

CONFLICTIVIDAD LABORAL EN LA ARGENTINA: UNA APROXIMACIÓN A LAS METODOLOGÍAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACIÓN Y LA CENTRAL DE TRABAJADORES ARGENTINOS

DOSSIER

LAURA STIBERMAN - laurastiberman@hotmail.com

*Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Facultad de Ciencias Sociales,
Universidad de Buenos Aires.*

FECHA DE RECEPCIÓN: 03-05-17

FECHA DE ACEPTACIÓN: 20-10-17

Resumen

La medición de la conflictividad laboral resulta un fenómeno social complejo, que supone la adopción de múltiples decisiones metodológicas y es susceptible de ser abordado de diversas formas. El artículo se propone explorar los criterios sobre los que se apoyó su construcción metodológica en el período que siguió a la crisis de 2001-2 en Argentina, cuando se asistió a un proceso de revitalización del movimiento de trabajadores. Para ello, se contrastan las diferencias metodológicas existentes entre la medición del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores Argentinos (ODS-CTA), explorando cómo uno y otro definen la unidad de análisis y los indicadores utilizados, en base a los objetivos institucionales que se privilegiaron. Para desarrollar el contraste se consideran las características de las fuentes seleccionadas, las particularidades que presentan las estadísticas sobre eventos de protesta y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la construcción de los indicadores. El trabajo indaga también en las diferencias existentes en los métodos de procesamiento de los datos y finaliza con una reflexión acerca de la incidencia que tuvieron las diferencias metodológicas en la disparidad de resultados presentados en la medición anual 2015.

El artículo argumenta que entre las principales diferencias se identifica un mayor subregistro de conflictos de menor tamaño por parte del ODS, lo que tiene implicancias para la interpretación del objeto de estudio que se intenta aprehender.

Palabras clave: metodología, MTEySS, ODS, conflictividad laboral, conflictos laborales.

Abstract

The measurement of labour disputes is a complex phenomenon, which supposes the adoption of multiple methodological decisions and that is subjected to be studied using different approaches. The paper seeks to explore the criteria underlying its methodological construction in the period after the 2001-2 downturn,

when a revitalization process had taken place in the labour movement. In that way, we will contrast the methodological differences between the measurement of the MTEySS and the ODS, exploring how one and the other define the analysis unit as well as the indicators used, according to their own institutional goals. The characteristics of the sources chosen, the specificities of the event demonstration statistics and the recommendations of the International Labor Organization (ILO) to construct the indicators are being considered due to make the comparison. The paper also examines the differences between the data processing methods and concludes with a reflection about the effect the methodological differences had in the disparate results presented in the 2015 annual measurements.

Keywords: methodology, MTEySS, ODS, labour disputes, labour conflicts.

Introducción

En el marco de un prolongado proceso de desindustrialización, las reformas de mercado implementadas en la última década del siglo pasado deterioraron significativamente la situación del mercado laboral, afectaron negativamente la negociación colectiva y los sindicatos quedaron fuertemente debilitados y relegados a un papel puramente defensivo (Palomino y Trajtemberg, 2006; Etchemendy y Collier, 2007). En ese contexto, el locus del conflicto social y los debates sobre política laboral viraron de la clase trabajadora formal al creciente sector informal y las organizaciones sociales ganaron las calles (Palomino, 2005; Etchemendy y Collier, 2007)

Después de la crisis del 2001-2, con la implementación de una nueva orientación económica, se asistió a un proceso de reactivación que, con variaciones, se extendió hasta fines de 2015. Una de las consecuencias de dicha expansión fue el aumento significativo de la población asalariada, a la vez que se produjo un incremento sostenido del empleo registrado en la seguridad social (Palomino, 2010).

En paralelo, el Estado impulsó un proceso de revitalización de las instituciones laborales, marcado por una pujante reactivación de las negociaciones colectivas (Trajtemberg, 2007), lo que condujo a un aumento del salario real y de la participación de los asalariados en el ingreso (O'Farrell y Villafañe, 2013). En ese marco, la organización de los trabajadores, canalizada centralmente a través de los sindicatos, recobró fuerza, y la conflictividad laboral volvió a ocupar un lugar destacado en el escenario social (Etchemendy y Collier; 2007; Palomino, 2008, 2010; Atzeni y Ghigliani, 2008; Trajtemberg *et al.*, 2009).

Sin embargo, el retorno de los movimientos de trabajadores no habría implicado un contraste radical con las estrategias de lucha desplegadas por los movimientos sociales en el período anterior sino que, en muchos aspectos, habría supuesto una continuidad. En efecto, como fue enfatizado por varios autores que analizaron la conflictividad laboral europea (Gentile y Tarrow, 2009; Gentile, 2014; Greskovits, 2015; Vandaele, 2016) ya desde mediados de 1970, con la implementación de políticas neoliberales que impusieron restricciones legales para la realización de huelgas y debilitaron el poder de organización de los sindicatos, se asiste a un proceso de diversificación del repertorio de acciones de protesta. Este proceso implicó la incorporación de estrategias de lucha propias de las organizaciones sociales al acervo del movimiento de trabajadores, lo que redundó en un afianzamiento de los lazos entre los movimientos sociales y laborales. Así, si bien las huelgas aún son la modalidad clásica de expresión de los conflictos impulsados por los trabajadores y su descripción y medición constituyen desde fines del siglo XIX el eje de las estadísticas de conflictos laborales tanto en la Argentina como en otros países (Palomino, 2007), desde fines del siglo XX se asiste a un proceso de diversificación de los repertorios de acción por parte de los movimientos de trabajadores que en Argentina habría tenido especial incidencia tras la crisis de 2001-2, con la incorporación de las estrategias de lucha de los movimientos sociales que dominaron la escena pública en el período precedente.

Así, este resurgimiento de los movimientos de trabajadores reavivó el interés por su estudio. En consecuencia, durante este período coexistieron múltiples fuentes de información que proveyeron análisis sistematizados de la cuestión. En efecto, además del seguimiento que reinicia el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), durante este período el Observatorio del Derecho Social (ODS) de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y la consultora Diagnóstico Político comienzan a realizar sus propios relevamientos. Asimismo, las consultoras Tendencias Económicas y Nueva Mayoría, que habían iniciado su actividad en 1980, continúan presentando sus propias estadísticas¹. Lo característico de este cuadro de situación, sin embargo, es que cada una de estas fuentes exhibe una manera singular de aproximarse al fenómeno, que no redundan en

¹ Para una descripción detallada de las distintas fuentes de relevamiento de conflictos laborales en Argentina desde mediados de 1970, véase Ghigliani (2009).

una complementación de la información provista por las restantes sino que, en muchos aspectos, lleva a la presentación de tendencias contrapuestas entre sí.

Tomando esta cuestión como punto de partida, en este trabajo se hará un primer ejercicio de comparación, poniendo en discusión los datos del MTEySS con los del ODS. La selección efectuada responde a la posibilidad de contar con informes y documentos de público acceso por parte de ambas agencias, lo que posibilitó la reconstrucción de sus metodologías.

Sin embargo, la selección de estas fuentes no sólo responde a la disponibilidad de datos, sino que obedece también a una justificación teórico-metodológica: ambas agencias utilizan el enfoque del Análisis de Eventos de Protesta para el estudio de la conflictividad laboral, el cual se basa en la recopilación de una secuencia temporal de acciones conflictivas llevadas a cabo por un mismo conjunto de trabajadores que buscan alcanzar una o más reivindicaciones laborales.

Este método otorga al *tiempo* un lugar destacado en la configuración de los conflictos y, como se verá más adelante, presenta otras particularidades que permiten distinguirlo de los métodos de relevamiento por encuesta, donde la unidad de análisis la constituye los trabajadores y/o los establecimientos.

Así, estas dos fuentes comparten una postura metodológica para el abordaje de la conflictividad laboral, que las vuelve contrastables. Sin embargo, cada una de ellas mira distintas manifestaciones del mismo fenómeno (Campos, 2014), atendiendo a los distintos propósitos que orientan su seguimiento.

En relación al MTEySS, su objetivo principal consiste en proveer a las dependencias encargadas del proceso de negociación del organismo un análisis sistematizado del grado de conflictividad laboral. Si bien pueden rastrearse mediciones en períodos previos², desde 2006 se mantiene de manera continua un relevamiento prolongado que abarca a todo el país. Los estudios del ODS, en cambio, surgen en 2005 con el objetivo de describir “las

² Relevándose primero huelgas y otras formas de acción (1907-1967) en Capital Federal, luego huelgas (1986-87) y finalmente conflictos laborales (1999-2002). (Palomino, 2007).

formas que adquiere la lucha de los trabajadores con el fin de aportar una herramienta más al análisis y a la práctica diaria de la clase obrera argentina³”

Así, el MTEySS, en correspondencia con su campo de intervención, busca captar a todos los conflictos protagonizados por trabajadores alcanzados por una relación de dependencia. El ODS, en cambio, al pertenecer a una organización gremial que representa a trabajadores comprendidos en diversas situaciones ocupacionales, abarca en sus estadísticas a un campo de actores más amplio.

Por otra parte, ambas entidades analizan la conflictividad laboral según tipos de organización, de reclamos y de acción, ámbito institucional del empleador, localización geográfica, nivel de dependencia estatal, nivel de agregación y actividad económica. Sin embargo, mientras que el MTEySS, siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), elabora información, por un lado, sobre conflictos con paro, huelguistas y jornadas individuales no trabajadas y, por otro, sobre conflictos sin paro, el ODS realiza un seguimiento de conflictos laborales, acciones conflictivas y reivindicaciones.

Estas distintas maneras de abordar el fenómeno, abren distintas posibilidades de análisis. El MTEySS, al hacer un seguimiento por separado de los conflictos con paro, mantiene una medida susceptible de comparación internacional, que puede ser complementada a su vez con la medición de la *intensidad*, suministrada por los indicadores de huelguistas y jornadas individuales no trabajadas. La metodología del ODS, en cambio, permite captar mejor otras expresiones de la conflictividad laboral, mediante el recuento de las acciones conflictivas, a la vez que el recuento de las reivindicaciones posibilita profundizar en los motivos desencadenantes.

Finalmente, el MTEySS utiliza más de 140 medios electrónicos disponibles en internet (SSPTyEL-MTEySS, 2016) -que incluyen diarios digitales de tirada nacional, provincial y local, blogs y páginas de los sindicatos-. En contraste, el ODS se basa en un total de 8 medios de prensa (ODS, 2014), lo que genera una fuerte disparidad en la cantidad de conflictos relevados. Asimismo, los resultados del MTEySS son difundidos a través de

³ Recuperado de “Informes periódicos”, recuperado de: http://www.obderechosocial.org.ar/030201nc_cl_inf_periodicos.html

publicaciones mensuales, trimestrales, semestrales y anuales, mientras que las del ODS tienen una periodicidad trimestral y anual⁴.

Así, partiendo de estos ejes, el objetivo de este trabajo consiste en analizar el impacto de las decisiones metodológicas adoptadas por el MTEySS y el ODS para medir la conflictividad laboral, en términos de potencialidades y limitaciones para el análisis del fenómeno.

Para ello, este artículo se estructura en cuatro partes. En un primer apartado se analizarán las ventajas y limitaciones del enfoque del Análisis de Eventos de Protesta para abordar metodológicamente la conflictividad laboral. En un segundo apartado, se analizarán las similitudes y divergencias en la definición de la unidad de análisis y de los indicadores utilizados por estas dos agencias, tomando como referencia la resolución de la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (1993) donde se establecieron criterios comunes a los países suscriptos para la elaboración de estadísticas de conflictividad laboral. Luego procederemos a desentrañar las diferencias en los métodos de procesamiento de los conflictos, las acciones y los reclamos. Por último, se realizará una comparación de los resultados a los que arribaron ambas fuentes en la medición anual 2015, uno de los últimos períodos contrastables, a partir de las distintas metodologías implementadas.

El enfoque del Análisis de Eventos de Protesta para el estudio de la conflictividad laboral

La conflictividad laboral constituye un fenómeno social complejo, cuya definición y medición se encuentran históricamente situadas (Palomino, 2007).

Un método tradicional que se emplea para su medición consiste en la realización de encuestas a trabajadores y/o empleadores, según se tome como unidad de análisis al trabajador o al establecimiento, respectivamente. En Argentina, la Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE) llevada a cabo por el MTEySS en 2005 y 2009 es un ejemplo del primer tipo, mientras que la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) que lleva a cabo el mismo organismo de manera permanente desde 1996, constituye un caso característico del segundo.

⁴ Hasta febrero de 2012 también se realizaban informes bimestrales.

Estos métodos de recolección cuentan con la ventaja de permitir capturar la información sobre los motivos, las acciones y la cantidad de trabajadores implicados directamente desde la “voz” de los protagonistas o la contraparte involucrada, sin la mediación de terceros que pueden interceder en la construcción del dato. Sin embargo, estos métodos son susceptibles de presentar sesgos por parte de los actores, en virtud de los intereses que persiguen. Empero, la limitación mayor se encuentra en la dificultad que presentan para realizar relevamientos continuos, lo que socava las posibilidades de reconstruir de principio a fin la historia de cada conflicto.

Salvando estas restricciones y desde otro enfoque, el método de medición del MTEySS como el del ODS se encuadran dentro del *Quantitative Narrative Analysis*, el cual se propone analizar una serie de eventos a través del tiempo centrados en actores que llevan a cabo acciones en relación a otros actores (Franzosi 2010, 2012). Estas estructuras secuenciales (actores-acciones-actores) se caracterizan por presentar un soporte de siete elementos, constituido por el dónde, el cuándo, el quién, a quién, el qué, el objetivo (qué/contra qué) y el porqué de la acción (Koopmans y Rucht, 2002; Franzosi, 2010).

Aplicado al Análisis de Eventos de Protesta, este método es utilizado para recopilar las acciones conflictivas que, dirigidas a la parte patronal y/o el Estado, llevan a cabo colectivos de trabajadores en uno o más momentos en pos de expresar sus demandas laborales. Así, buscando captar la dimensión temporal, la fuente privilegiada de recolección de información de este método la constituyen las noticias periodísticas (Olzak, 1989; Barranco y Wisler, 1999; Franzosi, 2010).

Como ventaja, este método permite cuantificar muchas propiedades de las protestas, como el momento de ocurrencia y la duración, la localización, los reclamos, el tamaño, el propósito y sus consecuencias directas e indirectas. Asimismo, proporciona un mapa detallado de las frecuencias y los patrones de un gran número de eventos de protesta, a la vez que permite vincularlo a otros eventos, estructuras y procesos (Koopmans y Rucht, 2002).

Las limitaciones se vinculan a la restricción de los aspectos que permite estudiar: nos dice muy poco, por ejemplo, acerca de la estructura subyacente de movilización, la motivación de los protestantes o la reacción del público más amplio. Sin embargo, la mayor limitación se encuentra asociada a la dificultad para reflejar aquello que otros no consideraron

importante de ser reportado, si bien el objetivo del Análisis de Eventos de Protesta no es reflejar la realidad, sino medir “una realidad construida” (Koopmans y Rucht, 2002). En efecto, el sesgo que contienen se supone estable en el tiempo y entre las distintas fuentes, lo que permite analizar las variaciones a través del tiempo y realizar estudios comparativos (Olzak, 1989; Barranco y Wisler, 1999).

Si bien tanto el método de medición del MTEySS como el del ODS se basan en este enfoque, existen diferencias importantes relativas a la cantidad de medios que utilizan, los métodos de codificación y selección, las reglas de inclusión y separación de eventos y los sistemas de categorías que utilizan. A continuación analizaremos cada una de estas cuestiones, previa revisión de las recomendaciones efectuadas por la OIT al respecto.

Unidad de análisis y definiciones

Recomendaciones de la OIT

En su XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, la OIT enunció una serie de recomendaciones a seguir por los Estados participantes para la confección de estadísticas sobre conflictividad laboral. En ella se estableció que:

Cada país debería abordar un programa global de estadísticas de huelgas, cierres patronales y, cuando proceda, otras acciones causadas por conflictos laborales con objeto de proporcionar a los diversos usuarios una base estadística adecuada que tenga en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales específicas (OIT, 1993:1).

A partir de dicho objetivo, se desprendieron una serie de precisiones. En primer lugar, la OIT definió al *conflicto laboral* como:

Una situación de desacuerdo referente a una cuestión con relación a la cual existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores o acerca de la cual 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).

Según su conceptualización, esta situación de desacuerdo puede llevar a la concreción de distintas *acciones conflictivas*, entre ellas, la *huelga*, que la OIT definió como “una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de obtener reivindicaciones, rechazar exigencias, expresar quejas o apoyar las

reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores” (OIT, 1993:2)⁵. Finalmente, por *otras acciones causadas por conflictos laborales* la OIT se refirió a las acciones desarrolladas por uno o varios grupos de trabajadores o por uno o varios empleadores con el fin de lograr reivindicaciones, rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores o empleadores, sin que impliquen una interrupción del trabajo (OIT, 1993).

En Argentina, como ya se hizo alusión, además de la medición oficial realizada por el MTEySS de manera continua desde 2006, el ODS-CTA viene realizando desde 2005 su propio relevamiento. En relación a las recomendaciones y definiciones adoptadas por la OIT, ambas fuentes respetan algunos puntos y se alejan en otros. A continuación realizaremos un análisis comparativo de cada uno de ellos.

Conflicto laboral

Según el MTEySS, un conflicto laboral es una “serie de eventos desencadenados a partir de la realización de una *acción conflictiva* por parte de un *grupo de trabajadores* con el objeto de alcanzar sus *reivindicaciones laborales*” (Palomino, 19:2007). Los *conflictos con paro* son aquellos en los que al menos una de las acciones desarrolladas haya consistido en una huelga (SSPTyEL-MTEySS, 2016).

Por su parte, el ODS define a los conflictos laborales como “los enfrentamientos que libran los trabajadores y empleadores en el ámbito laboral. Entre esos enfrentamientos sólo se consideran aquellos en los que participa un colectivo de trabajadores y donde están en juego reclamos asociados a: condiciones laborales (salariales o no salariales), representación sindical (despidos o medidas antisindicales o pedidos de encuadramiento sindical o convencional) y otras causas que exceden el ámbito laboral pero que se realizan en el marco de las relaciones laborales (defensa de bienes públicos, reclamo de aprobación o derogación de una norma, solidaridad con otros trabajadores en lucha, entre otros motivos)” (ODS-CTA, 2016:25). Así, se excluyen aquellos conflictos cuya causa no se origina

⁵ Su contraparte quedó establecida bajo la figura del cierre patronal, que definió como “el cierre temporal, ya sea parcial o total, de uno o varios centros de trabajo decidido por uno o varios empleadores o el impedimento por parte de éstos del desarrollo de la actividad laboral de sus trabajadores con objeto de lograr una reivindicación o rechazar exigencias o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros empleadores” (OIT, 1993:2).

en cuestiones vinculadas a las relaciones laborales tales como el acceso a la vivienda, la defensa del medio ambiente, el acceso a la justicia, etc. (ODS-CTA, 2014). Asimismo, se especifica que es preciso que los sujetos y motivos se exterioricen mediante algún tipo de acción directa, que van desde los comunicados de prensa hasta las tomas de establecimiento, pudiendo intervenir en un mismo conflicto una o varias acciones (ODS-CTA, 2016).

Al comparar ambas definiciones, en primer lugar se advierte una concordancia en la unidad de análisis, que está dada por cada uno de los conflictos laborales en los cuales un conjunto de trabajadores haya llevado a cabo al menos una acción conflictiva en pos de alcanzar sus reclamos laborales. De esta manera, se dejan por fuera del universo de estudio los conflictos individuales, suscitados entre un trabajador y su/s empleador/es y aquellos conflictos –presentes en la definición de la OIT– cuyas acciones hayan sido impulsadas por la parte patronal. En paralelo, restringiendo el criterio de la OIT, se excluyen los conflictos cuyas reivindicaciones no hayan sido planteadas en el marco de la relación laboral, a la vez que se consideran sólo las disputas que son exteriorizadas mediante una acción o varias acciones, realizadas de manera simultánea (por ejemplo, un paro y un corte de calle) o en distintos momentos. En este último punto, tal como ya fue destacado para el caso del MTEySS (Palomino, 2007), se observa que también el ODS atiende a la diferencia implícita presente en la definición de la OIT entre conflicto laboral y acciones conflictivas, lo que permite abarcar, además de a la huelga, a otras acciones conflictivas.

Ahora bien, más allá del acuerdo existente en estos puntos, es preciso detenernos en cada uno de estos indicadores a los fines de indagar acerca de sus diferencias.

Actores

Para comenzar, el MTEySS, en correspondencia con su campo de intervención, circunscribe el universo de actores que pueden protagonizar un conflicto laboral a los empleados en relación de dependencia, además de a los ex trabajadores despedidos en tiempo reciente cuyos reclamos se encuentran vinculados a la relación laboral que mantenían (por ejemplo, pago de indemnizaciones u otros ítems adeudados). El ODS, en cambio, abarcando al conjunto de su campo de representación, incluye dentro de su espectro a todos los trabajadores que promueven un conflicto como consecuencia de su actividad laboral,

independientemente de las características del vínculo que los une con su empleador, e incluso de la existencia de una relación de dependencia. De esta manera, considera también los conflictos impulsados por trabajadores cuentapropistas, desocupados o jubilados (ODS-CTA, 2014).

En cuanto al tipo de organización (cuadro 1), el MTEySS considera que en un conflicto laboral pueden participar trabajadores con y sin representación de ningún tipo. Se asume que los trabajadores cuentan con representación cuando participa de un conflicto al menos un delegado de los trabajadores. Así, además de los conflictos con representación sindical, se encuentran aquellos que cuentan con una representación no sindical y aquellos que poseen una representación sindical no formal o no institucionalizada⁶. Por otro lado, dentro de los conflictos que involucran algún tipo de participación sindical, el MTEySS establece una división entre aquellos impulsados por “federaciones”, “sindicatos, uniones y asociaciones”, “comisiones internas”, “agrupaciones o listas sindicales” y “delegados gremiales”.

En el caso del ODS, los conflictos según su tipo de organización⁷ (cuadro 1) se dividen entre los que cuentan con representación dentro de la estructura sindical y los que se encuentran “sin representación explícita”, entendidos como aquellos “llevados adelante por trabajadores sin que se mencione en la fuente ninguna participación de alguna estructura sindical” (ODS-CTA, 2014: 20), lo que permite abarcar dentro de dicha categoría tanto a aquellos conflictos que no cuentan con representación sindical formal como a aquellos en los que se desconoce esa información⁸. Dentro de los conflictos que cuentan con representación dentro de la estructura sindical se encuentran los liderados por “federaciones o uniones nacionales” y por “sindicatos de base o seccionales sindicales”, que

⁶ También se consideran, como categorías residuales, los conflictos que cuentan con una organización con representación, pero sin información adicional sobre el tipo de organización y los conflictos “sin dato”, es decir, aquellos en los que se carece de información que dé cuenta de la existencia de algún tipo de organización. Este indicador no se presenta en los informes publicados del organismo.

⁷ Este tipo de indicador se presentó por última vez en el informe anual 2014. Para su confección, se tomaban sólo los conflictos de los sectores público y privado, excluyéndose los conflictos de ambos sectores y del sector informal.

⁸ En algunos informes previos al 2013 esta categoría lleva el nombre de “trabajadores sin representación formal”.

abarcan a aquellos llevados adelante por la conducción o por otros tipos de organización sindical de menor alcance.

Por último, cabe destacar que para ambas entidades en un mismo conflicto pueden participar varios actores, es decir, trabajadores que se encuentran organizados de forma diversa y/o que pertenecen a distintos establecimientos o ramas de actividad, pero que realizan acciones en conjunto sosteniendo los mismos reclamos. En el caso del ODS estos conflictos se encuadran dentro de la categoría “centrales o multisectoriales”, mientras que el MTEySS las contabiliza en “frentes o coaliciones”, atendiendo a las recomendaciones de la OIT⁹ y manteniendo un registro paralelo de los conflictos multisectoriales de ámbito mixto o privado de amplio alcance.

Cuadro 1. Tipos de organización del MTEySS y el ODS.

MTEySS	ODS
<i>Con representación sindical formal</i>	
Frentes o coaliciones	Centrales o multisectoriales
Federaciones	Federaciones o uniones nacionales
Sindicatos, uniones y asociaciones	Sindicatos de base o seccionales sindicales
Comisiones internas	
Agrupaciones o listas sindicales	
Delegados gremiales	
<i>Sin representación sindical formal</i>	
Organizaciones sindicales “informales”	Trabajadores sin representación explícita
Otras organizaciones no sindicales	
Trabajadores sin representación	
Sin dato sobre la existencia de representación	

Fuente: elaboración propia según datos del MTEySS y el ODS.

⁹ “Cuando sea posible obtener algunos o todos los datos relativos a las acciones generalizadas o de amplio alcance, por ejemplo aquellas que impliquen a más de un sector de actividad económica, habría que procesarlos y proporcionarlos por separado” (OIT, 1993:4).

Referencias:

En blanco, categorías equivalentes

En celeste, categorías similares con algún grado de diferencia

Reivindicaciones

En cuanto al objeto de los conflictos, como ya se mencionó, el MTEySS y el ODS acotan la concepción de la OIT, al plantear que las reivindicaciones -que expresan en sentido amplio, abarcando también a las exigencias y quejas, propias y en apoyo- serán exclusivamente de índole laboral. Sin embargo, el sistema de categorías del ODS resulta más agregado que el del MTEySS (cuadro 2).

En efecto, al descomponer las categorías del ODS, se advierte que “crisis” abarca a una fracción de los conflictos por “pagos adeudados” y “continuidad laboral” del MTEySS: se trata de aquellos en los cuales ese tipo de reclamos tienen lugar a raíz de una situación de crisis de la empresa u organismo. Por otra parte, la categoría “representación” resulta de la combinación de dos criterios utilizados por su par: incluye los reclamos por “continuidad laboral” cuando los mismos se encuentran vinculados a “persecución por actividad gremial”¹⁰. Dentro de ésta última categoría, el ODS incluye también las denuncias genéricas por medidas antisindicales -equivalente a “sanciones o discriminación” en la clasificación del MTEySS- y los pedidos de encuadramiento -también presentes como categoría diferenciada en el esquema del MTEySS.

A pesar de estas diferencias, ambas entidades incorporan la categoría “mejoras salariales” y el ODS presenta una denominada “condiciones de trabajo” que abarca a las de “regularización contractual”, “condiciones y medio ambiente” “negociación paritaria” y “seguridad” del MTEySS.

¹⁰ Así, en la clasificación del ODS quedan sin encuadrarse dentro de una categoría concreta los reclamos por pagos adeudados cuando no existe una situación de crisis o persecución gremial (por ejemplo, cuando una empresa no paga un adicional que fue negociado a nivel nacional por el sindicato y la organización patronal que comprende la actividad) y los reclamos por continuidad laboral vinculados a otras causas como, por ejemplo, reestructuración organizativa por incorporación de tecnología o traslado de una empresa a otro municipio o provincia.

Cuadro 2. Tipos de reclamos del MTEySS y ODS.

MTEySS	ODS
Mejoras salariales	Mejoras salariales
Pagos adeudados	Crisis
Continuidad laboral	
Sanciones o discriminación	Representación sindical
Representación sindical/ encuadramiento	
Regularización contractual	
Condiciones y medio ambiente	Condiciones de Trabajo
Negociación paritaria	
Seguridad	
Otros	
Otros	Otros

Fuente: elaboración propia según datos del MTEySS y el ODS.

Acciones

Ante la falta de precisiones enunciadas por la OIT para construir este indicador, tanto el MTEySS como el ODS diseñaron un rango amplio, atendiendo al proceso de diversificación de los repertorios de acción que tuvo lugar desde fines del siglo XX.

Así, el MTEySS define a las acciones como aquellos eventos conflictivos realizados por trabajadores que exceden la mera comunicación del desacuerdo que supone el conflicto y que son utilizados como medio de lucha para conseguir un reclamo laboral. El umbral mínimo que toma para considerar a una acción como conflictiva es la “declaración del estado de alerta”. Desde allí, establece un orden de acciones que representan un mayor grado de complejidad en relación a la acción anterior (cuadro 3).

En el caso del ODS, el umbral mínimo es más bajo: toman a las “acciones comunicacionales”, tales como los comunicados de prensa. También se incluyen otras acciones que no aparecen en la clasificación del MTEySS: “las acciones legales o administrativas”, como la

presentación de un recurso administrativo o judicial; “las amenazas de acciones sin paro” – que pueden incluir o no el anuncio de una fecha de concreción– y las “amenazas de paro”, que no implican el anuncio de una fecha de concreción. También, a diferencia del MTEySS, se considera a las “volanteadas” como acciones conflictivas.

Otra diferencia con el MTEySS es que se presentan separadamente las medidas que integran las “actividades en la vía pública” de las realizadas al interior de los establecimientos (“reunión y asamblea”). Adicionalmente, el ODS incluye el ítem “solidaridad con otros sectores”, bajo el cual engloba a todas las acciones mencionadas precedentemente, cuando los actores que las realizan no son los propios trabajadores involucrados en el enfrentamiento con la patronal, sino otro colectivo de trabajadores que las realiza en su apoyo¹¹. A continuación presentamos un cuadro comparativo del repertorio de acciones del MTEySS y el ODS¹²:

¹¹ Esto supone haber segmentado previamente los conflictos en dos: por un lado, aquellos cuyas acciones fueran llevadas a cabo por los propios trabajadores y, por el otro, los que fueron realizados en solidaridad. Las acciones que se presentan desagregadas en sus correspondientes categorías en los informes corresponden a las de este primer grupo, mientras que no es posible a través de la información proporcionada determinar el tipo de acciones llevadas a cabo por los trabajadores que se expresan en solidaridad con otros.

¹² Si bien las acciones colectivas aquí presentadas comprenden una variedad mayor, a los fines de este artículo se las ha sintetizado en sus expresiones más típicas. Por otra parte, en algunos informes del ODS el sistema de categorías se presenta con otro nivel de agregación. A modo de ejemplo, véase ODS-CTA (2015). Asimismo, en el caso del MTEySS, los conflictos compuestos por acciones sin paro se presentan solo en las publicaciones mensuales, encontrándose la información sistematizada desde 2014. Los conflictos con paro, por su parte, se presentan en las publicaciones mensuales, trimestrales, semestrales y anuales.

Cuadro 3. Repertorio de acciones conflictivas del MTEySS y ODS.

MTEySS	ODS
-	Acciones comunicacionales
-	Acciones legales o administrativas
1-Declaración de estado de alerta y movilización	Declaración de estado de alerta y movilización
2-Anuncios de acciones sin paro con fecha	Amenaza de acciones sin paro
-	Amenaza de paro
3-Anuncios de paro con fecha	Dictados de paro
4- Asambleas/protestas/concentraciones/ acampes	Reunión y asamblea
	Actividades en la vía pública (protestas, concentraciones, acampes y volanteadas)
5-Movilizaciones	Movilizaciones
6-Trabajo a reglamento/ quites de colaboración	Trabajo a reglamento/ quites de colaboración
7-Cortes de tránsito	Cortes de tránsito
8-Bloqueos	Piquete de establecimiento
9-Tomas	Ocupación
10-Paro	Paro

Fuente: elaboración propia según datos del MTEySS y el ODS.

Referencias:

- .En blanco, categorías equivalentes
- .En celeste, categorías similares con algún grado de diferencia
- .En gris, categorías presentes en una sola fuente

Huelguistas

A diferencia del ODS, el MTEySS registra, además de conflictos laborales, *huelguistas y jornadas individuales no trabajadas* para los conflictos con paro, siguiendo las recomendaciones de la OIT¹³.

Respecto a los trabajadores implicados en huelgas o cierres patronales la OIT entiende que “cada trabajador que, en el transcurso de la acción causada por un conflicto de trabajo, haya estado directa o indirectamente implicado en algún momento debería contabilizarse entre los trabajadores implicados, ya sea que haya participado en la misma a lo largo de toda su duración o sólo durante parte de ella” (OIT, 1993).

En base a estos lineamientos, el MTEySS incluye el indicador de huelguistas, que define como aquellos trabajadores que realizaron efectivamente el paro o huelga, es decir, los que participan directamente de la acción interrumpiendo su trabajo. Señala que el mismo se construye a partir de la estimación de la cantidad de trabajadores que se desempeñan en los establecimientos o en la rama de actividad donde se desarrolla el conflicto y teniendo en cuenta la representación de la organización que convoca la huelga (SSPTyEL-MTEySS, 2016). Para la construcción de esta estimación se toman como fuentes los datos del Censo Nacional de Hogares, Población y Vivienda 2010, estadísticas del INDEC, estadísticas provinciales, censos específicos, páginas de los sindicatos e información de los medios de comunicación.

Jornadas individuales no trabajadas

En cuanto a la duración de las huelgas, la OIT recomienda contabilizar los intervalos en los que tiene lugar una acción, en función de los días de trabajo normales transcurridos, descontando los días en que se trabajó normalmente entre uno y otro intervalo. La duración, sugiere, debería calcularse en términos de días de calendario, considerando que si una acción se prolonga por menos de una jornada completa de trabajo, la duración

¹³ Según este organismo, además del número de huelgas y de cierres patronales, siempre que sea posible debería recogerse información sobre “el número de trabajadores implicados en huelgas o cierres patronales, la duración de las huelgas y los cierres patronales y el tiempo que dejaron de trabajar los trabajadores implicados en huelgas o cierres patronales” (OIT, 1993:4).

debería calcularse en función de las horas durante las cuales los trabajadores habrían tenido normalmente que trabajar (OIT, 1993).

El MTEySS toma esta recomendación y calcula la duración de los paros a través de las “jornadas”. Las mismas se calculan teniendo en cuenta la jornada laboral típica en cada actividad económica, siendo ésta la máxima extensión temporal que puede parar un trabajador durante un día laboral. Así, los trabajadores pueden interrumpir la jornada de trabajo completa o bien una fracción de ella. A partir de la duración de las huelgas y los huelguistas, calcula un indicador de jornadas individuales no trabajadas (JINT) que define como el índice resultante de la multiplicación de la duración de los paros y la cantidad de huelguistas¹⁴(SSPTyEL-MTEySS, 2016).

Metodología

Conflictos

Tanto el MTEySS como el ODS realizan una captación de los conflictos a través de distintos medios web informativos pero, como ya se hizo mención en la introducción, mientras que el MTEySS consulta más de 140 -entre locales, provinciales y nacionales- el ODS releva sólo 8. Como veremos en el tercer apartado, este factor constituye la causa principal de la disparidad en la cantidad de conflictos registrados. Sin embargo, antes de llegar allí, compararemos los métodos de procesamiento de sus indicadores.

Como punto de partida, en la acumulación por períodos trimestrales, semestrales y anuales que realiza el MTEySS se controla la información de conflictos y huelguistas¹⁵ a modo de evitar su duplicación y sólo la contabilización de las jornadas individuales no trabajadas permite prescindir de este tipo de controles, ya que por definición pueden agregarse directamente (Palomino, 2007). Esto implica que no se compute como un nuevo conflicto

¹⁴ En conflictos donde participan dos o más actores, cada uno de ellos es capaz de movilizar a un número diferente de huelguistas, en función de la cantidad de trabajadores que quedan comprendidos por cada organización o grupo de trabajadores en los establecimientos o rama de actividad donde se desarrolla el conflicto. De esta manera, cuando participa más de un actor en un conflicto con paro resulta necesario primero calcular las JINT correspondientes a cada uno de dichos actores para, a partir de dichos subtotales, llegar al índice total.

¹⁵ En el caso de este indicador, también se evita su duplicación dentro de los períodos mensuales. Para obtener un detalle mayor sobre las características del procesamiento de los huelguistas véase Stiberman (2017).

sino como una continuación del anterior todo aquel que, encabezado por los mismos trabajadores, haya sido motorizado por el mismo reclamo principal, siempre que la concreción de al menos una acción conflictiva¹⁶ no haya superado los dos meses desde la última acción. Por ese motivo, en la presentación de los datos trimestrales, semestrales y anuales la cantidad de conflictos resulta más pequeña que la suma total de los conflictos registrados para cualquier período menor de tiempo (Stiberman, 2017). En el caso del ODS, el método de contabilización de los conflictos es distinto: aquí los conflictos anuales resultan de la sumatoria de los trimestrales.

En relación al procesamiento del MTEySS por ámbito institucional del empleador, cuando se presenta un conflicto mixto, es decir, donde participan trabajadores del ámbito estatal y privado, ese conflicto se contabiliza una vez en cada ámbito. Así, la suma de conflictos del ámbito estatal y privado siempre da mayor o igual al total de conflictos (Stiberman, 2017). El ODS, en cambio, distingue cuatro categorías: público, privado, ambos sectores e informales¹⁷, y la sumatoria de todas ellas da igual al total de conflictos¹⁸.

Una lógica similar siguen ambos organismos para contabilizar los conflictos según actividad económica. Mientras que en la medición del MTEySS un conflicto que abarca a más de una actividad económica se contabiliza en cada una de las actividades en las que tuvo lugar (Stiberman, 2017), el ODS engloba dentro de la categoría “varias actividades” a todos aquellos conflictos que abarcan a más de una actividad, de manera que la suma de todas las categorías arroja la totalidad de los conflictos públicos y privados¹⁹.

Por otra parte, los conflictos que involucran a más de un nivel de dependencia estatal son contados por el MTEySS en todos los niveles en los que tuvo lugar el conflicto (Stiberman,

¹⁶ Que no necesariamente tiene que ser un paro. Sin embargo, el conflicto será considerado “con paro” si al menos tuvo lugar una vez este tipo de acción en el período de tiempo que se esté considerando.

¹⁷ Esta categoría está compuesta por “falsos cooperativistas, cartoneros, carreros, entre otros” (ODS-CTA, 2016: 17). La distribución sectorial del ODS, por lo tanto, condensa dos criterios: una primera división entre los conflictos del sector formal e informal, y una posterior clasificación al interior del sector formal según el ámbito en el que se desarrollan.

¹⁸ Estas cuatro categorías aparecen con su total correspondiente en los informes anuales, mientras que en los trimestrales sólo se proporciona el dato para el sector público y el privado, no pudiendo distinguirse qué cantidad de los conflictos restantes corresponden a “informales” y a “ambos sectores”.

¹⁹ En la presentación de los conflictos por actividad económica, el ODS sólo presentan los datos para los conflictos del sector público y privado, de manera que la suma de los conflictos de todos los sectores da menos que el total, donde también se incluyen los conflictos del sector informal y de ambos sectores.

2017), en contraste con el ODS que los registra sólo en la categoría de mayor nivel “en pos de considerar el mayor alcance del conflicto” (ODS, 2015: 22)²⁰.

Un último punto de disidencia surge de la presentación de los dos grandes tipos de conflictos -con y sin paro-, que en los informes del ODS se realiza de forma conjunta y en los del MTEySS, de manera separada, presentándose, a su vez, cada tipo de conflicto sin paro diferenciado del resto. Esta decisión se encuentra fundamentada en las recomendaciones de la OIT²¹ y se basa en la idea de que sólo las huelgas pueden ser “medidas” en términos de la cantidad de trabajadores involucrados en ellas, o su intensidad, dada por la cantidad de jornadas de trabajo involucradas en su duración. Otras acciones, destaca Palomino (2007), 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 producción. Así, los conflictos sin paro, al abarcar a un conjunto de acciones heterogéneas, no constituyen una medida sintética de la “intensidad” de los conflictos, como sí sucede con los conflictos con paro y, por tanto, no deben ser considerados como un indicador de “conflictividad laboral”²².

Acciones y reclamos

En relación al procesamiento de las acciones, también encontramos divergencias. Mientras que el MTEySS sólo registra por cada conflicto su acción más compleja, el ODS construye un indicador de tipos de acción, que es independiente de la medición de los conflictos. Este indicador le permite al ODS obtener una frecuencia de los tipos de acción, al contabilizar cada tipo tantas veces como el mismo se haya repetido en el período considerado, pudiendo presentarse más de una vez al interior de un conflicto y/o en varios.

²⁰ Sin embargo, hasta 2014, los conflictos que involucraban a más de un nivel estatal se contabilizaban en otra categoría, denominada “más de un ámbito”.

²¹ “Siempre que sea posible, se deberían recoger, procesar y proporcionar por separado los datos correspondientes a las huelgas y a los cierres patronales. Cuando sea pertinente, los datos relativos a cada una de las otras acciones deberían también recopilarse y presentarse separadamente” (OIT, 1993:4).

²² Extraído de “evolución mensual de los conflictos laborales”, recuperado de: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/ConLab/index.asp>

Respecto a los reclamos, la lógica es similar: mientras que el MTEySS computa solo el reclamo principal de cada conflicto, el ODS presenta un registro independiente de la frecuencia de cada tipo de reclamo, pudiendo en cada conflicto registrarse más de uno.

En consecuencia, en los informes del ODS, tanto la sumatoria de las acciones como la de los reclamos resulta mayor a la del total de los conflictos.

La conflictividad laboral en 2015: contraste de resultados del MTEySS y el ODS²³

Para finalizar, habiendo realizado un recorrido por cada uno de los ejes en los cuales la metodología del MTEySS y del ODS presentó contrastes, se realizará una comparación de los resultados a los que arribaron ambas fuentes en la medición anual 2015, a los fines de poder precisar las implicancias concretas de las diferencias expuestas.

En primer lugar, del cuadro 4 se desprende que el MTEySS consigna casi el triple de conflictos que el ODS, lo cual puede atribuirse principalmente a la mayor cantidad de fuentes de información que releva. Esta diferencia se morigera un poco para el ámbito estatal y se acentúa para el ámbito privado, remarcando una mayor dificultad en las fuentes que consulta el ODS para captar este tipo de conflictos. Estas cifras resultan aún más reveladoras si se tiene en cuenta que el MTEySS, a diferencia de su par, realiza una acumulación anual para evitar contabilizar más de una vez a aquellos conflictos que se continúan entre períodos de agregación menores (meses, trimestres, semestres, etc). Por estos motivos, resulta necesario tomar varios recaudos a la hora de comparar entre estas dos fuentes la evolución que presenta dicho indicador.

En segundo lugar, entre ambas entidades -tanto al observar sólo los conflictos con paro como los totales del MTEySS- se presenta una fuerte correspondencia en la distribución de los conflictos según ámbito institucional del empleador, registrando una mayor cantidad en

²³ En este apartado se exhibe sólo una parte de la información producida por el MTEySS y el ODS. El recorte obedeció a la necesidad de presentar datos que brindaran ambas fuentes y que resultaran comparables entre sí. Una consecuencia de ello fue que si bien el MTEySS considera que los conflictos sin paro deben registrarse separadamente unos de otros y en relación a los con paro, a los fines de poder establecer la comparación con los datos del ODS se optó por presentarlos de manera agregada. De todas maneras, para poder contar con alguna referencia sobre la medición del MTEySS, se incluyen también los resultados de los conflictos con paro.

el ámbito estatal (al englobar entre el 60 y el 65% de los conflictos). Esta relación se mantiene si se replica el análisis para el año 2014 (cuadro 1 del anexo).

Cuadro 4. Cantidad de conflictos del MTEySS (total y con paro) y del ODS (total) según ámbito institucional del empleador. Año 2015 (en valores absolutos y porcentajes).

	Con paro		Totales (con y sin paro)			
	MTEySS abs	MTEySS %	MTEySS abs	MTEySS %	ODS abs	ODS %
Estatales/Públicos	807	65	1652	60	579	61
Privados	442	36	1099	40	324	34
Ambos sectores	-	-	-	-	23	2
Informales	-	-	-	-	26	3
Total	1234	100	2721	100	952	100

Fuente: elaboración propia según datos publicados del MTEySS y el ODS.

En relación a la proporción de conflictos según región (cuadro 5), en el ámbito privado la distribución entre ambos organismos es muy similar, exhibiendo diferencias mínimas en el porcentaje que concentra cada categoría. Así, tanto en la medición del MTEySS como en la del ODS, la mayor concentración de conflictos se da en el AMBA y la Región Pampeana (45%), seguidos de la Patagonia (22% y 26%). En contraste, en el ámbito estatal el MTEySS mantiene en primer lugar al AMBA y la Región Pampeana (43%) mientras que el ODS presenta una mayor cantidad de conflictos en la Región Patagónica (39%) y en segundo lugar en el AMBA y la Región Pampeana (26%).

Al analizar la cantidad de conflictos del ámbito estatal según nivel de dependencia (cuadro 6), observamos que el porcentaje de conflictos en el nivel municipal del MTEySS es significativamente mayor que el del ODS (en 16 pp.), dato que se torna más significativo si se tiene en cuenta que el número de conflictos consignado por el MTEySS para dicha categoría es casi seis veces mayor al del ODS. Estas cifras estarían explicando las diferencias en la distribución regional, dado que la mayor cantidad de conflictos municipales que registra el MTEySS se localizan en el AMBA y la Región Pampeana (ver cuadro 2 del anexo) y constituyen el 17% del total de los conflictos del ámbito estatal. En consecuencia, estos resultados nos permiten conjeturar que, en el ámbito estatal, la mayor diferencia en la cantidad de conflictos registrados entre uno y otro se vincula a la menor

captación por parte del ODS de conflictos en el nivel municipal -los que constituyen, en mayor medida, los más reducidos en términos de huelguistas.

Cuadro 5. Cantidad de conflictos según región por ámbito institucional del empleador del MTEySS y del ODS. Año 2015 (en porcentajes).

	Estatales		Privados		Totales	
	MTEySS	ODS	MTEySS	ODS	MTEySS	ODS
AMBA	43	13	45	24	44	17
Pampeana		13		21		15
Patagonia	18	39	22	26	20	34
NOA	18	8	11	13	15	10
NEA	12	11	7	3	10	9
Cuyo	5	12	6	4	6	9
De todo el país	3	4	4	9	4	6
Varias provincias	1	-	4	-	2	-
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia según datos del MTEySS y el ODS.

Cuadro 6. Cantidad de conflictos del ámbito estatal del MTEySS (total y con paro) y el ODS (total) según nivel de dependencia estatal. Año 2015 (en valores absolutos y porcentajes).

	Con paro		Totales (con y sin paro)			
	MTEySS abs	MTEySS %	MTEySS abs	MTEySS %	ODS abs	ODS %
Nacional	117	14	233	14	69	12
Provincial	449	53	948	57	417	72
Municipal	274	33	532	32	93	16
Total	807	100	1652	100	579	100

Fuente: elaboración propia según datos del MTEySS y el ODS.

Por otra parte, al analizar la proporción de conflictos del ámbito privado según nivel de agregación (cuadro 7), se aprecia que en la medición de ambas entidades predominan los conflictos de lugar de trabajo/empresa. Sin embargo, el porcentaje que arroja la medición del MTEySS es mayor (en 14 pp.). Al detenernos en los valores absolutos, se observa que la cantidad de conflictos que registra el MTEySS en dicha categoría más que cuadruplica a la del ODS, lo que estaría indicando una limitación mayor de las fuentes utilizadas por ésta

última entidad para captar este tipo de conflictos, que en muchos casos sólo se difunden a través de medios de prensa locales o regionales. De esta manera, en correspondencia con lo que sucede en el ámbito estatal, podría sostenerse que la diferencia en la cantidad de conflictos que presentan ambas entidades en el ámbito privado se debe a un menor registro por parte del ODS de los conflictos de menor tamaño.

Cuadro 7. Cantidad de conflictos del ámbito privado del MTEySS (total y con paro) y del ODS (total) según nivel de agregación. Año 2015 (en valores absolutos y porcentajes).

Ámbito privado	Con paro		Totales (con y sin paro)			
	MTEySS abs	MTEySS %	MTEySS abs	MTEySS %	ODS abs	ODS %
Lugar de trabajo/ empresa	384	87	867	79	211	65
Rama/actividad	58	13	232	21	113	35
Total	442	100	1099	100	324	100

Fuente: elaboración propia según datos del MTEySS y el ODS.

En relación a los reclamos presentes en los conflictos de rama del ámbito privado, tanto en la medición del MTEySS como en la del ODS tienen una fuerte incidencia los salariales (37% y 38%, respectivamente). No obstante, según los datos del MTEySS, los reclamos que resultan equiparables a las categorías de crisis y representación del ODS tuvieron también un peso considerable (31%), en contraste con el ODS que exhibió un porcentaje de conflictos menor para esa categoría agregada (21%), similar al registrado para condiciones de trabajo (23%).

Cuadro 8. Cantidad de conflictos de rama del ámbito privado según reclamo principal del MTEySS (total y con paro) y cantidad de reclamos de rama del ámbito privado según tipo de reclamo del ODS (total). Año 2015 (en valores absolutos y porcentajes)²⁴.

	Con paro		Totales (con y sin paro)			
	MTEySS abs	MTEySS %	MTEySS abs	MTEySS %	ODS abs	ODS %
Salariales	30	52	86	37	43	38
Crisis	11	19	72	31	20	18
Representación		7			3	3
Condiciones de trabajo	14	17	44	19	26	23
Otros	3	5	30	13	22	19
Total	58	100	232	100	114	101

Fuente: elaboración propia según datos del MTEySS y el ODS.

Por último, al analizar la cantidad de conflictos según actividad económica²⁵, se observa que tanto el MTEySS como el ODS registran un mayor porcentaje de conflictos en el sector de la administración pública (30% y 29%, respectivamente). Sin embargo, el ODS contabiliza seguidamente un mayor porcentaje de conflictos en el transporte (17%), en contraste con el MTEySS que registra un mayor porcentaje en los sectores de salud (16%) y enseñanza (14%), y luego en el transporte (11%). El peso que tienen los conflictos de la industria manufacturera, finalmente, es algo mayor en el cómputo de éste último organismo (de 3 pp.).

En términos generales, al observar las actividades que más conflictos registraron, puede sintetizarse que el MTEySS captó entre tres y cuatro veces más que el ODS. Una excepción

²⁴ Si bien los datos de reclamos del MTEySS y el ODS no son comparables entre sí por estar contruidos a partir de distintas unidades de análisis - el MTEySS identifica el reclamo principal de cada conflicto y el ODS saca un indicador de reclamos -, se optó por contrastarlos en el nivel de rama del ámbito privado, dado que se encontró una diferencia mínima (de 1) entre la cantidad de conflictos y de reclamos registrados por el ODS para esta combinación de ámbito y nivel de agregación.

²⁵ Resulta pertinente tener en cuenta que algunos conflictos comprometieron a más de una actividad económica. Así, en el procesamiento que realiza el MTEySS, como cada conflicto es contado en cada actividad en la que tuvo lugar, la suma de los conflictos de todas las actividades supera al total. En contraste, el ODS computa los conflictos que involucraron a más de una actividad dentro de la categoría "varias actividades". De esta manera, si se adoptara el criterio del MTEySS para clasificar los conflictos del ODS, el porcentaje que presentan algunas de sus categorías se vería incrementado. Por el comportamiento típico de los actores, podría conjeturarse que la mayor parte de ese incremento habría sido absorbido por los sectores del ámbito estatal (Palomino, 2007).

la constituye el sector transporte, donde la diferencia fue de apenas poco más del doble (171 conflictos), probablemente debido al alto grado de difusión mediática que presentan los conflictos protagonizados por ese sector, dada la afectación general que sus medidas generan en la dinámica cotidiana del conjunto de la población.

Cuadro 9. Cantidad de conflictos del MTEySS (total y con paro) y del ODS (total) según actividad económica. Año 2015 (en valores absolutos y porcentajes).

	Con paro		Totales (con y sin paro)			
	MTEySS abs	MTEySS %	MTEySS abs	MTEySS %	ODS abs	ODS %
Agropecuario	6	0	26	1	18	2
Pesca	0	0	0	0	2	0
Minas y Canteras	31	2	70	2	12	1
Industrias manufactureras	101	8	275	10	61	7
Electricidad, gas y agua	20	1	36	1	21	2
Construcción	18	1	65	2	25	3
Comercio	23	2	75	3	19	2
Hoteles y restaurantes	2	0	17	1	5	1
Transporte y almacenamiento	155	12	322	11	151	17
Comunicaciones	30	2	72	2	-	-
Intermediación financiera	7	1	19	1	5	1
Servicios empresariales	40	3	82	3	5	1
Administración pública	410	31	848	29	269	30
Enseñanza	162	12	399	14	116	13
Salud	277	21	466	16	108	12
Otros servicios sociales	54	4	117	4	41	5
Varias actividades	-	-	-	-	42	5
Serv. de hogares privados que contratan servicio doméstico	-	-	-	-	3	0
Total	1234	100	2721	100	903	100

Fuente: elaboración propia según datos del MTEySS y el ODS.

Conclusiones

La medición de la conflictividad laboral constituye una tarea compleja, que habilita múltiples maneras de ser abordada. En cada caso, el enfoque teórico y los propósitos de su medición determinan la metodología a implementar y, en consecuencia, el tipo de

información que se puede obtener, lo que abre un abanico de potencialidades y limitaciones.

En este trabajo hemos realizado un primer ejercicio de contraste, descomponiendo los indicadores que utilizan el MTEySS y el ODS, a los fines de dar cuenta de las diferencias y similitudes en su construcción. Como punto de partida, hemos observado que ambas agencias encuadran su abordaje dentro del enfoque del Análisis de Eventos de Protesta, lo que les otorga la posibilidad de reconstruir la secuencia completa de los conflictos, permitiéndoles identificar frecuencias y patrones subyacentes a través del tiempo.

Por otra parte, encontramos una concordancia en las definiciones, ya que para ambas agencias un conflicto laboral comprende a un grupo de trabajadores que realizan al menos una acción conflictiva en pos de alcanzar reclamos vinculados a la relación laboral.

Sin embargo, al desentrañar cada concepto se advierten algunas diferencias. En relación a los actores, la definición del ODS es más amplia ya que, buscando abarcar a todos los sectores que conforman su marco de intervención, además de a los trabajadores en relación de dependencia contempla a los jubilados y cuentapropistas que promueven un conflicto como consecuencia de su actividad laboral. A su vez, se presentan algunas diferencias en la categorización de los tipos de organización de los trabajadores: mientras que el ODS distingue entre los conflictos encabezados por trabajadores sin representación explícita, sindicatos de base o seccionales sindicales, federaciones o uniones nacionales y centrales o multisectoriales, el MTEySS utiliza un sistema de categorías más desagregado, diferenciando distintos niveles de organización sindical y distintos tipos de representación no formal.

En cuanto a los reclamos, las diferencias principales se encuentran en que la categoría crisis del ODS atraviesa las de pagos adeudados y continuidad laboral del MTEySS, a la vez que la de representación abarca a las de continuidad laboral, sanciones o discriminación y pedidos de encuadramiento de la entidad oficial, lo que torna más dificultosa la comparación.

Por otra parte, al comparar los repertorios de acciones, se advierte que el umbral mínimo del ODS es más bajo, ya que contempla a las acciones comunicacionales y a las acciones legales o administrativas; también, que su abanico es mayor, al incluir a las amenazas de

acciones con y sin paro como acciones conflictivas, y a las volanteadas dentro de las medidas de protesta.

Luego, hemos destacado algunos elementos de la construcción del indicador de conflictos laborales que inciden en la disparidad de los resultados presentados. En primer lugar, mientras que el MTEySS realiza una acumulación por períodos para evitar su duplicación, el ODS obtiene el total anual a partir de la suma de los conflictos trimestrales.

Por otra parte, cuando al cruzarse por ámbito institucional del empleador, actividad económica y nivel de dependencia estatal, los conflictos abarcan a dos o más categorías, el MTEySS opta por contabilizarlos una vez en cada una de ellas. De esta manera, la suma de los subtotales siempre da mayor o igual al total de conflictos. En contraposición, el ODS presenta las categorías “ambos sectores” y “varias actividades”, bajo las que agrupa a todos los conflictos que abarcan a más de un sector y a más de una actividad, respectivamente. Para los niveles de dependencia estatal, en cambio, sigue otra lógica, y opta por contabilizarlos en la categoría de mayor nivel.

Otro punto de discrepancia lo constituye la presentación de los tipos de conflictos. Mientras que el MTEySS procesa, por un lado, los conflictos con paro y, por el otro, cada uno de los conflictos sin paro, el ODS los exhibe de manera conjunta. Sin embargo, el ODS presenta un indicador de tipos de reclamos y de tipos de acción del que carece su par, que sólo provee una clasificación de los conflictos según su reclamo principal y su acción más compleja.

Empero, si bien todos los puntos expresados hasta aquí inciden en la disparidad de resultados presentados, sostenemos que la gran diferencia radica en las fuentes de información recolectadas ya que, si bien en ambos casos se trata de medios web informativos, la cantidad de medios consultados por el ODS es significativamente menor a la del MTEySS.

La prueba más contundente de ello la constituye la diferencia en la cantidad de conflictos relevados, habiendo sido tres veces mayor el total anual 2015 del MTEySS en relación al ODS. Pese a esta discrepancia, las proporciones según ámbito guardan correspondencia entre ambas mediciones.

Sin embargo, las diferencias vuelven a hacerse patentes al cruzar los datos por región, donde observamos que el ODS registró para el ámbito estatal un mayor porcentaje de conflictos en la Patagonia y un menor porcentaje en el AMBA y la Región Pampeana en

relación al MTEySS. Al analizar la información según nivel de dependencia estatal, se observa un mayor subregistro de conflictos del ODS en el nivel municipal, lo que estaría explicando las diferencias por región, al ser el AMBA y la Región Pampeana las jurisdicciones que abarcaron la mayor cantidad de conflictos en ese nivel, según datos del MTEySS.

En el ámbito privado, las discrepancias afloran al analizar los conflictos según nivel de agregación, al presentarse un mayor porcentaje de conflictos de lugar de trabajo en la medición del MTEySS, lo que refuerza la idea de que existe una limitación mayor de las fuentes utilizadas por el ODS para captar los conflictos de menor tamaño.

Finalmente, surgen algunas diferencias al explorar la dimensión de los reclamos a nivel de rama en el ámbito privado y los conflictos según actividad económica, sobre las que será preciso indagar en futuros trabajos. Aquí se ha pretendido, sucintamente, dar un primer paso en la discusión acerca del impacto que las decisiones metodológicas relativas a la medición de la conflictividad laboral generan en los resultados expuestos.

Agradecimientos

Agradezco a M. Silvana Gurrera, Ricardo Spaltenberg, David Trajtemberg y Enzo Benes por los comentarios que contribuyeron a mejorar este trabajo. También a Julia Campos, quien me brindó información valiosa sobre algunos aspectos de la metodología del ODS. Los errores u omisiones son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Bibliografía

Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2008). 'Nature and limits of trade unions' mobilizations in contemporary Argentina. Amsterdam: Labour Again Publications. Recuperado de <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf>

Barranco, J. y Wisler, D. (1999). Validity and systematicity of newspaper data in event analysis. *European Sociological Review*, 15(3), 301-322.

Campos, L. (2014). *Los conflictos laborales se incrementaron en el año 2013: un (no) debate con el MTESS*, Buenos Aires: Central de Trabajadores de la Argentina. Recuperado de http://www.obderechosocial.org.ar/030202nc_cl_inf_tematicos.html

Etchemendy, S. y Collier, R. (2007). Down but Not Out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina (2003–2007). *Politics and Society*, 35 (3), 363-401. Recuperado de <http://www.rochelleterman.com/ComparativeExam/sites/default/files/Bibliography%20and%20Summaries/Etchemendy%20%20Collier%20%202007.pdf>

Franzosi, R. (2010). *Quantitative Narrative Analysis*. Los Angeles: Sage.

Franzosi, R., De Fazio, G. y Stefania, V. (2012). Ways of measuring agency, an Application of Quantitative Narrative Analysis to Lynchings in Georgia (1875-1930). *Sociological Methodology*, 42, 1-42.

Gentile, A. (2014). Labor repertoires, neoliberal regimes and US hegemony: what ‘deviant’ Italy tells us of OECD unions’ paths to power. *European Political Science Review*, 7 (2), 243-270.

Gentile, A. y Tarrow, S. (2009). Charles Tilly, globalization, and labor’s citizen rights. *European Political Science Review*, 1 (3), 465-493.

Ghigliani, P. (2009). Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas. *Conflicto Social*, 2 (2), 76-97. Recuperado de <http://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/CS/article/view/424>

Greskovits, B. (2015). Ten years of enlargement and the forces of labour in Central and Eastern Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21 (3), 269-284.

Koopmans, R. y Rucht, D. (2002). Protest Event Analysis. En Klandermans, B. and Staggneborg, S. (eds) *Methods of Social Movement Research*. Minnesota: University of Minnesota Press.

ODS-CTA, Observatorio del Derecho Social Argentino (2014). *Relaciones laborales 2013. Caída del salario real y crecimiento del conflicto en el sector público. Informe Anual 2013*. Buenos Aires: Central de Trabajadores de la Argentina. Recuperado de http://www.obderechosocial.org.ar/docs/inf_anual_2013.pdf

ODS-CTA, Observatorio del Derecho Social Argentino (2015). *Relaciones laborales 2014: caída del salario real en uno de los años más conflictivos de la década. Informe Anual 2014*. Buenos Aires: Central de Trabajadores de la Argentina. Recuperado de http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2014_anexo.pdf

ODS-CTA, Observatorio del Derecho Social Argentino (2016). *Conflictos y negociación colectiva: herramientas defensivas frente al ajuste en marcha. Informe Anual 2015 sobre el estado de las relaciones laborales en Argentina*. Buenos Aires: Central de Trabajadores de la Argentina. Recuperado de http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_2015.pdf

Olzak, S. (1989). Analysis of Events in the Study of Collective Action. *Annual Review of Sociology*, 15, 119-41.

OIT, Organización Internacional del Trabajo (1993). 15º Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra: OIT.

O'Farrell, J. y Villafañe, S. (2013). There is no one size fits all: Macroeconomía y empleo en la Argentina y el Brasil en los 2000. *Revista de trabajo*, 11 (9).

Palomino, H. (2005). Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina en Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de Trabajo*, 2 (3), 47-68. Recuperado de http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2006n03_revistaDeTrabajo/2006n03_a03_hPalomino.pdf

Palomino, H. (2007). Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la argentina 2006-2007. *Serie Estudios Trabajo, Ocupación y Empleo*, 7, 17-35. Recuperado de http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_07_01.pdf

Palomino, H. (2008). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13 (19), 121-144. Recuperado de http://relet.iesp.uerj.br/Relet_19/art5.pdf

Palomino, H. (2010). El fortalecimiento actual del sistema de relaciones laborales: Sus límites y potencialidades. En Héctor Palomino (Ed.) *La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina*, Buenos Aires: Jorge Baudino Ediciones.

SSPTyEL-MTEySS, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2016). *La conflictividad laboral. Segundo trimestre de 2016*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Conflicto Laboral 2016t2.pdf>

Stiberman, L. (2017). La medición de la conflictividad laboral en Argentina: una incursión a la metodología del MTEySS. *Unidad Sociológica*, 8 (2), 27-35. Recuperado de <http://unidadesociologica.com.ar/UnidadSociologica84.pdf>

Trajtemberg, D., Senén González, C. y Medwid, B. (2009). La expansión de la afiliación sindical: análisis del Módulo de Relaciones Laborales de la EIL. Serie Estudios Trabajo, ocupación y empleo N° 8. Buenos Aires: MTEySS. Recuperado de http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_08_01.pdf

Trajtemberg, D. (2007). La negociación colectiva en 2006: un nuevo mecanismo de coordinación. *Trabajo, ocupación y empleo*, 7. Buenos Aires: MTEySS. Recu

Vandaele, K. (2016). Interpreting strike activity in Western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22 (3), 277- 294.

Anexo

MTEySS: Tipos de organización de los actores, reivindicaciones y acciones

1) Tipos de organización de los actores:

Con representación formal:

- Frentes o coaliciones
- Federaciones
- Sindicatos, uniones y asociaciones (con y sin personería gremial)
- Comisiones internas
- Agrupaciones o listas sindicales
- Delegados gremiales

Con representación informal:

- Delegados de autoconvocados/ autoconvocados con nombre
- Delegados de los trabajadores

Sin representación

2) Tipos de reivindicaciones:

Salariales:

- Mejoras salariales
- Pagos adeudados

No salariales:

- Continuidad laboral
- Regularización contractual
- Condiciones y medio ambiente

- Sanciones o discriminación
- Representación sindical/ encuadramiento
- Negociación paritaria (condiciones generales no salariales)
- Seguridad
- Otros

3) Tipos de acciones:

- 1- Declaración de estado de alerta
- 2- Anuncios de acciones sin paro con fecha
- 3- Anuncios de paro con fecha
- 4- Protestas/concentraciones/ acampes/ asambleas de protesta
- 5- Movilizaciones
- 6- Trabajo a reglamento/ quites de colaboración
- 7- Cortes de tránsito
- 8- Bloqueos
- 9- Tomas
- 10- Paro

ODS: Tipos de organización de los actores, reivindicaciones y acciones

1) Tipos de organización de los actores:

Con representación sindical:

- Centrales o multisectoriales
- Federaciones o uniones nacionales
- Sindicatos de base o seccionales sindicales

Sin representación explícita

2) Tipos de reivindicaciones:

- Salariales
- Crisis
- Condiciones de trabajo

- Representación sindical
- Otros

3) Tipos de acciones:

- Acciones comunicacionales
- Acciones legales o administrativas
- Alerta y movilización
- Amenaza de medidas (sin paro)
- Amenaza de paro
- Dictados de paro
- Reunión y asamblea
- Actividades en la vía pública (protestas, concentraciones, acampes y volanteadas)
- Movilizaciones
- Trabajo a reglamento/ quite de colaboración
- Cortes de ruta o calle
- Piquete de establecimiento
- Ocupación
- Dictados de paro
- Solidaridad con otros sectores

Cuadro 1. Cantidad de conflictos del MTEySS (total y con paro) y del ODS (total) según ámbito institucional del empleador. Año 2014 (en valores absolutos y porcentajes).

	Con paro		Totales (con y sin paro)			
	MTEySS abs	MTEySS %	MTEySS abs	MTEySS %	ODS abs	ODS %
Estatales/Públicos	868	64	1683	61	649	54
Privados	481	36	1112	40	462	38
Ambos sectores	-	-	-	-	51	4
Informales	-	-	-	-	45	4
Total	1336	100	2770	101	1207	100

Fuente: elaboración propia según datos del MTEySS y el ODS.

Cuadro 2. Distribución de los conflictos de nivel estatal municipal del MTEySS según localización geográfica. Año 2015 (en valores absolutos y porcentajes).

	Abs	%
Buenos Aires	120	23
CABA	60	11
Catamarca	40	8
Córdoba	63	12
Corrientes	9	2
Chaco	2	0
Chubut	2	0
Entre Ríos	4	1
Formosa	5	1
Jujuy	50	9
La Pampa	2	0
La Rioja	7	1
Mendoza	7	1
Misiones	19	4
Neuquén	23	4
Río Negro	20	4
Salta	24	5
San Juan	3	1
San Luis	4	1
Santa Cruz	19	4
Santa Fe	31	6
Santiago del Estero	0	0
Tucumán	10	2
Tierra del Fuego	4	1
Varias provincias	0	0
Todo el país	4	1
Total	532	100

Fuente: elaboración propia según datos del MTEySS y el ODS.

Cuadro 3. Cantidad de conflictos con paro según región por ámbito institucional del empleador del MTEySS. Año 2015 (en porcentajes).

	Estatales	Privados	Totales
AMBA			
Pampeana	40	46	42
Patagonia	21	22	22
NOA	16	11	14
NEA	13	6	10
Cuyo	5	6	6
De todo el país	4	4	4
Varias provincias	1	5	3
Total	100	100	100

Fuente: elaboración propia según datos del MTEySS.