo anterior podríamos añadirle que en los primeros es más frecuente el paro como formato de protesta, mientras que en los segundos el paro compite con otros formatos; sobre todo en aquellos conflictos que se desenvuelven en el ámbito privado, en contraste con el ámbito estatal (ODS-CTA, 2015).

⁶ El modo de relevar conflictos durante este período implicaba una subestimación de los conflictos desarrollados en el sector estatal. En el año 2011 se introdujo una modificación metodológica para corregir el sesgo.

⁷ Según datos del MTEySS (2015), la cantidad de huelguistas que participaron en conflictos laborales con paro durante el 2006 fueron 1.074.882, mientras que en el 2014 fueron 1.457.731 (el punto más alto de la serie se alcanzó en el año 2008 y el más bajo en el 2011, con 1.793.595 y 1.059.256 huelguistas, respectivamente). En cambio, la cantidad de jornadas individuales no trabajadas pasó de 5.972.813 en 2006 a 11.057.320 en 2014, punto más alto de la serie (el punto más bajo se alcanzó en el año 2011, con 4.133.785 jornadas).

Si la continuidad del ciclo de alza de la conflictividad laboral y su particular modo de desenvolvimiento no es lo que está en discusión, ¿entonces qué es? En lo que el MTEySS y otros investigadores e investigadoras no logramos ponernos de acuerdo es en lo que su contenido expresa.

El MTEySS insiste en explicar la dinámica reciente de la conflictividad laboral a partir de la confluencia de dos fuerzas simultáneas: i. el patrón característico de la negociación colectiva y, en particular, la “predominante disposición sindical a canalizar sus demandas a través de las instituciones laborales vigentes” (MTEySS, 2014b, p.3), lo que permitiría comprender la relativa estabilidad de los conflictos laborales a nivel rama de actividad; ii. el proceso de revitalización sindical en tanto “expansión y fortalecimiento de las organizaciones sindicales en los lugares de trabajo” (MTEySS, 2014a, p.8), lo que daría cuenta de la creciente conflictividad en los lugares de trabajo.

En cambio, mantiene una posición ambigua respecto a los efectos de la situación política y económica. Por una parte, afirma que los argumentos anteriores contrastan con las explicaciones que enfocan en los efectos de la crisis económica (local e internacional) y la necesidad de un “ajuste”; i.e.: de aumentar la explotación de la fuerza de trabajo. Por otra parte, sugiere que ciertos reclamos en los lugares de trabajo en el sector privado responderían a “las dificultades experimentadas en algunas empresas frente a la desaceleración de la actividad económica” (MTEySS, 2014b, p.3).

En todo caso, el MTEySS intenta quitarle importancia al asunto haciendo uso de los registros referidos a la intensidad de los conflictos laborales, ya mencionados: en el 2013, por ejemplo, los conflictos con paro circunscriptos al lugar de trabajo implicaron tan sólo un 7% de la cantidad de huelguistas y un 6% de la cantidad de jornadas individuales no trabajadas. Lo que el MTEySS no quiere reconocer es que, justamente en un contexto de crisis, los trabajadores y trabajadoras enfrentan peores condiciones para echar mano a las “instituciones laborales vigentes” (y, en su luchas, adquieren mayor relevancia las correlaciones sociales de fuerza existentes). La huelga o paro retrocede para hacerle un lugar a otro tipo de acciones conflictivas.

⁸ Un comentario particular merecen los registros del OCC que, por restringirse a los años 2012 y 2013, no son suficientes para indicar una tendencia. Los registros del MTEySS para la provincia de Córdoba indican el mismo comportamiento, al menos hasta el año 2013 (que es hasta cuando disponemos de datos).



Según los registros del OCC, más del 70% de las acciones conflictivas llevadas a cabo por demandas “de crisis” (pagos adeudados, suspensiones, despidos, etc.) a lo largo del año 2013 en la provincia de Córdoba asumieron un formato distinto a la huelga o paro. De esa proporción, más de la mitad asumieron un formato “intenso” o “de acción directa” (movilización, asamblea, piquete, etc.). En nuestra opinión, los efectos de la dinámica económica sobre la tendencia de la conflictividad laboral y su modo de desenvolvimiento debieran considerarse seriamente.

En se sentido, coincidimos con la ROCS (*op. cit.*) y Varela (2014a) cuando plantean que lo que se expresa en la dinámica de la conflictividad laboral en la Argentina reciente es un repliegue de “los conflictos del crecimiento” (signados por pujas distributivas entre los trabajadores y trabajadoras para recuperar su salario, por un lado, y los empresarios para mantener el aumento de sus ganancias, por otro) y un creciente protagonismo de los “conflictos de la crisis” o “de la resistencia” (signados por respuestas defensivas de los trabajadores y trabajadoras frente a los ajustes de los empresarios). Todo esto en el marco de un ciclo de alza de la conflictividad laboral y un proceso sostenido de revitalización sindical.

A modo de cierre

Puede sonar exagerado denominar “polémica” a cinco notas periodísticas publicadas en tres diarios nacionales para debatir en torno a la conflictividad laboral. Sin embargo, en esas pocas notas identificamos un debate cuya relevancia no debiéramos subestimar. Como ya planteamos en la introducción, el relevamiento y análisis sistemático de la conflictividad laboral y la discusión en torno a la misma son fundamentales para orientar la acción política dirigida a la transformación de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras. Nuestra intención no ha sido otra más que recuperar la potencia de ese debate para ponerlo en juego en otro ámbito de análisis y discusión.



Referencias

EL CRONISTA COMERCIAL (2014). “Edición 106° aniversario El Cronista. Visión de los líderes 2015. Más de 500 CEOs de las empresas top en la Argentina”. En El Cronista Comercial, edición del 5 de diciembre de 2014, Buenos Aires.

ETCHEMENDY, S. y COLLIER, R. B. (2007). “Down but not out. Union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007)”. *Politics & Society*, 35(3), 363-401.

GHIGLIANI, P. (2009). “Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas”. *Conflicto Social*, Año 2, N°2. Buenos Aires: Instituto Gino Germani.

LA NACIÓN (2014). “Los gremios oficialistas son los más afectados por el ajuste laboral”. En La Nacion, edición del 31 de agosto de 2014, Buenos Aires.

MTEySS (2009). “Los conflictos laborales en el trienio 2006-2008”. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Conflicto_Laboral_2006_2009.pdf

MTEySS (2010). “Los conflictos laborales en 2009”. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/LosConflictosLaborales2009.pdf>

MTEySS (2011). “Los conflictos laborales en 2010”. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Conflicto_Laboral_2010.pdf

MTEySS (2012). “Los conflictos laborales del primer semestre de 2011”. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Losconflictoslaboralesenelprimersemestre2011.pdf>

MTEySS (2014a). “La disminución de la conflictividad laboral en 2013”. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/La_disminuci%C3%B3n_de_la_conflictividad%20laboral_en_2013.pdf

MTEySS (2014b). “La conflictividad laboral durante el primer semestre del año 2014”. Disponible en:

http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Informe%20Final_Conflictividad%20Laboral%201er%20semestre.pdf



- OCC (2014). “Boletín de conflictividad laboral N°4”. Disponible en:
<https://observatoriodeconflictoscordoba.files.wordpress.com/2014/02/boletc3adn-4-conflictividad-laboral-cc3b3rdoba-2012.pdf>
- ODS-CTA (2007). “Informe anual 2006”. Disponible en:
http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2006.pdf
- ODS-CTA (2008). “Informe anual 2007”. Disponible en:
http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2007.pdf
- ODS-CTA (2009). “Informe anual 2008”. Disponible en:
http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2008.pdf
- ODS-CTA (2010). “Informe anual 2009”. Disponible en:
http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2009.pdf
- ODS-CTA (2011). “Informe anual 2010”. Disponible en:
http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2010.pdf
- ODS-CTA (2012). “Informe anual 2011”. Disponible en:
http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2011.pdf
- ODS-CTA (2013). “Informe anual 2012”. Disponible en:
http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2012.pdf
- ODS-CTA (2014a). “Informe anual 2013”. Disponible en:
http://www.obderechosocial.org.ar/docs/inf_anual_2013.pdf
- ODS-CTA (2014b). “Los conflictos laborales se incrementaron en el año 2013. Un (no) debate con el MTESS”. Disponible en:
http://www.obderechosocial.org.ar/docs/conflictos_lab_incr_2013_inf_tematicos.pdf
- ODS-CTA (2015). “Informe anual 2014”. Disponible en:
http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2014_anexo.pdf
- OIT (1993). “Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero 1993)”. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/strikes.pdf>

P/12 (2014). “Conflictividad laboral en baja”. En *Página/12*, 1 de septiembre de 2014, Buenos Aires.

PALOMINO, H. (2007). “Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en Argentina 2006-2007. En *Trabajo, ocupación y empleo. Los retos laborales en un proceso de crecimiento sostenido*, Año 4, N.º7. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

ROCS (2014). “Declaración de la Red de Observatorios de Conflictividad Social”. En *Izquierda Diario*, 19 de septiembre de 2014, Buenos Aires.

SPALTENBERG, R. (2013). “La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados”. En *Trabajo, ocupación y empleo. Investigaciones sobre Protección Social y Relaciones Laborales Argentina 2012*, Año 10, N.º11. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

VARELA, P. (2014a). “¿Qué hay detrás de la discusión sobre la conflictividad laboral?”. En *Izquierda Diario*, 20 de septiembre de 2014, Buenos Aires.

VARELA, P. (2014b). “Conflictividad laboral: alta y en tijeras”. En *Izquierda Diario*, 27 de septiembre de 2014, Buenos Aires.

Tabla 1. Co. y AC según registros del MTEySS, ODS-CTA y OCC (2006-2014)

Período	MTEySS (Co. C/paro país)				ODS-CTA (Co. País)				OCC (AC provincia)			
	Total	Estatad	Priv.	Otros	Total	Estatad	Priv.	Otros	Total	Estatad	Priv.	Otros
2006	785	472	298	15	543	208	335	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2007	851	553	290	8	497	161	336	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2008	849	523	305	21	493	130	363	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2009	888	550	314	24	432	114	318	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2010	958	564	379	15	385	77	308	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2011	961	604	346	11	754	299	423	32	s/d	s/d	s/d	s/d
2012	1217	783	412	22	779	355	371	53	495	329	138	28
2013	1206	768	418	20	1078	598	415	65	373	203	132	28
2014	1335	854	467	14	1207	649	462	96	s/d	s/d	s/d	s/d
2006.T1	202	102	97	3	113	38	75	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2006.T2	271	181	83	7	151	64	87	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2006.T3	238	152	80	6	147	59	88	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2006.T4	239	160	73	6	132	47	85	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2007.T1	186	116	66	4	100	32	68	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2007.T2	278	196	81	1	115	36	79	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2007.T3	328	223	101	4	127	40	87	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2007.T4	316	220	92	4	155	53	102	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2008.T1	163	91	69	3	107	29	78	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2008.T2	302	207	92	3	134	39	95	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2008.T3	306	205	86	15	126	37	89	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2008.T4	268	166	92	10	126	25	101	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2009.T1	194	126	60	8	112	36	76	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2009.T2	292	186	100	6	127	18	109	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2009.T3	272	162	104	6	108	33	75	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2009.T4	306	224	73	9	85	27	58	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2010.T1	229	137	87	5	99	26	73	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2010.T2	371	222	143	6	128	24	104	0	s/d	s/d	s/d	s/d
2010.T3	266	170	91	5	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
2010.T4	297	192	102	3	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
2011.T1	213	137	74	2	156	57	95	4	s/d	s/d	s/d	s/d
2011.T2	361	247	108	6	197	71	121	5	s/d	s/d	s/d	s/d
2011.T3	289	188	98	3	161	61	90	10	49	33	12	4
2011.T4	305	211	90	4	234	110	108	16	150	122	20	8
2012.T1	258	166	87	5	148	62	81	5	152	117	28	7
2012.T2	420	263	152	5	203	89	105	9	130	79	43	8
2012.T3	437	308	120	9	267	126	113	28	110	77	29	4
2012.T4	367	261	99	7	161	78	72	11	103	56	38	9
2013.T1	268	162	96	10	171	85	78	8	62	33	24	5
2013.T2	470	312	148	10	252	125	106	21	102	40	54	8
2013.T3	s/d	s/d	s/d	s/d	289	158	119	12	82	36	25	21
2013.T4	s/d	s/d	s/d	s/d	366	230	112	24	127	94	29	4
2014.T1	399	259	137	3	318	202	91	25	102	55	43	4
2014.T2	437	306	126	5	316	159	135	22	s/d	s/d	s/d	s/d
2014.T3	406	255	146	5	290	147	119	24	s/d	s/d	s/d	s/d
2014.T4	437	302	130	5	283	141	117	25	s/d	s/d	s/d	s/d



Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS, ODS-CTA y OCC. **Aclaración metodológica:** el MTEySS registra conflictos laborales en el país que incluyen al menos una acción de tipo huelga o paro; los conflictos “estatales” y “privados” registran conflictos “puros” de cada sector, los conflictos “otros” registran conflictos de ambos sectores simultáneamente; la información trimestral sobreestima la cantidad de conflictos pues surge de sumar la cantidad de conflictos mensuales, lo cual puede implicar doble o triple conteo de algunos conflictos. El ODS-CTA registra conflictos laborales en el país sin exclusiones según el tipo de acción conflictiva que incluyan; en el año 2011 se introdujo una modificación en el relevamiento de datos lo que hace que la serie sea únicamente comparable hacia adentro de los períodos 2006-2010 y 2011-2014, por separado; los conflictos “otros” incluye conflictos del sector informal y de múltiples sectores simultáneamente. El OCC registra acciones conflictivas en la provincia de Córdoba sin exclusiones; las acciones conflictivas “otros” incluye acciones del sector informal, desocupado y de múltiples sectores simultáneamente.