

1

UN NUEVO INDICADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA ARGENTINA 2006-2007*

1. BREVE SINTESIS DE LA METODOLOGIA

1.1. De las huelgas al conflicto laboral: un cambio en la unidad de análisis

La elaboración de indicadores sobre conflictos laborales no es nueva en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), sino que constituyó, desde sus orígenes en el Departamento Nacional del Trabajo (creado en la órbita del Ministerio del Interior en 1907), una de sus actividades centrales. Desde aquel año, el DNT recopiló, elaboró y publicó información estadística sobre huelgas y otras formas de acción de los trabajadores en el ámbito de la Capital Federal. Aunque esta serie era limitada geográficamente, debe destacarse la importancia demográfica, económica y política de ese distrito sede del gobierno central, en especial en la primera mitad del siglo XX.

Los registros de dicha serie se prolongaron durante varias décadas, pese a que fue discontinuada en algunos períodos, debido principalmente a la inestabilidad institucional de nuestro país, que alternó etapas constitucionales con dictaduras militares. Al respecto, hemos constatado registros de esos indicadores hasta el año 1967. Más tarde surgieron iniciativas puntuales en el MTEySS limitadas en el tiempo, como la recopilación de estadísticas de huelgas entre 1986 y 1987 y, una década más tarde, entre 1999 y 2002, una serie de conflictos laborales, que lamentablemente fueron discontinuadas. Cabe destacar que la última de las iniciativas mencionadas modificó la tradicional unidad de análisis –la *huelga*– por la de *conflicto laboral*, que se aproxima más a las definiciones aquí adoptadas.

En las recomendaciones surgidas de la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT (OIT, 1993), se alude a “la importancia de las estadísticas de las acciones provocadas por los conflictos laborales para las relaciones de trabajo, y para contribuir a evaluar sus efectos económicos y sociales”, así como al “surgimiento de nuevas formas de acciones reivindicativas y la necesidad de que sean abarcadas por las normas estadísticas nacionales e internacionales”. Tales recomendaciones se fundan en

* El presente informe fue elaborado por Héctor Palomino, Director de Estudios de Relaciones de Trabajo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), con la colaboración del equipo que releva cotidianamente los conflictos laborales, integrado por Ricardo Spaltenberg (Coordinador), Eliana Aspiazú, Lucila Baldi, Mercedes Chiappe, Natalia Dobrovolski, Bárbara Medwid y Braulio Sancho, así como de quienes brindan su apoyo estadístico, Lautaro Lafleur, y de comunicación institucional, Marcelo Langieri. Debe destacarse también el aporte conceptual y metodológico de Eduardo Bermúdez, de la Secretaría de Trabajo, y de Raúl Bissio, del Centro de Investigaciones Laborales del CONICET, que iniciaron en 2005 una prolongada labor de recopilación y análisis de información sobre los conflictos laborales, sentando las bases para la elaboración de los indicadores aquí presentados.

la necesidad de relevar aquellas acciones de trabajadores que no involucran, como las huelgas, la interrupción del trabajo.

En términos metodológicos, el relevamiento de *otras acciones* diferentes a las huelgas plantea una serie de problemas vinculados con la selección de las acciones a relevar, que son histórica y culturalmente variables, así como su identificación y “medición” a través de las fuentes disponibles. Ello presenta dificultades para cumplir con la recomendación de los estadísticos de la OIT en el sentido de “contribuir a la elaboración de estadísticas nacionales de las acciones causadas por conflictos laborales que sean de mejor calidad y más fácilmente comparables entre los distintos países”. Además de los mencionados, el principal problema que surge al considerar otras acciones diferentes a la huelga es la dificultad para estimar algunas dimensiones clave asociadas con esa unidad de análisis, tal como la cantidad de trabajadores involucrados.

Sin embargo, debe reconocerse el esfuerzo de los estadísticos de la OIT en el sentido de trascender las limitaciones del concepto de *huelga* para dar cuenta de los conflictos laborales contemporáneos. Algunas de estas limitaciones tienen su origen en la administración de los conflictos por parte de los organismos de gobierno y su eficacia en establecer instancias de “prevención” de las interrupciones del trabajo. La existencia de sistemas de canalización institucional de dichos conflictos constituye un incentivo para que los trabajadores recurran al *aviso o manifestación pública* de su disposición a realizar huelgas, de modo de movilizar el aparato estatal de mediación entre las partes, uno de cuyos fines es, precisamente, evitar las interrupciones del trabajo.

Vinculada con lo anterior, surge también del lado de los trabajadores la recurrencia a acciones que buscan sacar partido del eco público de la manifestación de sus protestas en los medios de comunicación, una herramienta que en ocasiones resulta más eficaz incluso que la paralización de sus tareas. Se trata de acciones que procuran comprometer e involucrar a sectores amplios de la sociedad en los conflictos laborales, como una forma de aumentar la capacidad de presión de una categoría particular de trabajadores. Antiguamente se relevaban algunas de estas acciones bajo la figura del *boicot* o bloqueo del lugar de trabajo, pero muchas de las acciones contemporáneas recurren más bien a bloqueos de la circulación o el tránsito vehicular, como medios mucho más eficaces para difundir públicamente sus demandas, aproximándose de este modo a modalidades de protesta practicadas por otros actores sociales no necesariamente vinculados con el mundo del trabajo.

La definición de una nueva unidad de análisis, el *conflicto laboral*, busca resolver los diversos problemas planteados a través de la integración de diferentes formas de acción de los trabajadores. Las *otras acciones* incluidas en los conflictos laborales, que van desde el mero aviso de la disposición de los trabajadores a realizar paros hasta otras acciones mucho más “intensas” como bloqueos de rutas y calles, ocupaciones, etc., constituyen otras tantas manifestaciones del conflicto laboral. Además, a lo largo de un mismo conflicto laboral, esas diferentes acciones pueden coexistir, lo que habilita la posibilidad analítica de distinguir una gama amplia de “tipos” de conflicto laboral. Al mismo tiempo, una de las especies de conflicto laboral, constituida por los aquí denominados *conflictos con paro*, busca preservar la antigua noción de *huelga* y su riqueza descriptiva asociada con la posibilidad de contabilizar la cantidad de trabajadores

involucrados directamente en paros o huelgas, así como la cantidad de *jornadas individuales no trabajadas* a causa de su ocurrencia.

1.2. La definición del conflicto laboral

La definición de conflicto laboral adoptada aquí toma en cuenta las observaciones expuestas, en particular la referida a la integración de distintos tipos de acciones en la misma unidad de análisis: “Por *conflicto laboral* se entiende la serie de eventos desencadenada a partir de una *acción conflictiva* realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales”.

Esta definición sigue las definiciones y recomendaciones de la mencionada XV Conferencia de Estadísticos de Trabajo de la OIT, que distinguen la noción de conflicto laboral de la de acciones conflictivas. La operación analítica que realizamos con la definición adoptada aquí es la de vincular ambas nociones sugeridas por la OIT a través de una relación del concepto *general* –el *conflicto laboral*¹– con indicadores *particulares* –las *acciones conflictivas*– que incluyen, entre otras, las huelgas². Por un lado, esta relación “de general a particular” está implícita en las definiciones de la OIT, lo que permite incorporar otras acciones además de las huelgas. Por otro, se conserva la clásica definición de huelga, lo que facilita las comparaciones internacionales ya que constituye el tipo de acción comúnmente utilizado para la realización de estadísticas de conflictos laborales en la mayoría de los países.

La definición de conflicto laboral aquí presentada, tal como fue señalado, se encuentra vinculada con cuestiones de índole teórica e histórica tratadas comúnmente en el marco de análisis de los repertorios de acción colectiva. Las huelgas son la modalidad clásica de expresión de los conflictos impulsados por los trabajadores en las sociedades capitalistas, y su descripción y medición constituyó desde fines del siglo XIX el eje de las estadísticas de conflictos laborales, tanto en la Argentina como en otros países. Además de las huelgas, otras acciones con efectos similares sobre la producción, como el denominado *boicot* o la expresión de los reclamos traducidos en manifestaciones y “movilizaciones”, también se incluían en el repertorio de acciones a ser registradas y medidas por las estadísticas del trabajo.

Sin embargo, frente a esas otras acciones, las huelgas eran valoradas por los estadísticos en virtud de un aspecto notable de su configuración: la posibilidad que proporcionan de “medir” algunas de sus características intrínsecas, como por ejemplo su dimensión, en términos de la cantidad de trabajadores involucrados en ellas, o su

¹ “Un *conflicto de trabajo* o *conflicto laboral* es una situación de desacuerdo referente a una cuestión o a un conjunto de cuestiones con relación a la cual o a las cuales existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, o acerca de la cual o de las cuales los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores” (OIT, 1993).

² La OIT distingue diferentes tipos de acciones. Por un lado, la clásica de *huelga*: “Se entiende por *huelga* una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores”. Por otro lado, las *otras acciones conflictivas*: “Se entiende por *otras acciones causadas por conflictos laborales* las acciones desarrolladas por uno o varios grupos de trabajadores o por uno o varios empleadores con objeto de lograr reivindicaciones, rechazar exigencias o expresar quejas o apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores, sin que impliquen una interrupción del trabajo” (OIT, 1993).

intensidad, dada por la cantidad de jornadas de trabajo involucradas en su duración. Como puede comprenderse de manera intuitiva, otras acciones como el *boicot* o manifestaciones y “movilizaciones” pueden ser registradas e, incluso, interpretadas en términos de sus impactos concretos o simbólico-políticos, pero no pueden ser “medidas” en el mismo sentido que las huelgas, por lo irrelevante de sus características intrínsecas en términos del *retiro* de la fuerza de trabajo de la producción³.

El retiro de la fuerza de trabajo de la producción, significado central de la huelga, constituía uno de los pocos medios a disposición de los trabajadores para expresar sus reclamos frente a los empleadores en una época de escaso reconocimiento de sus organizaciones y representaciones. En un estudio clásico sobre los conflictos en Francia (Tilly et al., 1986) se indica que las huelgas prolongadas, con escasa cantidad de trabajadores y relativamente frecuentes, eran típicas en los períodos iniciales de constitución del movimiento obrero. Con el paulatino reconocimiento de este a lo largo del siglo XX, las formas y modalidades de expresión de los reclamos laborales variaron considerablemente; incluso cambió la configuración típica de la huelga, que se modificó luego de la Segunda Guerra Mundial. El reconocimiento de las representaciones de los trabajadores y su centralización en grandes organizaciones se sitúa en la base de este cambio de configuración de la huelga, que se traduce en una significativa disminución de su duración y frecuencia (lo que indica que son más “puntuales”) y en un no menos significativo incremento de su dimensión por la gran cantidad de trabajadores involucrados.

El cambio en la configuración de las huelgas fue acompañado por variaciones en el repertorio de acciones y expresiones de los reclamos de los trabajadores, vinculadas con la institucionalización de las relaciones laborales, incluidos los mecanismos de administración del conflicto. Fundamentalmente la “amenaza” o el “aviso” de huelga, y no necesariamente su realización efectiva, fueron incorporados en la rutina de los conflictos laborales, como modalidades de presión sobre los empleadores y los poderes públicos para obligar a la negociación o intervención. Pero al mismo tiempo se multiplicaron también los mecanismos no institucionalizados, o débilmente institucionalizados, a través de los cuales los trabajadores planteaban reclamos en los lugares de trabajo, en muchos casos con los similares efectos de *retiro del trabajo* que tenían las huelgas, pero sin que estas fueran declaradas. De este modo, el *trabajo a reglamento*, los *quites de colaboración* o modalidades similares según las épocas y lugares fueron cobrando importancia como expresiones del conflicto laboral.

Las consideraciones expuestas fueron incorporadas por los responsables de las estadísticas del trabajo para fundamentar una ampliación conceptual del conflicto laboral que permitiera contemplar modalidades diferentes a las huelgas, tanto en sus vertientes institucionalizadas como en las débilmente institucionalizadas. A esta visión general, aplicable en la mayoría de los países, cabe agregar consideraciones propias de cada país que resultan especialmente importantes para la Argentina, donde frecuentes

³ Así por ejemplo, un *boicot* a la producción puede ser “medido” eventualmente en términos de su impacto en cuanto a la cantidad de jornadas de trabajo perdidas, pero no puede determinarse la cantidad de trabajadores que participan. Por su parte, las manifestaciones o movilizaciones pueden eventualmente ser “medidas” (pueden ser estimadas) en cuanto a la cantidad de trabajadores involucrados en ellas, pero esto no tiene significado en términos del “retiro de la fuerza de trabajo de la producción”, es decir, de la cantidad de jornadas individuales no trabajadas.

quiebres institucionales colocaron en primer plano la cuestión de la historicidad intrínseca de los repertorios de acción colectiva.

1.3. Las acciones conflictivas

Las acciones conflictivas fueron clasificadas en términos de su *intensidad*. Sin embargo, como se trata de acciones colectivas definidas en términos de su *sentido* (la expresión de “desacuerdos”, “reivindicaciones” o “quejas” de los trabajadores frente a sus empleadores) y del *contexto* en el que tienen lugar, tal clasificación es meramente indicativa, es decir, tienen un carácter *relativo* a la situación histórica y social en la que se enmarcan.

Por ejemplo, un “pliego de peticiones” elevado por los trabajadores de un establecimiento o por el sindicato frente a los empleadores respectivos no necesariamente involucra una acción conflictiva en la época actual; pero esa misma acción realizada bajo la dictadura militar de 1976-1983 en la Argentina adquiriría la dimensión de un conflicto laboral, precisamente porque en aquella época estaba interdicta la *acción colectiva* de los trabajadores. No obstante, más allá de la validez de la consideración de este tipo de acción como un conflicto laboral en la actualidad, existe otra limitación para incluirla en nuestro repertorio que se relaciona con las fuentes de información utilizadas aquí: el subregistro de estas acciones⁴.

En síntesis, las acciones colectivas de los trabajadores incluidas en nuestro repertorio incluyen diversas variedades, cuyo listado se ha sintetizado para esta presentación (cada título se compone de diversas modalidades)⁵:

- Declaraciones de “estado de alerta”.
- Anuncios con definición de fechas de realización de acciones conflictivas.
- Asambleas.
- Movilizaciones.
- Quitas de colaboración.
- Paros o huelgas.
- Cortes o bloqueos.
- Ocupaciones.

La noción de *intensidad* utilizada aquí busca sobre todo indicar el *umbral mínimo* a partir del cual definir una acción como integrante de la serie de eventos comprendidos en un conflicto laboral. Ese umbral mínimo es definido dentro del repertorio con los dos tipos de acción enumerados en el inicio de la clasificación: las *declaraciones* y los *anuncios*. Para la definición de estos eventos como acciones conflictivas, se tuvieron en cuenta dos aspectos centrales, uno general y otro de índole político-administrativa. En un sentido general, se consideró el carácter *performativo*⁶ del lenguaje, referido a su

⁴ Vale decir, resulta difícil establecer si es menos frecuente o si su débil incidencia se relaciona con el tipo de fuente utilizada que no registra o registra sólo ocasionalmente este tipo de acciones.

⁵ Por ejemplo, las *asambleas* pueden realizarse dentro o fuera del lugar de trabajo; pueden ser específicas de los trabajadores de un sector o incorporar a otros sectores –caso este último frecuente en los conflictos encarados por agrupamientos autodeterminados “multisectoriales”, frecuentes entre trabajadores del sector público en diferentes provincias del país.

⁶ En un sentido jurídico, se refiere a la enunciación de la palabra como acto institucional, como cuando quien preside una asamblea declara abierta la sesión. En la vida cotidiana, un ejemplo típico son los insultos, que cobran un valor similar al de las acciones físicas en situaciones determinadas.

utilización como una acción; en un sentido político-administrativo, se refiere al tipo de declaraciones que sirven como índices de la disposición a la acción conflictiva para los responsables estatales de la administración del conflicto laboral, quienes toman a su cargo la tarea de “prevención” de posibles interrupciones del trabajo o efectos de otras medidas de fuerza, convocando a las partes a negociar sus diferencias de intereses.

En el resto de las acciones, la cuestión de su *intensidad* se vincula con el contexto y con la multiplicación de diversos tipos de acción en un mismo conflicto. En relación con este último aspecto, la información se presenta organizada según el tipo de acción predominante y también según algunas combinaciones (por ejemplo, *huelgas + bloqueos u ocupaciones*).

1.4. Las dimensiones de análisis

La cantidad de conflictos laborales, de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas son presentadas según una periodización mensual y acumuladas por períodos trimestrales, semestrales y anuales. En la acumulación por períodos se controla la información de conflictos y huelguistas de modo de evitar su duplicación (para los conflictos que se extienden por dos o más meses y para los huelguistas que participan de más de un conflicto con paro). Al respecto, sólo la contabilización de las jornadas individuales no trabajadas permite prescindir de este tipo de controles, ya que por definición pueden agregarse directamente.

Los conflictos son clasificados entre los que registran algún paro o huelga y los que presentan acciones diferentes. Los primeros sirven de marco para estimar la cantidad de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas. La contabilización de paros o huelgas generales se realiza aparte, siguiendo las recomendaciones de la OIT.

El ámbito institucional de los conflictos permite clasificarlos según correspondan al sector público o al privado. Además de su importancia intrínseca, dicha clasificación se adapta a la administración del trabajo que debe observar diferentes normas y procedimientos para su tratamiento. En la información presentada se registra la intervención de diferentes autoridades públicas (nacional o provincial).

El resto de las dimensiones permite clasificar la cantidad de conflictos, huelguistas y jornadas no trabajadas según provincia, rama y sector de actividad económica, actores y sindicatos que promueven el conflicto.

1.5. Las fuentes utilizadas

Las fuentes de la información sobre conflictos laborales son 125 medios de prensa de todo el país, que se consultan diariamente, a los que se agregan los medios especializados en noticias gremiales. Esta consulta se realiza a través de las ediciones electrónicas de los medios, a las que se suman los informes diarios del MTEySS que seleccionan la información laboral de los medios editados en Capital Federal.

La información recogida permite construir bases de datos de conflictos laborales, clasificados según las diferentes dimensiones descriptas. Además se elabora también un archivo de noticias para cada conflicto laboral que ingresa en la base de datos, lo que facilita la utilización de la fuente para el control y supervisión de la información recopilada, y también para fines de investigación sobre tipos de conflicto y/o revisiones

futuras de los indicadores utilizados. La posibilidad de contar con una base de datos y archivos de información sobre los conflictos laborales facilita la articulación con otras bases de datos con las que opera el MTEySS, ya que en su construcción se previó esa posibilidad de articulación.

Sobre cada uno de los conflictos ingresados en la base de datos se estima la cantidad de trabajadores implicados en los mismos. Esta estimación se realiza en base a las otras fuentes con las que cuenta el MTEySS, y también a diversas fuentes del Sistema Estadístico Nacional como el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, los Censos de Población y de Actividades Económicas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), estadísticas recopiladas por diversos ministerios nacionales, y otras. Para la identificación de los conflictos se recurre además a consultas con las Agencias Territoriales del MTEySS, localizadas en todo el país.

La amplitud de las fuentes consideradas limita la comparabilidad con la información recopilada por otros observatorios en relación con la cantidad de conflictos laborales (los demás observatorios registran una menor cantidad de conflictos), la estimación de la cantidad de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas.

2. LOS CONFLICTOS LABORALES DE 2006

2.1. Dimensiones de la conflictividad laboral en 2006: conflictos, huelguistas, jornadas individuales no trabajadas

En 2006 se registraron 1.362 conflictos laborales, de los cuales 774 (57%) fueron conflictos con paro.

En estos conflictos con paro se estima que participaron 1.185.076 huelguistas, que representan aproximadamente el 10% del total de asalariados de todo el país.

En total, las acciones de esos huelguistas implicaron 6.328.956 jornadas individuales no trabajadas por paro. Para obtener una idea de la magnitud de esta cifra en relación con su impacto o incidencia en el universo laboral, debe considerarse que equivaldría aproximadamente a media jornada no trabajada por el total de asalariados del país en un año.

CUADRO 1

Conflictos laborales en 2006

Conflictos	1.362
Conflictos con paro	774
Huelguistas	1.185.076
Jornadas individuales no trabajadas	6.328.956
Promedio de huelguistas sobre conflictos con paro	1.531
Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista	5,3

Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Los promedios de 1.531 huelguistas en los conflictos con paro y de 5,3 jornadas no trabajadas por huelguista proporcionan una imagen de la magnitud de los conflictos y de su intensidad relativa, apta para distintos tipos de comparaciones como las que se proporcionan a continuación.

2.2. Ambito institucional del empleador: público/privado

Los conflictos laborales registrados en el ámbito del sector público son más numerosos, registran mayor cantidad de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas que los del sector privado.

CUADRO 2

Conflictos laborales en 2006, diferenciados según ámbito público/privado

	Sector público	Sector privado
Conflictos	810	552
Conflictos con paro	475	299
Huelguistas	848.596	336.480
Jornadas individuales no trabajadas	5.453.779	875.177
Promedio de huelguistas sobre conflictos con paro	1.787	1.125
Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista	6,4	2,6

En el sector público, los conflictos con paro representaron el 59% del total de conflictos, contaron con la participación de 848.596 huelguistas y acumularon 5.453.779 jornadas individuales no trabajadas.

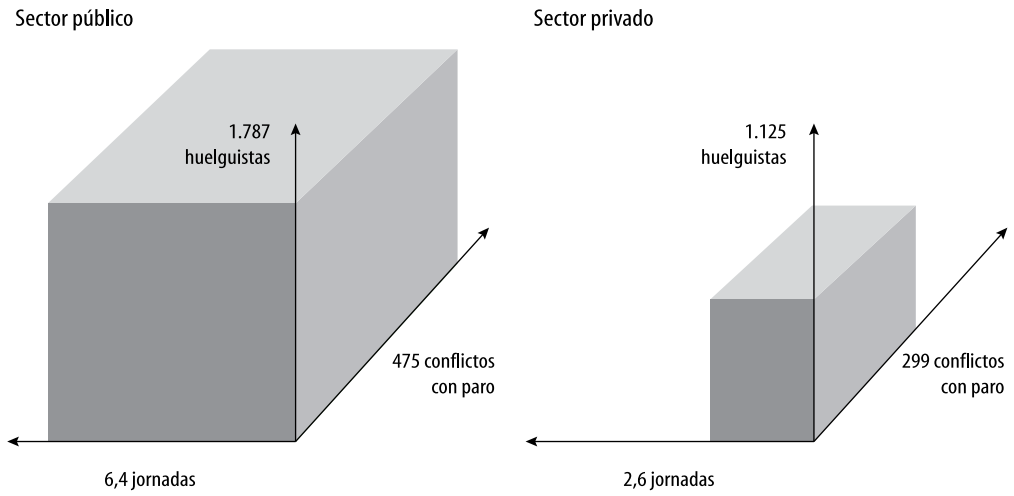
En el sector privado, los conflictos con paro representaron el 54% de los conflictos, contaron con la participación de 336.480 huelguistas y acumularon 875.177 jornadas individuales no trabajadas.

Como afirmáramos, entonces, en el sector público son más numerosos los conflictos con paro, el promedio de huelguistas por conflicto y el promedio de jornadas no trabajadas por huelguista (ver Gráfico 2).

La mayor conflictividad del sector público en relación con la registrada en el sector privado presenta un interés teórico indudable. Se trata de una tendencia sostenida de las últimas décadas en la Argentina, presente también en otros países de América Latina y relacionada con factores diversos aunque, sobre todo, con la dimensión relativa del Estado como "empleador". Precisamente, el eje de la conflictividad laboral en el sector público confronta los intereses de los empleados con los directivos de organismos y servicios estatales. En un país federal como la Argentina, esto implica ámbitos diversificados según las jurisdicciones provinciales donde emergen los conflictos, que se agregan a los ámbitos "transversales" a las provincias como los de la jurisdicción federal.

Sin embargo, el cuerpo teórico que busca explicar la conflictividad laboral está

GRAFICO 1*

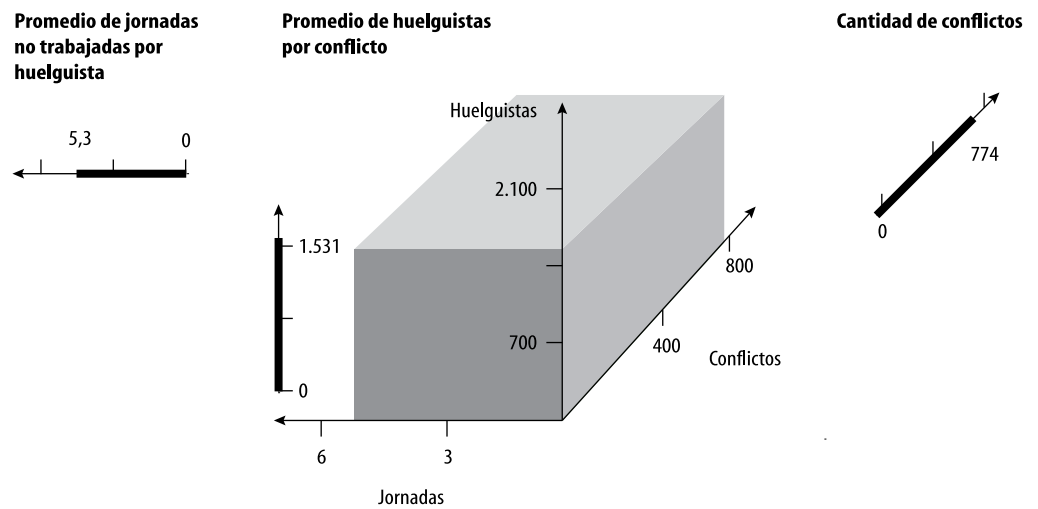


* La metodología para la construcción de estos gráficos que combinan tres dimensiones del conflicto laboral es la siguiente: cantidad de conflictos con paro: es la línea transversal del cubo; promedio de la cantidad de huelguistas por paro: es la línea vertical o altura; promedio de las jornadas individuales no trabajadas por cada huelguista: es la línea horizontal trazada como base del cubo. El volumen del cubo corresponde al total de jornadas individuales no trabajadas. Para la construcción del cubo se siguieron los criterios sugeridos por Tilly y Shorter (1987).

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 2

Paros, huelguistas y jornadas individuales no trabajadas



Volumen de los conflictos con paro: 6.328.956 jornadas individuales no trabajadas

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

orientado a despejar los interrogantes y problemas que surgen de la confrontación entre capital y trabajo. Además, las instituciones “tripartitas” que canalizan las demandas de los trabajadores, en las que el Estado se coloca como mediador de las relaciones capital/trabajo, son instituciones destinadas a la administración de los conflictos en el sector privado. Pese a toda la importancia actual que adquieren los conflictos del sector público, evidenciada a través de los datos y gráficos aquí presentados, han recibido una menor atención en la bibliografía sobre conflictos.

3. COMPARACION DEL PRIMER SEMESTRE DE 2006 CON EL PRIMER SEMESTRE DE 2007

3.1. Totales

En el primer semestre de 2007 se registraron 668 conflictos laborales, de los cuales 389 fueron conflictos con paro, que representaron el 58% del total; contaron con la participación de 678.280 huelguistas y sumaron 2.874.794 jornadas individuales no trabajadas.

En este período, en comparación con el primer semestre de 2006, se registraron menor cantidad de conflictos laborales y de huelguistas, pero creció la cantidad de jornadas individuales no trabajadas.

Como dijéramos, en comparación con el primer semestre de 2006, en igual período de 2007 se registraron menos conflictos con paro y menos huelguistas por conflicto, pero la cantidad de jornadas no trabajadas por huelguista fue mayor.

3.2. Ambito institucional del empleador

En el primer semestre de 2007, los conflictos con paro registrados en el sector público fueron más numerosos que en igual período de 2006, contaron con la participación de menos huelguistas y acumularon más cantidad de jornadas individuales no trabajadas. En el sector privado, los conflictos con paro fueron menos numerosos que en el primer

CUADRO 3

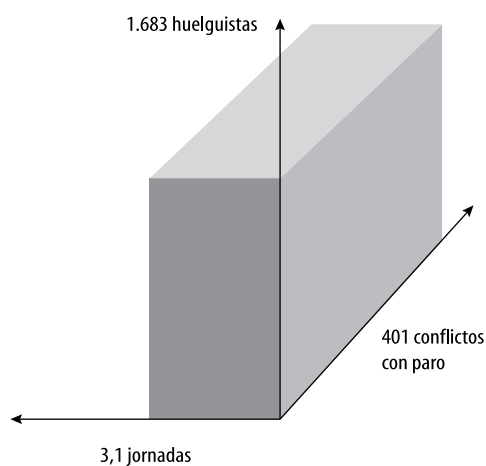
Comparación primer semestre 2006/primer semestre 2007 (totales)

	Primer semestre 2006	Primer semestre 2007	Diferencia
Conflictos	731	668	-63
Conflictos con paro	401	389	-12
Huelguistas	745.130	678.280	-66.850
Jornadas individuales no trabajadas	2.318.843	2.874.794	+555.951
Promedio de huelguistas sobre conflictos con paro	1.863	1.744	-119
Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista	3,1	4,2	+1,1

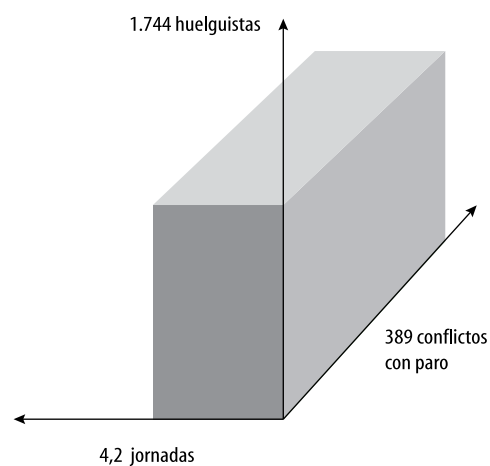
Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 3

Primer semestre 2006



Primer semestre 2007



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

semestre de 2006, contaron con la participación de menos huelguistas y sumaron más cantidad de jornadas individuales no trabajadas.

El dato de las jornadas individuales no trabajadas es sensible a la incidencia de conflictos de gran magnitud con paros prolongados. Así, en el sector privado, el incremento

CUADRO 4

Comparación primer semestre 2006/primer semestre 2007 (sector público/sector privado)

	Sector público			Sector privado		
	Primer semestre 2006	Primer semestre 2007	Diferencia	Primer semestre 2006	Primer semestre 2007	Diferencia
Conflictos	418	407	-11	313	261	-52
Conflictos con paro	235	252	+17	166	137	-29
Huelguistas	644.620	587.749	-56.871	100.510	90.531	-9.979
Jornadas individuales no trabajadas	2.115.413	2.551.354	+435.941	203.430	323.440	+120.010
Promedio de huelguistas sobre conflictos con paro	2.743	2.332	-411	605	661	+56
Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista	3,3	4,3	+1	2,0	3,6	+1,6

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

del volumen de conflictividad en el primer semestre de 2007 con respecto a similar período de 2006 se debe especialmente a la incidencia de dos conflictos (petroleros y telefónicos).

4. LOS CONFLICTOS DEL PRIMER SEMESTRE DE 2007

4.1. Reclamos

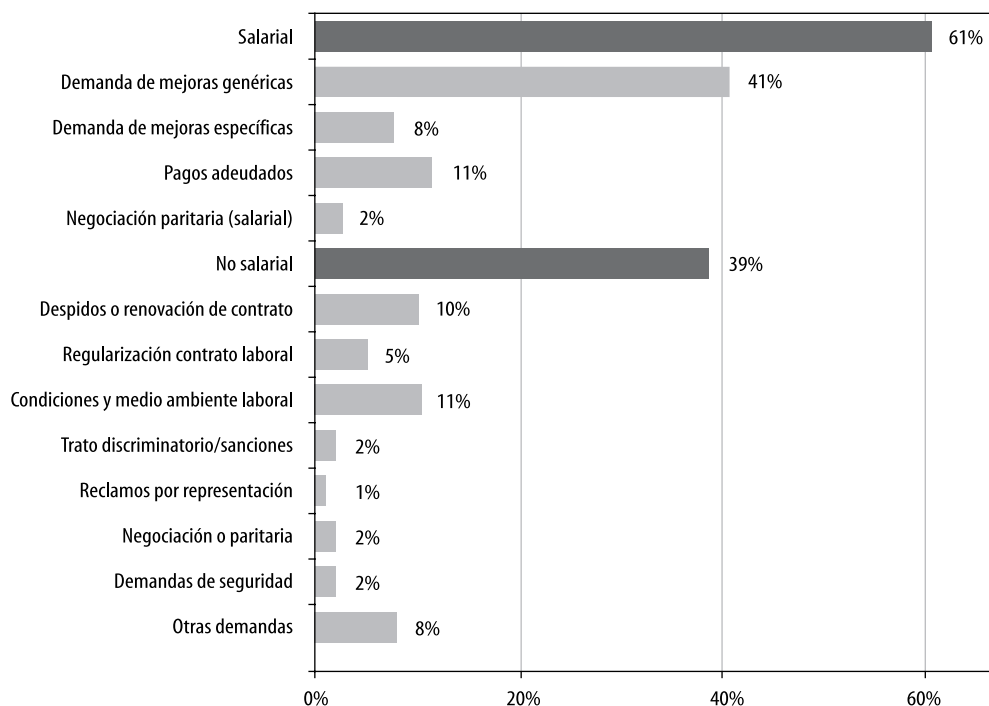
En el primer semestre de 2007, los reclamos salariales impulsaron el 61% de los 668 conflictos laborales registrados, mientras que aquellos motivados por demandas no salariales representaron el 39%.

Entre los reclamos de mejoras salariales, prevalecieron las denominadas *genéricas* (41%), aludiendo a demandas simples de aumentos en las remuneraciones vigentes. En cambio, los reclamos vinculados con mecanismos específicos (8%) –como recategorizaciones, por ejemplo– fueron menos frecuentes. Debe notarse también la importancia de los reclamos efectuados en demanda de pagos adeudados por los empleadores (11%).

Entre los reclamos no salariales, se destacan aquellos motivados por demandas en torno a condiciones laborales (11%), seguidos por conflictos por demandas de continuidad laboral, ya sea por despidos o por renovación de contratos (10%).

GRAFICO 4

Porcentaje de conflictos según tipo de reclamo (primer semestre de 2007)



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

4.2. Actividad económica

Desde el punto de vista de la actividad económica, en el primer semestre de 2007 los valores más altos para las cuatro variables presentadas se localizaron en las actividades que concentran el empleo estatal: administración pública, enseñanza y salud.

Se destacan los conflictos localizados en la enseñanza, que lideran las cifras de huelguistas y de jornadas no trabajadas, aunque en términos de conflictos se hayan registrado valores relativos menores.

Ello se debe a que los conflictos en este sector suelen involucrar al conjunto de los trabajadores al nivel provincial, a la vez que suscitan paros más numerosos y prolongados.

Entre las actividades restantes, que concentran a su vez el empleo privado, se destacan en términos de jornadas no trabajadas por paro la extracción de minas y canteras, la industria manufacturera, las comunicaciones y el transporte. No obstante, el orden de importancia difiere si se considera el resto de las variables.

CUADRO 5

Conflictos laborales según actividad económica (primer semestre de 2007)

	Conflictos laborales	Conflictos con paro	Huelguistas	Jornadas individuales no trabajadas
Agropecuario	3	2	350	2.985
Pesca	2	1	260	260
Minas y canteras	13	7	14.334	85.410
Industrias manufactureras	55	28	22.771	80.736
Electricidad, gas y agua	19	9	1.148	3.941
Construcción	15	8	1.144	1.604
Comercio	15	4	1.367	2.909
Hoteles y restaurantes	5	1	33	33
Transporte y almacenamiento	92	56	29.274	37.464
Comunicaciones	25	9	10.277	75.066
Intermediación financiera	11	6	22.081	22.610
Administración pública	213	120	202.441	715.064
Enseñanza	92	53	268.149	1.182.349
Salud	127	73	101.924	654.995
Otros servicios sociales	20	9	2.727	9.368

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

4.3. Localización geográfica

La distribución de valores según localización geográfica sigue, en términos generales, la pauta marcada por la importancia poblacional de cada provincia. De este modo, la provincia de Buenos Aires lidera las cifras sobre conflictividad, seguida por la Capital Federal, la provincia de Santa Fe y, en menor medida, por Córdoba.

Entre las provincias restantes, se desatacan los valores alcanzados en términos de jornadas no trabajadas en Neuquén, Corrientes, Jujuy, Santa Cruz, Tierra del Fuego y La Rioja. El hecho de que el número de huelguistas registrado en dichas provincias sea relativamente bajo indica la presencia de conflictos con paros prolongados.

4.3.1. Incidencia de huelguistas sobre asalariados según localización geográfica

El gráfico pondera la cantidad de huelguistas según la cantidad de trabajadores asalariados de cada provincia, invirtiendo en cierta medida la pauta antes descrita: mientras los distritos de gran concentración poblacional se ubican entre los últimos lugares de la escala, pasan a un primer plano provincias más pequeñas, como es el caso de Tierra del Fuego.

5. EVOLUCION MENSUAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES 2006-2007

En los gráficos que se presentan a continuación se muestra la evolución mensual de los conflictos laborales, los conflictos con paro, los huelguistas y las jornadas individuales no trabajadas.

Los bajos valores registrados en las variables consideradas para los meses de enero y febrero de 2006 y 2007 indican un fenómeno de estacionalidad, que puede atribuirse al período anual de vacaciones.

Durante el primer semestre de 2007, se observa un aumento de la cantidad de conflictos laborales a partir del mes de marzo, que se mantiene con algunas oscilaciones hasta junio.

El mes de mayo de 2007 presenta la mayor cantidad de conflictos con paro (116) y de huelguistas (332.000) del primer semestre. Sin embargo, en este período la mayor cantidad de jornadas individuales no trabajadas se produjo en el mes de marzo (1.087.000), cuando llegó a duplicar y triplicar a las registradas el resto de los meses. Estas diferencias se relacionan con las características propias de la conflictividad laboral, en la que no siempre coinciden la extensión (cantidad) de los conflictos, su magnitud (cantidad de huelguistas) y su intensidad (prolongación).

En comparación con el primer semestre de 2006, se observa que durante el corriente año tienden a disminuir la cantidad de conflictos laborales, de conflictos con paro y de huelguistas. En relación con la cantidad de jornadas individuales no trabajadas, con excepción del mes de marzo de 2007, el resto de los meses sigue una pauta similar.

Durante el primer semestre de 2006, se observa una pauta definida por la multiplicación de conflictos previos a los acuerdos salariales de abril de ese año, mes a partir del cual la conflictividad tendió a atenuarse hasta mediados de año, para luego incrementarse durante el segundo semestre. Esto constituye una diferencia con la pauta ob-

CUADRO 6

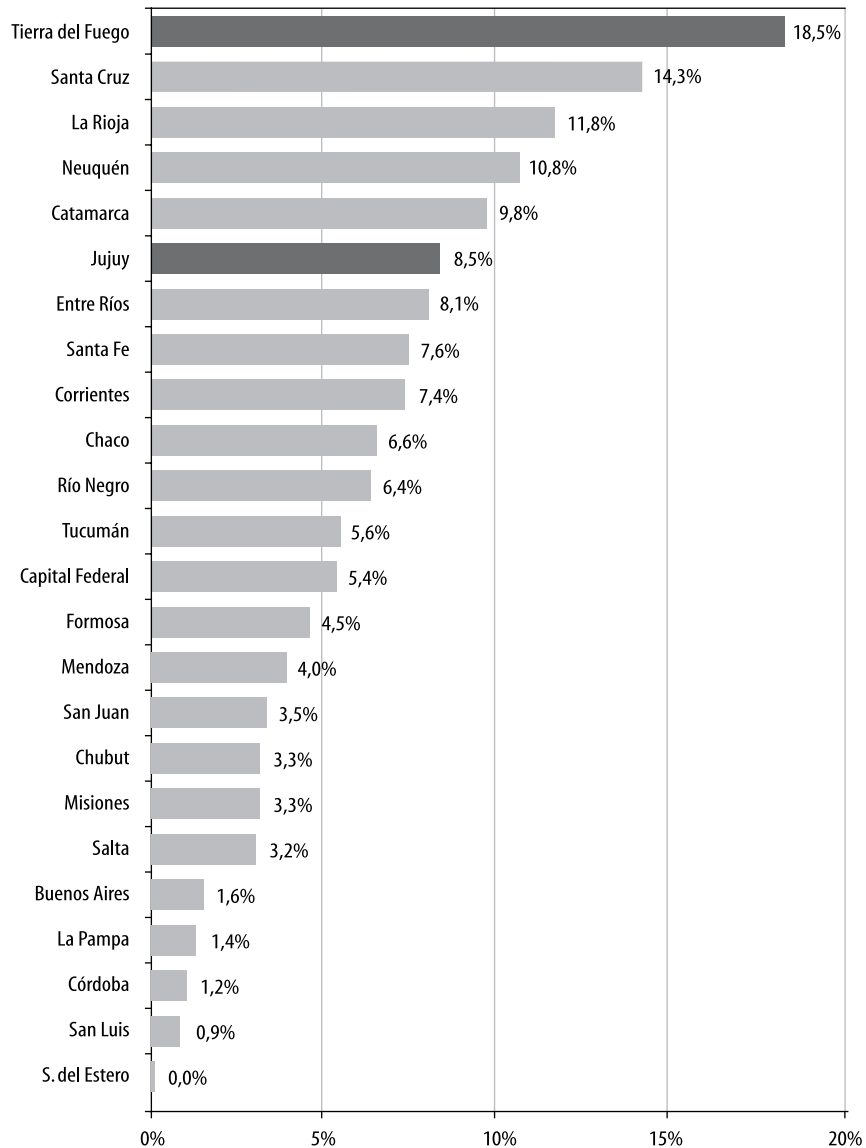
Conflictos, conflictos con paro, huelguistas y jornadas individuales no trabajadas según localización geográfica
(primer semestre de 2007)

	Conflictos laborales	Conflictos con paro	Huelguistas	Jornadas individuales no trabajadas
Buenos Aires	85	50	77.067	478.091
Capital Federal	92	49	61.797	191.234
Catamarca	25	14	11.134	93.422
Córdoba	32	15	12.127	16.991
Corrientes	22	14	18.866	212.417
Chaco	20	10	17.671	39.500
Chubut	14	9	5.206	10.861
Entre Ríos	36	24	27.921	54.081
Formosa	9	5	6.230	41.190
Jujuy	8	4	15.880	130.120
La Pampa	19	5	1.436	1.021
La Rioja	50	19	11.662	71.307
Mendoza	9	5	20.703	17.873
Misiones	16	13	9.043	43.266
Neuquén	21	13	17.881	359.998
Río Negro	19	12	12.140	18.561
Salta	5	5	9.860	25.650
San Juan	6	4	6.271	29.071
San Luis	3	3	1.235	3.665
Santa Cruz	7	6	11.638	110.472
Santa Fe	39	19	71.608	282.539
Santiago del Estero	1	1	78	897
Tucumán	23	10	21.270	84.682
Tierra del Fuego	52	26	8.223	51.120
Todo el país o regiones	55	25	221.333	506.765

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 5

Porcentaje de huelguistas sobre asalariados según localización geográfica (primer semestre de 2007)



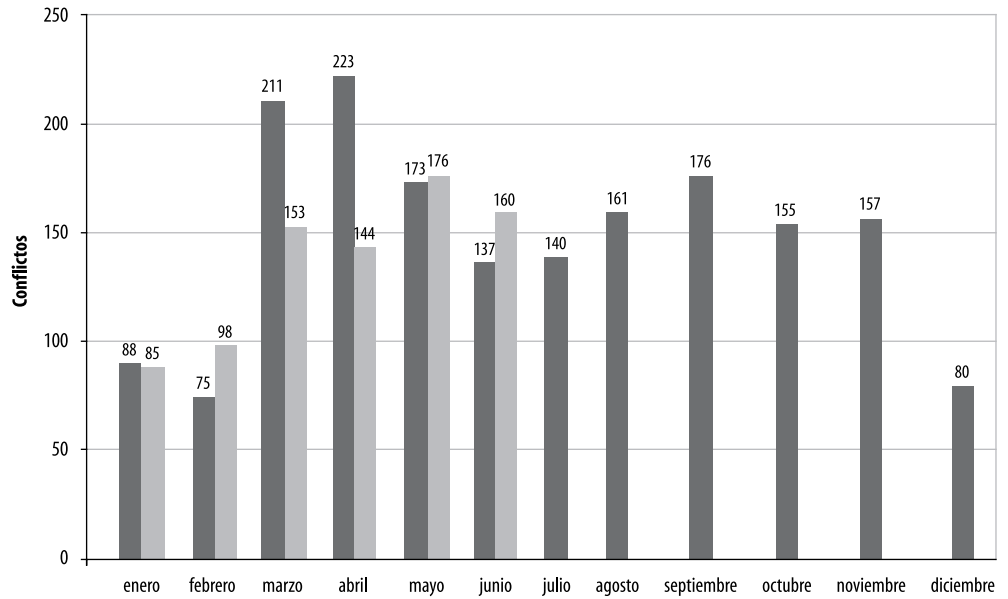
Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

servable durante el primer semestre de 2007, en la que, si bien la conflictividad tiende a ser menor en términos relativos, parece más sostenida que la del año pasado.

Al evaluar la conflictividad laboral, debe tenerse en cuenta la influencia sobre algunos indicadores –en especial huelguistas y jornadas– de las acciones de sindicatos centralizados con gran cantidad de trabajadores, como los de la provincia de Buenos Aires, y la prolongación de los conflictos de algunos sectores, como los docentes.

GRAFICO 6

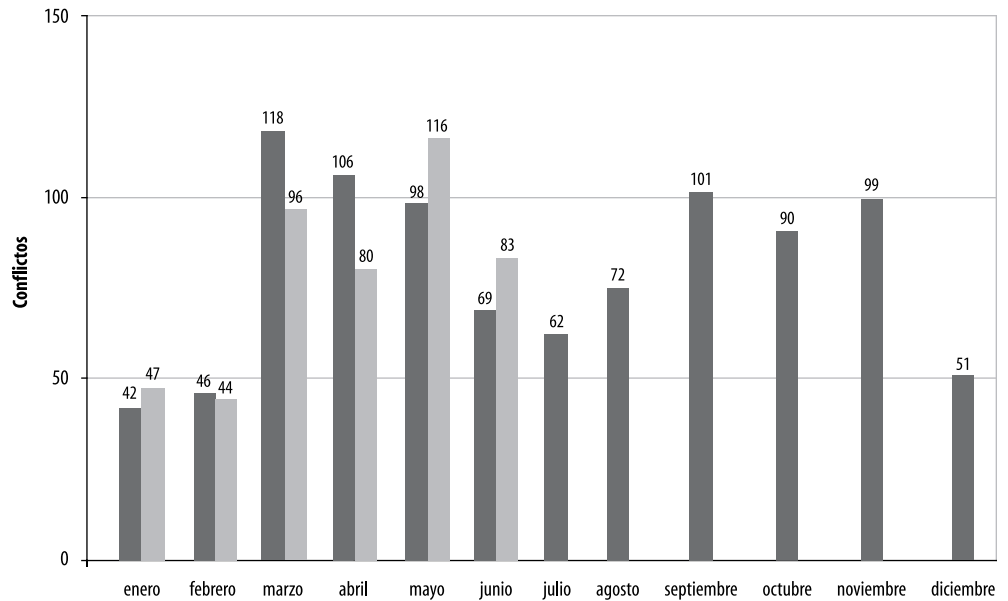
Evolución mensual de conflictos laborales (enero 2006-junio 2007)



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 7

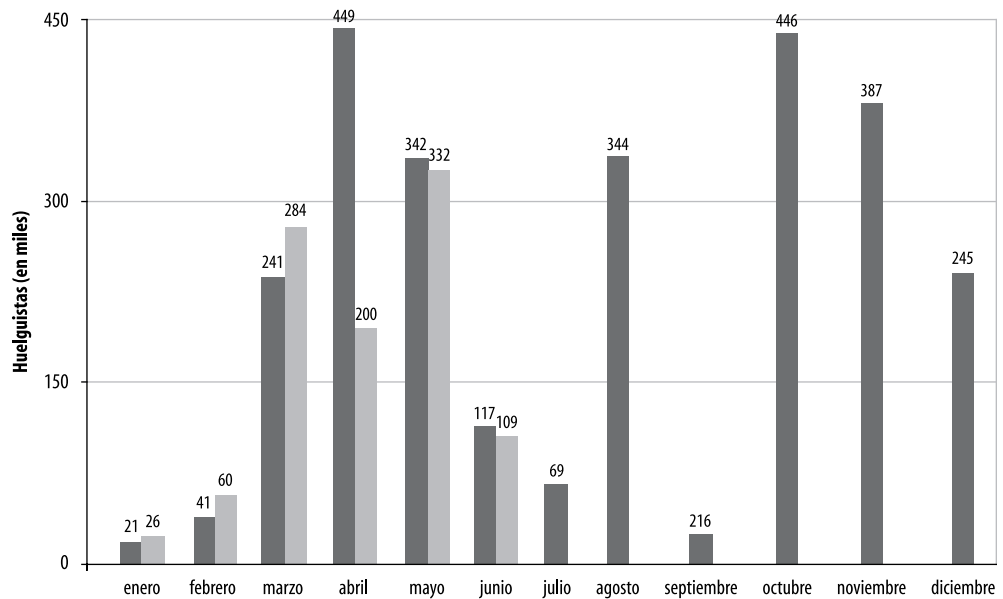
Evolución mensual de conflictos con paro (enero 2006-junio 2007)



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 8

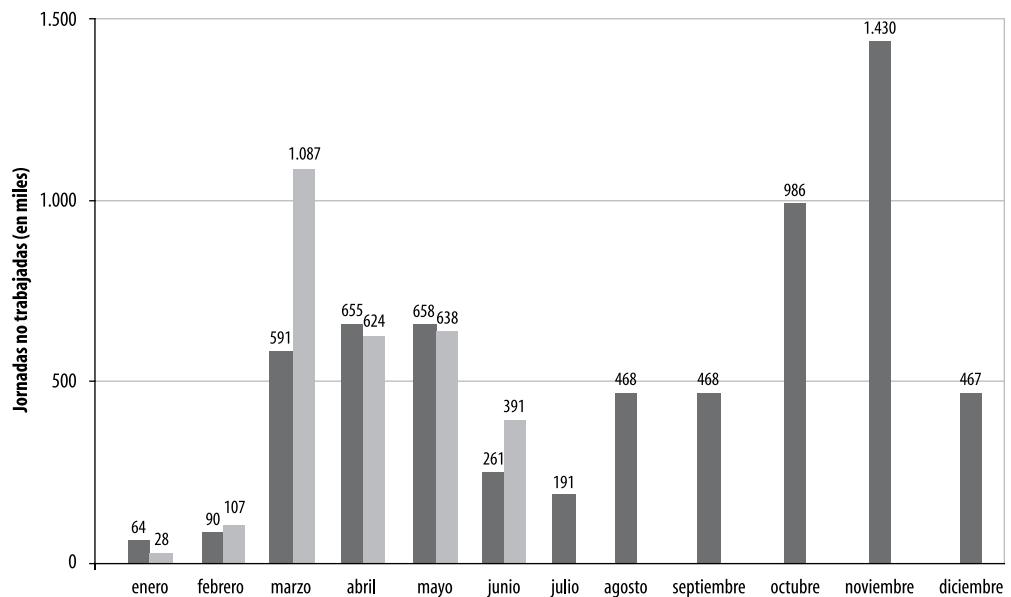
Evolución mensual de la cantidad de huelguistas (enero 2006-junio 2007)



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 9

Evolución mensual de jornadas individuales no trabajadas (enero 2006-junio 2007)



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

BIBLIOGRAFIA

TILLY, CH. Y SHORTER, R. (1987), *Los conflictos en Francia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.