



**“La conflictividad laboral local como expresión de la evolución del  
mercado de trabajo. Análisis de su dinámica y relación con el  
contexto nacional entre 2011-2019”**

*Barboni, Guido*

Tesina de Grado

Licenciatura en Economía

Directora: Dra. Eliana Aspiazu

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad Nacional de Mar del Plata

Mar del Plata, Noviembre 2021

**“La conflictividad laboral local como expresión de la evolución del mercado de trabajo. Análisis de su dinámica y relación con el contexto nacional entre 2011-2019”**

Autor: Guido Barboni

Directora: Dra. Eliana Aspiazu

Miembros restantes del comité evaluador:

- Dr. Eugenio Actis Di Pasquale
- Mg. Marcos E. Gallo

## **“La conflictividad laboral local como expresión de la evolución del mercado de trabajo. Análisis de su dinámica y relación con el contexto nacional entre 2011-2019”**

Barboni, Guido

### **Resumen**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo caracterizar la dinámica de la conflictividad laboral en Argentina y específicamente en la ciudad de Mar del Plata, entre los años 2011 y 2019. Se parte de las definiciones metodológicas del Ministerio de Empleo Trabajo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) relacionadas a la conflictividad laboral para caracterizar la misma.

Se utiliza una perspectiva metodológica principalmente cuantitativa para abordar el objetivo a través del análisis estadístico de la “Base de Conflictos Laborales” provista por la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT) del MTEySS. Se analiza la evolución de los conflictos laborales con paro anualizados a nivel nacional, en el marco del contexto económico para los años seleccionados. Se hace lo propio a nivel local, con el agregado del análisis de los conflictos anualizados sin paro, y añadiendo un análisis especial a un sector económico de gran importancia para la ciudad como es el puerto marplatense.

Los resultados muestran que la evolución de los conflictos laborales tiene una correlación con el contexto macroeconómico y los indicadores del mercado laboral a nivel nacional y local, con mayores particularidades para el plano local, ligados a la estructura productiva propia de la zona.

### **Palabras clave**

conflictividad laboral - Mar del Plata - enfoque de oportunidades políticas - demandas ofensivas y defensivas

## Abstract

This research work aims to characterize the dynamics of labor disputes in Argentina and specifically in the city of Mar del Plata, between the years 2011 and 2019. It is based on the methodological definitions of the Ministry of Employment, Labor and Social Security (MTEySS) related to labor conflict in order to characterize it.

A mainly quantitative methodological perspective is taken to approach the objective through the statistical analysis of the "Base of Labor Conflicts" provided by the Directorate of Labor Relations Studies (DERT) of the MTEySS. This work analyses the evolution of annualized labor conflicts with strike at the national level, within the framework of the economic context for the selected years. The same is done at the local level, with the addition of the analysis of annual conflicts without strike, and adding a special analysis to an economic sector of great importance for the city such as the port of Mar del Plata.

The results show that the evolution of labor disputes has a correlation with the macroeconomic context and the labor market indicators at the national and local level, with greater particularities at the local level, linked to the productive structure of the area itself.

## Key words

labor dispute - Mar del Plata - opportunity structures - offensive and defensive claims

## Agradecimientos

A toda persona que me ha hecho llegar sus ánimos y fuerzas para poder concluir esta etapa de mi vida. Amigxs, familia, compañerxs y allegadxs. En particular a mi directora, Eliana, quien desde el primer momento estuvo brindado el apoyo y las herramientas para sacar a flote este trabajo y llegar a buen puerto. A mi grupo de investigación, el Grupo de Estudios del Trabajo y a todxs quienes forman parte de la comunidad universitaria, que nos han brindado su tiempo y energía a lo largo de la carrera, sin pretender nada a cambio.

# Índice

Resumen	3
Abstract	4
Agradecimientos	5
Índice	6
1. Introducción	7
2. Marco Teórico	11
2.1 El estudio de los movimientos sociales y la acción colectiva para pensar la conflictividad laboral: un recorrido por los distintos abordajes clásicos	11
2.2 Los estudios sobre conflictividad laboral en argentina: distintos abordajes teorico-metodologicos y antecedentes empíricos	21
3. Definiciones Metodológicas	32
4. Resultados	36
4.1 Contexto macroeconómico y del mercado de trabajo a nivel nacional y su correlato en la conflictividad laboral 2011-2019	36
4.1 a) Contexto nacional 2011-2019	36
4.1 b) Evolución de la conflictividad laboral a nivel nacional 2011-2019	40
4.2 Contexto macroeconómico y del mercado de trabajo a escala local y su correlato en la conflictividad laboral 2011-2019	51
4.2 a) Contexto local 2011-2019	51
4.2 b) Evolución de la conflictividad laboral a nivel local 2011-2019	56
4.2 c) La conflictividad laboral en la provincia de Buenos Aires: sectores clave	67
4.2 d) Mar del Plata: la lupa sobre un sector clave, el puerto	71
5. Conclusiones	82
6. Bibliografía	86

## 1. Introducción

La ciudad de Mar del Plata es una de las ciudades del país que presenta una mayor vulnerabilidad en relación con el empleo y las condiciones de trabajo, según los datos de la EPH. El informe Sociolaboral del Partido de Gral. Pueyrredón para el cuarto trimestre del año 2019 (GrET, 2020)<sup>1</sup> muestra que las tasas de desocupación (11,1%) y subocupación (17,8%) ubicaban nuevamente a la ciudad a la cabeza del ranking nacional, con niveles cercanos o superiores a los máximos históricos que se habían registrado hasta el momento. Además, cada vez más personas ocupadas buscaban trabajo, en un esquema de baja proporción de asalariados y alto porcentaje de empleo “en negro”. Esta situación tiene su correlato en los altos niveles de conflictividad laboral que se desarrollaron en la ciudad en los últimos años (GrET, 2016) con un aumento significativo de la cantidad y la intensidad de las acciones de protesta durante la temporada alta de verano 2018-2019 (SISMOS, 2019).

Los interrogantes que emergen ante este panorama son: ¿Cómo ha sido la dinámica de los conflictos laborales en Mar del Plata y cómo se vincula con la evolución de los indicadores laborales locales? ¿Los conflictos emergen como una respuesta a las crisis económicas o forman parte intrínseca de la dinámica del mercado de trabajo y de las relaciones laborales? ¿Qué características particulares tiene la conflictividad laboral local (en relación con las causas de los conflictos, los actores sindicales involucrados, las acciones realizadas, la intensidad y duración de las contiendas) y cómo se distingue de la dinámica de la conflictividad a nivel nacional? ¿Existen diferencias en la conflictividad en épocas de crisis o de expansión de la economía y el empleo?

Analizar cómo se configura el mapa del conflicto laboral y la dinámica de los actores involucrados (sindicatos, trabajadores/as, empresas, Estado) nos permitirá identificar aquellos sectores más afectados por los vaivenes de la economía, así como algunas de las causas y posibles resoluciones a las problemáticas específicas de un mercado laboral tan complejo como el marplatense. El periodo de estudio seleccionado es 2011 a 2019, para abarcar a los dos últimos periodos completos de gobierno, lo que aportará la posibilidad de comparar la dinámica de la conflictividad entre ciclos políticos diferenciados: 2011-2015 y 2016-2019.

---

<sup>1</sup> El GrET publica informes sociolaborales regularmente. Si bien hay informes más actuales el marco temporal de la investigación abarca hasta el año 2019.

Para abordar estos interrogantes realizaremos un recorrido por las líneas teóricas clásicas sobre la acción colectiva, con el fin de tomar como referencia algunos de sus elementos de análisis: las teorías tradicionales, la estructural-funcionalista, las teorías de la elección racional y, fundamentalmente, las corrientes más modernas que se enmarcan en la teorización de los movimientos sociales. En esta última línea, se trata de los enfoques de movilización de recursos, de orientación a la identidad y de estructura de oportunidades políticas. Particularmente, el tercero nos servirá para fundamentar nuestras hipótesis de trabajo y echar luz sobre algunos de los objetivos plasmados a continuación.

Por otra parte, también serán de utilidad los abordajes teóricos y antecedentes empíricos que muchos pensadores e investigadores aportaron en nuestro contexto nacional. Entre ellos destacamos los trabajos de Clara Marticorena y Héctor Palomino, que nos ayudarán a entender la evolución de la conflictividad laboral en nuestro país y el proceso de institucionalización de la misma -en el primer caso- y algunas clasificaciones particulares de los conflictos según el tipo de demanda desarrollada -en el segundo caso-.

A partir de lo expuesto, se plantean los siguientes objetivos para la presente tesis.

### **Objetivo general:**

Caracterizar la dinámica de la conflictividad laboral local, sus causas y su relación con la evolución de los principales indicadores del mercado laboral, en comparación con el total país en el período 2011-2019.

### **Objetivos particulares:**

- 1) Describir la evolución anual de los conflictos laborales, comparando las variaciones a nivel local y nacional e identificando las principales diferencias respecto del ámbito y los sectores de actividad donde se desarrollan.
- 2) Identificar y comparar las causas más frecuentes de la conflictividad a nivel nacional y local, con el fin de clasificar los conflictos según contengan demandas de tipo “ofensivas” o “defensivas”.
- 3) Determinar el grado de correspondencia entre la evolución del nivel de conflictividad y de los principales indicadores de empleo, comparando los dos ciclos políticos que abarca.
- 4) Profundizar el estudio de la dinámica y las causas de la conflictividad local a partir de un análisis de caso sectorial: la conflictividad laboral vinculada a la actividad portuaria.

Se parte de las siguientes hipótesis de trabajo:

Hipótesis 1) El contexto político-económico y la evolución de los indicadores del mercado de trabajo inciden en el volumen y las características de la conflictividad. En este sentido planteamos la diferencia en la dinámica de la conflictividad en función de los dos ciclos político/económicos estudiados.

- El primer subperíodo (2011 y 2015) se caracteriza por un ciclo de elevada conflictividad con demandas predominantemente de tipo ofensivas, propiciadas por un marco regulatorio proteccionista y un discurso por parte del Gobierno en favor de los derechos de las y los trabajadores.

- El segundo periodo (2015 y 2019), se caracteriza por un mayor nivel de conflictividad con predominio de demandas defensivas, debido a la pronunciada recesión económica, al empeoramiento de los indicadores del mercado de trabajo y al contexto político de corte liberal con menor injerencia o presión política en favor de los trabajadores.

Hipótesis 2) Tanto en el plano nacional como local, la importancia en términos económicos y sindicales de los distintos sectores de actividad inciden en el desarrollo de la conflictividad laboral. En el plano nacional los sectores más conflictivos (sobre todo relacionados con el sector público) son aquellos que concentran mayor cantidad de trabajadores y detentan mayor peso sindical (relativo a la capacidad de movilización de recursos). Por su parte, en el plano local existe una tendencia influenciada por el marco de conflictividad nacional pero los sectores más conflictivos son aquellos que tienen mayor peso para la economía local.

Hipótesis 3) Los sectores económicos ligados a la actividad portuaria se destacan por una elevada conflictividad laboral, con demandas predominantes de tipo defensivo, que derivan de la dinámica laboral sectorial caracterizada por la precarización, estacionalidad e inestabilidad.

Para abordar los objetivos e hipótesis propuestos, se utilizará como fuente de información principal la “Base de Conflictos Laborales” realizada por la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y

Seguridad Social<sup>2</sup>, cuyas características se detallan en las definiciones metodológicas. Además, se utilizarán datos económicos y estadísticos provenientes del INDEC y de Informes Sociolaborales elaborados por el GrET.

En función de los objetivos planteados, la tesis se estructura de la siguiente manera: En primer lugar, abordaremos el marco teórico de la investigación. De él surgen los conceptos teóricos más importantes que se retomarán más adelante a la hora de analizar los resultados. Luego se presenta el apartado de definiciones metodológicas donde se explicita el enfoque de la investigación, se presenta la fuente de datos a utilizar y se brindan definiciones necesarias para analizar la misma. Posteriormente se presentan los resultados de la investigación, y por último las conclusiones.

---

<sup>2</sup> Desde el 5 de septiembre de 2018 el MTEySS fue disuelto y desconcentrado en secretarías dependientes de otros Ministerios, hasta el 10 de diciembre de 2019, fecha en que fue restablecido como tal.

## 2. Marco Teórico

Abordaremos las problemáticas planteadas a partir de una bibliografía que nos permita entender los conflictos laborales en su carácter de acción colectiva. La misma se enmarca en estudios realizados previamente por diversos investigadores y teóricos sobre este tema en distintas épocas. De ellos nos serviremos para hacer un breve repaso histórico de las teorías que se han ido construyendo sobre la acción colectiva para entender las distintas perspectivas desde las que se la ha abordado, y así entender qué lugar ocupa en la actualidad. Luego, revisaremos las distintas líneas de estudios y sus aplicaciones empíricas que abordan la conflictividad laboral en Argentina.

### **2.1 El estudio de los movimientos sociales y la acción colectiva para pensar la conflictividad laboral: un recorrido por los distintos abordajes clásicos**

En esta primera parte realizaremos un barrido histórico de la teoría de la acción colectiva para entender los distintos enfoques que tratan de explicar la misma en el seno de la conflictividad laboral.

Comenzaremos nombrando las teorías tradicionales, dentro de las cuales podemos encontrar las ideas de Le Bon (1895) y Freud (1921) por un lado, y las de Smelser (1962) por otro. Lo que tienen en común estos tres autores es que entienden la acción colectiva como una manifestación irracional.

Los primeros afirman que el individuo forma parte de una masa en un determinado momento y con un determinado fin. De forma que entienden su comportamiento como uno masificado (irracional, por contagio y sugestión) disímil al que tendría en forma aislada. Es el mismo Le Bon el que sostiene que “intelectualmente, la masa es siempre inferior al hombre aislado” (Le Bon, 2000 [1895]) y nos permite percibir la noción de individuo y grupo desde una teoría gestáltica (traspolando su uso de estructuras visuales a grupos humanos).

Desde una perspectiva psicológica, la masa en el sentido de muchedumbre, difiere de la acepción de uso corriente que define a un conjunto de individuos independientemente de los motivos que los reúnen. En cambio, la “*masa organizada o masa psicológica*” está orientada a un determinado fin en común, formando un alma colectiva. “Esta alma les hace sentir, pensar y actuar de un modo completamente distinto de como lo haría cada uno de

ellos por separado. Determinadas ideas, ciertos sentimientos no surgen o no se transforman en actos más que en los individuos que forman una masa. La masa psicológica es un ser provisional, compuesto por elementos heterogéneos, soldados de forma momentánea, de un modo absolutamente igual a como las células de un cuerpo vivo forman, por su reunión, un ser nuevo que manifiesta características muy diferentes de las que posee cada una de las células que lo componen”. (Le Bon, 2000 [1895]: 16-17). Fiel al psicoanálisis, el autor plantea que los individuos difieren en mayor medida en cuestiones intelectuales del plano consciente mientras que comparten frecuentemente desde el punto de vista del carácter y las creencias, que se desarrollan en el plano del inconsciente y donde la diferencia es prácticamente nula.

Ahora bien, en el alma colectiva “se borran las aptitudes intelectuales de los hombres y, en consecuencia, su individualidad. Lo heterogéneo queda anegado por lo homogéneo y predominan las cualidades inconscientes.” (Le Bon, 2000 [1895]: 17). Hay ciertas cualidades que permiten que de eso homogéneo surja esa característica especial de las masas, que como se dijo, significan más que la suma de sus individuos. En primer lugar, el individuo en masa experimenta una potencia capaz de desinhibir y expeler instintos que en solitario habría reprimido, desentendiéndose completamente del sentimiento de responsabilidad. Por otro lado, el contagio es un fenómeno fundamental para entender la acción colectiva. Logra manifestar en los individuos las características especiales antes mencionadas y su orientación. Los individuos de este modo logran sacrificar sus intereses personales para priorizar los intereses colectivos. Por último, la condición imprescindible de sugestibilidad, es decir, la determinación de características especiales disímiles e incluso opuestas a aquellas del individuo aislado.

Proseguimos el análisis con Freud. En concordancia con lo anterior, afirma en su obra “Psicología de las masas y análisis del yo” que “al reunirse los individuos de la masa desaparecen todas las inhibiciones y son llamados a una libre satisfacción pulsional todos los instintos crueles, brutales, destructivos, que dormitan en el individuo como relictos del tiempo primordial. Pero, bajo el influjo de la sugestión, las masas son capaces también de elevadas muestras de abnegación, desinterés, consagración a un ideal” (Freud, 1976 [1921]: 75). Es el poder de las palabras el que permite penetrar en el alma colectiva y provocar en ella desde actitudes o posiciones violentas como así mismo apaciguarla y restaurar la calma. Para Freud, “las masas nunca conocieron la sed de la verdad. Piden ilusiones, a las que no pueden renunciar. Lo irreal siempre prevalece sobre lo real, lo irreal las influye casi con la

misma fuerza que lo real” (Freud, 1976 [1921]: 76).

De alguna forma, ambos autores, Le Bon y Freud, perciben a las masas de una forma peyorativa porque entienden a las mismas como la forma en la que los individuos se amalgaman y sugestionan permitiéndose actuar de maneras que de forma autónoma e individual no harían. De aquí es que se destaca en el presente análisis la idea de irracionalidad que vuelcan estos autores a las lecturas de la acción colectiva.

Por otro lado, Smelser aplica la idea de irracionalidad desde una teoría estructural-funcionalista. Para ello, el autor desarrolla el concepto de comportamiento colectivo y enuncia una serie de determinantes que, asemejándose a una cadena de valor, explican el resultado final del mismo. Es decir, la presencia o protagonismo de uno o algunos de estos determinantes es lo que termina por definir el tipo de episodio en que se manifiesta el comportamiento colectivo. El autor entiende por comportamiento colectivo a la “movilización basada en una creencia que redefine la acción social” (Smelser, 1995 [1962]: 20). Distancia o separa este concepto del de comportamiento de masas por su discrepancia con el uso del término “masa” y de dinámica social al ser este último más abarcativo. Explica que el concepto de comportamiento colectivo se refiere más bien a los ‘estallidos colectivos y movimientos colectivos’. “Estallidos colectivos” se referiría al miedo pánico, a las locuras y a los disturbios hostiles, que con frecuencia (pero no siempre) son súbitos; “movimientos colectivos” se referiría a los esfuerzos colectivos para modificar normas y valores, que con frecuencia (pero no siempre) se desarrollan durante periodos más largos” (Smelser, 1995 [1962]: 15).

Los determinantes previamente mencionados son: la conductividad estructural, la tensión estructural, el surgimiento y difusión de una creencia generalizada, factores precipitantes, movilización de los participantes para la acción y por último la operación de control social (que puede darse minimizando la conductividad y la tensión o bien después de sustentarse la manifestación del episodio colectivo). Estas condiciones pueden ir sucediéndose una a la otra por mera aparición o bien por activación, es decir, existiendo previamente, es algún determinante el que estimula algún otro factor para confluir en el proceso de formación del comportamiento colectivo y su manifestación. Por último, ciertos acontecimientos empíricos singulares pueden ser tan significativos como varios determinantes. Por ejemplo, una medida crítica como la inmovilización de los depósitos bancarios, puede crear una privación económica generalizada (tensión estructural) e iniciar estallidos populares (factor precipitante), como se ha vivido en el 2001. Sin embargo,

Smelser se distancia de los autores tradicionales previos al manifestar que su análisis se centra en variables psicológicas más o menos “profundas” que, si bien admite ciertas y relevantes, no alcanzan para explicar el comportamiento colectivo. “Si sólo utilizamos variables psicológicas, no podremos distinguir entre las ocasiones en que se manifestarán estas variables y las ocasiones en que permanecerán latentes” (Smelser, 1995 [1962]: 33).

Quienes les darán un carácter racional a los sujetos implicados en la acción colectiva son aquellos autores, posteriores a los mencionados, reconocidos dentro de las teorías de la elección racional, Olson (1965) y Ricker (1988). De alguna forma la superación que logran estos autores es el reconocimiento del sujeto como un ser activo y consciente dentro de la lucha que impulsa, alejándose de esta forma de lo que Freud y Le Bon acusan como comportamiento masificado e irracional. Los teóricos de la elección racional sostienen entonces que los individuos comparten intereses en común y se indaga en el porqué, cuándo, o en qué condiciones estas personas pueden actuar conjuntamente en función de ellos.

Por su parte, Olson (1965), economista y sociólogo estadounidense, acentúa su análisis de la acción colectiva en lo que él denomina “grupos latentes”, o sea grupos numerosos, que a diferencia de lo que predicen las teorías tradicionales, no se explica de la misma manera que en grupos pequeños. Parte desde un análisis económico que nace también de la teoría de la elección racional en donde explicita que la acción individual dentro del grupo no tendría lugar si los costos de hacerlo son mayores que los beneficios. Desde esa postura se entiende que el esfuerzo individual de un actor social no valdría la pena si no es acompañado por la acción individual de otros para cumplir los objetivos del grupo y obtener beneficios sustanciales. Más allá de la determinación más egoísta o más altruista de los individuos en su rol dentro del grupo latente, el requisito en realidad es que su comportamiento sea por lo general racional, en el sentido de que sus objetivos, sean egoístas o desinteresados, deben ser perseguidos por medios que sean eficientes y eficaces para lograr esos objetivos (Olson, 1971 [1965]).

Esto contrapone la idea básica prevaleciente entonces de que, si en un grupo todos los individuos comparten un grado de interés propio, y a la vez coinciden en un interés compartido, el grupo actuaría en favor de esos intereses. Este enfoque se relaciona con el problema económico del “free rider” y los bienes públicos. De hecho, este pensador orienta su análisis a la justificación de la existencia de diversas organizaciones estatales (o con supervisión estatal) para que los incentivos de los grupos para lograr sus objetivos sean

reforzados en su accionar colectivo, a partir de la colaboración de todos sus miembros. De otro modo la “provisión” de ese bien público (que puede considerarse aquel que los grupos latentes defienden) se vería afectada ya que no habría incentivos suficientes en los individuos para defender su existencia.

Por su parte, Riker fue un reconocido politólogo estadounidense que trasladó la práctica de la modelización formal propia de la economía al campo de las ciencias políticas. El enfoque maximizador de la teoría de la elección racional y la teoría de los juegos fueron el sustento de su desarrollo teórico en el campo de la política. Así, Riker (1990) postula que los individuos tienen un comportamiento racional al defender sus intereses (así sean estos compartidos con otros individuos) teniendo en cuenta los costos y beneficios de las acciones consecuentes con esos fines.

Las ideas de Olson y Riker van más allá del análisis tradicional y complejizan la noción de individuo y su integración en un grupo. Sin embargo, su enfoque de la acción colectiva basada en el cálculo costo-beneficio, deja de lado otros factores que influyen en el accionar colectivo, adoptando una mirada poco integradora de los movimientos sociales y su conformación, y no atiende a la importancia que tienen las situaciones políticas y sociales en que acontecen.

A partir de la década de los años setenta y ochenta surgen otras líneas teóricas que analizan la acción colectiva en el marco del estudio de los movimientos sociales. Por una parte, surgen en Estados Unidos dos enfoques que adquirieron gran relevancia: el enfoque de “estructura de oportunidades políticas”, que subraya la existencia de una relación entre los ciclos de protesta y las oportunidades políticas generando un factor de tracción o contención para la acción colectiva; y el paradigma de la “movilización de recursos”, el cual precisa los aspectos intrínsecos de la acción colectiva, referidos a estrategia, organización y movilización. Al mismo tiempo en Europa toma protagonismo el paradigma de la “orientación hacia la identidad”, que propone abordar los procesos de construcción de identidades colectivas a partir de la constitución de un nosotros (autonomía, reconocimiento, lealtad) para la acción (Baldi, 2018).

En contraste con los pensadores anteriores, en estos nuevos autores la cuestión organizativa en los movimientos sociales pasa a tener un papel preponderante en el análisis de los mismos. Se analizan las “infraestructuras organizativas” para buscar ciertos patrones históricos y relaciones entre las formas organizativas y tipos de movimientos, o las posibles

formas de cultura organizativa de un país o el aparato estatal que influye en los movimientos (McAdam, McCarthy y Zald, 1999: 25-26). En los autores de los paradigmas de la interacción estratégica o de la identidad se discute la evolución o desarrollo de un movimiento social en contraste con su forma de organización, así como las formas de acción que este adopta dependiendo de ella. Cómo se vinculan los movimientos sociales y formales entre sí, si uno deriva en el otro o si se nutren e influyen entre sí, cómo la institucionalización de un movimiento puede afectar a la cultura identitaria del movimiento, entre otras muchas cuestiones son abordadas por estas nuevas teorías. Lo interesante es cómo con el avance de estas se acepta la racionalidad de los integrantes de los movimientos sociales, pero asumiendo además la presencia de formas de organización y comunicación más influyentes, involucrando disputas contestatarias. Ahora bien, dentro de estas nuevas corrientes de teorización de los movimientos sociales encontramos diferentes líneas o paradigmas, como ya hemos podido entrever.

Por un lado, el paradigma de la movilización de recursos aportado por Mc Carthy y Zald (1973, 1979), centra su atención en los aspectos “internos” referidos a la estrategia, organización y movilización para la acción colectiva. Se refiere a los canales colectivos formales e informales a través de los cuales un determinado grupo puede movilizarse e implicarse en una acción colectiva. La acción toma la fuerza de la organización que se crea de los movimientos sociales, equiparándose a una organización formal. Este enfoque también surge como crítica a los planteamientos funcionalistas clásicos por su incapacidad para explicar los movimientos sociales de los años sesenta y setenta. “En un intento por superar las definiciones basadas en los comportamientos desviados de la acción colectiva, se incorporan elementos de la teoría de la elección racional poniendo en el centro del análisis al individuo y su capacidad para calcular los costos y beneficios de su participación. Sin embargo, la propuesta no logra explicar la participación que no está interesada en el sistema de incentivos selectivos y no se beneficia directamente de los resultados de la movilización. Frente a este argumento el *free rider* pasa a un segundo plano, pues, aunque se beneficie sin participar, por la naturaleza de los beneficios colectivos, el problema es lo contrario, por qué participa si no gana” (De la Garza Talavera, 2011: 120-121).

Este nuevo enfoque rompe con los precedentes al intentar explicar los movimientos sociales desde una óptica más integral y contextualizada, indagando en las dinámicas de los movimientos sociales más allá del comportamiento individual de cada individuo. Este salto teórico en la teorización de los movimientos sociales derivó en otras corrientes afines pero

que hacen hincapié en cuestiones más específicas.

Dentro de ellos podemos nombrar el enfoque de “estructura de oportunidades políticas”, donde autores como Shorter y Tilly (1978), Mc Adam (1982) y Tarrow (1999), evalúan la relación entre los ciclos de protesta y las oportunidades políticas, en el sentido en que el contexto político facilita o desincentiva la acción colectiva, “los movimientos sociales y las revoluciones adoptan una forma u otra, dependiendo de la amplia gama de oportunidades y/o constricciones políticas propias del contexto nacional en el que se inscriben” (Mc Adam, Mc Carthy y Zald, 1999: 24). De este enfoque es del cual se basará la justificación teórica del trabajo de investigación preferentemente.

Charles Tilly, uno de los primeros exponentes de esta visión, estudió los orígenes no solo de las instituciones sino de las prácticas que los actores o bien inventan, toman prestadas durante su experiencia histórica, o surgen de la interacción cotidiana. En esta observación destaca que entre los siglos XIX y XX se pasó de utilizar incentivos solidarios para la acción colectiva, por aquellos que se basan en recompensas materiales o la coerción. “Al relacionar ambos elementos, el autor plantea que la acción colectiva es parte de la interacción entre las personas y los grupos; que tiene lugar dentro de los límites impuestos tanto por las instituciones como por las prácticas existentes; que los sujetos innovan y aprenden en el mismo proceso de la acción colectiva; y que cada forma de acción posee una historia, es decir, se sitúa dentro de repertorios particulares a cada actor, lugar y circunstancias” (Scodeller, 2009: 219).

Shorter y Tilly estudiaron las huelgas en Francia entre 1830 y 1968. Descubrieron que las mismas evolucionaron de una manifestación que denomina “salvaje”, con mayor duración, pero más esporádicas en el tiempo; a otra manifestación, que se da en un marco de institucionalización de los sindicatos y mecanismos de negociación, a las que les atribuye mayor formalidad, menor hostilidad, una duración promedio más corta y más regularidad o frecuencia, además de una mayor participación de los trabajadores. Si bien el foco está puesto en las oportunidades políticas y los repertorios de acción que explican la continuidad en el tiempo de los movimientos sociales, la forma organizativa que éstos se dan a sí mismos no deja de perder importancia a la hora de explicar esta cuestión. De hecho, admiten que un mayor grado de organización puede favorecer a direccionar el conflicto y mejorar los frutos del accionar, al confluir y “transformar estas percepciones individuales de las oportunidades en acción colectiva” (Shorter y Tilly, 1985: 489). El análisis de estos autores se centra en los repertorios de acción, aunque se limita sobre todo a la huelga, acaso la manifestación más

enfática de la acción colectiva en el sector obrero, y sobre todo tomando al sindicato como actor protagonista. Y centran su análisis en una disputa política enmarcada en un sistema (pre)establecido (capitalismo) que no se cuestiona como tal, de la manera que lo hacen otros enfoques (como pueden ser de corte marxista) que sí traen al análisis la disputa económica-política o la lucha de clases.

Tarrow, politólogo y sociólogo estadounidense, profundizó el análisis de los nuevos movimientos sociales en este enfoque de oportunidades políticas y desarrolló, de una manera más detallada y organizada, las ideas precedentes y nuevos conceptos como los ciclos de protesta. Acentúa la relevancia y la forma que adoptan las manifestaciones de la acción colectiva en el contexto que las acoge. Define a los ciclos de protesta como “una fase de intensificación de los conflictos y la confrontación en el sistema social, que incluye una rápida difusión de la acción colectiva de los sectores más movilizados a los menos movilizados; un ritmo de innovación acelerado en las formas de confrontación; marcos nuevos o transformados para la acción colectiva; una combinación de participación organizada y no organizada; y unas secuencias de interacción intensificada entre disidentes y autoridades que pueden terminar en la reforma, la represión y, a veces, en una revolución.” (Tarrow, 1997: 263-264)

El autor entiende que el clima perfecto para la generalización de un conflicto en un ciclo de protesta está provisto de “madrugadores” bien situados, que plantean exigencias que encuentran eco en el resto y logran fortalecer la voz de esa demanda a través de coaliciones entre sectores dispares, y a su vez aumentar la inestabilidad en la élite (Tarrow, 1997). Estos elementos formarían parte de las oportunidades que los movimientos “crean” para sí y para otros. A su vez, estas exigencias que surgen al inicio del ciclo, cumplen dos funciones: por un lado, demuestran la vulnerabilidad de las autoridades para atender a esas demandas, lo que puede dar indicios a otros actores o movimientos de que es el momento indicado para hacer escuchar sus propios reclamos; y en segundo lugar, cuestiona los intereses de otros grupos al reclamar que sus beneficios perjudican los propios, o directamente porque el reclamo ataca los intereses de ese otro grupo (Tarrow, 1997; Tilly, 1993).

Ahora bien, esos ciclos de protesta, como hemos dicho, se potencian en el contexto que los encuadra, a partir de macro variables políticas, que se definen por cuestiones más estructurales, como pueden ser la fuerza o debilidad del Estado, las formas de represión que éste emplea y la naturaleza del sistema de partidos, por ejemplo. Sin dudas estas variables

influyen en los ciclos de protesta y en los repertorios de acción colectiva. Sin embargo, las oportunidades políticas están también -y, sobre todo- ligadas a contextos coyunturales que promueven la acción colectiva. Los ciclos económicos son sin dudas uno de estos casos. Según Tarrow (1997), es más probable que los trabajadores se declaren en huelga durante un periodo de bonanza que durante una depresión. Y esto es bastante lógico desde una óptica o juicio económico. Él mismo analiza el mercado de trabajo y saca sus conclusiones: “La prosperidad económica aumenta la demanda de mano de obra por parte del empresario, del mismo modo que los mercados laborales cerrados reducen la competencia por el trabajo. Los trabajadores, al tomar conciencia de esto —y lo hacen muy deprisa—, exigen salarios más elevados, menos horas o mejores condiciones de trabajo. Como resultado, la tasa de huelgas sigue la curva ascendente del negocio cuando el declive del ejército de desempleados hace de los empresarios presa del mercado de trabajo, y una curva descendente cuando se reduce la demanda de mano de obra” (Tarrow, 1997: 152-153).

Pizzorno (1977) relaciona esta última idea de los ciclos económicos con los intereses de corto y de largo plazo. Recupera el análisis hecho por Hicks (1973) quien distingue dos situaciones típicas: la prekeynesiana y la keynesiana. En la primera, los trabajadores de los sectores económicos procíclicos o más sensibles al ciclo económico están en condiciones de reclamar mejoras en las condiciones salariales en los períodos de boom mientras los empleadores pueden imponer peores salarios o incluso echar trabajadores en épocas de recesión. Pero, advierte Pizzorno, estas cosas en realidad no suceden en ninguno de los dos casos ya que los sujetos son conscientes de que esos contextos pueden ser transitorios y esas conductas sólo perjudican la relación de confianza entre trabajadores y empleadores que denomina del tipo “paternal”. Por ende, los actores tienen en cuenta no solo los efectos inmediatos de su conducta sino aquellos a largo plazo. En la situación keynesiana, en cambio, los sujetos tienen expectativas de crecimiento continuo. Entonces, los trabajadores de los sectores en expansión reclaman mejoras salariales y las consiguen. Sin embargo, los trabajadores de sectores de baja productividad al ver que en otros sectores las condiciones laborales han mejorado, se sienten en una situación desfavorable e injusta, lo que los motiva a reclamar mejoras para sí también. Entonces, las mejoras en estos sectores no se dan por una falta de trabajo como en la situación prekeynesiana, sino por un efecto cadena dentro de la masa de trabajadores. Esta idea se relaciona con la creación de oportunidades para la movilización que vimos tan sólo unos párrafos antes con aquello que plantea Tarrow (1997).

A propósito, este último destaca que no sólo los ciclos económicos determinan los

ciclos de protesta. Analiza los casos de Francia, Alemania, Gran Bretaña y Estados Unidos en la época de la gran depresión, y da cuenta de que aun en una situación económica muy desfavorable, en Estados Unidos y en Francia las huelgas eran más proclives que en los otros dos países debido a los gobiernos que ascendieron al poder en ese momento. Se trata de las administraciones reformistas (en 1936 en Francia y en 1933 en América) que mostraron su disposición a introducir innovaciones en las relaciones político-económicas y su reticencia a respaldar la represión del movimiento obrero. “Mientras los trabajadores de Gran Bretaña languidecían a lo largo de la mayor parte de la Gran Depresión y los obreros alemanes eran brutalmente reprimidos por los nazis, los trabajadores franceses y estadounidenses reaccionaron ante la crisis con niveles de acción colectiva sin precedentes, desarrollando un nuevo tipo de movimiento: la ocupación de fábricas” (Tarrow, 1997: 153).

Con todo lo anterior, y a modo de cierre, podemos concluir que la estructura de las oportunidades políticas explica por qué los movimientos sociales adquieren en ocasiones una sorprendente, aunque transitoria, capacidad de presión contra las élites o autoridades que luego pueden perder con la misma rapidez cuando el contexto político se modifica.

Finalmente, llegamos al paradigma de orientación hacia la identidad, que nos brindará algunas ideas que también ayudarán a entender las implicancias de la presente investigación. Fireman y Gamson (1979), Pizzorno (1978), Tarrow (1997) y Shorter y Tilly (1974), aportan bases teóricas en este enfoque que abordan los procesos de construcción de identidades colectivas a partir de la formación y consolidación de un nosotros, que integre la idea de autonomía, reconocimiento y lealtad para la acción. Desde una perspectiva solidaria, estos autores entienden la importancia de la construcción comunitaria de una identidad, ya que a partir de ella se podrá llevar a cabo una acción colectiva que funcione como catalizadora de las diversas luchas e intereses que los sujetos implicados manifiestan. En otras palabras, esa identidad colectiva favorece notablemente la identificación de las necesidades e intereses colectivos, así como la manifestación de la acción colectiva.

Mientras que Shorter y Tilly (1974) hablan del papel crítico desempeñado por algunos entornos básicos a la hora de facilitar y estructurar la acción colectiva (en especial la vecindad y el lugar de trabajo); Pérez Ledesma (1994), desde la misma línea de pensamiento, sostiene que la gente no sólo se reúne para actuar en favor de sus intereses, siendo sus acciones y movimientos también influencias directas, visibles y significativas en la realización de los intereses y luchas de otros individuos. Pérez Ledesma propone una mirada holística que no referencia a la acción en sí misma ni la delimita a sus propios

intereses, sino que la considera también como parte de futuras manifestaciones. De esta forma entiende también la identidad como una cuestión permeable que fluctúa en base a los mismos movimientos dentro de la acción colectiva y que se nutre de movimientos externos y ajenos también.

Pizzorno (1978), por su parte, expone la importancia de la identidad colectiva para hacer confluir los intereses individuales y los colectivos, por ejemplo, a través de la institucionalización. Entiende que la conducta de racionalidad económica para explicar las preferencias y búsqueda de utilidad de los individuos en la acción colectiva (como vimos en la teoría de la elección racional) es limitada. Lo que explica la motivación de las personas a actuar mancomunadamente es la obtención de ciertos objetivos políticos pero el mero hecho de participar y luchar por esos intereses comunes también fomenta la movilización.

## **2.2 Los estudios sobre conflictividad laboral en argentina: distintos abordajes teórico-metodológicos y antecedentes empíricos**

Este segundo apartado teórico tendrá como eje el estudio de la acción colectiva y la conflictividad laboral en Argentina, en las últimas décadas. El objetivo en este caso es hacer un breve recorrido sobre la evolución de los estudios recientes sobre conflictividad laboral en nuestro país, para identificar las diferentes perspectivas teórico-metodológicas utilizadas y los enfoques temáticos más desarrollados.

En el año 2017, el Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea (PISAC) publicó un libro titulado “Estudios sobre ciudadanía, movilización y conflicto social en la Argentina Contemporánea”. Los coordinadores y redactores, en colaboración con un gran número de investigadores e investigadoras participantes del programa, desarrollaron el estado del arte en temáticas relacionadas a la movilización social y manifestación ciudadana, procurando revisar la bibliografía existente hasta el momento (y sobre todo en producciones recientes). Si bien, como en el mismo libro se aclara, no es ni pretende ser un análisis exhaustivo de todos los estudios en Argentina y la región sobre estas temáticas, sí logra nuclear los principales estudios y tendencias de investigación a lo largo de los últimos años. En el marco del proyecto mencionado, Collado y Nieto (2017) desarrollan exhaustivamente los antecedentes teóricos y empíricos sobre estudios de

conflictividad laboral en Argentina, recorrido que tomaremos como referencia para resaltar las principales líneas de abordaje de la temática.

La crisis económica del 2001 en Argentina fue sin dudas un hito para el país y generó profundos cambios sociales, económicos y políticos. Siguiendo a Collado y Nieto (2017), en el estudio de los movimientos sociales y la acción colectiva, significó un momento de explosión social en el cual un cúmulo de injusticias y desigualdades sociales que a aisladas voces y protestas se pronunciaban durante la década de los '90, se generalizaron y concentraron en la protesta masiva de amplios sectores sociales consiguiendo así su máxima expresividad ante la política y los sectores concentrados. Los nuevos movimientos sociales que habían surgido o resurgido durante la fase más cruda del neoliberalismo en el país como las puebladas, los movimientos piqueteros, o bien durante e inmediatamente luego de la crisis como las asambleas barriales o las empresas recuperadas, fueron objeto de estudio de los teóricos que trataban de entender el comportamiento de la sociedad argentina durante este pasaje funesto de la historia argentina. Así fueron gestándose nuevas categorías teóricas para explicar estos fenómenos. A su vez, entrada la primera década de este siglo, y en una suerte de "impasse" para estos movimientos, surgieron nuevas formas de protesta "esta vez planteadas por sectores sociales que sufrían las consecuencias del modelo de desarrollo neoextractivista que se había puesto en marcha unas décadas atrás, pero que comenzaban a generar severas dificultades o preocupaciones futuras para la cotidianidad de algunas comunidades (...)" (Bonifacio J. L., Wahren J. y Villagrán A., 2017: 135) entre las que destacan los movimientos socio-ambientales, los movimientos de mujeres agrarias -de la década de los '90-, los procesos ligados a la economía social como las redes de trueque; así como también el movimiento estudiantil que tomó un nuevo impulso, organizaciones de ahorristas o los colectivos culturales y de contrainformación. Todos estos movimientos fueron conformando nuevas subjetividades políticas y sin dudas afectaron la dinámica social en lo referido a conflictividad social y acción colectiva.

Los investigadores sociales contemporáneos entendieron el 2001 como un punto de inflexión para los movimientos sociales, al tratarse de un ciclo de protesta amplio y generalizado hacia el núcleo del capitalismo argentino (Iñigo Carrera y Cotarelo, 2003) y como la culminación de un proceso de movilización de más de una década (Auyero, 2002: 11; Zibechi, 2003). Se ha generado un amplio debate en la academia sobre quiénes fueran los protagonistas de esta revolución social: mientras algunos atribuyen el protagonismo a los trabajadores asalariados (Iñigo Carrera y Cotarelo, 2003) muchos otros autores

consideraron al 2001 como punto de partida de un nuevo ímpetu de los movimientos sociales gestados y en gestación en la resistencia al neoliberalismo, que eran los verdaderos protagonistas de este fenómeno. Es por eso que el debate sobre la delimitación temporal del ciclo de protesta del 2001 y sus características sigue aún vigente. Lo cierto es que luego de una década donde los estudios sobre la clase obrera y los trabajadores eran escasos (siendo este período distinguido por un tenue rol de los sindicatos y de la conflictividad laboral), una vez atravesada la crisis, el período postcrisis significó una etapa de creciente flujo de trabajos de investigación sobre estas problemáticas.

A la hora de analizar los enfoques teóricos abordados para analizar la movilización social y la conflictividad laboral en el período 2000 - 2012, Collado y Nieto (2017: 74) destacan: “Por su parte, los dos campos teóricos más destacados, con fuertes matices en su interior, son el marxismo (teoría de la lucha de clases y teoría del valor) y la teoría de los movimientos sociales, en sus dos vertientes, la de la acción colectiva contenciosa (Tilly, Tarrow) y la identitaria (Touraine, Mellucci). En su gran mayoría, pese a la triangulación de técnicas cuantitativas y cualitativas, la metodología de las pesquisas es preponderantemente de corte cualitativo. Sin embargo, en los últimos años se fueron afianzando distintos grupos y observatorios de conflictividad laboral que tienen como prioritario el armado sistemático de bases de datos sobre los cotidianos eventos de la lucha obrera<sup>3</sup>.”

A partir del 2004 podemos decir que en nuestro país se vio promovido un proceso de revitalización sindical reconocible por tres rasgos fundamentales: la tasa de sindicalización, la negociación colectiva y la conflictividad laboral. Numerosos estudios se han ocupado de explicar este fenómeno desde diversas aristas, como la discusión sobre el modelo sindical (es de destacar la aparición de la CTA separándose de la CGT en el '92), el activismo y organización en los lugares de trabajo, la negociación colectiva, etc. Como adelantamos, el proceso de reactivación sindical está siendo estudiado desde diversas perspectivas analíticas. “A partir de interrogantes caros a la ciencia política, Etchemendy y Collier (2008) desarrollan su análisis desde el universo conceptual del “neocorporativismo”, centrado en el intercambio político entre las cúpulas sindicales, las organizaciones empresarias y el Estado nacional. Desde una impronta sociológica, Gómez (2009) analiza las respuestas estatales a la movilización sindical desde la teoría de la acción colectiva contenciosa y los cambios en los repertorios de lucha sindical. (...) Anigstein (2011) se propone revisar la revitalización de

---

<sup>3</sup> Aspecto sobre el cual se ampliará en el apartado metodológico.

la negociación colectiva en los últimos años a la luz del proceso de negociación durante la “convertibilidad”. En esta línea, pero abocados a analizar el proceso actual, Marticorena (2012) y Campos (2012) analizan la reactivación de la negociación colectiva y sus alcances concretos en términos de salarios y condiciones de trabajo. En sintonía con esta temática y desde otra perspectiva teórica Marshall y Perelman (2004) ensayan una explicación sobre los cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina. Desde un ángulo similar, Palomino y Trajtemberg (2006) indagan sobre la “nueva” dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina actual.” (Collado y Nieto, 2017, 79-80).

Ahora, si ponemos el foco en los estudios realizados sobre conflictividad laboral, que, relacionados con el proceso de reactivación no se limitan a ella, encontramos que aunque predominan en número aquellos trabajos sobre huelgas o conflictos particulares, el peso cualitativo en este campo se asocia a aquellos grupos que vienen desarrollando trabajos de mediana y larga duración, que combinan abordajes cualitativos con el tratamiento cuantitativos de datos sobre conflictividad social y laboral en concreto (Collado y Nieto, 2017).

En este ámbito, destacan estudios como el realizado por Gómez, quien en el marco de una investigación más amplia llevada a cabo por el grupo de Villanueva en la UNQ publicó el texto “La acción colectiva sindical y la recomposición de la respuesta política estatal en la Argentina, 2003-2007” (2009). Se denota en este trabajo un corrimiento conceptual y teórico del primer trabajo del grupo titulado “Conflicto obrero” (1994). En sintonía con lo que sucedía a escala mundial en las ciencias sociales, se produjo un desplazamiento desde la teoría de la lucha de clases a la teoría de la acción colectiva contenciosa. Esto se evidencia, por ejemplo, en el cambio de la unidad de análisis de “conflicto obrero” a “conflicto laboral”.

El Programa de Investigación sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA) fundado en 1997, en un contexto de repliegue de estudios sobre lucha de clases fue una suerte de asilo para todos aquellos interesados en el análisis de las acciones conflictivas efectuadas por la clase obrera y el pueblo. Tomaron los instrumentos metodológicos del CICSO (Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales) en particular siguiendo a Marín (1981) en relación a los conceptos de encuentro (de valor táctico) y enfrentamiento (de valor estratégico) para estudiar el devenir de la lucha de clases en la argentina actual. En un camino disidente destaca el Grupo de Estudios sobre Protesta y Acción Colectiva (GEPAC) dirigido por Schuster (2005). El GEPAC adoptó el marco conceptual de la teoría de la acción colectiva contenciosa incluyendo conceptos clave como “repertorio de acción”, “marco de

oportunidades políticas” y “redes de protesta”. Conceptos que se han abordado en cierta medida previamente. La investigación de este grupo arribó a la conclusión de que “tendencialmente, la “matriz sindical de protestas” pierde peso por el proceso de “descorporativización” de las protestas.” (Collado y Nieto, 2007, 84).

Se puede advertir que la mayoría de estudios sobre la temática provienen de Capital Federal, y esto tiene su correlato con el poder político y económico que representa dentro del país y la centralidad que adquiere para los estudios académicos. En el apartado metodológico se retomará esta cuestión al repasar las distintas bases de datos provenientes de distintos observatorios sociales e institutos afines que reúnen los hechos y datos susceptibles de estudios a nivel nacional.

Habiendo hecho un sintético estado de la cuestión, nos detendremos en algunos trabajos en particular que abordan la conflictividad laboral desde perspectivas teórico metodológicas similares que a las que tomaremos en este estudio, por lo que brindarán conceptos e instrumental teórico que ayudarán a enmarcar la investigación presente.

Marticorena (2017) se ocupó de analizar las dinámicas de negociación colectiva y conflicto laboral durante el período 2003-2015 en Argentina. En su trabajo, indaga sobre las tensiones que dicha dinámica asumió como modo de institucionalización del conflicto laboral, y el modo en que se vincularon a lo largo del período la negociación colectiva y la organización sindical, buscando a su vez una aproximación a los ciclos de negociación y conflicto, preguntándose cómo se desarrollaron en el período delimitado, el modo en que se articulan la descentralización de la conflictividad laboral y de la negociación colectiva; logrando así aportar a los estudios de los procesos de negociación colectiva.

La autora se posiciona desde la teoría de lucha de clases (apoyándose en el autor marxista Hyman) y habla del proceso de institucionalización como “un proceso a través del cual se delimitan las relaciones entre obreros y patrones en el marco de los supuestos de la legalidad capitalista y que circunscribe la lucha de clases a la lucha económica.” (Marticorena, 2017, pp 5). De este modo, se integra a la clase obrera y sus organizaciones sindicales a la sociedad capitalista, sin significar este proceso la anulación de un conflicto sino más bien su modulación en un marco no disruptivo. Sin embargo, mientras algunos autores, como Dunlop (1971), afirman que la institucionalización mediante la negociación colectiva logra una reducción de los conflictos y apunta a la “paz industrial”, otros -Fleming, (1971); Summers, (1971)- sostienen que este proceso puede ser un agravante de los

conflictos laborales al permitir la expansión de las bases obreras. Para Hyman (1981) la institucionalización es justamente una contención eventual del desorden, ya que la subordinación del trabajo al capital se reproduce incesantemente y no es una relación constituida por única vez.

A la hora de analizar a la negociación colectiva como fin de la práctica sindical la autora se apoya en los principales sociólogos que estudiaron el sindicalismo durante los años dorados del capitalismo, y advierte que tanto desde el funcionalismo francés como desde el pluralismo anglosajón (ambas corrientes no marxistas) se observaba como el rol de los sindicatos se redujo a su rol en la negociación colectiva. Flanders (1975) plantea que los trabajadores no se adhieren a un sindicato por una cuestión política o ideológica, sino que es una adhesión instrumentalista donde aquello que buscan son mejoras en sus condiciones inmediatas. En cambio, Anderson (1973) aun asumiendo los límites de la lucha económica dentro de los márgenes del capitalismo, destaca la importancia de la acción sindical para la organización de los trabajadores propiciando la conciencia de clase. Estas ideas son todavía hoy relevantes en el marco de la revitalización sindical y el recobro de protagonismo de la negociación colectiva en los últimos años. Concluye la autora: "La organización sindical fue potenciada por la periodicidad de las negociaciones colectivas. Esta práctica incentivó a muchos trabajadores a participar de la actividad gremial al tiempo que dio lugar a que las dirigencias sindicales, que habían relegado la organización del lugar de trabajo, vieran la necesidad de ocupar dicho espacio, tanto por los beneficios de una mayor base de afiliados para la organización sindical como para evitar/enfrentar el posible surgimiento de una oposición al sindicato. Pero el impulso que significó la negociación colectiva para la acción sindical supuso darle determinada forma, básicamente limitando sus fines a la obtención de incrementos salariales, y de acuerdo a un modelo institucionalizado de las relaciones laborales." (Marticorena, 2017: 8).

A lo largo de este estudio, tomamos como referencia para analizar los conflictos laborales la clasificación aportada por Palomino (2008) entre reclamos ofensivos y defensivos.

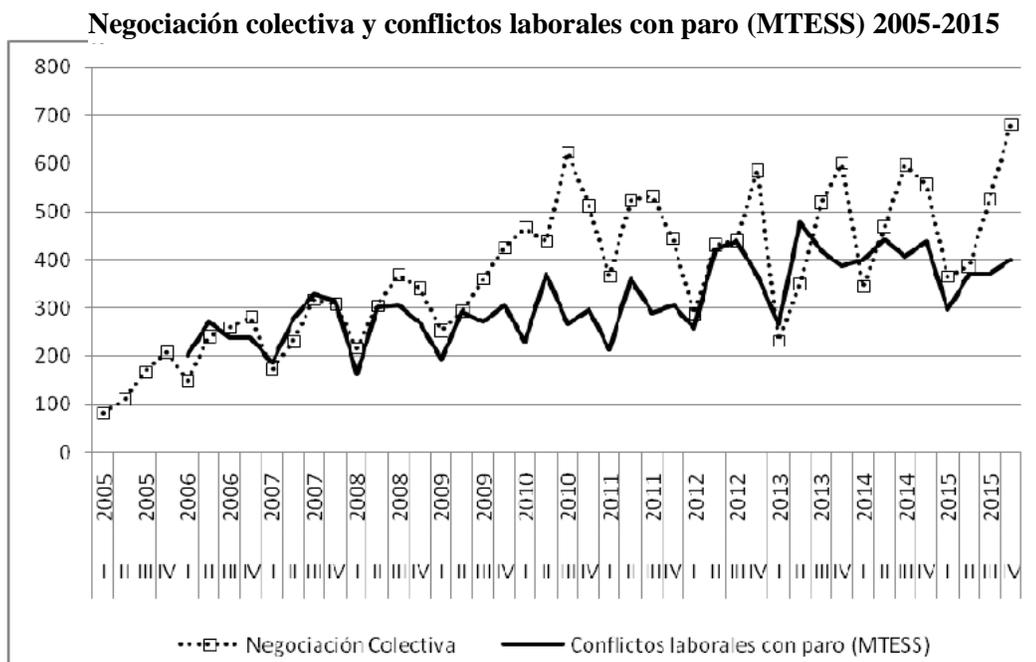
Este autor considera demandas ofensivas aquellas que persiguen mejoras en las condiciones laborales o salariales, que representan un intento de avance respecto de la situación de las y los trabajadores al momento de iniciar el conflicto. Se vinculan con reclamos ofensivos, por ejemplo, las mejoras salariales (generales, específicas o paritarias), mejoras en las condiciones de trabajo, regularización del contrato laboral, o negociaciones

o paritarias no salariales.

Por otro lado, las demandas defensivas refieren a la búsqueda de las y los trabajadores de mantener condiciones laborales ya alcanzadas, defender puestos de trabajo o reclamar ante falta de pagos o incumplimientos de sus empleadores, se vinculan con derechos ya adquiridos que se encuentran en riesgo. Del lado de las demandas defensivas encontramos reclamos por pagos adeudados, por despidos o renovación de contratos, trato discriminatorio o sanciones, y otras demandas contextuales (como la inseguridad).

En relación a lo anterior y volviendo al análisis de Marticorena, podemos afirmar que las negociaciones colectivas del período bajo análisis se caracterizan por demandas de tipo predominantemente ofensivo.

Por último, Marticorena realiza un análisis empírico a partir de la base de datos provista por el MTESS. En él, analiza los ciclos de negociación colectiva y los conflictos laborales desde 2005 a 2015.



Fuente: extraído de Marticorena (2017).

En términos generales la tendencia de los conflictos laborales con paro se condice con las negociaciones colectivas, aunque solo respetan su comportamiento fielmente durante

2006, 2007 y 2008; lo que Marticorena atribuye al fortalecimiento de la CGT luego de dos años marcados por la aparición de conflictos motorizados por sectores independientes de los sindicatos tradicionales en 2004 y 2005. La disrupción a partir de 2009 la atribuye a “la consolidación de la organización de base en los lugares de trabajo y de su participación en los procesos de negociación colectiva, en un marco signado por la aceleración inflacionaria y el deterioro en el desenvolvimiento de la acumulación.” (Marticorena, 2017 pp.9). Por otro lado, es importante destacar los tipos de conflicto durante esta serie. Al respecto: “Sobre la evolución de la conflictividad en el período, los informes del MTESS y del ODS-CTA-A, señalan que en los primeros años se observa el predominio de conflictos por rama de actividad por motivos salariales mientras que a partir del año 2009 la dinámica se modifica en cuanto al tipo de reclamo, apreciándose una mayor descentralización del conflicto laboral. De acuerdo al análisis del ODS-CTA-A, a partir de 2009 se observa un resurgimiento de conflictos por situaciones de crisis: despidos, suspensiones, cierre de establecimientos. Estos conflictos, que en el ámbito privado se desarrollan fundamentalmente a nivel de empresa, se van a mantener a lo largo de los años siguientes, coexistiendo con los conflictos salariales por actividad.” (Marticorena, 2017).

Efectivamente, en una etapa de recomposición del salario real y de participación de los asalariados en el ingreso (Spaltenberg, 2012) la imposición de un nuevo esquema de negociaciones salariales permitió retroalimentar la reactivación de la acción sindical. Luego de un período de baja actividad sindical, donde el accionar de los sindicatos se relegaba solamente a posturas defensivas, en este nuevo esquema de protagonismo de la negociación colectiva, con una marcada presencia y actuación estatal (a través de la homologación de los convenios colectivos, y del establecimiento -y continuo aumento- del salario mínimo vital y móvil que actúa como piso de negociación) acentuaron su protagonismo.

Por el esquema propio de la estructura sindical argentina (donde cada rama de actividad tiene una inscripción gremial asignada) los diversos autores analizan los conflictos laborales y negociaciones colectivas por rama de actividad. Se observa así un resurgimiento del “conflicto industrial” -concepto acuñado por Tilly (1985)- determinado por la brevedad de la duración de las huelgas en los conflictos de rama. Sin embargo, también se percibe un crecimiento en la cantidad de conflictos en el lugar de trabajo, que explican la evolución de la conflictividad en el ámbito privado, y darían cuenta de una mayor presencia sindical en los lugares de trabajo. (Marticorena, 2017; Spaltenberg, 2012).

Entonces identificamos dos niveles de interacción y movilización en el ámbito de las relaciones laborales. Por un lado, se encuentran los conflictos que ocurren dentro de una empresa y por el otro aquellos que involucran a las empresas de todo un sector o actividad económica. “Los conflictos de rama permiten explicar la evolución de la cantidad de huelguistas y jornadas de paro en el ámbito privado, y reflejan lo que sucede anualmente en las negociaciones salariales protagonizadas por los grandes sindicatos de rama centralizados en el nivel nacional. Asimismo, en los conflictos que se desenvuelven en espacios de interacción acotados a los lugares de trabajo, las huelgas son de menor tamaño y mayor duración. Los conflictos localizados permiten entender la evolución de la cantidad de conflictos del ámbito privado durante el período y responden a una variada gama de factores de diverso orden. El comportamiento de los conflictos de este nivel evidenciaría un implante creciente de las representaciones sindicales en los lugares de trabajo” (Spaltenberg, 2012). La presencia sindical en este último caso podría explicarse apropiadamente desde la teoría de la movilización de recursos, mencionada previamente.

Ahora bien, la relación entre estas dos modalidades es muy estrecha. Marticorena (2017) explica: “(...) se plantea una dinámica entre negociación de actividad y empresa, en donde primero se desarrolla la negociación de actividad, luego eso abre toda una serie de negociaciones por empresa, en general articuladas a dicha negociación por actividad, mediadas por conflictos en cada uno de estos niveles.” Estos conflictos en la empresa pueden estar asociados a incumplimientos de los convenios acordados para esa actividad o por otros eventuales problemas inherentes a la situación particular de ese ámbito laboral. “Entre los conflictos que involucran a toda una rama de actividad prevalecen los reclamos por incrementos salariales; mientras, entre aquellos que se restringen a los lugares de trabajo, la mayor parte se refiere a pagos adeudados (salariales o de otro tipo) o problemas de continuidad de la relación laboral (despidos o suspensiones). Los conflictos laborales presentan así características específicas según el nivel de agregación de los intereses comprometidos, que deslindan espacios y niveles de interacción diferenciados en el ámbito de las relaciones laborales.” (Spaltenberg, 2012; 99). Relacionando esta idea con la clasificación de demandas provista por Palomino (2008), en primera instancia y en este contexto, podemos asociar más a las demandas ofensivas con aquellas impulsadas por los sindicatos a nivel sectorial, es decir en las negociaciones por rama de actividad, y a las demandas defensivas a aquellas que se materializan en el lugar de trabajo (vale aclarar que esta tendencia no es ni pretende ser terminante).

A propósito, es interesante destacar la tipología que diseña Palomino (2009) sobre los comportamientos sindicales entre los años 2006-2008, a partir de la base de datos provista por el MTESS. Al analizar dos variables dicotómicas logra agrupar a los conflictos laborales por rama de actividad en cuatro grupos, según la conjunción de estas dos variables.

Las mismas son: por un lado, la proporción de conflictos que desembocan en paro sobre el total de conflictos, es decir si prevalecen los conflictos “con” o “sin” paros. De este modo en un grupo se encuentran los actores sindicales “orientados hacia la negociación” con una baja proporción de conflictos con paro. Es el rasgo típico de aquellos actores que anuncian medidas de fuerza que luego no se concretan al abrirse los canales de negociación. En contrapartida están los sindicatos “orientados al conflicto” con una mayor tasa de conflictos con paro. En este caso, es más común la materialización del paro sin previo aviso antes de acudir a alguna negociación (Palomino, 2009).

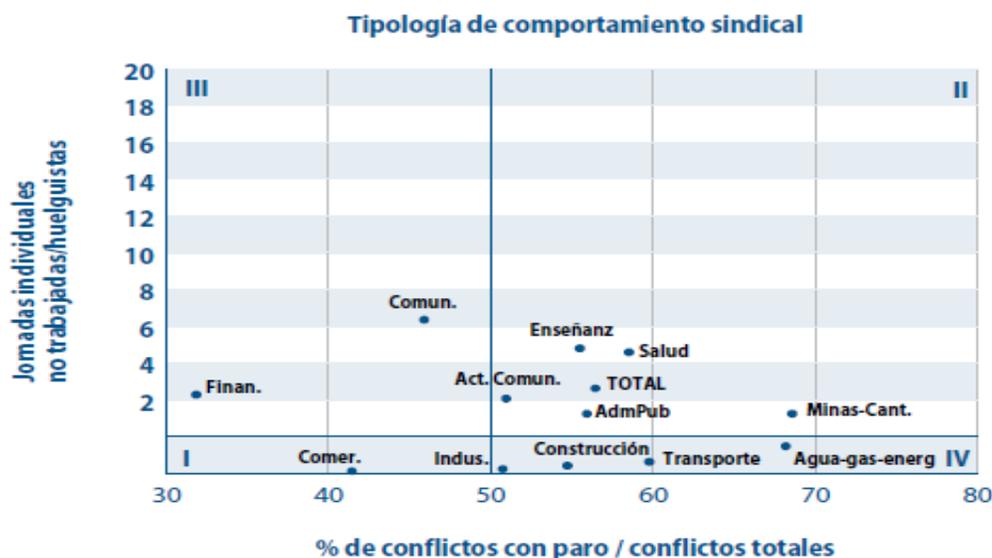
La otra variable en juego es la intensidad de los conflictos con paro, en términos del promedio de la cantidad de jornadas de paro por huelguista en cada conflicto. Se destacan bajo esta variable de análisis, aquellas situaciones en las que los conflictos son de corta duración y por lo tanto el promedio de días de paro por huelguista es bajo, es decir que son de baja intensidad. Palomino asocia este fenómeno a aquellos actores que utilizan el conflicto como medio para la negociación ya que se busca preservar las relaciones laborales. En contrapartida están los sindicatos con un alto promedio de jornadas de paro por huelguista o de alta intensidad. Se trata de un caso más heterogéneo desde el punto de vista sectorial, social y productivo. Se destacan los “conflictos por el reconocimiento” de la interlocución sindical que por lo general se prolongan en el tiempo o aquellos en los que los medios o canales institucionales de negociación se ven deteriorados o escasos. Se habla de conflictos como medio de imposición.

De este modo, el autor logra identificar cuatro tipos de actores sindicales según su orientación al conflicto o a la negociación y según su alta o baja intensidad. Los tipos I y II son los más extremos. El primero incluye a aquellos sindicatos orientados a la negociación y de baja intensidad. El segundo, a aquellos orientados al conflicto y de alta intensidad. Los grupos III y IV son intermedios. El grupo III se conforma por los sindicatos orientados a la negociación, pero con alta intensidad mientras que los sindicatos del grupo IV son los orientados al conflicto, pero con una baja intensidad. (Palomino, 2009; 17)

Al mapear en un sistema de ejes (uno para cada variable) y obtener cuatro cuadrantes,

obtiene un gráfico como el que se muestra en la página siguiente. La conclusión a la que llega luego de analizar el trienio 2006-2008 es que hay una tendencia de concentración desde una situación más bien dispersa entre los cuatro tipos hacía otra en que prevalecen los tipos extremos (I y II), y trata de explicar el fenómeno: “Esta relativa homogeneización de las lógicas de comportamiento sindical en 2008 seguramente refleja al mismo tiempo: i) el aprendizaje de la negociación en el nuevo marco de las relaciones laborales, lo que se expresa en el incremento de los sectores incluidos en el Tipo I, correspondiente a la lógica negociadora con baja intensidad del conflicto, y ii) la persistencia de factores que bloquean la negociación y dificultan la gestión del conflicto laboral, sea por carencia de suficientes canales de mediación, como en el sector público, o por situaciones particulares en los sectores de servicios públicos y minas y canteras, que se incluyen en el Tipo II.” (Palomino, 2009; 19)

GRAFICO 15 | AÑO 2006



Fuente: Extraído de Palomino (2009)

Este recorrido por los diferentes análisis de la conflictividad laboral, la negociación colectiva y el rol de los sindicatos, nos servirán de contexto y marco teórico/empírico para el estudio de la conflictividad en el periodo seleccionado para esta investigación 2011-2019, y particularmente para el estudio de la dinámica y características de los conflictos en el plano local.

### 3. Definiciones Metodológicas

A partir de los objetivos planteados para la investigación, se utilizará un enfoque metodológico que propone el análisis de datos cuantitativos. La utilización de este tipo de técnicas, a partir de la base de datos sobre conflictividad laboral, nos brindará la posibilidad de incluir un gran número de dimensiones de análisis a partir de datos estadísticos que abarcan la totalidad de los casos registrados (Baranger, 2009).

La fuente de datos a utilizar es secundaria y proviene de la “Base de Conflictos Laborales” realizada por la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS). Esta base se elabora desde el año 2006 y reúne mensualmente información a partir de la consulta sistemática de más de 120 medios de prensa de todo el país. La misma contabiliza conflictos laborales, que es la unidad de análisis, y las dos variables principales para la elaboración de indicadores de conflictividad laboral son el ámbito institucional del empleador y el nivel de agregación. La primera se refiere al sector en el cual se desencadena el conflicto (público o privado) mientras que la segunda determina si el conflicto tuvo lugar en toda la rama de actividad (lo que suele suceder en los reclamos salariales, por ejemplo) o en el lugar de trabajo (más usual en demandas más específicas). Entre otras variables que esta base releva están: actores sindicales involucrados, sector de actividad de pertenencia, demandas impulsadas, acciones realizadas en cada conflicto y su duración, entre otras. (MTEYSS, 2018).

Como se indicó en el párrafo anterior, la principal unidad de análisis que comprende esta fuente de datos es la de “conflicto colectivo de trabajo” -al que nos referimos a lo largo del trabajo como “conflicto laboral” para denominarlo de un modo más simple. Siguiendo las recomendaciones de la OIT (1993), el MTEySS adoptó en su lenguaje interno la dimensión general y particular del conflicto laboral y lo define como “(...) la serie de eventos desencadenada a partir de la realización de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales” (MTEYSS, 2018; 2)<sup>4</sup>.

Volviendo sobre la importancia de la utilización del conflicto laboral como unidad de

---

<sup>4</sup> Para la presente tesis se adopta la metodología presentada en Palomino (2007).

análisis, Palomino (2007) expresa: “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” (Palomino, 2007; 18-19).

Esta fuente de datos dimensiona la diversidad de acciones conflictivas (repertorio) que pueden llevarse a cabo por parte de los trabajadores u organizaciones sindicales, pero destaca la conveniencia de distinguir el paro (típicamente asociado al concepto de huelga) del resto de acciones, no necesariamente por su impacto preponderante -ya que otro tipo de acciones podrían ser incluso más efectivas (Palomino, 2007)- sino por su factibilidad y conveniencia para elaborar estadísticas adecuadas desde los sistemas de estadística nacionales, que, a su vez, pueden ser comparados con otros países en el mundo.

Para abarcar el repertorio de acciones posibles, es preciso entender la definición y clasificación de las mismas en los siguientes términos: “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” (Palomino, 2007; 21).

Sintéticamente las acciones colectivas de los trabajadores incluidas en el repertorio que abarca el MTEySS comprende:

- Declaraciones organizativas (cambios de estado colectivo)
- Anuncios de acciones conflictivas con fecha
- Anuncios de paro con fecha

- Concentraciones, protestas, acampes
- Movilizaciones
- Quitas de colaboración
- Cortes
- Bloqueos
- Tomas, ocupaciones, permanencias

Estos títulos pueden darse cada uno en distintas modalidades (por ejemplo, pueden ocurrir en el lugar de trabajo, fuera del lugar de trabajo; comprender a un sector específico o ser multisectoriales; etcétera).

“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 del lenguaje, referido a su 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).” (Palomino, 2007; 21-22).

Entre las dimensiones del análisis, se utilizarán en muchos casos algunos de los siguientes conceptos: “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” (Palomino, 2007; 22).

A su vez, los conflictos se clasifican entre aquellos que registran algún paro o huelga y los que incluyen otro tipo de acciones. Los primeros sirven a su vez para estimar la cantidad de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas. No están incluidas las huelgas o paros generales, tal como recomienda la OIT.

Otra variable analizada es el ámbito institucional en que se desarrollan los conflictos, y permite clasificarlos según correspondan al sector público o al privado. En otras dimensiones se permite clasificar la cantidad de conflictos, huelguistas y jornadas no trabajadas según sector de actividad económica, subrama de actividad, jurisdicción, entre otras variables.

Particularmente en este trabajo de investigación, se priorizan los conflictos laborales con paro, por su contundencia y practicidad a la hora de elaborar estadísticas (por sobre otros tipos de conflictos laborales sin paro). No obstante, y sobre todo a nivel local, se analizan también aquellos conflictos en los que se realizaron acciones que no implican huelgas pero que se consideran igualmente relevantes para comprender la dinámica conflictiva local.

Los datos sobre conflictividad laboral a nivel nacional, se toman de tabulados publicados por el MTEySS en sus informes anuales. Mientras que, para desarrollar el entramado de la conflictividad laboral local, los datos son sistematizados, procesados y analizados especialmente para el desarrollo de este trabajo de investigación. Para llevar a cabo el análisis de los diferentes indicadores de la Base de Datos de Conflictos Laborales, previamente descrita, se utiliza el software estadístico SPSS que permite llevar adelante análisis univariados y bivariados para indagar en las dimensiones que se consideran más relevantes, siguiendo los objetivos e hipótesis propuestos.

## 4. Resultados

En este apartado analizaremos la problemática bajo estudio, a la luz de los datos seleccionados de la base de datos previamente descrita, en relación con el contexto macroeconómico y del mercado laboral nacional y local del periodo estudiado. Para eso, dividiremos los resultados en dos capítulos: el primero tratará sobre el panorama nacional y el segundo se focalizará en el partido de General Pueyrredón. En cada caso, nos valdremos principalmente de indicadores macroeconómicos y del mercado de trabajo para reflejar el contexto de la conflictividad laboral. Será importante entender cuál era el contexto macroeconómico de nuestro país y nuestra ciudad, cómo se encontraban los trabajadores como conjunto desde el punto de vista socioeconómico, cómo fue evolucionando el poder adquisitivo, así como analizar la evolución del mercado de trabajo a partir de diferentes indicadores. Se realizará este análisis contextual siguiendo la consideración de autores vistos anteriormente, como Tarrow (1997), que destacan la importancia de la coyuntura económica y de los ciclos económicos para la gestación y dinámica de la acción colectiva.

### **4.1 Contexto macroeconómico y del mercado de trabajo a nivel nacional y su correlato en la conflictividad laboral 2011-2019**

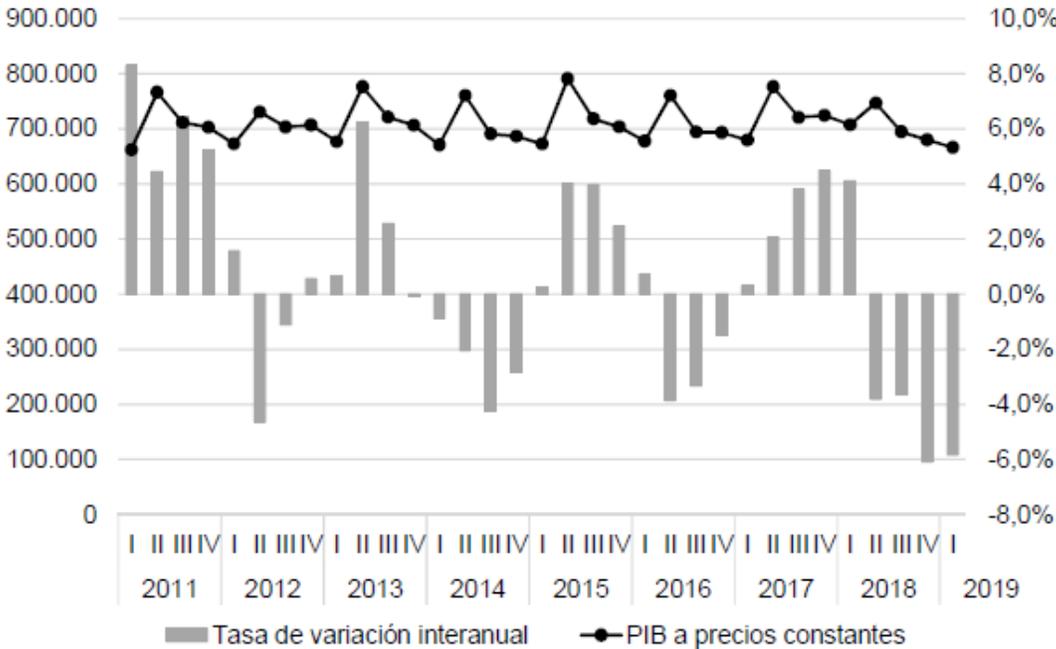
#### **4.1 a) Contexto nacional 2011-2019**

El periodo que se trabaja en la presente investigación se caracteriza por dos etapas diferenciadas que están ligadas a dos ciclos políticos distintos. Las dos administraciones apuntaron con distintas prioridades a los diversos objetivos macroeconómicos y las estrategias en cuanto a política económica fueron consecuentemente diferentes. Dos modelos económicos opuestos fueron implementados en un periodo de tiempo muy breve, desviando el norte de la economía argentina como tantas otras veces en la historia de nuestro país.

Como indican Actis Di Pasquale y Gallo (2020), la primera etapa de nuestro período bajo análisis -es decir los años comprendidos entre 2011-2015 bajo el mandato presidencial de Cristina Fernández-, estuvo caracterizada, a grandes rasgos, por un fuerte marco regulatorio y protección del mercado interno. Mientras que a partir del 2016 y hasta el 2019, durante la presidencia de Mauricio Macri, las políticas económicas se desarrollaron bajo un

paradigma con tintes neoliberales, con la desregulación y el abandono al proteccionismo del mercado interno. A continuación, se presenta la evolución del PBI en nuestro país durante ambas etapas.

**Grafico 1: PBI trimestral anualizado a valores a precios de 2004 en millones de pesos (eje izquierdo) y Tasa de variación interanual del PBI (eje derecho)**



. Fuente: Extraído de Actis Di Pasquale y Gallo (2020) sobre la base de datos del INDEC.

A partir de este gráfico, que toma hasta el primer trimestre del 2019, vemos que hay una leve mejora a fines del 2015 respecto del PBI de inicios del 2011 y que a principios del 2019 el PBI había caído respecto de su valor de fines de 2015. Según GrET (2020) el PBI DE 2019 fue un 4,1% menor al de 2015 y un 3,9% menor al de 2013. En suma, el período 2011 - 2019 termina con un modesto crecimiento del 1,5% en 9 años. Sin embargo, es de destacar el empeoramiento de la situación externa en los últimos cuatro años, situación que ya en el 2015 era complicada pero que a partir del 2016 comienza a verse desbordada con el cambio de la política económica externa (levantamiento del cepo cambiario, levantamiento de restricciones para la adquisición de moneda extranjera e importaciones, liberación de la cuenta capital con un mayor flujo de divisas, endeudamiento externo, etc.).

En lo que respecta a la situación del mercado interno y del poder adquisitivo de las y los argentinos, podemos ver cómo a lo largo del período bajo estudio la situación de los trabajadores empeoró progresivamente y con mayor relevancia en los últimos años. El aumento constante de la inflación tuvo su profundización a partir del 2018 con un correlato en los desequilibrios externos mencionados previamente y las presiones devaluatorias que -entre otros determinantes motivo de análisis que excede a este trabajo- terminaron por trasladarse al nivel de precios. En este contexto, los salarios no pudieron seguir el ritmo de la inflación y quedaron notablemente por debajo, significando una pérdida de poder adquisitivo sentida para los trabajadores. -Gráfico 2 y 2 bis-.

**Gráfico 2: Evolución anual del salario real medido en porcentaje.  
Variación acumulada (barras) y variación porcentual anual (línea)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC (Índice de salarios, IPC) y CIFRA\*: Para la serie de IPC se tomó la base de datos de CIFRA hasta 2016; y a partir del 2017 se utiliza la medición del INDEC como fuente de datos -series empalmadas-.

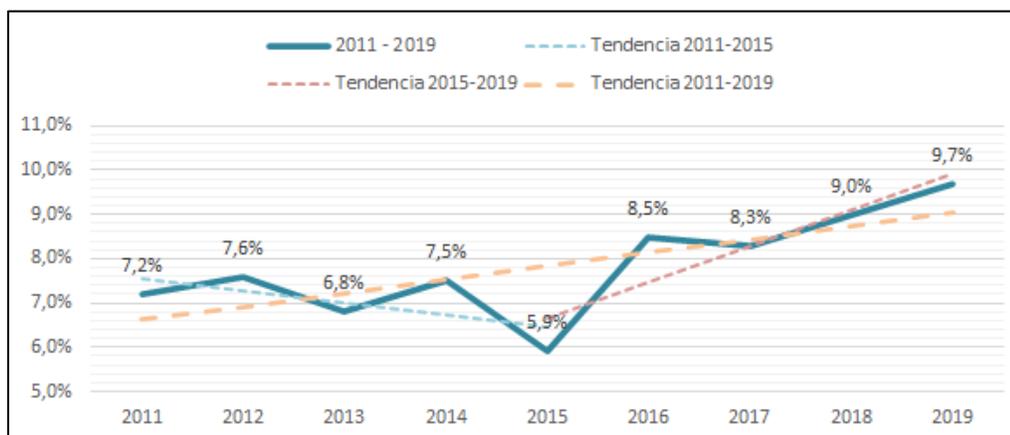
**Gráfico 2 bis: Evolución del salario real acumulado, exhibido en áreas**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC (Índice de salarios, IPC) y CIFRA\*: Para la serie de IPC se tomó la base de datos de CIFRA hasta 2016; y a partir del 2017 se utiliza la medición del INDEC como fuente de datos -series empalmadas-.

A la hora de focalizar sobre las tasas básicas del mercado de trabajo encontramos una situación preocupante. Si analizamos las tasas de desocupación y su evolución a lo largo del periodo en estudio vemos lo siguiente:

**Gráfico 3: Tasas de desocupación a nivel nacional**



\*Se toman los índices del tercer trimestre en cada año.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH - INDEC.

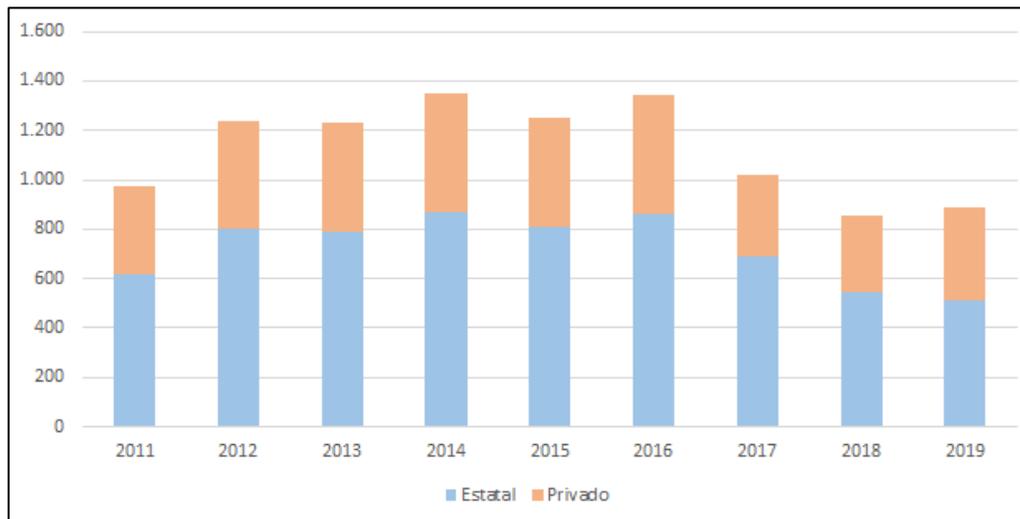
La tasa de desocupación se calcula como el cociente entre la población desocupada - aquella que no tiene ocupación, está disponible para empezar a trabajar y estuvo buscando trabajo en los últimos 30 días a la fecha de relevamiento (Actis Di Pasquale, 2018)- y la Población Económicamente Activa (PEA).

Existe una tendencia general hacia el aumento de la desocupación a nivel nacional desde el 2011 hasta el 2019, sin embargo, se ve que desde el 2011 hasta el 2015 la tendencia es a la baja y luego, en la segunda mitad, la tendencia se revierte pronunciadamente al alza para terminar el 2019 con un 9,7% de desocupación contra un 7,2% del 2011, lo que representa un incremento del 35% en 8 años. Otro índice de interés es el de subocupación. Se consideran subocupados a aquellas personas que trabajan menos de 35 horas semanales y que están dispuestas a trabajar más horas estando disponibles para hacerlo (más allá de si están buscando efectivamente más horas de trabajo -subocupados demandantes- o no -subocupados no demandantes-) (INDEC, 2011). La tasa de subocupación trepa del 8,2% en 2011 al 13,2% en 2019, es decir un incremento del 60% en el mismo período. (GrET, 2020).

#### **4.1 b) Evolución de la conflictividad laboral a nivel nacional 2011-2019**

A partir de este contexto macroeconómico y del mercado de trabajo pasamos a ver datos específicos de la conflictividad laboral a nivel nacional, entre 2011 y 2019. Encontramos que hubo mayor cantidad de conflictos con paro entre 2012 y 2016 que el resto de los años, con un comportamiento similar tanto en el ámbito público como privado -Grafico 4-.

**Gráfico 4: Conflictos con paro por ámbito institucional del empleador.**

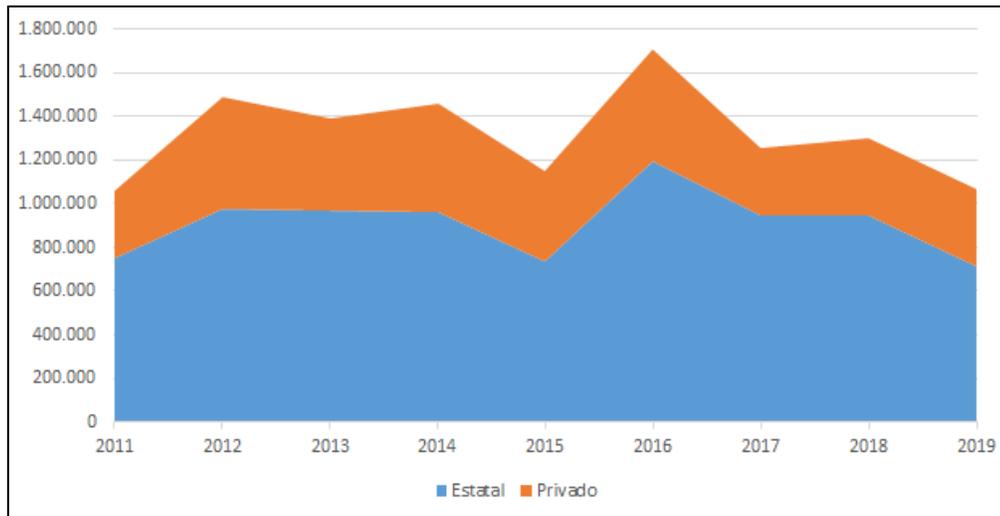


\*Los conflictos que pertenecen a los dos ámbitos (estatal y privado) están contabilizados en ambos, aunque no representan más del 2,5% de los conflictos totales.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Si prestamos atención a la cantidad de huelguistas involucrados en los conflictos con paro -Gráfico 5-, se observa un comportamiento oscilante con una leve tendencia a la baja entre 2012 y 2019, con un pico elevado en 2016 y con números relativamente bajos en los años 2011, 2015 y 2019. En cuanto a la proporción de huelguistas en el ámbito privado durante la primera etapa 2011-2015 más del 30% de los huelguistas conforman el sector privado, mientras que en la segunda etapa, exceptuando 2019, la proporción de huelguistas del sector privado no supera el 30%.

**Gráfico 5: Cantidad de huelguistas por ámbito institucional del empleador.**

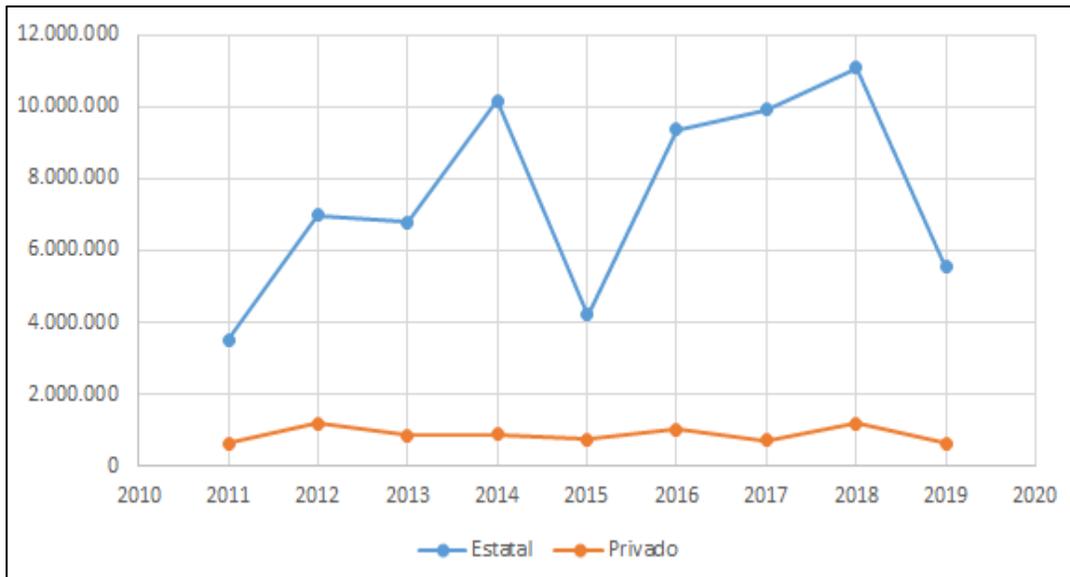


\*Los conflictos que pertenecen a los dos ámbitos (estatal y privado) están contabilizados en ambos, aunque no representan más del 2,5% de los conflictos totales

Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Por último, podemos ver qué ha sucedido con las jornadas de paro por ámbito institucional en cada año. Recordamos que las jornadas de paro son jornadas por persona de inactividad, es decir que tanto la adhesión de los paros como su longitud influyen en esta categoría. En este caso es interesante ver la tendencia en cantidad de jornadas de paro en el ámbito estatal, si no se tienen en cuenta los outliers de 2011, 2015 y 2019. En estos años, la cantidad de jornadas de paro disminuye considerablemente respecto de los años consecutivos. Por el lado de la cantidad de jornadas de paro en el ámbito privado vemos estabilidad a lo largo de los años, no se producen aumentos ni disminuciones significativas (Gráfico 6). Dentro del marco conceptual desarrollado, la diferencia crucial entre la dinámica del empleo público y privado en términos de estabilidad y garantías son un factor más que importante en términos de costos de oportunidad para los actores involucrados. La estabilidad y la dinámica del empleo estatal habilita conflictos de mayor extensión mientras que el trabajador del sector privado asume mayores costos al extender y dilatar el reclamo al asumir mayores riesgos de penalidades, castigos, descuentos y hasta despido. En este sentido la oportunidad política (Tarrow, 1997; Tilly, 1974) también se evidencia.

**Gráfico 6: Jornadas de paro por ámbito institucional del empleador**

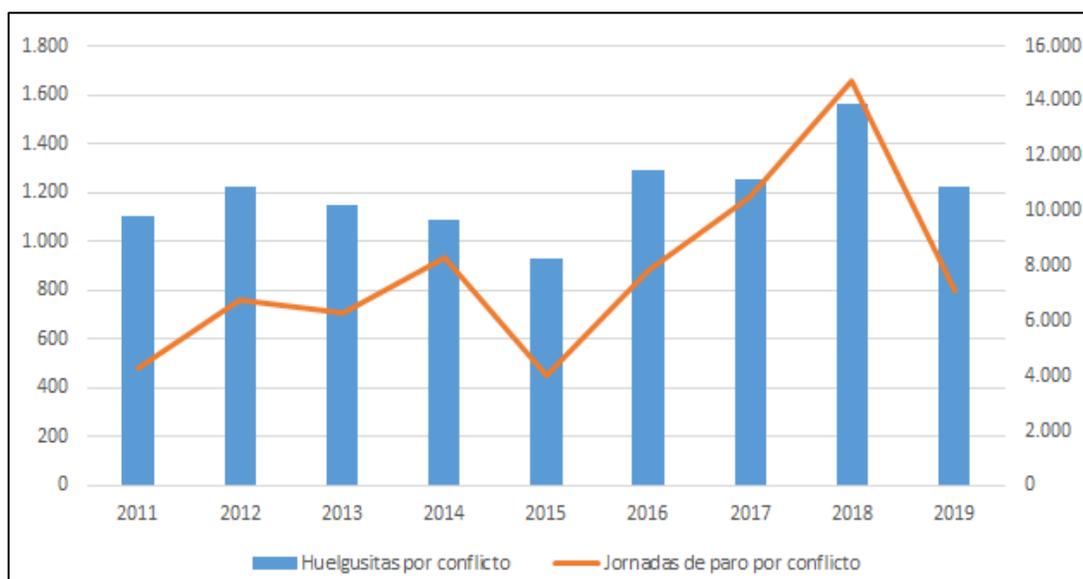


\*Los conflictos que pertenecen a los dos ámbitos (estatal y privado) están contabilizados en ambos, aunque no representan más del 2,5% de los conflictos totales

Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Como vimos, es de destacar lo que sucede en los años de elecciones presidenciales 2011, 2015 y 2019. En estos años, la cantidad de conflictos con paro no guarda una proporción de huelguistas y jornadas de paro similar al resto de los años, sobre todo en el caso de las jornadas de paro (Gráfico 7). Esta característica podría ser ligada a factores electorales con el desarrollo de alianzas entre las autoridades gremiales -estatales principalmente- y los gobiernos en años donde la población debe sufragar o bien por políticas sobre el mercado de trabajo con efectos de corto plazo que se evidencian en una baja de la conflictividad, y otros factores que sin dudas merecen mayor detenimiento y análisis en estudios posteriores.

**Gráfico 7: Huelguistas por conflicto y jornadas de paro por conflicto**



Proporción promedio de huelguistas por conflicto con paro (eje izquierdo) y de jornadas de paro por conflicto (eje derecho).

\*En este caso se utiliza el total de conflictos con paro del ámbito estatal y del privado sin contabilizar dos veces aquellos que pertenecen a ambos ámbitos.

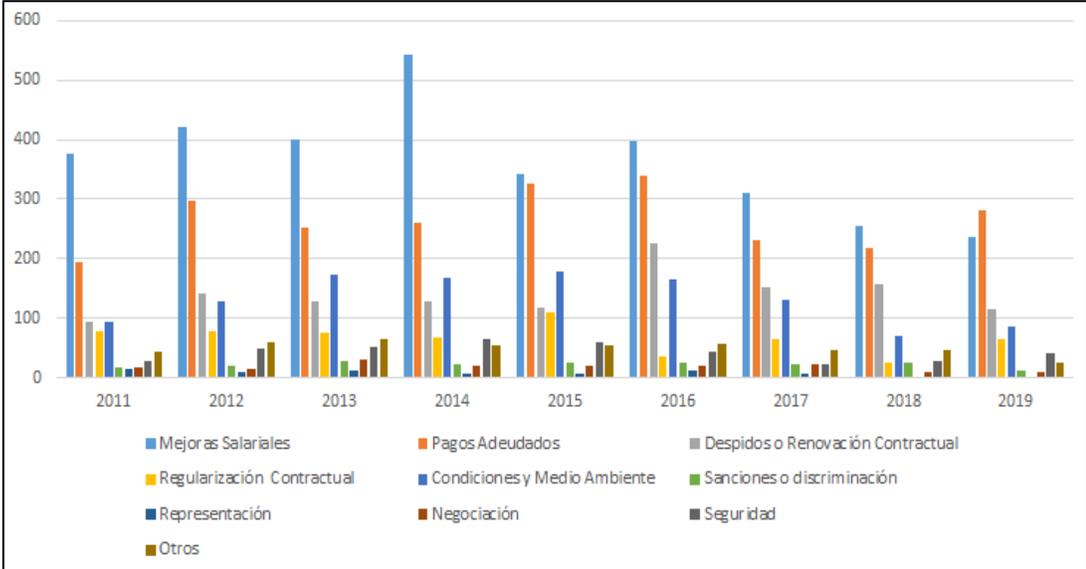
Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Apuntando a la caracterización de los conflictos que se llevaron a cabo en el territorio nacional, a continuación, mostraremos los principales reclamos que se dieron en los conflictos con paro entre 2011 y 2019 (Gráfico 8).

Se puede observar cómo la cantidad de reclamos ligados a mejoras salariales, una demanda de tipo ofensiva, según la clasificación de Palomino (2008), es elevada en los primeros años de la serie, con un pico en 2014, para ir revirtiendo la tendencia a partir de 2015. Por el contrario, los reclamos vinculados a pagos adeudados mantienen su importancia e incluso se hacen más frecuentes en la segunda mitad de la serie, y aquellos vinculados a despidos o renovaciones contractuales tienen incluso más preponderancia a partir del 2016; todos estos reclamos de tipo defensivos. A su vez, esta evolución de los conflictos se condice con el contexto macroeconómico del país y la situación del mercado de trabajo, que se detalló previamente. Así, podemos asociar el aprovechamiento de una situación económica más favorable en la primera parte de la serie para propiciar conflictos

ofensivos (aumentos salariales) en una parte “ascendente” (o al menos estable) del ciclo económico y con tenues tasas de desocupación en aquellos años que evidenciaban una mayor capacidad de presión por parte de los colectivos de trabajadores (Tarrow, 1997: 152-153). Por el contrario, en la segunda parte de la serie un contexto económico con variables económicas en retroceso (decrecimiento del PBI, creciente inflación) y el aumento de la desocupación dieron lugar a un avance importante de reclamos de tipo más defensivo por la defensa de puestos de trabajo y renovaciones contractuales, mientras los reclamos salariales se vieron disminuidos, al comparar con la primera etapa. Los reclamos por condiciones y medio ambiente laboral crecen los primeros años para mantener su frecuencia entre 2013 y 2016 y finalmente desactivarse sobre el final de la serie.

**Gráfico 8: Cantidad total de conflictos con paro según reclamo principal**

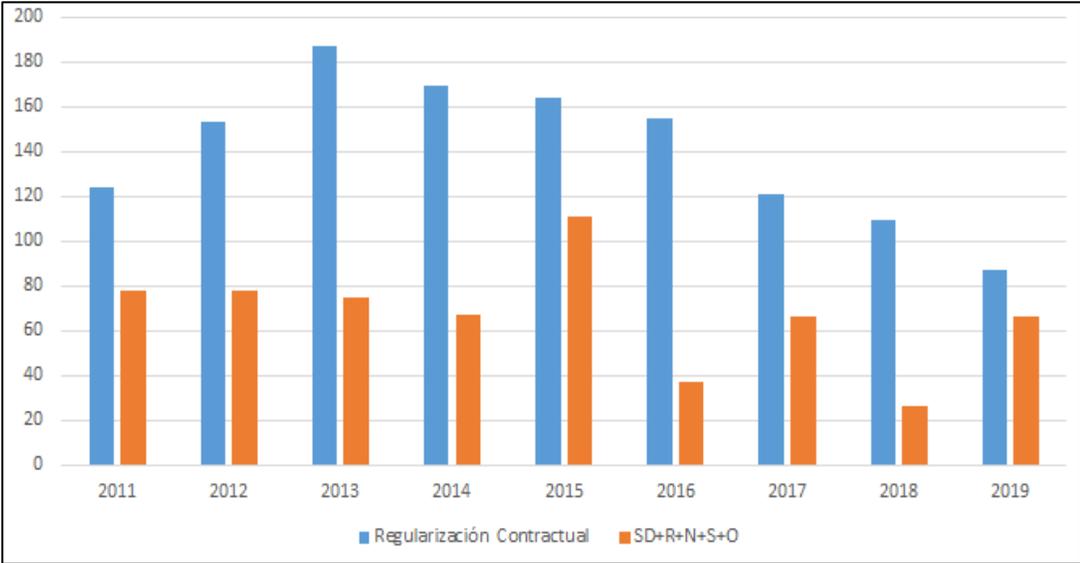


Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Destaca el caso de los conflictos por regularización contractual, que a partir de 2013 disminuyen hasta el final de la serie -con excepción del 2015-, totalizando los conflictos de este tipo de reclamo en el 2019 un 46,5% de la cifra de 2013. El resto de los reclamos sumados (Sanciones o Discriminación; Representación; Negociación; Seguridad; Otros) tienen una leve tendencia a la baja durante la primera parte de la serie para adoptar un comportamiento irregular a partir del 2015. Los conflictos por regularización contractual mantienen una proporción del total de conflictos de entre el 10% y el 15% para los distintos años, mientras que el resto de los reclamos previamente citados tienen más fluctuación en

cuanto a su proporción dentro del total, y van desde el orden del 3% en 2016 -año de alta conflictividad laboral, medida en cantidad de conflictos con paro- o 2018 -año con menor cantidad de conflictos con paro de la serie- hasta entre 7% y 9% en los años 2011 -baja conflictividad-, 2015 -alta conflictividad-, 2019 -baja conflictividad- (Gráfico 9).

**Gráfico 9: Conflictos con paro según reclamo principal.**



\*Sólo categorías “Regularización Contractual”, y, en conjunto “Sanciones o Discriminación”, “Representación”, “Negociación”, “Seguridad” y “Otros”.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

La evolución de los tipos de conflictos y del contenido de las demandas, se enmarca en dos periodos político-económicos diferenciados: un contexto político que, como se dijo, se traslada de un escenario de gobierno con mayor presencia estatal y protección del empleo, a través de regulación del mercado de trabajo (y políticas macroeconómicas tendientes a proteger el mercado interno) en la primera parte del periodo analizado; frente a una segunda etapa que contrarrestó el rumbo político hacia un marco de desregulación y desprotección de los trabajadores, con el énfasis puesto en la estabilización de los indicadores macroeconómicos -fundamentalmente la inflación, sin éxito- y la normalización del marco regulatorio para generar mayor confianza en los mercados.

Si retomamos las clasificaciones de Palomino (2008) en conflictos ofensivos y

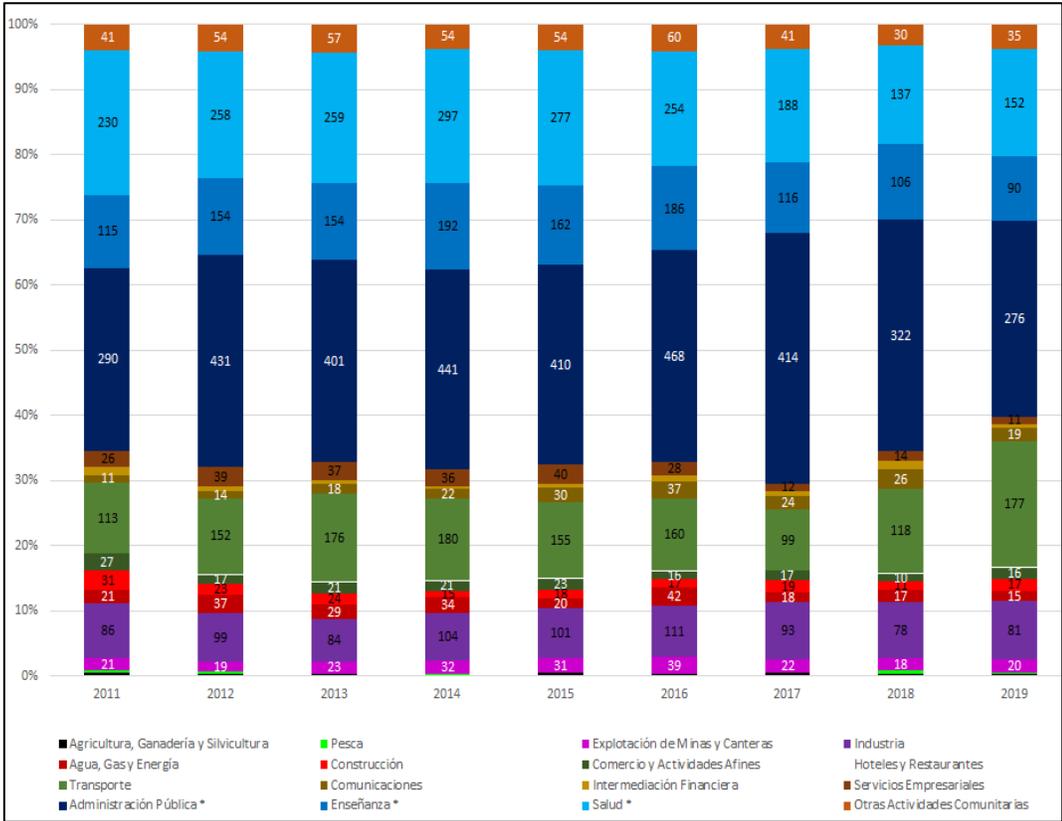
defensivos, a la luz del contexto macroeconómico desarrollado anteriormente y con los desarrollos teóricos del enfoque de oportunidades políticas podemos reflexionar sobre algunas cuestiones. Durante la primera mitad del periodo analizado predominan las demandas de tipo ofensivas, favorecidas por un contexto económico ascendente o de crecimiento -que se estanca hacia el 2015- y un marco político que propicia la actividad sindical (Spaltenberg, 2012; Marticorena, 2017). La fundamentación teórica se centra, desde nuestra perspectiva, en la oportunidad aprovechada por las organizaciones sindicales y coaliciones para avanzar sobre conquistas laborales en un clima político de reconocimiento de los derechos laborales y un contexto económico de -relativa- alta demanda de mano de obra (Tarrow, 1997). También en un proceso de revitalización sindical (Palomino, 2009), que se impulsa en el período post crisis 2001 (Collado y Nieto, 2017; Marticorena, 2017), y que también hace destacar, en esta dinámica de la conflictividad, la consecuente y progresiva institucionalización de la actividad sindical y fortalecimiento de los factores intrínsecos que hacen a la identidad de los movimientos sindicales (Pizzorno, 1977).

Por contrapartida, la segunda etapa 2016-2019 se caracteriza por conflictos de tipo defensivos en los que predomina el amparo de los derechos y condiciones laborales adquiridos, así como los puestos de trabajo que se ven amenazados por el contexto económico y político. En concreto, como se detalló previamente, en este período se observa un empeoramiento de las condiciones económicas, a pesar de un breve pasaje de recuperación económica (2017 - 2018), con una acentuada pérdida del poder adquisitivo de los salarios, pero con una pronunciada crecida del nivel de desempleo, es decir, pérdida de puestos de trabajo. En este sentido, la situación desfavorable de la economía, con una demanda de mano de obra en descenso y un creciente riesgo de despidos -principalmente en el sector privado-, además de una pérdida del poder adquisitivo constante, propició el accionar de los sindicatos en una postura más defensiva. A su vez, la intención política de una reforma del mercado laboral con menores regulaciones y una mayor afinidad del gobierno con las cúpulas empresariales, desincentivan la conflictividad. Son varios los factores que pueden influir en la baja de la conflictividad del segundo período, desde el marco conceptual elegido podemos decir que el contexto político en este caso desfavorece la acción colectiva.

Finalmente, queda por analizar en qué medida la conflictividad laboral se vivió en los distintos sectores de la economía. Para ello, analizamos la proporción que guarda cada sector en el total de conflictos con paro en cada año (Gráfico 10). En azul oscuro, azul claro

y celeste están representados los conflictos en los sectores de la Administración Pública, la Enseñanza y la Salud, respectivamente. Estos sectores típicamente ligados al sector público de la economía representan generalmente la mayor cantidad de conflictos en el conjunto de la economía, como describiremos a continuación.

**Gráfico 10: Proporción de conflictos por sector de actividad en el total de conflictos con paro**



En etiquetas de datos se muestra el número de conflictos con paro de cada sector, con omisión de las categorías menos relevantes por una cuestión de apreciación visual.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Particularmente se nota una mayor participación de la conflictividad en la Administración Pública por sobre el resto de los sectores en los años 2017 y 2018 -años de baja conflictividad-, aún si el número de conflictos con paro es menor al de años anteriores. No sucede lo mismo en 2019, donde el número de conflictos con paro en la administración pública es el menor en toda la serie, y la participación en el total de conflictos es de las más

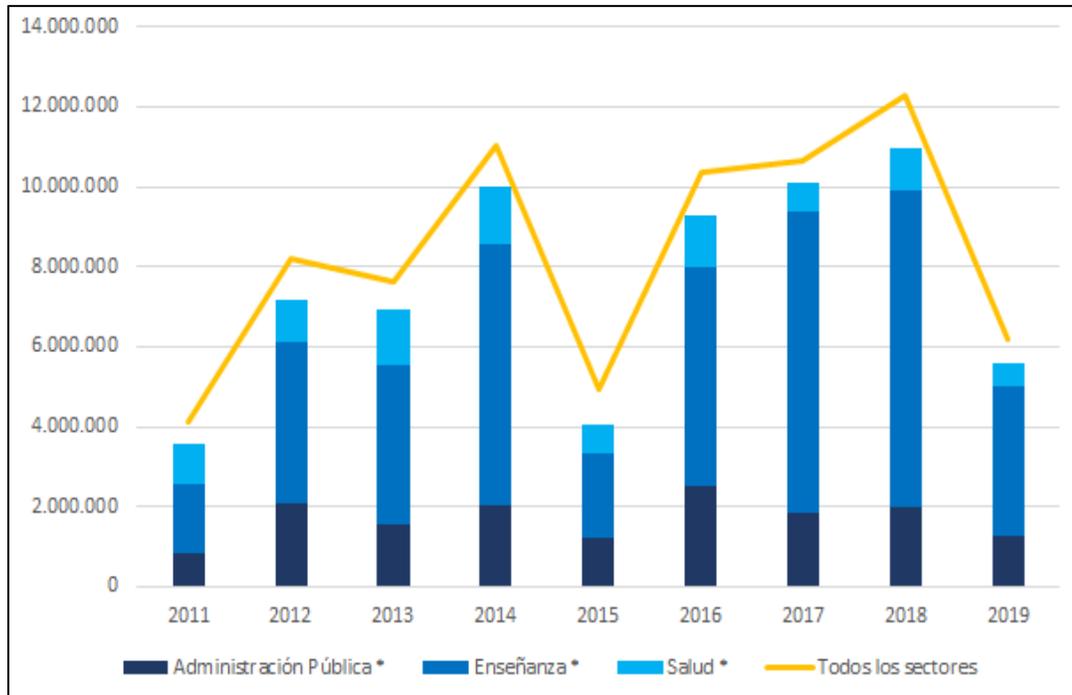
bajas respecto del resto de los años. Por el lado de Salud, es notoria la baja en la participación del total de conflictos en la segunda parte de la serie. En este caso la disminución del protagonismo se atribuye en gran medida a la disminución propia de los conflictos con paro, con una reducción del 57% entre 2014 y 2018 -años con mayor y menor cantidad de conflictos con paro en el sector, respectivamente-. Enseñanza por su parte, mantiene una participación de poco más del 10% en la conflictividad del total de la economía salvo en el 2019 que llega a poco menos de ese valor. La participación de las distintas ramas en la conflictividad total se vincula, una vez más, con las diferentes dinámicas de empleo en el sector privado y público como se explicó algunas páginas atrás, en el que empleado público goza de mayores garantías y estabilidad que le permiten extender sus reclamos con menores costes que aquel del sector privado.

Dentro de los sectores de la economía en que predominan los actores privados destacan Industria y Transporte. Este último sector con un aumento sustancial en la participación colectiva entre los años 2017 -año con menor cantidad de conflictos, y menor participación- y 2019 -segundo año con mayor número de conflictos-. Del sector primario de la economía destaca por importancia Explotación de minas y canteras, y mantiene una proporción considerablemente similar al total de conflictos a lo largo de la serie. Agricultura, Ganadería y Silvicultura por un lado, y Pesca por otro, no son sectores de gran conflictividad laboral, aunque se puede destacar en el caso de Pesca un elevado número de conflictos (5) en 2018, el segundo valor más alto de la serie para el sector -sólo luego de 2012-, en el año con menor cantidad de conflictos laborales registrados en el total de la economía. Por último, dentro del sector terciario o servicios, Comunicaciones registra una baja sustancial de conflictos con paro en los últimos años y pierde algo de participación sobre el total de conflictos.

Para finalizar, resulta interesante hacer una mención especial para el análisis de las jornadas con paro por sector de actividad (Gráfico 11), donde destacamos los sectores Administración Pública, Enseñanza y Salud. Según la categorización de Palomino (2009) podemos relacionar este análisis al concepto de intensidad del conflicto. Del total de jornadas con paro estos tres sectores agrupan más del 80% de las jornadas con paro en cada año, generalmente alrededor del 90% y llegando en 2017 al 95% del total. En particular, Enseñanza es el sector que más jornadas de paro acumula, impulsado por el elevado número de huelguistas, que es superior al 36% del total para los primeros 4 años, y asciende a más del 40% a partir del 2016, destacándose el 2017 con casi la mitad de huelguistas

provenientes del sector.

**Gráfico 11: Jornadas con paro por sectores de actividad más relevantes**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

No es casualidad que los conflictos laborales se den con mayor proporción (Gráfico 4) y duración (Gráfico 11) -grupo II de orientación al conflicto y de alta intensidad (Palomino (2009)- en los conflictos relacionados al sector público. Esto tiene que ver con la estructura del empleo público que mejora su posición relativa en la conflictividad y por lo tanto da un “umbral mínimo” de oportunidad para el conflicto en confrontación con el sector privado, que se ve desprotegido o sin las mismas garantías o condiciones de las que goza el trabajador del sector público.

Volviendo a la diferenciación por ciclos políticos, en el segundo período se evidencia una tendencia a conflictos de mayor intensidad (Gráfico 7) probablemente ligados a demandas no resueltas con facilidad o no resueltas en absoluto, relacionados con la situación crítica económica, también descrita.

## **4.2 Contexto macroeconómico y del mercado de trabajo a escala local y su correlato en la conflictividad laboral 2011-2019**

### **4.2 a) Contexto local 2011-2019**

Es momento de poner énfasis en las características económicas del ámbito local y aquello que acontecía en el mercado de trabajo en los años estudiados para enmarcar así la conflictividad laboral. Esto nos permitirá interpretar los datos sobre la misma de una manera más profunda y, junto con el análisis previo, sacar conclusiones acerca de las características comunes y sobresalientes de los conflictos laborales locales.

El partido de General Pueyrredón, con la ciudad de Mar del Plata como cabecera del partido, se caracteriza por una matriz productiva cuyo valor agregado se genera principalmente en el sector terciario, impulsado por el atractivo turístico de la zona. Sin embargo, el sector secundario tiene una relevancia destacable, sobre todo por la industria alimenticia -con un aporte significativo desde el sector pesquero- y la construcción. La industria textil por su parte supo tener su auge en décadas pasadas con un declive notorio desde la década de los '90. En el sector primario, por su parte, se destaca la pesca típicamente.

Para entender un poco la evolución de la matriz productiva de la región y así detectar los sectores productivos más importantes (por consiguiente, con mayor tracción de demanda en el mercado de trabajo) comparamos los estudios macroeconómicos realizados hasta el momento.

El Producto Bruto se define como “el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período de tiempo determinado. (...) si hace referencia a una jurisdicción política subnacional (provincia, región, departamento, municipio), se denomina Producto Bruto Geográfico (PBG)” (Lacaze et al, 2014: 8). El PBG de General Pueyrredón fue calculado y estimado recientemente en tres ocasiones (1996, 2004, 2012). Se está trabajando para renovar esta estimación pronto; de momento nos serviremos de dichos registros para estudiar la evolución de la economía local en el último tiempo.

En la Tabla 1 podemos observar en amarillo algunas de las ramas de actividad que han tenido una expansión notoria en los años de relevamiento. Comenzando por el sector primario se destaca Agricultura. El cinturón hortícola del partido de General Pueyrredón ha

mostrado un crecimiento notable en las últimas décadas. Puntualmente a partir del 2010, la producción local de ciertos cultivos se ha intensificado, y sobre todo se ha propiciado la producción sustentable por parte de pequeños productores para el abastecimiento del mercado local. (Gonzalez M. et al, 2017).

**Tabla 1: Participación de cada rama de actividad como porcentaje del PBG**

Actividad / Sector	Año		
	1996	2004	2012
Valor PBG a precios corrientes (miles de pesos)	3.235.682	6.035.743	23.826.065
<b>Sector Primario</b>	<b>6,9%</b>	<b>9,8%</b>	<b>8,3%</b>
Agricultura	1,9%	2,1%	3,1%
Ganadería	0,1%	0,7%	0,5%
Pesca	4,6%	6,8%	4,5%
Minería	0,1%	0,2%	0,1%
<b>Sector Secundario</b>	<b>17,1%</b>	<b>26,3%</b>	<b>29,5%</b>
Industria Manufacturera	11,3%	18,9%	18,4%
Construcción	2,2%	5,8%	9,6%
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	3,6%	1,6%	1,4%
<b>Sector Terciario</b>	<b>76,0%</b>	<b>63,9%</b>	<b>62,2%</b>
Comercio y Reparaciones	12,2%	18,5%	19,2%
Hoteles y Restaurantes	4,6%	3,5%	3,6%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	11,4%	7,1%	5,0%
Intermediación financiera	4,6%	2,2%	1,8%
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	22,8%	16,1%	7,5%
Administración pública y defensa	6,1%	4,0%	5,5%
Enseñanza	4,6%	4,6%	9,0%
Servicios sociales y de salud	3,8%	4,4%	7,1%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	3,8%	2,9%	3,0%
Hogares privados con servicio doméstico	1,5%	0,6%	0,4%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de informes PBG (UNMDP).

El caso de Pesca, si bien no ha crecido en términos relativos a lo largo de los años, se mantiene como una actividad de gran importancia para la zona (en comparación con la participación de esta actividad a nivel nacional). Sobre todo, si se tiene en cuenta que entre el sector primario pesquero y el sector secundario pesquero -referido a la manufactura de alimentos derivados de la pesca- la participación en el PBG asciende al 11% en el año 2004

y por encima del 7,5% para el 2012. Esto convierte al puerto en un centro importante de actividad en la ciudad y desde el punto de vista laboral un foco de conflictividad, visto además las modalidades y condiciones de trabajo que reviste el sector (Martin y Gualdoni, 2000).

Dentro del sector secundario tanto la construcción como la industria han ganado importancia. La actividad de la construcción ha tenido un crecimiento notable en las últimas décadas, en consonancia con lo que ocurría a nivel nacional, impulsado sobre todo desde el sector privado hasta el 2007 y con refuerzo de la obra pública a partir del 2011 (Lacaze et al, 2014). De este modo, se posiciona como una rama de actividad importante para la zona y, por sus características, como generadora de demanda de trabajo. Dentro de la industria, destacan la producción de alimentos -particularmente derivados de la pesca como se indicó anteriormente-, la industria metalmecánica (19% del valor agregado de la industria en 2004) y la textil (9% según cifras oficiales). Ésta última rama de actividad, había tenido un importante declive durante la década de los '90, como consecuencia de la política de apertura de importaciones que desfavoreció la competitividad de los productos nacionales y locales. A su vez, como tiene una alta tasa de trabajo informal, se suele subestimar su valor de producción en las cifras oficiales (Mazorra et al, 2005).

Por último, al analizar el sector servicios, Lacaze et al (2014:54) proponen que “la importancia del sector se explica, por una parte, por la elevada elasticidad-ingreso de la demanda de servicios, que aumenta más que proporcionalmente al incrementarse los ingresos de la población”. Por otra parte, indica la clara orientación a las actividades vinculadas al turismo receptivo en la ciudad de Mar del Plata. La prestación de servicios es la actividad de mayor incidencia en el PBG de General Pueyrredón con una participación mayor al 60%, sobre el total, medido a precios corrientes de 2004 y 2012” (Lacaze, op cit.). En particular el sector de enseñanza muestra un avance en la participación relativa de la actividad del partido. Ante un aumento del PBG del 37% a precios de 2004 entre 2004 y 2012, la enseñanza pública aumentó su valor un 71% y la privada un 50%; y en conjunto un 62%. El sector Salud por su parte, entre prestaciones públicas y privadas, aumentó su valor agregado en un 53%, lo que explica su aumento en la participación relativa del PBG.

En relación con las características de la economía local, el mercado de trabajo marplatense tiene ciertas particularidades que lo distinguen. Como se dijo, el impacto del turismo en la actividad económica y en la demanda de trabajo es notoria. Otras actividades productivas mencionadas anteriormente también son importantes para el trabajo de las y los

ciudadanos marplatenses y batanenses.

El aglomerado Mar del Plata -históricamente en los primeros puestos del ranking de desocupación y subocupación a nivel nacional (Actis Di Pasquale y Gallo, 2020)-, presentaba la siguiente situación entre 2011 y 2019, desde las estadísticas provistas por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH):

**Tabla 2: Tasas básicas del mercado laboral Gral. Pueyrredón**

Tasas básicas del Mercado de Trabajo - Aglomerado Urbano Mar del Plata - Batán						
Año (Trimestre)	Actividad	Empleo	Desocupación	Subocupación	Sub. Dem.	Sub. No Dem.
2011 (III)	49,4%	44,8%	9,3%	9,2%	6,8%	2,4%
2012 (III)	43,5%	39,9%	8,3%	10,5%	8,3%	2,2%
2013 (III)	45,1%	40,1%	11,0%	13,2%	6,9%	6,3%
2014 (III)	44,1%	40,2%	8,9%	10,9%	9,2%	1,7%
2015 (III)	44,9%	39,6%	11,8%	10,8%	8,6%	2,2%
2016 (III)	45,1%	39,7%	12,1%	13,4%	9,6%	3,8%
2017 (III)	46,2%	42,1%	9,0%	15,0%	9,2%	5,8%
2018 (III)	48,6%	42,9%	11,8%	16,7%	10,4%	6,3%
2019 (III)	50,6%	45,4%	10,2%	16,9%	10,5%	6,4%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

Para el período de estudio tomamos los terceros trimestres de la serie continua que provee la EPH. Esto nos permite comparar los distintos años de la serie de forma homogénea, y en particular la selección del tercer trimestre permite atenuar la estacionalidad característica de la temporada estival en que la actividad económica es mayor que el resto del año (Actis Di Pasquale y Gallo, 2020)<sup>5</sup>.

Según Malvica y Schulze, entre 2004 y 2010, período de crecimiento económico en

<sup>5</sup> Las tasas en la tabla 2 se corresponden con las definiciones del INDEC para el cálculo de las tasas básicas del mercado de trabajo. La tasa de Actividad se calcula como el cociente entre la PEA (Población Económicamente Activa) y la población total. El índice de Empleo es el cociente entre la población ocupada -aquella que en la semana de referencia ha trabajado en alguna actividad económica por al menos una hora- y la población total. El índice de desocupación es el cociente entre la población desocupada -definida previamente- y la PEA. Los subocupados son las personas que trabajan menos de 35 horas a la semana y que están disponibles para trabajar más. Los subocupados demandantes son aquellos subocupados que se encuentran en la búsqueda laboral. Forman parte del grupo de ocupados demandantes. (Actis Di Pasquale, 2018). Cabe destacar que, para cualquier categorización, la acción de trabajar en alguna actividad se considera como ocupación independientemente de la modalidad (relación de dependencia, cuentapropista, trabajo familiar, etc).

nuestro país, el aglomerado de Mar del Plata - Batán contaba con una tasa de actividad medianamente estable de entre 46% y 48%. Por otro lado, la tasa de empleo oscilaba entre el 42% y 45%. La desocupación y subocupación bajaban de un 13,1% y 15% al 8% y 10,2% respectivamente (Malvica y Schulze, 2012) en un contexto de recuperación y expansión económica.

Ahora sí, analizando el período 2011-2019, podemos dividir el comportamiento de las tasas básicas en 2 etapas: 2011-2015 y 2016-2019. En la primera etapa, la tasa de actividad luego de subir puntualmente al 49% en 2011 se estabiliza en torno al 44-45% hacia 2015. La tasa de empleo por su parte, tiene un leve descenso a partir de 2011 y se estanca en torno al 40% en esta primera etapa. En el caso de la desocupación encontramos un aumento del 9,3% al 11,8% entre 2011 y 2015, con un comportamiento oscilante que se mantiene los años posteriores. La subocupación registra un aumento de 1,6 puntos porcentuales en este período y llega al 10,8%.

En la segunda etapa (2016-2019), las tasas de actividad y empleo registran un repunte importante (sobre todo entre 2018 y 2019) y al tercer trimestre de 2019 se sitúan en 50,6% y 45,4% -valores más altos de la serie analizada-. La desocupación, que había marcado 11,8% en 2015, repite ese valor en 2018 y desciende a 10,2% en 2019. La subocupación, que había tenido un leve ascenso en la primera etapa, registra un notable aumento de 6,1 puntos porcentuales y llega a 16,9% en 2019.

El comportamiento de estos indicadores significa que una mayor proporción de personas están trabajando o con intenciones de hacerlo en esta última etapa. De hecho, la disminución en la desocupación puede analizarse como un efecto ligado al aumento en la tasa de actividad y empleo si se tiene en cuenta que el cálculo de la tasa de desocupación (y subocupación) se hace sobre el total de la PEA. El aumento de la misma -que a continuación se analiza- provoca una disminución en el índice de desocupación aun con un número estable de desocupados.

Como se dijo, en los últimos 4 años de la serie se registra un aumento importante de las tasas de actividad y de empleo en la zona. En la literatura se ha estudiado este fenómeno en épocas de crisis o recesión (como la que se ha acentuado en estos últimos años en nuestro país) y se lo conoce como el efecto “trabajador adicional”. Aparece cuando caen los ingresos laborales del hogar -generalmente del jefe o jefa de hogar- y trabajadores secundarios se insertan en el mercado laboral para cubrir esa pérdida de ingresos.

Típicamente este efecto prevalece entre las mujeres y es contracíclico. Puede ser detectado a través de índices estadísticos alternativos del mercado laboral y la evolución del salario real también es una señal importante para su interpretación (Actis Di Pasquale y Gallo, 2020). Como vimos, el salario real a partir del 2015 tiene un descenso notorio en nuestro país, por lo que el aumento en la tasa de actividad y del empleo en Mar del Plata puede atribuirse a este fenómeno, tal como indican los autores. Estas variaciones en la composición del mercado de trabajo tienen características y matices complejos que son objeto de otras investigaciones y estudios del trabajo.

#### **4.2 b) Evolución de la conflictividad laboral a nivel local 2011-2019**

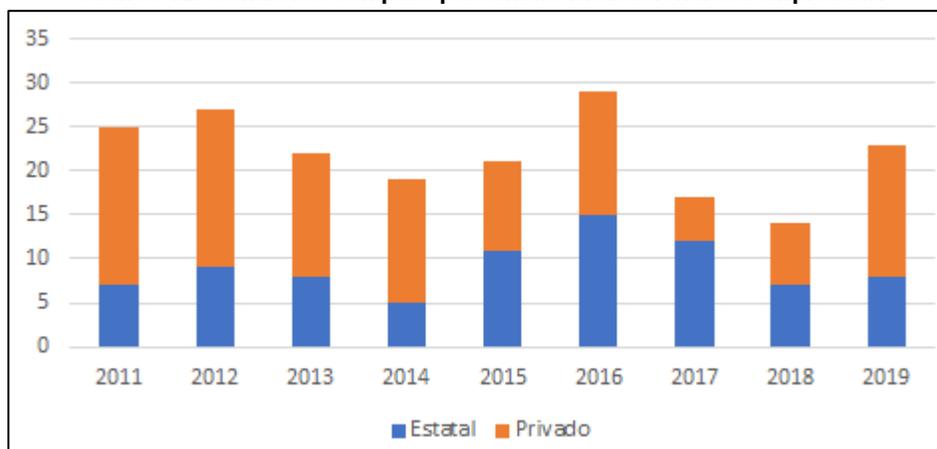
A la luz del contexto local, y a modo de comparación con la situación de la conflictividad laboral a nivel nacional, comenzaremos por estudiar la evolución en la cantidad de conflictos con paro entre 2011-2019, también diferenciando el ámbito institucional del empleador, es decir, público o privado. En el período bajo estudio se produjeron 196 conflictos con paro en el partido de General Pueyrredón<sup>6</sup>, que pueden visualizarse en el Gráfico 12. Encontramos que hubo mayor cantidad de conflictos con paro en 2012 y 2016 que el resto de los años con un comportamiento similar tanto en el ámbito público como privado.

De manera similar a lo que ocurría en el ámbito nacional, se puede evidenciar una mayor cantidad total de conflictos con paro hasta el 2016 con una notable baja hacia el 2017 y 2018, y un repunte en 2019, último año de la serie. En cuanto a la distribución de los conflictos, a diferencia de los datos del total país, a nivel local son los conflictos del ámbito privado los que predominan en los años iniciales de la serie. A partir de 2015 y hasta 2018, la tendencia se revierte y la proporción de conflictos en el ámbito público es mayor llegando a un número máximo de conflictos de ámbito estatal en la serie de 14 para el 2016 (51%) y 12 en 2017 (70%).

---

<sup>6</sup> Estos 196 conflictos con paro son protagonizados exclusivamente por trabajadores de la ciudad de Mar del Plata y la zona, más adelante analizaremos los conflictos de trabajadores de la Provincia de Buenos Aires en los que también participaron trabajadores locales y sumaremos al análisis los conflictos sin paro locales.

**Gráfico 12: Conflictos con paro por ámbito institucional del empleador.**



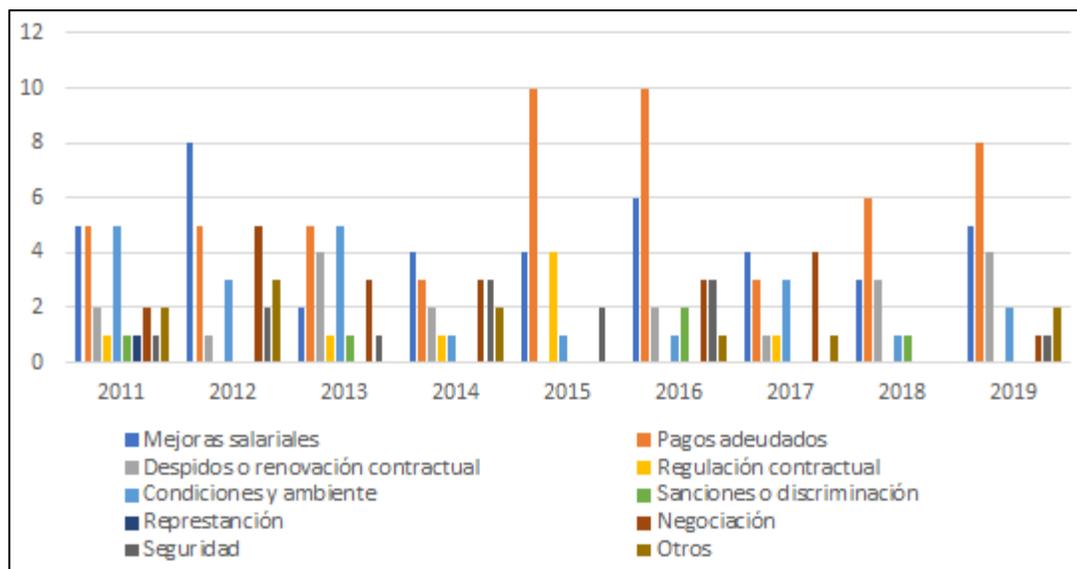
\*Del total de 196 conflictos, sólo uno es de carácter mixto (estatal y privado) y está contabilizado en ambas categorías en el año 2016.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

A la hora de analizar qué motivos son los que movilizaron a los y las trabajadoras a nivel local, nos encontramos con la situación que se refleja en el Gráfico 13. De manera análoga al plano nacional, se muestran los tipos de reclamo que originaron los conflictos con paro, para cada año de la serie. Dada la cantidad de tipos de reclamo existentes a fines prácticos para el análisis decidimos agrupar aquellos reclamos salariales exclusivamente (Mejoras salariales, Pagos adeudados, Negociaciones paritarias salariales) de los que aluden a otras cuestiones. El gráfico 14 resume esta información.

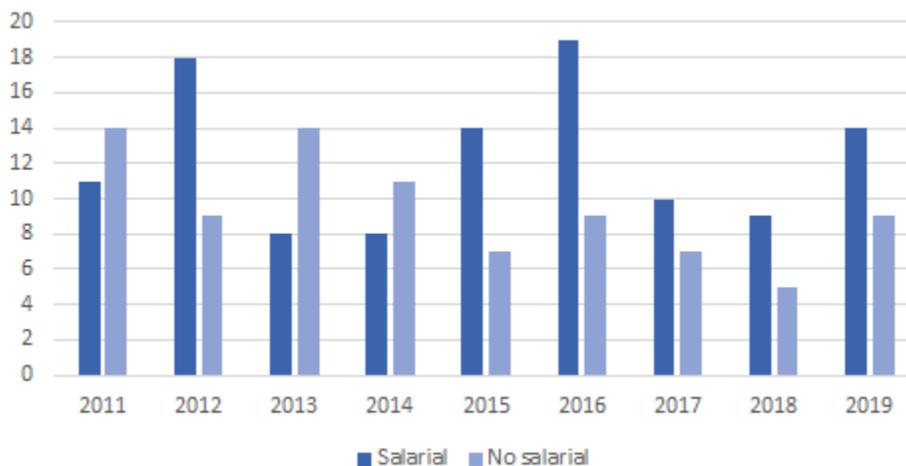
En este caso encontramos similitudes y diferencias con lo que sucedía a escala nacional. Los reclamos por Pagos Adeudados, que a nivel nacional alcanzan máximos en 2015 y 2016, también lo hacen a nivel local. Sin embargo, es de destacar la magnitud con que este tipo de reclamo se acentúa a nivel local, superando ampliamente los reclamos por mejoras salariales (cosa que no sucedía a nivel nacional) en estos años. En 2019, obedeciendo a una tendencia creciente desde 2017 (año de baja conflictividad), los reclamos por pagos adeudados son los que más se repiten tanto a nivel local como nacional. Esto responde al contexto económico recesivo, que como se explicó previamente, profundizó la vulnerabilidad socioeconómica de la población trabajadora y, por lo tanto, las demandas que sobresalen son aquellas de tipo defensivo.

**Gráfico 13: Cantidad total de conflictos con paro según reclamo principal.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

**Gráfico 14: Cantidad de conflictos con paro según reclamo principal (salarial o no salarial)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Mientras que en el ámbito nacional los reclamos que predominan todos los años -a excepción del 2019- son aquellos que buscan mejoras salariales, en el ámbito local este tipo

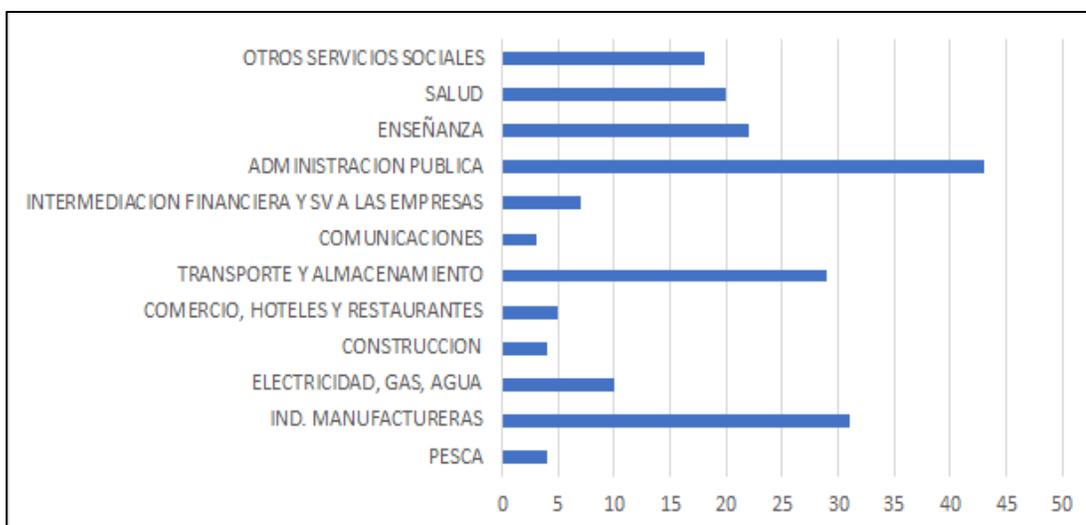
de reclamos no son los más frecuentes. Hay “picos” en la cantidad de conflictos por este tipo de reclamo en 2012, 2016 y 2019, siendo sólo en 2012 y 2014 el más frecuente.

Los reclamos salariales en general comprenden entre el 50% y el 60% del total de conflictos con paro a nivel nacional, para cada año de la serie. Esto no se replica en el plano local: mientras que para los primeros años de la serie en conjunto (2011-2014) los reclamos salariales representaban el 48% del total de conflictos con paro, entre 2015 y 2019 la proporción de estos conflictos era del 64%, con oscilaciones de esta proporción si se mide anualmente desde un 36% a un 68%. De este modo, vemos que la dinámica de la conflictividad local parece ser más fluctuante y se ve de manera más marcada como disminuyen los reclamos no salariales desde la primera mitad de la serie hacia la segunda, y al mismo tiempo como crecen sustancialmente los reclamos por pagos adeudados (Gráfico 13). Vale aclarar que dentro de la dicotomía entre reclamos salariales y no salariales se encuentran difusos las demandas ofensivas y defensivas. Por lo tanto, es menester atender específicamente a la evolución de cada tipo de reclamo.

En términos generales la preponderancia de los conflictos laborales por demandas defensivas (Palomino, 2008) en la segunda parte de la serie sigue la misma lógica que en el plano nacional, encuadrado en un contexto macroeconómico y situación del mercado de trabajo de mayor vulnerabilidad. Esto se verá con mayor claridad cuando se analicen un universo más amplio de conflictos, incluyendo aquellos que no toman al paro dentro de su repertorio de acción.

Analizaremos ahora la conflictividad local a partir de los sectores económicos afectados, en este gráfico (15) se muestran, de manera agregada para toda la serie (2011-2019), cómo se distribuyen los conflictos con paro locales según la actividad donde se desarrollaron. Luego se muestran desagregados estos datos para cada año (Tabla 3).

**Gráfico 15: Cantidad total de conflictos con paro según actividad económica, 2011-2019.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Lo primero que podemos resaltar es que las actividades de mayor conflictividad fueron la Administración Pública, Industrias Manufactureras, Almacenamiento y Transporte, Enseñanza, Salud y Otros Servicios Sociales. Muchos de estos sectores están ligados al empleo público. La presencia de mayor conflictividad (en términos de cantidad de conflictos) se explica en parte, como se explicó anteriormente, en la diferente dinámica y estabilidad del empleo público y privado. Otros sectores muy ligados a la identidad económica de la ciudad, como Pesca o Comercio, Hoteles y Restaurantes<sup>7</sup> llaman la atención por su baja conflictividad medida en términos de conflictos con paro. Más adelante retomaremos este planteo, indagando en los conflictos donde se realizaron otro tipo de acciones que no incluyeron paros.

<sup>7</sup> La base codifica Comercio por un lado y Hoteles y Restaurantes por otro. En este caso se optó por combinar las categorías para una mejor presentación de los datos. Lo mismo se hizo con Intermediación financiera y Servicios a las empresas.

**Tabla 3: Cantidad de conflictos con paro según actividad económica por año (2011-2019)**

		Año									Total
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Actividad económica	PESCA	1	2	0	0	0	0	0	0	1	4
	IND. MANUFACTURERAS	8	6	2	3	5	1	1	1	4	31
	ELECTRICIDAD, GAS, AGUA	2	0	0	1	1	3	2	0	1	10
	CONSTRUCCION	0	0	3	0	0	0	0	0	1	4
	COMERCIO, HOTELES Y RESTAURANTES	1	0	1	2	0	0	0	1	0	5
	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	4	6	4	3	2	2	0	3	5	29
	COMUNICACIONES	0	0	0	1	1	0	0	0	1	3
	INTERMEDIACION FINANCIERA Y SV A LAS EMPRESAS	2	2	0	1	0	1	0	0	1	7
	ADMINISTRACION PUBLICA	4	5	6	2	5	7	6	5	3	43
	ENSEÑANZA	0	1	2	2	2	8	3	1	3	22
	SALUD	3	2	3	3	3	2	2	1	1	20
	OTROS SERVICIOS SOCIALES	0	3	1	1	2	4	3	2	2	18
Total		25	27	22	19	21	28	17	14	23	196

Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

De los sectores con más conflictos con paro podemos ver una disminución de los mismos a partir de 2016 en Industrias Manufactureras (volviendo en 2019 a ser un foco de conflictividad). Lo mismo ocurre con Transportes y Almacenamiento, que atraviesa 2016 y 2017 sin conflictos con paro, aunque en 2018 ya presenta nuevos conflictos con paro que aumentan en 2019. La Administración Pública presenta altos niveles de conflictividad en todos los años, con excepción de 2014 y 2019. Por el lado de Enseñanza se destaca el 2016 como un año de alta conflictividad y el resto de los años con al menos 1 conflicto con paro - a excepción de 2011-. En Salud se nota un leve descenso de la conflictividad en la segunda parte de la serie y Otros servicios sociales presentan por su parte, un leve ascenso sobre los últimos años.

Hasta aquí se han analizado, tanto en el ámbito nacional como local, los conflictos laborales anualizados (más allá de su duración) con presencia de al menos un paro, es decir al menos una jornada laboral no trabajada como forma de protesta, entendida según vimos -a la luz de la teoría-, la forma de protesta con mayor expresividad y magnitud. Sin embargo, así como para el ámbito local contamos con menor cantidad de conflictos anualizados con

paro, ahora incluimos también algunas líneas en relación a la conflictividad local a partir del análisis de los conflictos laborales, también anualizados, pero incluyendo aquellos que no han llegado a materializarse en jornadas laborales no trabajadas y pueden haber empleado otras instancias de protesta como anuncios, asambleas, movilizaciones, entre otras. Entonces, en otras palabras, tomaremos para el siguiente análisis no sólo los conflictos con paro como hasta recién sino también los conflictos laborales sin paro.

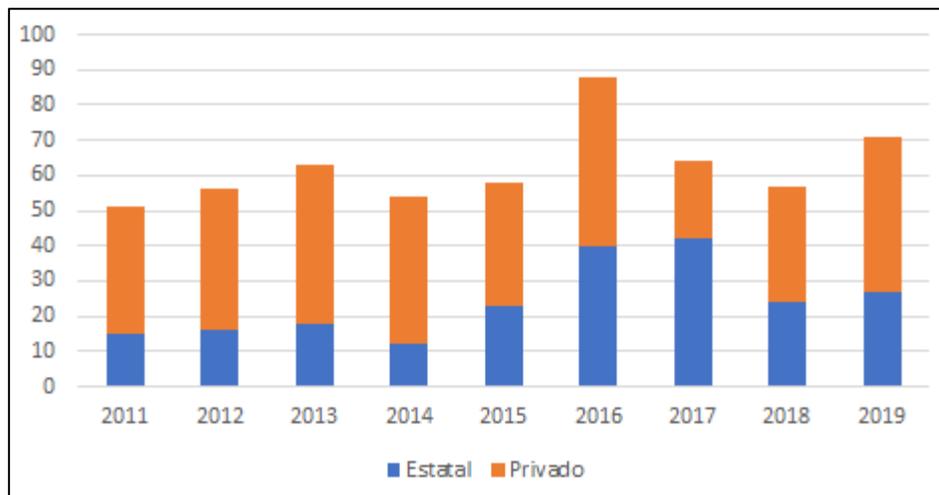
Encontramos que, incluyendo tanto conflictos con paro como sin paro, son 568 los conflictos que se desarrollaron en el ámbito local desde el 2011 al 2019. Inicialmente, podemos ver que son muchos más los conflictos que no llegan a la instancia de paro que aquellos que sí lo hacen (372 y 196 respectivamente). A continuación, iremos indagando en cómo se da la dinámica de la conflictividad local, tomando en cuenta ambos tipos de conflictos.

Primero, analizamos la evolución anual de todos los conflictos realizando el ya habitual contraste entre aquellos del ámbito público y los que pertenecen al ámbito privado (Gráfico 16). Como primera apreciación vemos que si tomamos la totalidad de conflictos -con y sin paro- la segunda parte de la serie (2015 - 2019) cuenta con un mayor número de conflictos totales por año, a diferencia del análisis previo en que la evolución de la conflictividad era inestable y en 2017 y 2018 se registraban pocos conflictos con paro. Esto deja ver que en estos años la proporción de conflictos que culminaron en un paro fue menor que el resto de los años, pero la actividad contenciosa fue intensa.

En cuanto a la proporción de conflictos entre el ámbito estatal y el privado no se observan diferencias significativas con lo analizado previamente; aunque sí es de remarcar -como se hizo previamente- el protagonismo del sector privado en la conflictividad a comparación de lo que ocurre a nivel nacional. Así, toma relevancia el concepto de repertorio de acción visto en el apartado teórico para entender que las demandas por parte de las y los trabajadores no necesariamente se expresan a través de huelgas todo el tiempo, sino que también se emplean otros medios para hacerlo y que en nuestro país el MTEySS ha catalogado expresamente (referencia en el apartado metodológico). En este caso es aún mayor la conflictividad en el sector privado que para el caso de la serie de conflictos con paro. Puede explicarse en eventos tales como conflictos por cierre de empresas que implican el cese de actividades y la imposibilidad lógica de adoptar el paro como medida de fuerza, o la rama de actividad que no permite o induce al paro como medida preponderante para instaurar una demanda. También, puede decirse al respecto que algunas ramas de actividad,

como aquellas que concentran la mayor cantidad de mano de obra en nuestra ciudad, pueden ser más orientadas a la negociación, según la tipología empleada por Palomino (2009).

**Gráfico 16: Conflictos con y sin paro por ámbito institucional del empleador**



\*Del total de 568 conflictos, sólo seis se produjeron en ambos ámbitos y fueron excluidos del presente análisis a fines prácticos. (Total = 562)

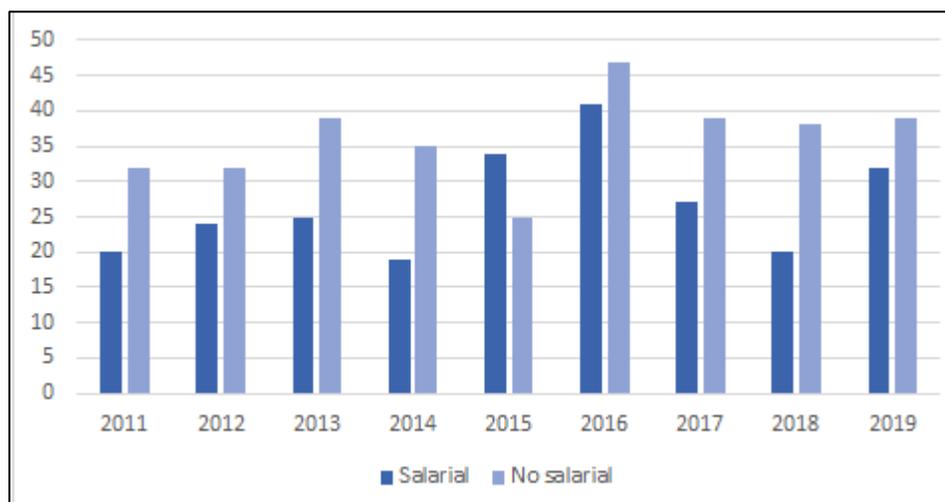
Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020)

Cuando analizamos los tipos de reclamo en el ámbito local tomando también los conflictos sin paro, tenemos el siguiente panorama (Gráficos 17 y 18).

Si miramos los tipos de reclamo, como contraste principal al análisis previo vemos que los conflictos por cuestiones no salariales suben notablemente a partir de 2016, distinto a lo que veíamos al analizar sólo los conflictos con paro que daban cuenta de una menor demanda en los reclamos de ese tipo por parte de las y los trabajadores. En realidad, esos conflictos fueron los que menor contundencia tuvieron en cuanto a la materialización del paro como medida de fuerza. Los conflictos sin paro se vinculan estrechamente con los reclamos de tipo defensivo, sobre todo cuando se trata de demandas de pagos adeudados, despidos o reivindicaciones que implican una situación de vulnerabilidad de las y los trabajadores involucrados, en la que el paro no pareciera resultar la medida más viable o posible. En ese sentido, tanto el repertorio de acción como las oportunidades políticas y las vinculadas con el contexto económico, inciden sobre la dinámica relativa a qué se reclama y cómo se

reclama, como se detalla a continuación con un gráfico que desagrega los tipos de reclamos, a nivel local en la totalidad de conflictos (con paro/sin paro).

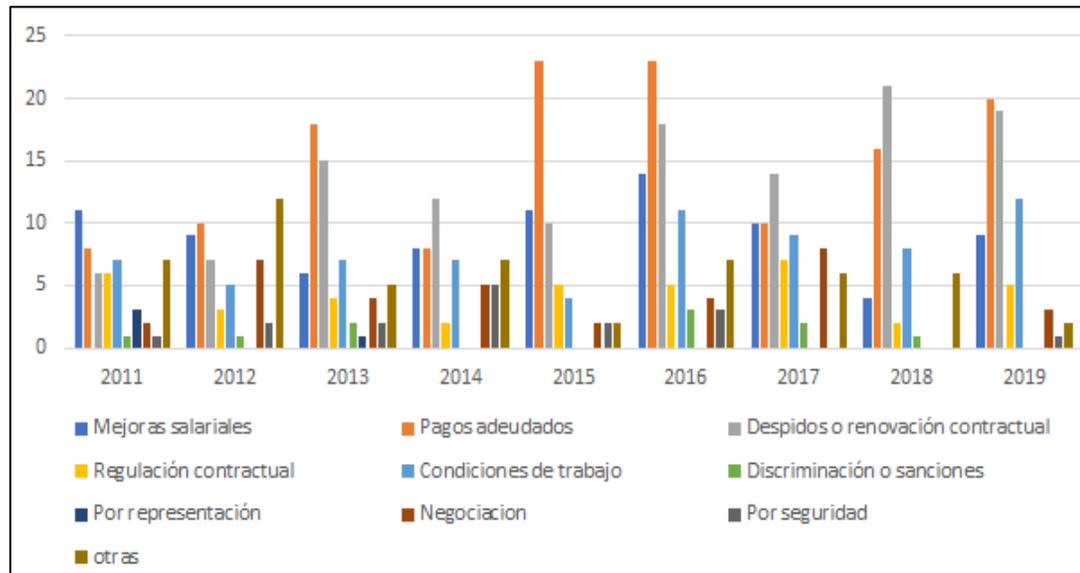
**Gráfico 17: Conflictos con y sin paro por tipo de reclamo -salarial o no salarial-**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Si analizamos específicamente cada tipo de demanda (Gráfico 18), destaca la cantidad de conflictos por despidos o renovación contractual, que evidentemente en su gran mayoría no llegaron a adoptar el paro como medida de fuerza. Lo mismo ocurre con los conflictos por condiciones de trabajo o ambiente. En cambio, los conflictos por discriminación o sanciones llegan a adoptar el paro con más frecuencia. Los conflictos salariales (mejoras salariales, pagos adeudados) tienen una proporción y evolución parecida tanto en el presente análisis de conflictos totales como en el caso de los conflictos con paro, tal como veíamos en el Gráfico 17, tendrían una mayor propensión al paro. Lo cierto es que en consonancia con lo que se observa a nivel nacional, los conflictos de tipo defensivo (principalmente pagos adeudados y despidos o renovación contractual) son los que predominan en la segunda parte de la serie, explicados por el contexto económico, del mercado de trabajo y los ciclos políticos (que en el ámbito local y provincial acompañaron al signo político de la presidencia en ambas fases) por lo que es evidente la pertinencia del tipo de reclamo al contexto en que se manifiesta.

**Gráfico 18: Cantidad total de conflictos según reclamo principal.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

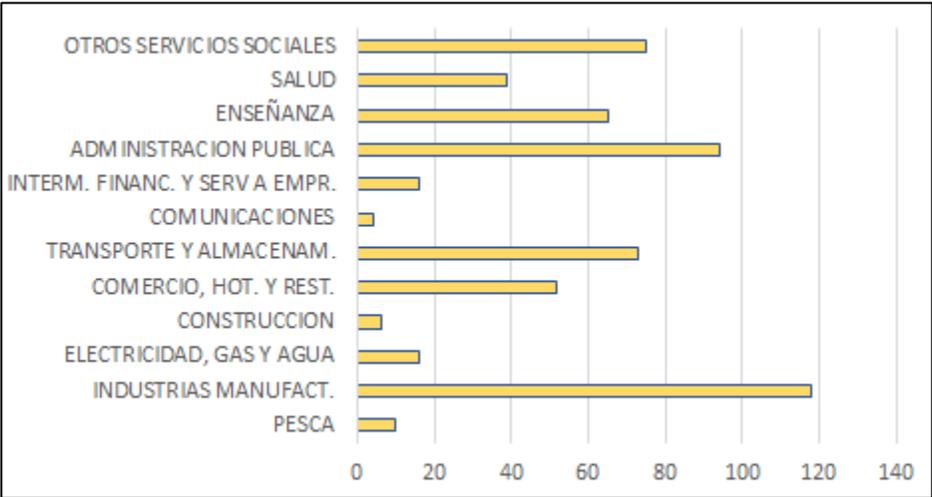
Cuando tomamos los conflictos laborales del ámbito local incluyendo aquellos que no comprenden el paro y observamos cómo fue la distribución por actividad económica, tenemos un panorama distinto al que se interpretó previamente. Al igual que algunas páginas atrás, presentamos la información en un gráfico que reúne la totalidad de conflictos por sector en el periodo bajo estudio (2011-2019) -Gráfico 19- y una tabla que aporta las cifras para cada año de la serie -Tabla 4-.

Entre las novedades encontramos: Industrias manufactureras como el sector de mayor conflictividad (en número de conflictos), relegando a Administración Pública en un segundo lugar. Otros servicios sociales, por su parte, se posiciona como el tercer sector de mayor número de conflictos en la zona. Comercio, hoteles y restaurantes, con 52 conflictos en total, aparece como un sector económico de elevada conflictividad (32 en Comercio y 20 en Hoteles y Restaurantes)<sup>8</sup>. Como habíamos anticipado, no era representativa de la conflictividad del sector la baja cifra de conflictos con paro. Si tenemos de parámetro la conflictividad de este sector en el ámbito nacional entendemos que a nivel local es un sector de alta conflictividad, y como dicho, intuible dadas las características de la economía local.

<sup>8</sup> Vale recordar que esta categoría se había unificado en el análisis previo.

Más allá de la reiteración, no hay que perder de vista el ámbito en que se producen estos conflictos (sector privado principalmente) y la dinámica de los repertorios de acción que se espera en este tipo de ramas de actividad. Retomaremos sobre este vínculo con mayor profundidad, en algunas páginas, cuando presentemos la descripción detallada de los conflictos de uno de los sectores más representativos de la economía local: la industria pesquera y otras actividades vinculadas a la pesca y la actividad portuaria.

**Gráfico 19: Cantidad total de conflictos según actividad económica, para el período 2011-2019**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Si analizamos la evolución anual de los conflictos en las distintas ramas de actividad, vemos un destacado número de conflictos en el sector de la Pesca en el año 2019 (más adelante se desarrollará con detalle).

El sector de industrias manufactureras, de alta conflictividad en general, tiene un periodo de relativa baja conflictividad en 2017 y 2018 y en 2019 vuelve a tener un elevado número de conflictos. Comercio, hoteles y restaurantes tiene una evolución inestable, con varios años con alta cifra de conflictos seguidos por años de baja conflictividad. En el sector público destaca la evolución de la conflictividad en la Administración Pública que, a diferencia de la serie de conflictos con paro presenta una suba sustancial de conflictos a partir del año 2015 y hasta el 2018, mientras que en 2019 hay un marcado descenso. En este año en cambio se registra un número récord de conflictos en Enseñanza y al igual que en la

Administración Pública se puede percibir un mayor número de conflictos en la segunda mitad de la serie, desde 2016 en este caso. Es llamativo para esta rama de actividad la dinámica de la conflictividad en 2016 -11 conflictos (8 con paro)- y en 2019 -16 conflictos (3 con paro)-. El sector de Salud no presenta variaciones significativas a lo largo de la serie. En Otros servicios sociales predominan los conflictos por parte de asociaciones gremiales de Guardavidas, y trabajadores abocados a la recolección y disposición final de residuos. Otros servicios sociales, igual que en el caso de Administración Pública y Enseñanza, también acentúan la frecuencia de conflictos hacia la segunda mitad de la serie, tal como se había anticipado.

**Tabla 4: Cantidad de conflictos según actividad económica por año, para el período 2011-2019.**

		Año									Total
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Actividad económica	PESCA	2	2	1	0	0	0	0	1	4	10
	INDUSTRIAS MANUFACT.	12	14	15	14	17	16	7	9	14	118
	ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	2	1	0	2	1	6	3	0	1	16
	CONSTRUCCION	0	0	3	0	0	2	0	0	1	6
	COMERCIO, HOT. Y REST.	7	4	8	7	4	9	3	7	3	52
	TRANSPORTE Y ALMACENAM.	8	13	8	9	4	5	4	9	13	73
	COMUNICACIONES	0	0	0	1	1	1	0	0	1	4
	INTERM. FINANC. Y SERV A EMPR.	2	3	2	3	0	1	2	1	2	16
	ADMINISTRACION PUBLICA	8	5	8	4	13	18	20	13	5	94
	ENSEÑANZA	4	5	7	4	3	11	9	6	16	65
	SALUD	3	2	5	5	8	4	6	3	3	39
OTROS SERVICIOS SOCIALES	4	7	7	5	8	15	12	9	8	75	
Total		52	56	64	54	59	88	66	58	71	568

Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

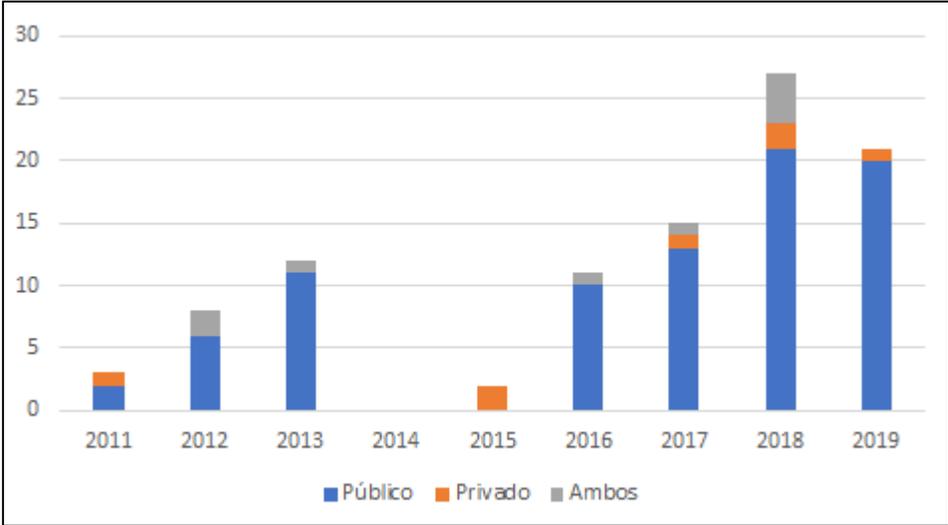
#### 4.2 c) La conflictividad laboral en la provincia de Buenos Aires: sectores clave

A continuación, para completar el análisis propuesto, vamos a analizar los conflictos laborales en los que participan trabajadores de la Ciudad de Mar del Plata junto al resto de la Provincia de Buenos Aires, con el fin de identificar aquellos sectores de actividad donde la conflictividad se desarrolla de un modo más agregado geográficamente. Si bien este tipo de conflictos no muestran características propias de la conflictividad a nivel local, es importante analizarlos porque incluyen una porción importante de la fuerza de trabajo marplatense y pueden tener un impacto significativo en el mapa de actividad gremial local. Por ejemplo, los conflictos de la educación y la salud provinciales implican demandas hacia

el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, reclamos de distinto tipo y un impacto fuerte a nivel local por la cantidad de fuerza de trabajo perteneciente al sector.

Por un lado, encontramos que los conflictos laborales con paro asignados al territorio de la Provincia entre 2011 y 2019 fueron 99 con la evolución que presenta el Gráfico 20, el cual además brinda información según el ámbito en el cual se desarrolla el conflicto. Es importante aclarar que estos 99 conflictos son exclusivamente de alcance provincial, es decir, que cada uno de ellos tuvo repercusión a lo largo y ancho de la provincia (aún si eventualmente entre las distintas localidades la expresión de la conflictividad no se dio de la misma manera, por ejemplo, incluyendo diversas manifestaciones en los repertorios de acción). Así se entiende que, por su magnitud, la cantidad de conflictos es sustancialmente menor a la totalidad de conflictos que pueden sumar las localidades dentro del territorio bonaerense por separado (ya vimos cómo solo en Mar del Plata hubo 196 -prácticamente el doble-).

**Gráfico 20: Conflictos con paro por ámbito institucional del empleador**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Como primera lectura vemos que, a diferencia del contexto nacional y del local, la conflictividad en la provincia ha tenido una tendencia creciente en términos generales y con un protagonismo del ámbito público mucho más marcado que en los análisis previos. A continuación, y en relación a esto último, veremos qué actividades económicas atravesaron

este panorama de conflictividad. La tabla 5 muestra los conflictos laborales con paro en la provincia divididos por año y por sector de actividad.

Como habíamos anticipado anteriormente, es muy notable la preponderancia de las actividades ligadas a los servicios públicos y al sector estatal en general. Entre la Administración Pública, Enseñanza y Salud se concentró el 82% de los conflictos con paro en territorio bonaerense para la serie bajo estudio.

Esta dinámica es esperable ya que los conflictos laborales de estas actividades se resuelven usualmente desde la gobernación. En cambio, los conflictos laborales locales - específicamente los de actividades ligadas al sector privado- no tendrían, salvo casos excepcionales, relevancia o participación conjunta del resto de la provincia.

**Tabla 5: Cantidad de conflictos con paro según actividad económica por año (2011-2019)**

		Año									Total
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Actividad económica	Industrias Manufactureras	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
	Transporte y Almacenamiento	0	0	1	0	2	0	0	1	0	4
	Intermediación Financiera	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	Administración Pública	1	1	6	0	0	2	4	4	7	25
	Enseñanza	0	3	3	0	0	4	3	3	3	19
	Salud	1	2	1	0	0	1	2	3	2	12
	Otros Servicios Sociales	0	0	0	0	0	0	2	3	4	9
	Administración Pública, Enseñanza y Salud	0	2	1	0	0	4	3	11	3	24
	Administración Pública y Salud	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>99</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Si a los 196 conflictos con paro que hubo exclusivamente en el ámbito local sumamos estos 99 conflictos con paro que por su naturaleza también forman parte de la conflictividad laboral local, concluiríamos que el mapa de actividad gremial local es bastante más complejo y con un protagonismo definido de los trabajadores vinculados al sector público.

Con el mismo criterio incluimos la evolución de los conflictos con y sin paro para la provincia de Buenos Aires. Como dato destacable podemos mencionar que la proporción de conflictos con paro sobre el total de conflictos (con y sin paro) es mayor en el ámbito provincial que en el local -43,8% contra 34,5%-. Es decir que, para los conflictos provinciales, los sectores de Administración Pública, Enseñanza y Salud están más orientados al conflicto, según la tipología presentada por Palomino (2009). Además, en líneas generales, las conclusiones son las mismas que las alcanzadas en los párrafos anteriores, pero permiten complementar y ampliar la información. En este caso la Tabla 6 muestra la evolución anual de conflictos con y sin paro, clasificados por actividad económica. La clasificación por ámbito institucional sigue una dinámica fiel a la representada en el Gráfico 20.

Es interesante destacar que, a nivel provincial, toman relevancia los conflictos que realizan las distintas actividades estatales en su conjunto (Salud, Educación y Administración Pública) hacia el Gobierno Provincial como empleador, aunando demandas sobre todo de tipo salarial.

**Tabla 6: Cantidad de conflictos con y sin paro según actividad económica por año (2011-2019)**

		Año									Total
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Actividad económica	Industrias Manufactureras	1	0	0	0	0	0	0	1	1	3
	Electricidad, Gas y Agua	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Transporte y Almacenamiento	1	2	1	0	2	1	0	2	1	10
	Intermediación Financiera	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
	Servicios a las Empresas	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
	Administración Pública	1	4	8	0	2	6	15	11	15	62
	Enseñanza	0	8	6	0	0	7	9	17	14	61
	Salud	2	3	1	0	1	2	7	6	8	30
	Otros Servicios Sociales	0	1	0	0	0	0	4	6	4	15
	Administración Pública, Enseñanza y Salud	0	2	2	1	0	5	8	14	4	36
	Administración Pública y Salud	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>60</b>	<b>49</b>	<b>226</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

#### 4.2 d) Mar del Plata: la lupa sobre un sector clave, el puerto

A continuación, haremos un breve análisis de los conflictos laborales que tuvieron lugar en el ámbito local, en la ciudad de Mar del Plata vinculados a la actividad portuaria: pesca, industria pesquera y aquellas actividades ligadas a la misma, involucradas con la actividad del puerto marplatense<sup>9</sup>.

El propósito de este último apartado de análisis de resultados es describir de manera más detallada la conflictividad laboral vinculada con la pesca, la industria pesquera y las diversas actividades portuarias, que representan para la ciudad de Mar del Plata actividades emblemáticas, grandes protagonistas de la economía local y generadores de puestos de trabajo. Complementar el análisis estadístico con una descripción minuciosa del desarrollo de las distintas dimensiones de los conflictos sectoriales, permite brindar un panorama más amplio que aporta a la comprensión de las causas, características y dinámica de la conflictividad local, a la luz del contexto económico y político. En este caso, el sector de la Pesca -como ya se ha mencionado también- queda un tanto subestimado como foco de conflictividad según los datos que aporta la base del MTEySS, sobre todo si tomamos la definición de conflicto laboral con paro. En el periodo de estudio se desarrollaron numerosos conflictos con acciones no huelguísticas, que resultaron extensos y complejos de resolver, que dan luz sobre un grupo de trabajadores/as que vive una especial vulnerabilidad y precariedad en sus relaciones laborales. Esa realidad resulta invisibilizada si solo observamos los datos agregados estadísticamente, por lo que, en esta sección analizaremos la información que contiene la Base de Conflictos Laborales, ya no solo mirando los números que contabilizan conflictos y acciones, sino también indagando en la descripción cualitativa de cada uno de estos conflictos.

Se dan dos cuestiones en torno a esta situación: El sector pesquero y portuario es un sector económico, al menos en el partido de Gral. Pueyrredón (por no generalizar), con un elevado nivel de precarización laboral si se lo compara con otros sectores de la economía (Martin y Gualdoni, 2000; Cutuli, 2016). Esto puede influir sobre la conflictividad laboral por el hecho de tratarse de trabajadores en su gran mayoría con relaciones laborales de

---

<sup>9</sup> En la base de Conflictos Laborales, los conflictos ligados a la Actividad Portuaria se encuentran repartidos en distintos sectores, sobre todo en Pesca, Industria, Transporte. En esta sección se tomarán todos aquellos conflictos que involucran actividades relacionadas con la actividad portuaria, desde la pesca y el procesamiento, hasta el transporte.

dependencia encubiertas o precarias (Cutuli, 2016). Según Martín y Gualdoni (2000) “La fuerza laboral desempeña un papel importante en las actividades portuarias (...). Un puerto puede disponer de los últimos adelantos tecnológicos, pero las instalaciones serán totalmente inútiles si no cuenta con una mano de obra apropiada (...).” Lo mismo aplica para aquellos trabajadores cuyo lugar de trabajo no está principalmente en el puerto sino en los buques. Al analizar las condiciones y medio ambiente de trabajo de los estibadores, expresan: “Se puede definir al trabajo del estibador marplatense como un trabajo calificado en la medida que no se aprende en poco tiempo. (...) La descalificación de los trabajadores se presenta como una constante. (...) La desvalorización por parte tanto de empresarios como de los propios trabajadores, reduce a las habilidades naturales o físicas, las capacidades necesarias para desempeñar la tarea. (...) El proceso de trabajo se moldea en el clásico esquema fordista, el cual no permite abandonar el puesto, por lo tanto, el trabajador se encuentra prisionero de su trabajo convirtiéndose en grilletes invisibles. (...) El control que se ejerce posee las características de ser simple, directo y personal. Este control puede ser ejercido por el capataz y/o de los propios trabajadores. En el caso de los estibadores realizan el control por su ubicación en los puestos de trabajo en línea, marcando el ritmo de trabajo.” (Martín y Gualdoni, 2000: 7).

A su vez Cutuli destaca: “Las crisis de recursos que afectan periódicamente a la pesca, producto de la sobreexplotación y los ritmos biológicos, impactan de manera directa sobre los ingresos de los trabajadores. La alternancia entre el sobreempleo, el subempleo y la desocupación forma parte de la trayectoria laboral de todos los trabajadores del sector. La intensidad del trabajo se garantiza mediante el régimen de pago “a destajo”, y se refuerza por la necesidad de competir por un recurso que se agota a medida que la jornada avanza. Los horarios, atados a la llegada de los barcos a puerto, son variables -por ello las convocatorias radiales diarias- y siempre de madrugada. Llegar a los lugares de trabajo implica enfrentar las deficiencias del transporte público y la inseguridad urbana. Además, la competencia por orden de llegada impone la necesidad de presentarse más temprano para obtener el puesto, lo que reduce las ya escasas horas de descanso.” (Cutuli, 2016; 6). Esta realidad puede ser desalentadora del conflicto, en tanto las personas en este sector del trabajo marplatense deben competir entre sí para ganarse un puesto de trabajo y se colocan en una situación de vulnerabilidad si se enfrentan a sus empleadores en busca de mejoras en sus condiciones de trabajo. De esta manera quedan invisibilizadas y sin voz muchas demandas y desigualdades que se dan en este sector.

La otra explicación en torno a la subestimación de la conflictividad en el sector de la pesca y actividades portuarias a partir del análisis previo corresponde a una cuestión estadística y se refleja en la catalogación de distintos conflictos relacionados a la actividad portuaria y la pesca en otras categorías -de actividades económicas- como puede ser Industria Manufacturera y Transporte. De este modo muchos conflictos contabilizados en otras actividades tienen su origen y desarrollo en el puerto marplatense, vinculados a la actividad pesquera sin estar comprendidos dentro de la rama de actividad Pesca.

Con el fin de obtener un panorama completo de las actividades vinculadas al Puerto marplatense, se presentan a continuación los conflictos separados en tres grupos: primero, los conflictos registrados dentro de la Actividad pesquera; luego, los vinculados con la industria manufacturera asociada a la subrama “pescado”; por último, los conflictos registrados dentro de la actividad de transporte, pertenecientes a la subrama Transporte portuario (estibadores y marineros).

#### **4.2 d) i. Conflictos laborales registrados bajo la actividad económica de Pesca**

Se relatan brevemente a continuación los conflictos laborales propios de la actividad primaria de Pesca durante el período estudiado, para entender la dinámica de los mismos y los principales reclamos.

- En septiembre de 2011 los capitanes, pilotos y oficiales de pesca marítima marplatense (Sindicato Asociación Argentina de Capitanes, Pilotos y Patronos de Pesca) reclamaban la firma de un convenio colectivo, que brinde seguridad jurídica y conserve los derechos constitucionales como lo son gozar de vacaciones, francos y aguinaldo. Además, se exigía el blanqueo de salarios en busca de mayores ingresos para su obra social – Ospesca– y una recomposición salarial de más del 30% para los oficiales, entre otras cuestiones. Luego de 3 jornadas de paro, se levanta el mismo.
- En noviembre de 2011, los trabajadores pesqueros del puerto marplatense con el Sindicato Marítimo de Pescadores (SIMAPE) se manifiestan contra el SOMU (Sindicato de Obreros Marítimos Unidos). Buscaron alertar sobre la disputa que mantienen con el mismo, que hacía peligrar la personería gremial de la entidad. Todo se había iniciado con un pedido del Somu ante el Ministerio de Trabajo de la Nación para que le quitara la personería al Simape. ¿La razón? Un supuesto incumplimiento en la relación de complementariedad que

mantienen entre ambos. Los trabajadores comienzan un bloqueo el 18/11. El 24/11 se determina que el Simape mantendrá su personería gremial resolviéndose el conflicto.

- Marzo a Julio 2012: Conflicto que se extiende a lo largo de 4 meses. Participan pescadores de todas las flotas pesqueras marplatenses (Sindicatos SIMAPE y SOMU). En marzo manifiestan su disconformidad por la demora para iniciar negociaciones de paritarias salariales con el empresariado. Anuncian que comenzarán a demorar la partida de las embarcaciones fresqueras a partir de abril. El 30/03 luego de una reunión insatisfactoria con el MTEySS no se desactiva la medida anunciada. Solicitan un aumento salarial no menor al 30% y sin escalonamientos. El 02/04 no dejan salir embarcaciones y el 03/04 comienza un paro. Al día siguiente hay reunión, pero no se llega a un acuerdo. El paro continúa hasta el 11/04 cuando el MTEySS dicta la conciliación obligatoria y vuelven a salir los buques. El 16/04 se retoma la negociación entre el SIMAPE y la cámara empresaria. Dada las negociaciones trucas el 11/05 se retoma el paro y el bloqueo indeterminadamente. El 14/05 luego de una reunión clave rechazan el 22% de aumento y siguen con las medidas. Se suman manifestaciones a las medidas ya tomadas. Ya avanzado el conflicto, en junio denuncian que algunas empresas interrumpen pagos a marineros y disponen suspensiones. Exigen el tácito reconocimiento a su condición de gremio paritario representante de los pescadores marplatenses. Se denuncian a la vez agresiones a huelguistas. Las medidas de fuerza continúan. El 12/06 se cumplen 33 días de paro y se suma un hecho violento en la pedrada contra la planta del grupo Mattera. El 18/06 se suma un corte de ruta. El feriado del 20/06 el intendente Pulti pide retomar las negociaciones al verse afectadas también otras actividades luego de casi 3 meses de paralización del puerto. Hay una nueva propuesta que es analizada en asamblea manteniendo el paro y se rechaza. El 06/07 se levanta el paro y sigue el bloqueo. El 23/07 se reportan hechos de violencia y disturbios con empresas pesqueras y afiliados al SOMU. El 27/07 el SIMAPE y las empresas, con la intervención del gobierno municipal se acercan a la firma un acuerdo de recomposición salarial del 22%. El 31/07 el ministro Carlos Tomada firma la resolución poniendo punto final a 4 meses de conflicto.

- En septiembre del 2012, los Marineros, capitanes y pilotos de pesca que trabajan para las Lanchas Costeras (Asociación de Embarcaciones de Pesca) con representación del SOMU y la Asociación Argentina de Capitanes Pilotos y Patronos de Pesca realizan un paro y bloqueo de la flota costera reclamando la eliminación del 19% que se descuenta de la ganancia del barco para el pago de cargas sociales y la fijación de un precio de referencia para el pescado. Otro de los reclamos realizados por el gremio es el aumento del franco: Si

bien desde el SOMU hablan de un 30%, mientras que desde la Asociación aceptan hasta el momento un 22% de incremento. Además, reclaman la desfinanciación de la obra social. Se levanta el conflicto mediante conciliación obligatoria.

- Casi un año después, en agosto de 2013, los prácticos de muelle, obreros de SPI (Astillero Servicios Portuarios Integrados) y dirigentes de la conducción nacional del Sindicato Argentino de Obreros Navales (Saon) se declaran en estado de alerta y movilización con posterior asamblea en las puertas del establecimiento de trabajo acompañados de trabajadores ajenos a la empresa, por el temor que ocasionaba la continuidad de 59 trabajadores y un presunto intento por vaciar la empresa ante el supuesto intento por transferir las acciones del astillero La Unión S.A., ex Mar del Plata. Una semana más tarde, desde el Saon anunciaron que realizaron guardias para evitar el retiro de elementos. Paralelamente se continúa reclamando conocer en detalle quiénes se hicieron cargo de la empresa.

- Pasaron varios años hasta volver a registrar un conflicto propio de la pesca, en diciembre de 2018 cuando estibadores eventuales del Centro de Contratación en el puerto de Mar del Plata con la representación de trabajadores y el Observatorio de Abogados laboristas de la CTA, en representación de los eventuales, con SUPA (Sindicato Unidos Portuarios Argentinos) reclaman la fiscalización del Ministerio de Trabajo sobre empresas de servicios. Piden que el Consorcio ordene la subcontratación y garantice las fuentes de trabajo. Se bloquea parcialmente el tráfico de mercadería en algunas terminales del puerto y luego de varios días se levanta la medida de fuerza con el compromiso de la contraparte de conformar una mesa de trabajo para reformar una Resolución 220 que hasta aquel momento no tiene cumplimiento. Se resuelve inspeccionar en consecuencia a las cooperativas.

- Febrero - marzo de 2019: Trabajadores dependientes de las empresas canadienses Wanchese y Glaciar pesquera, con presencia del SOMU y el SIMAPE, realizan un bloqueo parcial en terminales 2 y 3 del puerto de Mar del Plata, medida para exigir que mejoren las condiciones salariales, dolarizar el precio de la tonelada de vieira (recurso que extraen) ya que manifiestan insuficiente el dinero percibido. Llegan a un acuerdo luego de una reunión con los dirigentes de las empresas.

- En septiembre de 2019, 20 obreros que se desempeñaban, sin estar registrados, para la cooperativa de pesca Rocamare (con el apoyo del SOIP) realizaron un acampe frente a la vivienda de, quien manifestaban, fuera su empleador por haberlos dejado sin trabajo de un día para el otro, exigiendo una justa indemnización o la devolución del puesto de trabajo.

- Finalmente, en diciembre del 2019 trabajadores navales del puerto de Mar del Plata realizaron un bloqueo del acceso a las terminales 2 y 3 del puerto marplatense, inicialmente sin el apoyo de Sindicato Argentino de Obreros Navales y Servicios de la Industria Naval de la República Argentina -SAONSINRA- luego con el apoyo de éste, se declara en movilización permanente. La medida se tomó en reclamo de mejores medidas de seguridad y de "asistencia en caso de siniestro", luego de la muerte de un Obrero el viernes 6/12 luego de caerse de un barco pesquero.

Como se puede observar se trata de conflictos de alta intensidad, en algunos casos de larga duración y en gran medida con reclamos de tipo defensivos. A continuación, sumaremos un breve análisis de los conflictos que están vinculados a la pesca pero que, por su actividad económica particular, no están registrados bajo ese rubro.

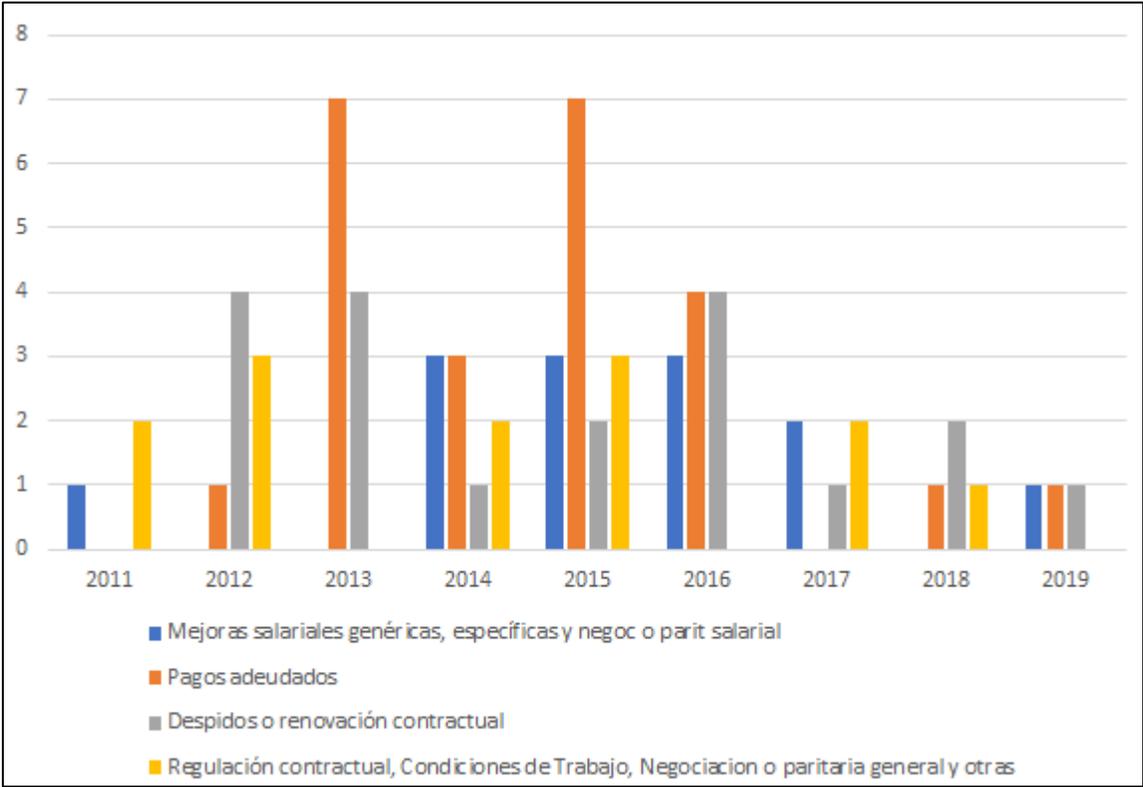
#### **4.2 d) ii. Conflictos laborales registrados bajo la actividad económica de Industrias Manufacturables (subrama de producción Pescados (procesamiento de pescados y mariscos / aceites y harinas derivados).**

Bajo la rama de actividad de industria manufacturera abocada a la producción y procesamiento de pescado y sus derivados encontramos 69 conflictos laborales. Esto es un dato más que llamativo siendo que al haber analizado los 568 conflictos laborales (con y sin paro) de la zona, se habían encontrado 118 conflictos ligados al sector de la Industria Manufacturera. Esto deja entrever que más de la mitad de los conflictos acaecidos dentro del sector de industria manufacturera estuvieron vinculados a la producción portuaria, hecho que quedaba invisibilizado en la clasificación previa por ramas de actividad.

Al ser tantos conflictos, no haremos una descripción de cada uno, pero sí analizaremos de manera similar a lo hecho anteriormente, qué tipos de reclamos fueron los que prevalecieron. De los 69 conflictos, 37 fueron encabezados por reclamos salariales mientras 32 fueron por demandas o reclamos no salariales. Si analizamos la evolución de estos conflictos a lo largo de los años nos encontramos con el siguiente panorama, representado por el Gráfico 21. Como se puede apreciar, en términos generales los años más conflictivos en términos de cantidad de conflictos son del 2012 al 2016 inclusive, con una tendencia creciente del 2011 al 2015 y descendente desde ese año hacia los últimos años de la serie. Los reclamos por pagos adeudados fueron los predominantes y representaron la tercera

parte del total de reclamos en la serie. En segundo lugar, los reclamos por despidos o renovación contractual contabilizaron 19 sobre los 69 analizados en esta instancia. Por último, hubo 13 reclamos por regulación contractual, condiciones de trabajo, negociaciones o paritarias generales u otros motivos; y la misma cantidad de reclamos de orden salarial.

**Gráfico 21: Conflictos con y sin paro para la rama de actividad Industria Manufacturera, subrama Pescado y derivados (localidad de Mar del Plata).**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Se puede evidenciar la condición de precariedad laboral al comparar con los totales (sea para el ámbito nacional como el local) y evidenciar una mayor presencia de conflictos relacionados con la mejora de las condiciones contractuales y de trabajo, en relación con otras actividades.

La presencia y apoyo del Sindicato Obrero de la Industria del Pescado (SOIP) en los conflictos es una constante en casi todos los analizados en este caso. En su mayoría han sido reclamos, como se pudo analizar en el Gráfico 21, por pagos demorados, sumas

acordadas y no abonadas (sea jornales, sueldos o bonos pactados), también la falta de trabajo por no ser convocados con regularidad o desvinculaciones. Entre las acciones más recurrentes se encuentran el bloqueo o toma de plantas, manifestaciones y quema de gomas, llegando en algunos casos al paro. En su mayoría la duración no excede unos cuantos días o semanas. La convocatoria de los reclamos suele ser alta (grupo grande -o total- de trabajadores de las plantas) que puede ser un factor de presión importante para la agilidad en la resolución de los conflictos (cuestión que sería interesante profundizar en futuros estudios).

#### **4.2 d) iii. Conflictos laborales registrados bajo la actividad económica de Transporte (subrama Portuarios (estibadores y marineros)).**

Cuando hablamos de conflictividad en el puerto marplatense, no podemos dejar de mencionar los conflictos relacionados a la porción de trabajadores que se dedican al transporte marítimo. En él están incluidos los marineros y responsables del transporte de las embarcaciones y el transporte de cargas entre las embarcaciones y las plantas y depósitos portuarios, a cargo principalmente de los estibadores.

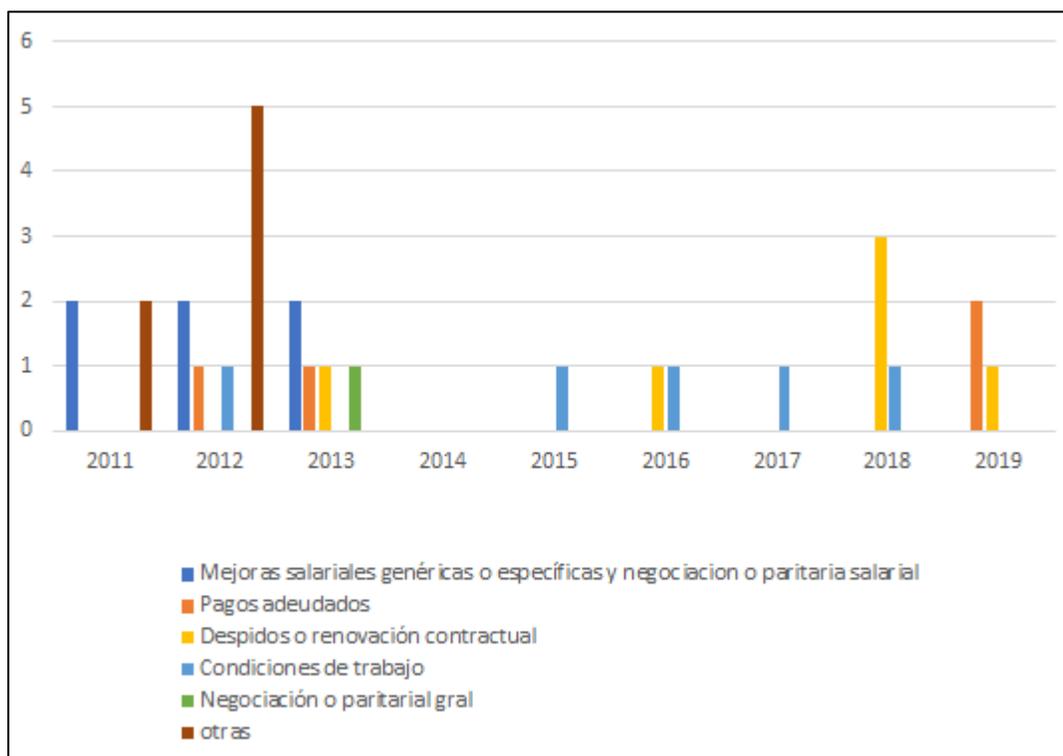
Ya se ha mencionado algunas páginas atrás cómo suele ser la dinámica de trabajo de estos trabajadores en el puerto marplatense. A continuación, veremos cuáles fueron las principales demandas, y cómo se han ido dando los conflictos a lo largo de los años que estudiamos.

Cuando tomamos la población de conflictos laborales comprendidos en la categoría de actividad Transporte, subrama Portuarios encontramos 29 conflictos laborales (siempre incluyendo tanto aquellos con algún paro como aquellos con otras acciones). El Gráfico 22 resume la evolución de los conflictos por año.

Como primera información, tenemos una cantidad mayor de conflictos que en la actividad de Pesca y casi la mitad que en Industria Manufacturera (subrama Pescado y derivados). En los primeros años de la serie estudiada confluyen diversos reclamos (tanto de tipo ofensivo como defensivo) con la llamativa cifra de 9 conflictos en el 2012, inducidos por la paralización del puerto marplatense durante 3 meses (ahondaremos sobre esos reclamos en breve). Por su parte se mantiene una relativa baja cantidad de conflictos desde

el 2014 y hasta el 2017 con un repunte en 2018 y 2019, apareciendo en esta última parte demandas de tipo defensivo exclusivamente.

**Gráfico 22: Conflictos con y sin paro para la rama de actividad Transporte, subrama Portuarios (localidad de Mar del Plata).**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTEySS (2020).

Los trabajadores que principalmente efectúan los reclamos son en su mayoría grupos de estibadores y trabajadores portuarios representados por el SOMU (Sindicato de Obreros Marítimos Unidos) y el SUPA (Sindicato Unidos Portuarios Argentinos) y en algunos casos son marineros con representación de los sindicatos mencionados y en alguna ocasión también el SIMAPE.

Los reclamos más frecuentes son por despidos y renovación contractual, por condiciones de trabajo y por pagos adeudados. Son grupos de estibadores los que principalmente hacen eco de estos reclamos. Las principales acciones son manifestaciones, declaraciones de estado de alerta, bloqueos y en algunos pocos casos el paro. Llaman la

atención reclamos por mejoras en las condiciones de seguridad en el trabajo y de atención médica. Además, son recurrentes los reclamos por la defensa de puestos de trabajo y la regularización de los aportes para jubilarse.

En cuanto a los marineros encontramos en enero de 2012 un reclamo de una veintena de marineros contra una empresa (Grupo Valastro) por incumplimiento (retraso) en el pago de francos, vacaciones y aguinaldos realizando manifestación y bloqueo. Destaca también un reclamo por mejora salarial (se exige una menor deducción del sueldo percibido), activando un paro que es desactivado al día siguiente luego de llegar a un acuerdo (2 y 3 de enero de 2013). Ya en noviembre de 2012 se habían manifestado por este motivo. En agosto de 2013 los trabajadores Marítimos de Marinería y Maestranza del puerto de Mar del Plata, con apoyo del SOMU, exigen un aporte específico (3 cajones de la mejor especie extraída, o su valor equivalente) de cada embarcación a la mutual con fines “sociales, solidarios y benéficos”. Como medida de fuerza el 13 de agosto impiden por tiempo indeterminado la embarcación de contenedores de distintas empresas del puerto. El 29 de agosto llegan a un acuerdo con la Asociación de Embarcaciones de Pesca Costera. La acción más frecuente en los conflictos en que se ven involucrados los marineros es directamente el paro.

Llama la atención un conflicto intersindical que se da entre junio y julio de 2012 por parte de estibadores, trabajadores portuarios y marineros, todos contra el propio SIMAPE por la medida de fuerza (paro y bloqueo) que ha paralizado el puerto por un lapso de tiempo prolongado (conflicto descrito más arriba) y por el cual muchos grupos de trabajadores se vieron perjudicados al no poder trabajar. La primera semana de julio trabajadores portuarios no registrados (en negro) se manifiestan solicitando una ayuda alimentaria y subsidio por la cantidad de días sin posibilidad de percibir ingresos. El 19 de julio, 200 estibadores en modalidad eventual se manifiestan frente al municipio para exigir la resolución del conflicto que tiene paralizado al puerto en manos del SIMAPE. Este grupo de trabajadores no ha percibido un bono de asistencia que otros colegas enrolados en distintas cooperativas sí han recibido. A fines de julio el conflicto se resuelve con la intervención del Ministerio de Trabajo.

Otro conflicto llamativo se da en mayo de 2018, con presencia del SOIP, Camioneros y las dos CTA, tras el despido de 50 empleados durante los últimos días. Según denunciaron, hay 8.000 fuentes de trabajo en “riesgo” de desaparecer, al tiempo que desde el gremio pidieron que se conforme una “mesa de trabajo” para evitar que los barcos emigren al sur a pescar langostinos y ocurran más cesantías en el sector. Este conflicto tuvo participación e incidencia a nivel nacional.

Como una breve conclusión a este apartado, y en términos generales se puede deducir, a partir de la descripción de los conflictos de los tres subsectores analizados, y teniendo en cuenta las características del sector (precariedad laboral, baja intervención y regulación estatal, coerción directa o indirecta por parte de las empresas, y algunos conflictos intersindicales) que los trabajadores del puerto marplatense atraviesan una realidad dura en términos de derechos sociolaborales y dentro de los distintos grupos de trabajadores existen distintas realidades y desigualdad. A la vez, se observa que, a pesar de esas vulnerabilidades sectoriales, se trata de colectivos de trabajadores con una alta fuerza organizativa, tanto desde los diferentes sindicatos como en grupos que podrían denominarse autoconvocados o independientes. La presencia de los sindicatos es fuerte, y su capacidad de movilización de recursos y trabajadores suele traducirse en una alta capacidad de presión sobre el Estado y las empresas, que se ve en la resolución de los conflictos. No obstante, también se identifican conflictos inter e intrasindicales, que complejizan el mapa de representación gremial y de conflictividad del sector, que sería interesante poder indagar como estudio de casos en futuras investigaciones.

## 5. Conclusiones

La idea de este trabajo de investigación fue analizar la conflictividad laboral en nuestro país y en la zona de influencia del Partido de General Pueyrredón, para el periodo de tiempo elegido (2011 - 2019), con elementos teóricos y metodológicos de diferentes disciplinas de las ciencias sociales, no solo utilizando fundamentos propiamente (o duramente) económicos, entendiendo que la temática y el problema de investigación exigen la confluencia de distintas ramas del conocimiento para comprenderlos y echar luz sobre los mismos. En particular, tomamos el enfoque de oportunidades políticas impulsado y desarrollado principalmente por los sociólogos Shorter y Tilly (1974) y Tarrow (1997), para explicar la incidencia del contexto político y económico en la dinámica de la conflictividad. La motivación del trabajo, a su vez, ha sido comprender y analizar en detalle las características de la conflictividad y su evolución en el periodo bajo estudio. De este modo, las referencias aquí desarrolladas podrían servir para el diseño de políticas públicas orientadas al mercado de trabajo y, particularmente, a la negociación y atención de conflictos laborales.

A razón de los resultados obtenidos y las preguntas planteadas, podemos afirmar que el desarrollo de la conflictividad laboral en nuestra ciudad, si bien tiene una dinámica propia, se relaciona estrechamente con la evolución del contexto macroeconómico nacional y regional, así como con los indicadores del mercado de trabajo, que han impactado en la cantidad y en las causas de los reclamos manifestados por las y los trabajadores.

Pudimos dilucidar que los conflictos no emergen simplemente como respuesta a las crisis económicas, sino que los mismos existen como una dinámica intrínseca del mercado de trabajo y las relaciones laborales. En ella, los ciclos económicos y el contexto político son los que efectivamente influyen la dinámica de la conflictividad (en términos de cantidad de conflictos, alcance, intensidad, y tipos de reclamos, por ejemplo) tal como predice el enfoque de oportunidades políticas. Sin embargo, en cualquier circunstancia las demandas y reclamos por parte de la población trabajadora podrían emerger ya sea para mejorar las condiciones de bienestar de las y los trabajadores (demandas de tipo ofensivo según la clasificación de Palomino (2008)), o para defender los derechos sociolaborales adquiridos (demandas de tipo defensivo), sin que sea una condición necesaria la crisis económica como disparador (aunque, nuevamente, sí es un factor explicativo fundamental).

Hemos encontrado a su vez que la conflictividad laboral a nivel nacional está fuertemente ligada a la actividad económica del sector público, donde el Estado es

empleador. En este ámbito, las y los trabajadores tienen mayores garantías que aquellos que se desempeñan en el ámbito privado, donde muchas relaciones laborales se dan incluso de manera no registrada. Esto también está ligado a la oportunidad provechosa (respecto de aquellos trabajadores/as del sector privado) para impulsar la conflictividad y que se ampara desde el enfoque de oportunidades políticas (Tarrow, 1997).

Tanto al analizar la conflictividad nacional como local, encontramos una tendencia similar en cuanto a la progresión de los conflictos, su frecuencia y los tipos de reclamo preponderantes en cada etapa. Al analizar la serie en dos etapas distintas, correspondientes a dos gobiernos presidenciales de distinta orientación política encontramos que: en la primera mitad de la serie (2011 - 2015) los reclamos de tipo ofensivo, con el aumento salarial como tipo de reclamo principal, han sido los preponderantes. Esto se ha dado en el contexto de un periodo de relativa bonanza económica (en cuanto al mejoramiento -modesto- de las variables macroeconómicas y los indicadores de mercado de trabajo) y un gobierno que ha concedido o amparado la defensa de los derechos de los trabajadores, aún en línea con lo que sostiene el enfoque de oportunidades políticas (Tarrow, Tilly).

Por otro lado, en la segunda parte de la serie (2016 - 2019), no verificamos un aumento en la cantidad de conflictos sino más bien una tendencia a la descompresión de la conflictividad (en términos de cantidad de conflictos) y el predominio de reclamos de tipo defensivo, que se explican desde el empeoramiento del contexto económico y la situación laboral y económica de los trabajadores, así como el empeoramiento de los indicadores del mercado de trabajo. Los reclamos por mejoras salariales decrecen y afloran reclamos por despidos y pagos adeudados (con un crecimiento más marcado de estos últimos en el plano local). A la luz de los resultados, se puede sostener que nuestra primera hipótesis se corrobora parcialmente ya que, si bien los conflictos no aumentan en el segundo periodo de estudio, como era esperable inicialmente por la profundización de la crisis económica, sí lo hace la modalidad de tipo “defensiva” en los mismos como consecuencia de ese contexto recesivo y con predominio de políticas de corte liberal en materia económica y de protección social.

En relación con la segunda hipótesis planteada inicialmente, pudimos comprobar con los datos analizados que, en el periodo estudiado, tanto en el plano nacional como local, la importancia en términos económicos y sindicales de los distintos sectores de actividad inciden en el desarrollo de la conflictividad laboral. Así, en el plano nacional los sectores más conflictivos son, sobre todo los relacionados con el sector público (Administración Pública,

Enseñanza y Salud) y, también, los que concentran mayor cantidad de trabajadores y detentan mayor peso sindical y, en consecuencia, mayor capacidad de movilización de recursos. Estos sectores -vinculados principalmente al ámbito privado- son Transporte e Industria.

Por su parte, en el plano local existe una tendencia influenciada por el marco de conflictividad nacional, pero, como se planteó en la hipótesis, los sectores más conflictivos son aquellos que tienen mayor peso para la economía local: La actividad portuaria (entre los sectores de Pesca, Industria y Transporte), Gastronomía y Hotelería, y Otros Servicios Sociales (donde se encuentran los reclamos de las y los guardavidas).

Además, en relación con la distribución sectorial de la conflictividad se pudo corroborar que los conflictos vinculados a la actividad estatal tienen mayor frecuencia, duración e intensidad debido a las características más estables del empleo público y al alto nivel de movilización de los sindicatos del sector, como se explicó en algunos párrafos previos. Y en este punto emergió una distinción, al analizar la conflictividad laboral en los planos nacional y local: se trata de conflictos con un nivel de agregación alto, que se desarrollan principalmente a nivel provincial y nacional y, en menor medida, en el ámbito local exclusivamente. Por eso tienen menor peso en la conflictividad medida solo con trabajadores/as de General Pueyrredón. La conflictividad en la educación y la salud, por ejemplo, con altos niveles en toda la serie, se caracteriza por conflictos extensos que se da con representación principalmente de sindicatos provinciales (debido a la división en jurisdicciones provinciales de ambos sistemas (educación y salud). Con lo cual, en la medición de la conflictividad local (con trabajadores solo de Mar del Plata y Batán) estos sectores tienen menor incidencia. Aunque esto no quiere decir, como se ha planteado, que no tengan relevancia en términos socio-políticos.

Finalmente, cuando nos focalizamos en la conflictividad local, encontramos más fluctuaciones en la evolución de los reclamos a lo largo de la serie, que puede estar dada al menos parcialmente por la población de conflictos analizada (considerablemente menor a aquella tomada para el plano nacional). En el ámbito privado la tendencia a repertorios de acción no huelguísticos se evidencia, sobre todo en aquellos reclamos de tipo defensivos, y, particularmente al analizar el sector económico vinculado a la pesca y la actividad portuaria.

En relación con esto último, nuestra tercera hipótesis planteó que los sectores económicos ligados a la actividad portuaria se destacan por una elevada conflictividad

laboral, con demandas predominantes de tipo defensivo, que derivan de la dinámica laboral sectorial caracterizada por la precarización, estacionalidad e inestabilidad. Esto se pudo corroborar, dado que los reclamos más evidentes del sector fueron por pagos adeudados, despidos y renovaciones contractuales. En este análisis notamos una cierta independencia, o menor influencia de la dinámica de la conflictividad laboral respecto de los ciclos políticos económicos que la contextualizan. Al examinar algunos de los conflictos, dimos cuenta que la condición laboral (desde lo contractual y reglamentario), así como el control que el Estado ejerce sobre estas actividades, es directamente enlazable al tipo de demandas que este grupo de trabajadoras/es enfatiza. Por otro lado, y a pesar de la informalidad en este sector, y la competencia que se genera entre trabajadoras/es -en parte debida a esta condición- notamos elevados niveles de organización entre las y los trabajadores del sector y una fuerte presencia sindical, destacándose incluso algunos conflictos con disputas intra e intersindicales. Esto denota una dinámica de conflictividad compleja y merecedora de mayor atención, desde la academia y la política pública para mejorar las condiciones de las personas que allí trabajan.

Este trabajo pretende ser una aproximación a la comprensión de la compleja dinámica de la conflictividad local, en relación con el escenario contencioso nacional y con el contexto político y económico, incentivando posteriores trabajos que profundicen la misma, tomando nuevos interrogantes y variables de análisis; con el objetivo último de alentar a la política pública a intervenir positivamente en ella.

## 6. Bibliografía

Actis Di Pasquale, E. y Gallo, M. (2020). La reconfiguración del mercado de trabajo de Mar del Plata en tiempos de cambio macroeconómico (2011-2019). *FACES*, 26(55), 9-34.

Actis Di Pasquale, E. (2018). Las tasas básicas del mercado de trabajo. Conceptos y formas de cálculo.

Anderson, P. (1973). "Alcances y limitaciones de la acción sindical", en Pizzorno, A., Anderson, P., Mallet, S. y Momigliano, F. *Economía y política en la acción sindical*, Cuaderno N° 44. Buenos Aires: Ediciones Pasado y Presente.

Atucha, A. J.; López, M. T. y Volpato, G. (1998). Mar del Plata, ¿una ciudad a puro servicio? *Quipu*, 1(4), 15-19

Cutuli, R. (2016). Precarización y fraude laboral en la industria pesquera marplatense. *Estudios Del Trabajo. Revista De La Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo (ASET)*, (52). Recuperado a partir de <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/26>

Auyero, J. (2002), *La Protesta. Retratos de la beligerancia popular en la Argentina democrática*, Centro Cultural Rojas-UBA, Buenos Aires.

Baldi, L. (2018). *Organización sindical y acción colectiva de los trabajadores profesionales de la salud pública. Argentina, 2006-2015*. FLACSO (Buenos Aires).

Bonifacio, J. L., Villagrán, A. y Wahren J. (2017). Estudios sobre los movimientos sociales. Entre el neoliberalismo y pos-neoliberalismo. En J. L. Bonifacio, P. Collado, G. Vommaro. (Ed.), *Ciudadanía movilización y conflicto social en la Argentina contemporánea*. (pp. 133-206). Buenos Aires, Argentina: CLACSO.

Collado, P., y Nieto, A. (2017). Sindicalismo, sindicatos, movimientos, acciones y organizaciones de los trabajadores. En J. L. Bonifacio, P. Collado, G. Vommaro. (Ed.), *Ciudadanía movilización y conflicto social en la Argentina contemporánea*. (pp. 45-131). Buenos Aires, Argentina: CLACSO.

De la Garza Talavera, R. (2011). Las teorías de los movimientos sociales y el enfoque multidimensional. *Estudios políticos (México)*, (22), 107-138. Recuperado en 16 de octubre de 2020, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16162011000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162011000100007&lng=es&tlng=es).

Dunlop. J. T. (1971) "La función de la huelga", Dunlop, J. T. y Chamberlain, N. W. *Las*

negociaciones colectivas. Buenos Aires: Ediciones Marymar.

Fireman, B., y Gamson, W. A. (1979). *Utilitarian Logic i Mobilization Perspective*. MN Zald y JD McCarthy, *Th of Social Movements. Resource Mobilization, Social Control*, Cambridge, Mass., Winthrop Publishers, Inc.

Flanders, A. (1975) "What are trade unions for?" En *Management and unions*, London: Faber and Faber.

Fleming, R. W. (1971) "Nueva ojeada a la negociación colectiva". Dunlop, J. T. y Chamberlain, N. W. *Las negociaciones colectivas*. Buenos Aires: Ediciones Marymar.

Freud, S. (1921). *Massenpsychologie und Ich-Analyse*. [Tr. *Psicología de las masas y análisis del yo*. L. Etcheverry, (Trad.). J. Strachey (Ed). *Obras completas*. Amorrortu editores. Buenos Aires 1976]

González M. V., Diurno R., Caetano F., Rattin J. E. (2017) *Evolución Del Cinturón Hortícola Marplatense. Estrategias Y Logros Para La Adecuación Productiva Ante Cambios Legales*. *Rev. Fac. Agron. La Plata* (2017) Vol 116 (Número especial) *Extensión Rural*: 97-106

Hicks J. (1974). *The Crisis in Keynesian Economics*, Oxford, Blackwell, pp. 74 ss

Hyman, R. (1981). *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume Ediciones.

INDEC (2011). *Encuesta Permanente de Hogares. Conceptos de Condición de Actividad, Subocupación Horaria y Categoría Ocupacional*.

Iñigo Carrera, Nicolás y Cotarelo, María Celia (2003), "Argentina, diciembre de 2001: hito en el proceso de luchas populares", *Movimientos sociales y conflictos en América Latina*.

Lacaze, M. V.; Atucha, A. J.; Bertolotti, M. I.; Gualdoni, P.; Labrunée, M. E.; López, M. T.; Pagani, A. N. y Volpato, G. (2014). *Producto Bruto Geográfico del Partido de General Pueyrredon, 2004-2012*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.

Le Bon, G. (1895). *Psychologie des foules*. París. Félix Alcan. [Tr. *Psicología de las masas*. Madrid. Morata, 2000].

Malvica, Mariano Agustin; Schulze, Maria Soledad (2012). *Tendencia y características principales del mercado laboral de Mar del Plata (2004-2010)*. VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata "Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales" La Plata, 5 al 7 de diciembre de 2012.

Marticorena, C. (2017). *Negociación colectiva y conflicto laboral en Argentina (2003-2015)*:

Entre la "rutinización" y la activación de las bases obreras. Congreso nacional de estudios del trabajo: "El trabajo en conflicto. Dinámicas y expresiones en el contexto actual". Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo, Buenos Aires (02-04/08/2017).

Martín, Mariel C. y Gualdoni, Patricia (2000). Los trabajadores portuarios en Mar del Plata. Comunicación presentada en VI Congreso Argentino de Antropología Social, Mar del Plata [ARG], 14-16 septiembre 2000.

Mazorra, X., Heyn, I., Baldi, L., Beccaria, A. (2005). Área Económica Local de Mar del Plata. Estructura productiva y mercado de trabajo. Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. ASET.

McAdam, D; Mc Carthy J y Zald M (1999) "Oportunidades, estructuras de movilización y procesos enmarcadores: hacia una perspectiva sintética y comparada de los Movimientos Sociales". En: Mc Adams, Dough; John Mc Carthy, Mayer Zald (Comp.): Movimientos Sociales: perspectivas comparadas. Madrid: Istmo.

McCarthy, J y Zald, M (1973). The Trends of Social Movement in America: Professionalization and Resource Mobilization, Morristown: General Learnig Press.

McCarthy, J y Zald, M (1979). The dynamics of social movements: resource mobilization, social control and tactics. Cambridge: Mass, Winthrop.

MTEYSS, Area de Conflictos laborales. Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo (2018). Metodología para el relevamiento, sistematización y análisis de los conflictos laborales colectivos.

Olson, M. (1971 [1965]). The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups. Cambridge, MA, Harvard University Press.

Palomino, H. (2007), Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007. En. Trabajo, ocupación y Empleo. Los retos laborales en un proceso de crecimiento sostenido, Serie Estudios N°7, Buenos Aires, MTEySS.

Palomino, H. (2008). El fortalecimiento actual del sistema de relaciones laborales. Sus límites y potencialidades, MTEySS, Buenos Aires.

Palomino, H. (2009). Los conflictos laborales en el trienio 2006-2008. MTEySS. Bs As.

Pérez Ledesma, M. (1994). "Cuando lleguen los días de cólera. Movimientos sociales: teoría e historia". En: VV. AA. Problemas actuales de la historia. Universidad de Salamanca, Salamanca, pp. 136-159.

Pizzorno, A. (1977). Scambio politico e identità collettiva nel conflitto di classe. Italian Political Science Review/Rivista Italiana Di Scienza Politica, 7(2), 165-198.

Riker, W. H. (1990). Political science and rational choice. Perspectives on positive political economy, 163-81.

Scodeller, G. N. (2009). La relación entre formas de lucha y organización gremial: notas a propósito de Charles Tilly. Revista Sociológica núm 70. UAM México.

Shorter, N. y Tilly, C. (1974), Strikes in France, Nueva York: Cambridge University Press [Estados y revoluciones sociales, Mexico: FCE, 1984].

SISMOS (2019). "El verano más conflictivo de la última década". Recuperado de: <http://observatoriodeconflictividad.org/>

Smelser, N. J. (1962). Theory of collective behaviour. Nueva York. Free Press. [Tr. Teoría del comportamiento colectivo. Fondo de Cultura Económica, Mexico DF, 1995]

Spaltenberg, R. (2012) "La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados", en Trabajo, ocupación y empleo, N° 11, MTESS.

Summers, C. W. (1971) "Ratificación de convenios", Dunlop, J. T. y Chamberlain, N. W. Las negociaciones colectivas. Buenos Aires: Ediciones

Tarrow, S. (1997), "El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política", Madrid, Alianza. 26.

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Grupo Estudios del Trabajo. (2020). "Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon. (Informe No. 28)." Mar del Plata: GrET. ISSN 2525-1503

Wierny, Marisa, (Ed.). (2012). Producto Bruto Geográfico del Partido de General Pueyrredon. Año base 2004. Estimaciones y metodología. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata

Zibechi, R. (2003), Genealogía de la revuelta. Argentina la sociedad en movimiento, Letra Libre, La Plata.