

Ataques y resistencias: el mercado de trabajo y las relaciones laborales durante el gobierno de Cambiemos – Informe anual 2019*

1. Introducción

La crisis desatada como consecuencia de la epidemia del COVID-19 tendrá consecuencias muy importantes en el mercado de trabajo. Todavía es muy prematuro siquiera arriesgar pronósticos acerca de su magnitud final, pero sí es posible realizar un diagnóstico acerca de la situación existente en su momento previo.

Este análisis permite identificar los riesgos, problemas y obstáculos que enfrentaba el sistema de relaciones laborales a comienzos de 2020, cuyas razones deben buscarse no solo en la crisis atravesada a lo largo de 2019, sino también requieren considerar una mirada de mediano plazo que incluya los cambios políticos y económicos que tuvieron lugar en nuestro país a partir de la asunción de Mauricio Macri al frente del Gobierno Nacional. El objetivo de este Informe Anual es dar cuenta de este proceso, para lo cual se analiza la dinámica del sistema de relaciones laborales durante un período en el que cuesta encontrar alguna medida que haya sido relativamente favorable a los trabajadores y trabajadoras. Al mismo tiempo, no es difícil advertir que todas las tensiones que hacia 2015 acumulaba la economía en general, y el mercado de trabajo en particular, se intentaron resolver con un sesgo marcadamente favorable a los intereses de los empleadores. En este contexto general, el 2019 fue un digno final para las políticas económicas y laborales del gobierno de Cambiemos: el empleo formal profundizó su caída, la precarización laboral continuó expandiéndose como regla general, y el salario real volvió a retroceder ubicándose en los niveles más bajos de la última década. Solo en este marco pueden pensarse las dificultades y urgencias que se potenciaron a partir de la parálisis de la actividad económica en marzo de 2020.

Volviendo al ciclo 2015 – 2019, una lectura superficial de este escenario podría llevar a caracterizarlo como de derrota para el conjunto del movimiento obrero. Sin embargo, una mirada más en detalle sobre la dinámica de las relaciones laborales a lo largo del período permite matizar significativamente tal afirmación. En efecto, en un contexto de persistente deterioro de las principales variables del mercado de trabajo el conjunto de los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones sindicales y sociales mostraron una gran capacidad de resistencia y vitalidad, tanto en el plano de la conflictividad abierta como a nivel institucional.

A tal punto esta resistencia fue exitosa que el gobierno de Cambiemos culminó su mandato sin haber podido implementar gran parte de las políticas laborales que formaban parte de su

* Informe elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma). Equipo de trabajo: Julia Campos, Luis Campos, Mariana Campos y Jimena Frankel. Marzo de 2020.

agenda inicial, ni siquiera luego de su victoria electoral de medio término en 2017. Las iniciativas legislativas tendientes a modificar a la baja las normas laborales ni siquiera fueron tratadas por el Congreso Nacional, el sistema de negociación colectiva por rama de actividad no se modificó en lo sustancial y tan sólo realizó ajustes defensivos en su dinámica para eludir las presiones oficiales y responder así a niveles crecientes de inflación, y la capacidad de resistencia colectiva por medio de la acción directa mostró altos niveles de conflictividad incluyendo cinco huelgas generales y numerosas movilizaciones masivas.

Resulta ilustrativo enumerar el listado de reformas que promovía el diario La Nación en su editorial del 26 de julio de 2016 *“Un cambio indispensable en las relaciones laborales”*. Entre ellas estaban: modificar el sistema de negociación colectiva dando preferencia a los acuerdos de ámbito menor (empresa o sector geográfico); promover el período de prueba, el contrato de plazo fijo flexible y otras formas de contratación precarias; el impulso de la multifuncionalidad, la polivalencia funcional y la jornada variable o flexible; la reducción o el diferimiento de las cargas sociales cuando se crearan nuevos puestos de trabajo; la sustitución de la indemnización por despido por un sistema contributivo administrado por entes autónomos creados al efecto. Muchas de estas iniciativas fueron parte de los proyectos de ley impulsados por el gobierno. Cuatro años más tarde casi ninguna de ellas ha podido cristalizarse normativamente.

Incluso la modificación de la fórmula de actualización de jubilaciones, pensiones y asignaciones familiares aprobada por el Congreso en diciembre de 2017 –el avance más importante logrado por el oficialismo de entonces– fue al mismo tiempo el momento de mayor resistencia de los trabajadores y trabajadoras. En efecto, se trató de una victoria sumamente costosa para el Gobierno Nacional, por cuanto las movilizaciones masivas del 14 y 18 de diciembre, y la resistencia contra la represión de las fuerzas de seguridad, mostraron la capacidad de respuesta ante iniciativas que tenían como objetivo descargar las consecuencias del ajuste sobre las espaldas de trabajadores y trabajadoras. El gobierno consumió en dichas jornadas gran parte del capital político que había acumulado en el triunfo electoral que había obtenido apenas dos meses atrás, y poco tiempo después entró en una pendiente de descomposición que culminó con su derrota electoral en agosto de 2019.

La resistencia exitosa ante la ofensiva en el plano de las reformas institucionales no impidió que se profundizara el deterioro de la situación laboral, principalmente como consecuencia de un retroceso del empleo formal y de un aumento de las formas más precarias de inserción en la estructura ocupacional (trabajadores no registrados y por cuenta propia). El debilitamiento del mercado formal de trabajo fue la regla durante la gestión gubernamental de Mauricio Macri y en el año 2019 mostró los peores números de su presidencia, perforando mínimo tras mínimo. Todo ello, a su vez, en el marco de una situación económica donde se profundizó un escenario de estanflación, caracterizado por un retroceso del 8,7% del PBI per cápita en los últimos cuatro años y por una inflación promedio del 38,5% anual.

El cambio de gobierno en diciembre de 2019 planteaba un dilema que estaba lejos de poder resolverse en el corto plazo. Por un lado, la economía real se encontraba exhausta, sin mostrar signos de recuperación, y acumulaba casi una década de retrocesos, el mercado de trabajo enfrentaba su mayor crisis desde la salida del régimen de convertibilidad en el año 2002, y la deuda externa y la intervención del Fondo Monetario Internacional constituían condicionantes políticos y económicos que le restan margen de maniobra al nuevo gobierno; por el otro, el

movimiento obrero, incluyendo aquí a múltiples experiencias organizativas de la clase trabajadora, ha salido fortalecido luego de la derrota electoral de Cambiemos al demostrarse capaz de enfrentar exitosamente al intento más acabado de una fracción de burguesía que opera localmente de llevar adelante un programa de gobierno dirigido por una fuerza que lo excluía por completo de la conformación de su alianza política, pero no ha desarrollado al mismo tiempo un programa alternativo que permita superar los límites que la estructura económica viene mostrando desde hace casi una década. En otras palabras, la capacidad de veto del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, junto a sus organizaciones colectivas, se plasmó durante cuatro años en miles de acciones de resistencias, centralizadas y descentralizadas, y contribuyó decisivamente con la derrota electoral del oficialismo. Sin embargo, no se observa que ella haya sido acompañada de una propuesta que permita enfrentar los desafíos de los que da cuenta el proceso de estancamiento en el que la economía local se encuentra desde el año 2011. Es en este marco, sumado al impacto que dicho comportamiento económico ha tenido sobre el conjunto del entramado social, que deben entenderse las urgencias y los límites de las políticas que se ensayan para enfrentar la crisis actual, en tanto ellos se encuentran muy ligados a las características del punto de partida y a la existencia de conflictos entre las fuerzas sociales que estaban lejos de haber sido resueltos con las elecciones de 2019.

El informe que presentamos a continuación da cuenta de la situación previa al estallido de la crisis del “coronavirus”. Es decir, describe la situación en la que se encontraba por entonces el sistema de relaciones laborales y que constituye el punto de partida sobre el que operarán no solo las medidas adoptadas en la urgencia, sino también aquellas que vayan moldeando nuevas regularidades una vez que la situación de emergencia haya sido superada, las que inevitablemente deberán considerar las características de las resistencias, institucionales y en la calle, que los trabajadores y las trabajadoras llevaron adelante durante los últimos cuatro años.

2. El mercado de trabajo y las reformas durante el gobierno de Cambiemos

En enero de 2016, a pocas semanas de haber asumido como Ministro de Economía del nuevo gobierno, Alfonso Prat-Gay dejó clara la postura de la nueva gestión referida a la relación existente entre salarios y empleo al señalar que:

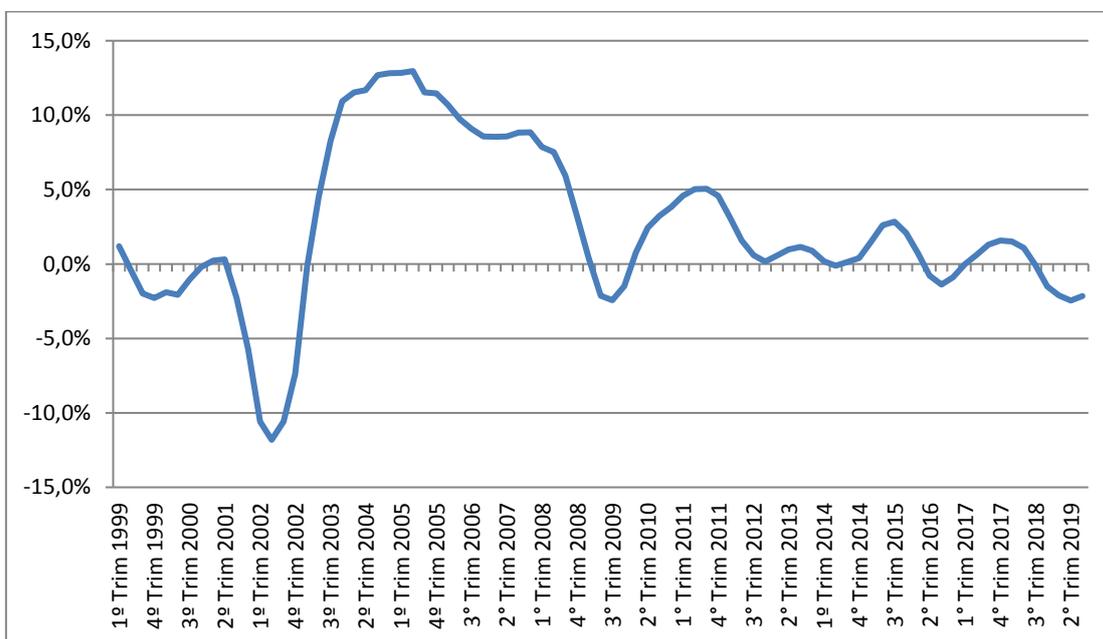
“Cada paritaria discute lo que puede discutir. Me parece que acá no es solamente la dimensión del salario sino también cuidar el empleo. Cada sindicato sabrá dónde le aprieta el zapato y hasta qué punto puede arriesgar salarios a cambio de empleos”¹

Cuatro años más tarde el comportamiento del mercado de trabajo durante el gobierno de Cambiemos puede leerse a la luz de aquellas declaraciones: no solo los salarios de los trabajadores y las trabajadoras encuadrados bajo un convenio colectivo se deterioraron significativamente, sino que el empleo también lo hizo al mayor ritmo desde la crisis final de la Convertibilidad a finales de 2001 y principios de 2002. En otras palabras, el supuesto dilema entre salarios y empleo se demostró completamente falso y las políticas laborales y económicas implementadas en estos cuatro años impactaron negativamente tanto en materia de precios como de cantidades.

¹ Diario El Cronista, 01 de enero de 2016.

El deterioro del empleo se observa en la caída constante de los puestos de trabajo registrados en el sector privado, que pasaron de 6.580.265 en el tercer trimestre de 2015 a 6.426.720 en el mismo período de 2019. Esta caída se explica por el retroceso experimentado a partir del tercer trimestre de 2018, acumulando cinco trimestres con variaciones interanuales negativas. En términos comparativos se trata del mayor retroceso, tanto en magnitud como en extensión temporal, desde la crisis de 2001 y 2002 (ver gráfico n° 1). Esta situación plantea serios interrogantes sobre el tipo de política necesaria para comenzar a revertir este proceso, más aún cuando la creación de puestos de trabajo registrados en el sector privado ha sido prácticamente nula desde el año 2012, con la excepción del 2015.

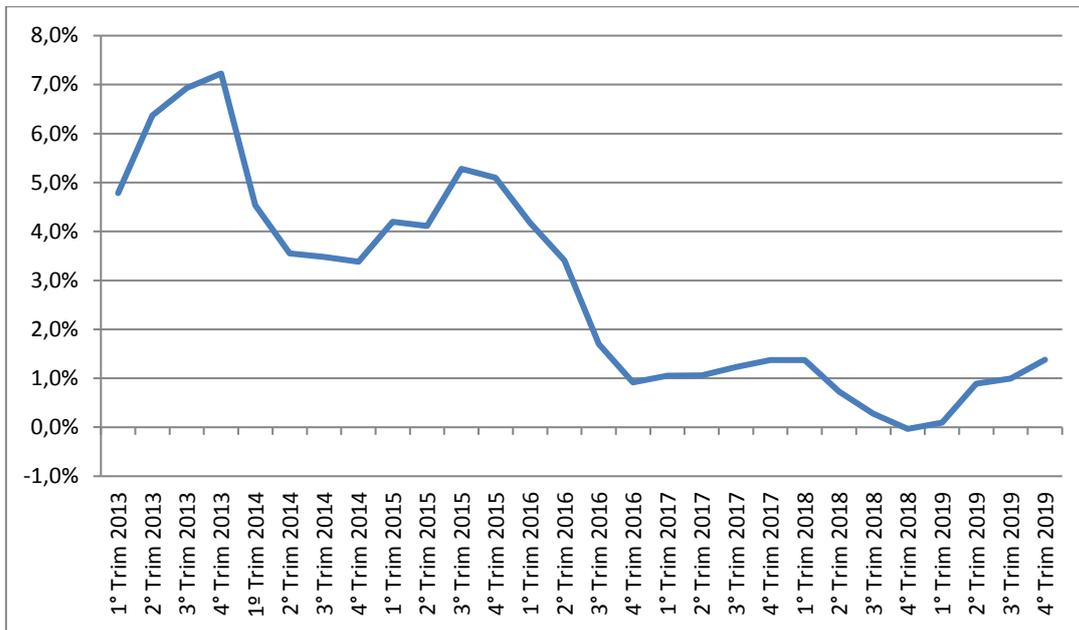
Gráfico n° 1: Empleo registrado en el sector privado, variación interanual



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma con datos del Ministerio de Trabajo – OEDE

La destrucción de puestos de trabajo en el sector privado fue acompañada por un menor dinamismo en la incorporación de trabajadores y trabajadoras al sector público, que pasaron de 3.111.610 en el cuarto trimestre de 2015 a 3.226.100 en el mismo período de 2019. En tal sentido, el empleo en el sector público pasó de crecer a un ritmo de casi el 5% anual entre los años 2013 y 2015 a poco más del 1% anual entre 2016 y 2019 (ver gráfico n° 2).

Gráfico nº 2: Empleo registrado en el sector público, variación interanual



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma con datos del Ministerio de Trabajo – SIPA

El cuadro de la evolución de la ocupación a lo largo de los últimos años se complementa con la información referida a las modalidades más precarias de inserción en el mercado de trabajo, en particular los puestos no registrados y el trabajo por cuenta propia. Estas dos categorías son las que más crecieron en este período, siendo la explicación del aumento de la tasa de actividad que pasó del 46% en el segundo trimestre de 2016 al 47,7% en el mismo período de 2019.

Si bien la información disponible sobre estas modalidades de ocupación es más limitada, aun así es posible cuantificar la magnitud de la precarización de la estructura ocupacional experimentada durante la gestión de Cambiemos. En efecto, entre el primer trimestre de 2016 y el tercer trimestre de 2019 la cantidad de ocupados se incrementó en casi un millón, pero esto se explica casi exclusivamente por el crecimiento de las formas más precarias de inserción en la estructura ocupacional. Más de la mitad fueron puestos de trabajo por cuenta propia y el 40% correspondieron a asalariados no registrados (ver tabla nº 1).

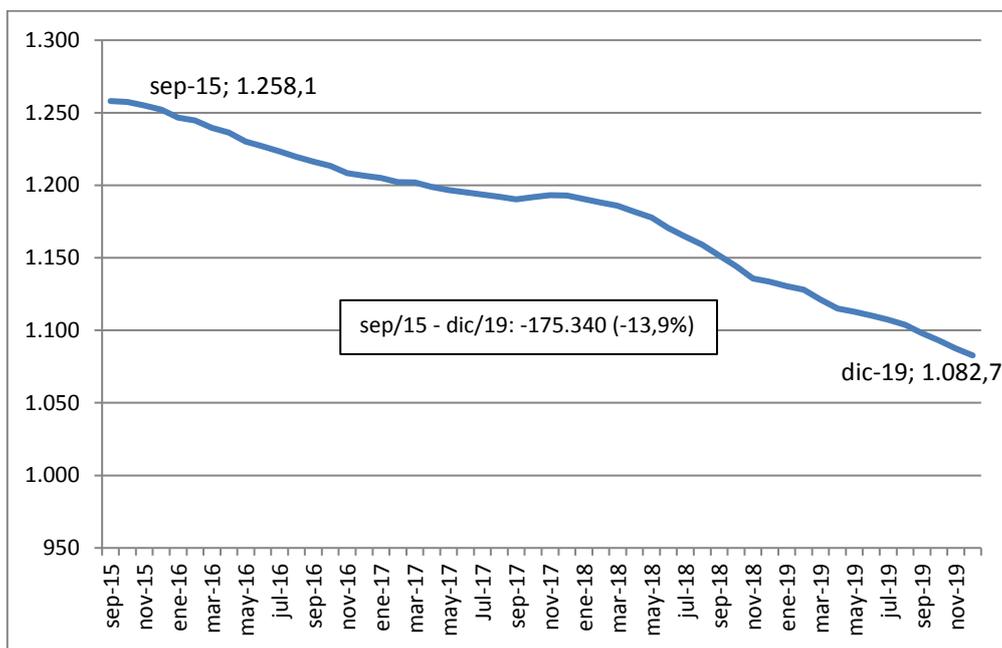
Tabla nº 1: Ocupados totales según modalidad de inserción en la estructura ocupacional

	1° Trim 2016	3° Trim 2019	Variación	
			absoluta	%
Total general	19.735	20.685	950	4,8%
Total sector público	3.400	3.514	114	3,4%
Sector privado registrado	7.213	7.109	-103	-1,4%
Asalariados no registrados	4.404	4.802	398	9,0%
No asalariados	4.718	5.259	541	11,5%

Fuente: INDEC, Cuenta de Generación del Ingreso

En términos sectoriales el proceso de destrucción de empleo formal fue generalizado, pero el impacto en la industria manufacturera se destaca por sobre el resto ya que fue ininterrumpido y de una magnitud que superó largamente al retroceso registrado durante la crisis de fines de 2008 y principios de 2009. En términos absolutos la cantidad de puestos de trabajo registrados en la industria manufacturera es la más baja desde fines del año 2007 y de los últimos 51 meses tan solo en dos (octubre y noviembre de 2017) se registró un aumento neto del empleo en comparación con el mes anterior. En este período se perdieron 175.340 puestos de trabajo registrados, lo que implica una caída sectorial del 13,9% en cuatro años (ver gráfico n° 3).

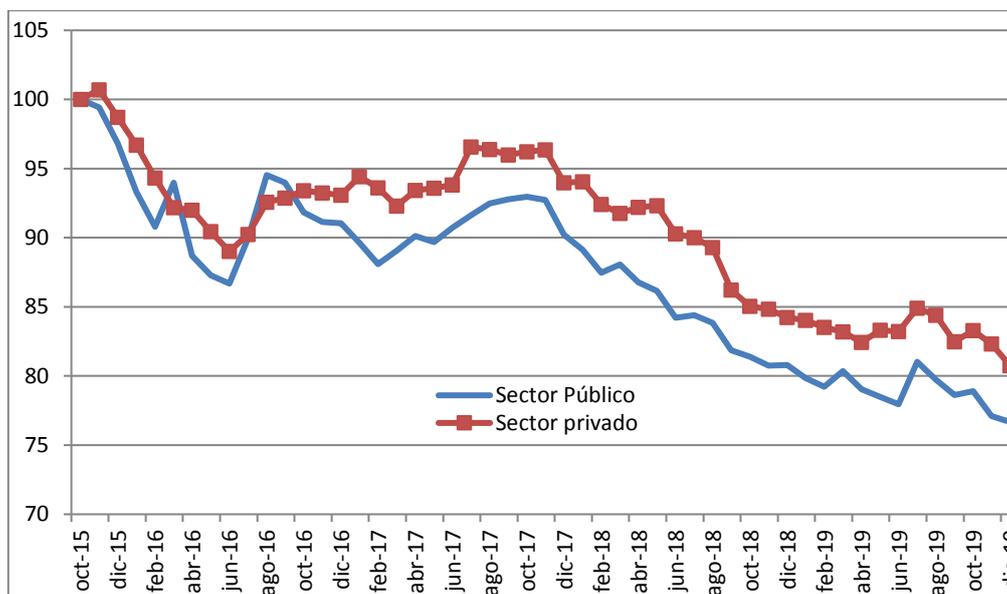
Gráfico n° 3: Asalariados registrados en la industria manufacturera, en miles



Fuente: Ministerio de Trabajo – SIPA (serie desestacionalizada)

El retroceso del empleo registrado y la creciente precarización de la estructura ocupacional estuvieron lejos de ser producto de un incremento salarial en términos reales. Muy por el contrario, durante los cuatro años de la gestión de Cambiemos el salario de los trabajadores y las trabajadoras retrocedió en forma constante, alcanzando un deterioro del 23,3% en el sector público y del 19,3% en el privado (ver gráfico n° 4).

Gráfico nº 4: Evolución del salario real de los asalariados registrados, octubre 2015 = 100



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos del INDEC - Índice Salarial e IPC CABA

En gran medida esta caída del salario real se explica como consecuencia de una inflación creciente a lo largo de estos cuatro años, con la única excepción de 2017. En efecto, la inflación en 2016 fue superior al 40%, para luego descender al 24,8% en 2017, y saltar al 47,6% en 2018 y un 53,8% en 2019. Como veremos posteriormente, las negociaciones paritarias funcionaron como herramientas defensivas durante estos cuatro años, impidiendo un deterioro mayor aún de los ingresos reales de los trabajadores y trabajadoras.

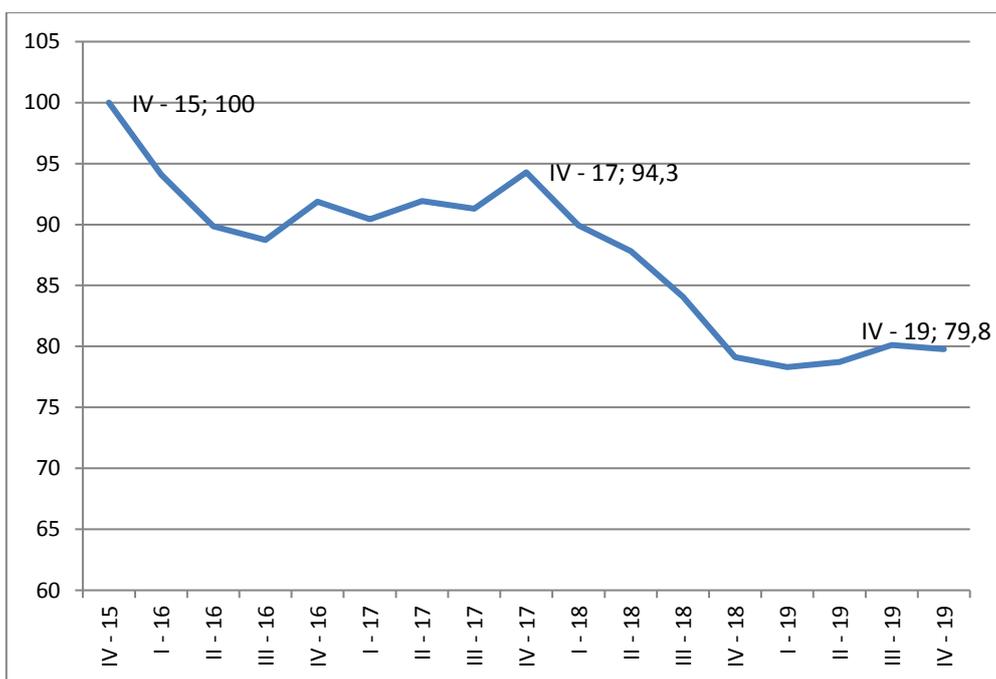
La caída del empleo registrado, el incremento de la precarización laboral y el retroceso salarial deben complementarse con la mención a los intentos gubernamentales de introducir modificaciones en la legislación laboral y previsional, en todos los casos con contenidos perjudiciales para los trabajadores y trabajadoras.

En materia laboral el Gobierno Nacional presentó varios proyectos de ley que incluían reformas a la ley de contrato de trabajo (reducción de la indemnización por despido, otorgamiento de mayores facultades a los empleadores para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, debilitamiento del principio de irrenunciabilidad, etc), la creación de formas contractuales por fuera de la legislación laboral (pasantías, aprendizaje, colaboración, autónomos dependientes), el reemplazo de la indemnización por despido por un fondo de cese laboral, la eliminación de las sanciones por la falta de registración laboral, la reducción de los aportes patronales, etc. Estos proyectos, a excepción de la reducción de los aportes patronales, no pudieron siquiera ser tratados por el Congreso Nacional en gran medida por la oposición que generaron dentro del conjunto de trabajadores y trabajadoras y de las organizaciones sindicales.

En el caso de la reforma previsional, el Gobierno Nacional sí logró aprobar a finales de 2017 un proyecto de ley que modificó la fórmula de movilidad jubilatoria, que también se aplica para actualizar los montos de las asignaciones familiares. El tratamiento de esta reforma por parte

del Congreso generó una de las mayores reacciones populares con movilizaciones masivas el 14 y 18 de diciembre. Aun tratándose de una reforma parcial, sus efectos sobre los ingresos de jubilados y jubiladas, y sobre el sistema de asignaciones familiares, fueron impactantes. En efecto, entre el cuarto trimestre de 2015 y el mismo período de 2017 las jubilaciones cayeron en términos reales un 5,7%, para desplomarse un 15,4% adicional en los dos años siguientes, totalizando un retroceso del 20,2% a lo largo de los cuatro años del gobierno de Cambiemos.

Gráfico nº 5: Jubilaciones y asignaciones familiares, evolución en términos reales (IV trimestre 2015 = 100)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma con datos de la ANSeS e IPC – CABA

Dado este punto de partida, los desafíos para el nuevo gobierno ya eran muy significativos con anterioridad a la aparición del “coronavirus”, en tanto el mercado formal de trabajo ya acumulaba casi una década de estancamiento, que mutó en desmoronamiento a partir de mediados de 2018. Las medidas iniciales adoptadas por la gestión entrante en materia laboral – la duplicación de la indemnización por despido por 180 días y el otorgamiento de un aumento de suma fija para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras- apuntaron a dar una respuesta en la emergencia, pero distaban de formar parte de un programa consistente que tuviese como objetivo revitalizar el mercado de trabajo. En dicho marco, la emergencia sanitaria no hizo más que agravar, sin que aun conociéramos su magnitud final, una situación laboral que con anterioridad a marzo de 2020 ya era muy delicada.

3. La resistencia obrera durante el gobierno de Cambiemos

La respuesta obrera frente al plan de ajuste del Gobierno de Cambiemos se plasmó en numerosos conflictos colectivos que buscaron ponerle un freno. Lejos de asumir una postura de quietud, la resistencia colectiva a las políticas de ajuste fue una constante a lo largo de estos

cuatro años. En otras palabras, la acción colectiva formó parte constitutiva de la dinámica de la lucha de clases en un contexto sin dudas desfavorable para el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Esta resistencia se expresó en múltiples niveles, incluyendo acciones de alcance nacional, provincial y local, presentó diversas formas y se fue modificando a lo largo del tiempo, pero estuvo lejos de estar ausente, cumpliendo un papel central en la imposición de límites a las políticas de ajuste impulsadas por el gobierno. Si bien esta resistencia no fue suficiente para frenar el deterioro persistente de la situación social en general, y del mercado de trabajo en particular, sí contribuyó a deslegitimar socialmente el proyecto político de Cambiemos mediante la obstaculización de algunas políticas socio económicas promovidas desde la asunción de Mauricio Macri como presidente.

A continuación veremos las características generales que asumió la conflictividad laboral durante los últimos cuatro años, para luego analizar la dinámica de la negociación colectiva y su papel como mecanismo de resistencia institucional.

3.1. La conflictividad laboral entre los años 2016 y 2019

Las luchas obreras durante el Gobierno de Cambiemos se plasmaron en al menos 3.330² conflictos laborales de los cuales el 51% ocurrieron en el sector público, el 35% en el privado, el 8% en la economía informal y el 6% en más de un sector. A lo largo de este período el patrón de la conflictividad fue variando e incluyó momentos de mayor y menor centralización, y acciones en los lugares de trabajo y otras en la vía pública. En cuanto a la cantidad de conflictos, a lo largo del período se registró una tendencia declinante de aquellos llevados adelante por trabajadores y trabajadoras del sector público, luego de un inicio con altos niveles de conflictividad, y una presencia relativamente constante de los del sector privado.

En 2016 los conflictos fueron mayoritariamente impulsados por los trabajadores del sector público (56%) a través de acciones en gran medida descentralizadas, aunque ya desde temprano empezaron a registrarse acciones a nivel más agregado como el paro y las movilizaciones de ATE del 24 de febrero, las movilizaciones de la CGT, la CTA-A, la CTA-T el 29 de abril por la sanción de la ley antidespidos, la movilización multisectorial por Pan, Paz y Trabajo el 7 de agosto y la Marcha Federal entre el 31 de agosto y el 2 de septiembre.

Esta centralidad de la conflictividad en el sector público se dio como respuesta a la estrategia de la nueva gestión que, aprovechando la existencia de importantes niveles de precariedad contractual en el empleo público (locaciones de servicio, contratos temporales), intentó avanzar sobre los puestos de trabajo planteando que ello era necesario para incrementar la eficiencia de las dependencias estatales, aun cuando implicara desarticular áreas y programas enteros. Dicha estrategia incluyó la deslegitimación discursiva de estatales que en palabras del Ministro de Hacienda Alfonso Prat Gay, eran "grasa militante y ñoquis"³.

² El Observatorio del Derecho Social realiza desde el 2007 un relevamiento de conflictos laborales a partir de la lectura de un medio de prensa por región, dos diarios de tirada nacional y un medio sindical. El resultado de este relevamiento es un registro de mínima del total de conflictos ocurrido en todo el país.

³ Diario La Nación, 13 de enero 2016.

En el sector privado la conflictividad laboral fue en alza a lo largo del año, y en particular se explicó por motivos vinculados a situaciones de crisis, cuya participación en el total de conflictos se ubicó en los valores más altos de la década. En el marco de esta situación generalizada de despidos, suspensiones y deudas salariales, y luego de una masiva movilización convocada por todas las centrales sindicales el 29 de abril, el Congreso Nacional sancionó una ley de prohibición de los despidos, que sin embargo fue vetada por el Gobierno Nacional. La respuesta oficial a dicha iniciativa fue el impulso de un pacto antidespidos que sólo fue suscripto por las cámaras patronales y que no tuvo ningún efecto en la práctica.

De esta manera, la conflictividad durante el 2016 se focalizó en la resistencia contra los despidos y la búsqueda por limitar la caída del salario real. Estos dos ejes estructuraron los planes de lucha desarrollados por las organizaciones sindicales, que en comparación con períodos anteriores fueron incrementando su intensidad y centralización.

Por su parte, las disputas de los trabajadores informales fueron en alza y sus organizaciones confluyeron con las centrales sindicales en una movilización desde la Iglesia San Cayetano hacia el Ministerio de Trabajo bajo el lema “Paz, Pan, Tierra, Techo y Trabajo”. Esta articulación se mantuvo durante todo el segundo semestre y sumó al pliego de demandas un salario universal y la sanción de la emergencia social.

En 2017 y 2018 se produjo una caída de la cantidad de conflictos en los sectores público y privado, mientras que comenzaron a crecer las disputas de los trabajadores informales y los conflictos que implican a más de un sector, cuyo principal motivo fueron el rechazo a los despidos, el reclamo por la creación de puestos de trabajo y el pedido de mejoras en los planes sociales. En estas disputas se observa una mayor centralización donde las centrales sindicales, intersindicales, multisectoriales y frentes sindicales cobraron especial importancia, en tanto impulsaron movilizaciones masivas y huelgas generales.

En 2017 el retroceso en la cantidad de conflictos laborales se dio a la par de la presencia de masivas movilizaciones de trabajadores, desarrolladas en los meses de marzo, abril, junio, agosto, noviembre y diciembre. En otras palabras, una menor cantidad de conflictos coincidió con masivas protestas centralizadas en las que tanto las centrales sindicales como las organizaciones sociales, de derechos humanos, pueblos originarios, de género, entre otras, articularon acciones de lucha contra diversas medidas impulsadas a nivel gubernamental, y otros reclamos tales como: despidos, creación de puestos de trabajo, mejoras en los planes sociales, reforma laboral, reforma previsional, criminalización de la protesta, entre otros.

Por otra parte, los motivos de los conflictos llevados adelante por organizaciones de trabajadores también tuvieron un patrón diferenciado. Por un lado, la resistencia frente a situaciones de crisis se mantuvo mayoritariamente en forma descentralizada, a nivel de los lugares de trabajo, pero incluyó crecientes acciones a nivel nacional, incorporando este reclamo en huelgas generales o provinciales y en numerosas movilizaciones masivas donde las organizaciones sociales tuvieron un rol fundamental. La resistencia a la pérdida salarial se plasmó en acciones centralizadas, mayoritariamente a nivel de rama de actividad, mediante paros y movilizaciones por apertura o reapertura de paritarias por sector. Por último, la resistencia política se evidenció en movilizaciones masivas como las que reclamaron contra la reforma previsional y laboral a fines de 2017.

En 2018, a medida que la crisis económica se fue profundizando la respuesta del conjunto de los trabajadores tendió a expresarse de distinta forma. Por un lado, los conflictos descentralizados, tanto en el sector público como en el sector privado, se fueron limitando crecientemente a aquellas situaciones de crisis donde la reivindicación pasaba por la defensa de los puestos de trabajo. Por el contrario, las demandas corporativas se concentraron a nivel sectorial o, incluso, a través de la articulación con organizaciones de otros sectores de actividad. A su vez, la crisis económica fue ampliando las condiciones para el crecimiento de los conflictos de los trabajadores del sector informal, que a lo largo del 2018 ocuparon un lugar cada vez más relevante. Finalmente, estos cambios en el patrón de la conflictividad laboral se combinaron con un marcado crecimiento de protestas sociales vinculadas a cuestiones de género, a las relaciones laborales y al ejercicio de derechos básicos como el de mujeres y disidencias a poder decidir sobre el propio cuerpo y en particular por la legalización del aborto.

Este cambio en la morfología de la conflictividad social constituye un dato saliente en un año caracterizado por una amenaza permanente sobre la posición de los trabajadores y trabajadoras. En efecto, si bien las condiciones objetivas invitaban a refugiarse en posturas conservadoras que tuvieran como objetivo evitar perder aún más, durante el 2018 no asistimos a un reflujó de los niveles de conflictividad, sino más bien a un cambio en sus características que se montó sobre tendencias que venían apreciándose en los años anteriores. Las más salientes fueron el crecimiento de los conflictos de los trabajadores del sector informal y la articulación de acciones de protesta entre varias organizaciones integradas por trabajadores y trabajadoras de sectores diversos. Entre las principales conflictos se encuentran: la huelga general del 25 de junio de 2018 contra el acuerdo con el FMI, el atraso salarial, el ajuste y el aumento de tarifas; la huelga general del 25 de septiembre de 2018 por "la defensa del empleo y el salario, el rechazo al ajuste y el endeudamiento, la rectificación del plan económico y un pedido a poner como eje central a la seguridad social" y la movilización masiva del 25 de octubre contra el presupuesto 2019. Ello permitió mantener altos niveles de conflictividad a pesar de una marcada retracción en los reclamos a nivel de empresa en el sector privado, y a nivel provincial y municipal en el sector público.

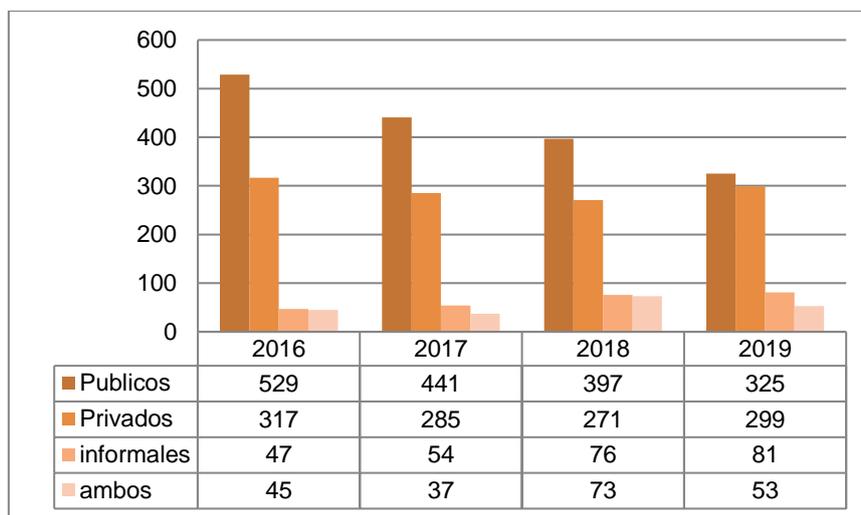
La respuesta del gobierno de Cambiemos a esta dinámica conflictiva fue contundente. En efecto, durante el 2018 se registró la mayor cantidad de hechos de represión por parte de las fuerzas de seguridad desde el inicio de su gestión⁴.

Durante el último año del Gobierno de Cambiemos se profundizó el retroceso de la cantidad de conflictos en el sector público, mientras que aquellos que reúnen a trabajadores y trabajadoras de varios sectores volvieron a los niveles de 2016/17 (ver gráfico n° 6). Luego de tres años de deterioro en las condiciones salariales y laborales, en los que el movimiento obrero opuso una fuerte resistencia, la centralización e intensificación de los conflictos laborales que se vería registrando desde fines de 2017 dio un paso atrás y sólo se mantuvieron aquellas disputas asociadas a la pérdida de fuentes de trabajo o ingreso.

⁴ La caracterización de la política represiva del Gobierno fue desarrollada en el documento "Informe sobre represión y criminalización de la protesta social en la Argentina (2016 – 2018)", disponible en: <http://ctanacional.org/dev/wp-content/uploads/2019/10/Represi%C3%B3n-y-Criminalizaci%C3%B3n-de-la-Protesta-Social-Informe-2016-2018.pdf>

Por el contrario, los conflictos en el sector privado crecieron un 10% producto de las situaciones generalizadas de despidos, cierres, suspensiones y deudas salariales en empresas de diversas actividades, y los conflictos de trabajadores informales también se incrementaron, registrando su máxima presencia desde 2011.

Gráfico nº 6: Evolución de los conflictos laborales según sector 2016-2019



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma

Esta modificación en la dinámica de la conflictividad laboral puede responder a múltiples causas. En términos generales los efectos disciplinadores de la crisis del mercado de trabajo sobre el conjunto de los trabajadores no deben ser subestimados. A la par de ello, la existencia de elecciones en todo el país, podría haber impulsado a numerosos gobiernos provinciales a buscar rápidos acuerdos con los sindicatos del sector público provincial para disminuir la conflictividad, tal como se aprecia en las múltiples cláusulas gatillo incorporadas en los acuerdos salariales del sector en 2019. Finalmente, a nivel nacional podría haber operado un cambio de táctica de las organizaciones sindicales para evitar ser ubicadas como contendientes por parte del Gobierno Nacional dentro de su estrategia electoral. En todos los casos se trata de hipótesis que requerirán otro tipo de análisis para ser contrastadas, pero que sin dudas muestran un movimiento obrero con gran capacidad de acción colectiva.

3.2. Las acciones conflictivas a lo largo de los últimos cuatro años

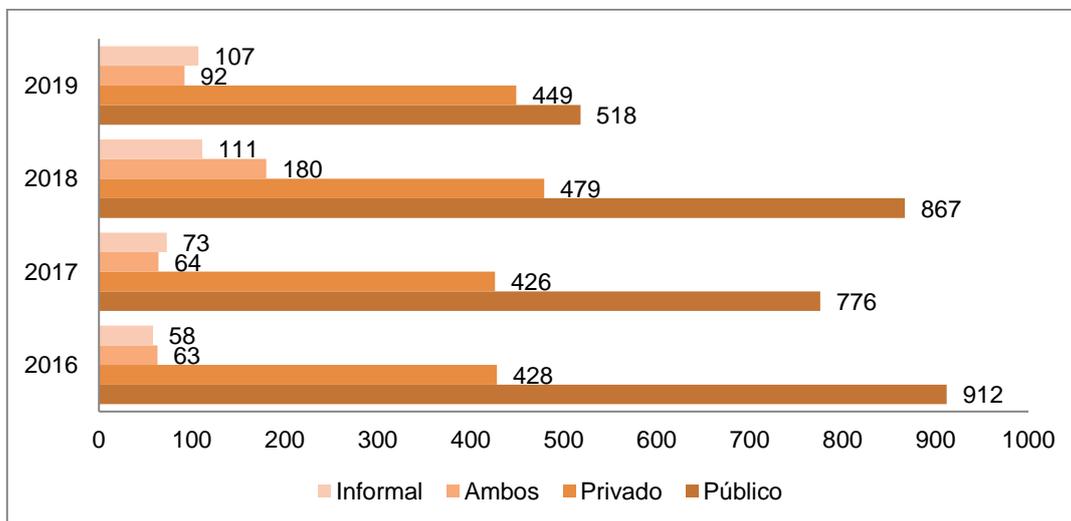
Otro modo de analizar la forma que asumió la conflictividad laboral es a partir de observar las medidas de fuerza que pusieron en marcha las organizaciones en cada conflicto, en tanto cada uno de ellos puede incluir una o más acciones conflictivas⁵. En el periodo 2016-2019 se realizaron al menos 5.603 medidas de fuerza⁶, de las cuales el 55% ocurrieron en el sector

⁵ Para un análisis en profundidad de las acciones sindicales en el período 2016-2018 ver “Resistencia obrera en tiempos de Macri”, disponible en <http://agenciacta.org/spip.php?article30500>

⁶ Desde el Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma relevamos a partir del 2014 las acciones que ocurren en el marco de cada conflicto laboral, a fin de poder caracterizar las formas que asumen las luchas y su nivel de intensidad. El conjunto de las acciones relevadas comprende: estado de alerta y movilización, asambleas, medidas comunicacionales, trabajo a reglamento, paro, dictado de paro o paro

público, 32% en el privado, 7% en más de un sector y 6% fueron motorizadas por trabajadores y trabajadoras informales.

Gráfico nº 7: Evolución de las acciones conflictivas totales según sector 2016-2019



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma

A lo largo de cuatro años también pueden destacarse particularidades en la evolución de las acciones conflictivas. Por un lado, la importante cantidad de acciones en el sector público en el año 2016, como respuesta al fuerte ajuste en el Estado Nacional, seguido de una caída de los reclamos en el 2017, año en el que las variables macroeconómicas tendían a mostrar cierta estabilización e indicios de recuperación. Por el otro, un fuerte crecimiento de las acciones conflictivas en el año 2018 que abarcó a todos los sectores, y que fue particularmente importante en aquellas medidas en las que confluían organizaciones de distinto tipo y actividad. En contraste, en 2019 se observa una fuerte caída en las acciones en el sector público y en ambos sectores, aunque en este último caso sigue por encima de los valores registrados en 2016 y 2017.

Al observar la evolución de los distintos tipos de acciones vemos que el paro de actividades fue la medida de fuerza con mayor frecuencia con un total de 1250 acciones seguida por las movilizaciones (990), las medidas comunicacionales (867), las actividades en la vía pública (821) y los cortes (473). En todos los casos se registra una caída en 2019, producto de la menor cantidad de acciones en el sector público.

levantado previo a su realización, ocupación, actividades en la vía pública, corte de ruta o calle, movilización, acciones administrativas o judiciales, piquete, anuncio de amenaza de medida, anuncio de amenaza de paro, y otras acciones.

Tabla nº 2: Distribución de las acciones conflictivas según tipo 2016-2019

	2016	2017	2018	2019	Total
Paro	395	289	316	250	1250
Movilización	254	208	325	203	990
Comunicacional	168	229	248	222	867
Actividad en la vía pública	175	200	258	188	821
Corte	140	106	142	85	473
Ocupación	50	64	64	22	200
Piquete	50	74	24	22	170
Otros ⁷	229	169	260	174	832
Total	1461	1339	1637	1166	5603

Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma

Estas luchas pueden ser analizadas según su mayor o menor intensidad⁸. Las más intensas son: paros, trabajo a reglamento, movilizaciones, cortes, ocupaciones, piquetes, actividades en la vía pública; mientras que entre las de menor intensidad se encuentran: estado de alerta y movilización, asamblea, comunicacional, paro levantado, amenazas de medidas, amenazas de paros y otros.

Tabla nº 3: Distribución de las acciones sindicales según su grado de intensidad 2016 – 2019

	2016	2017	2018	2019	Total
Menor grado de intensidad	388	395	500	390	1673
Mayor grado de intensidad	1073	944	1137	776	3930
Total	1461	1339	1637	1166	5603

Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma

Este agrupamiento muestra el alto grado de intensidad que adquirieron las luchas obreras a lo largo de los cuatro años del gobierno de Cambiemos. En efecto, el 70% de las acciones sindicales totales fueron las de mayor grado de intensidad, tendencia que fue decreciendo levemente a lo largo del período⁹. El resultado de esta dinámica es que las acciones se traducen en una paralización de los lugares de trabajo y/o en una exteriorización de los conflictos en las calles y rutas, es decir, en un alto grado de visibilización de la conflictividad laboral.

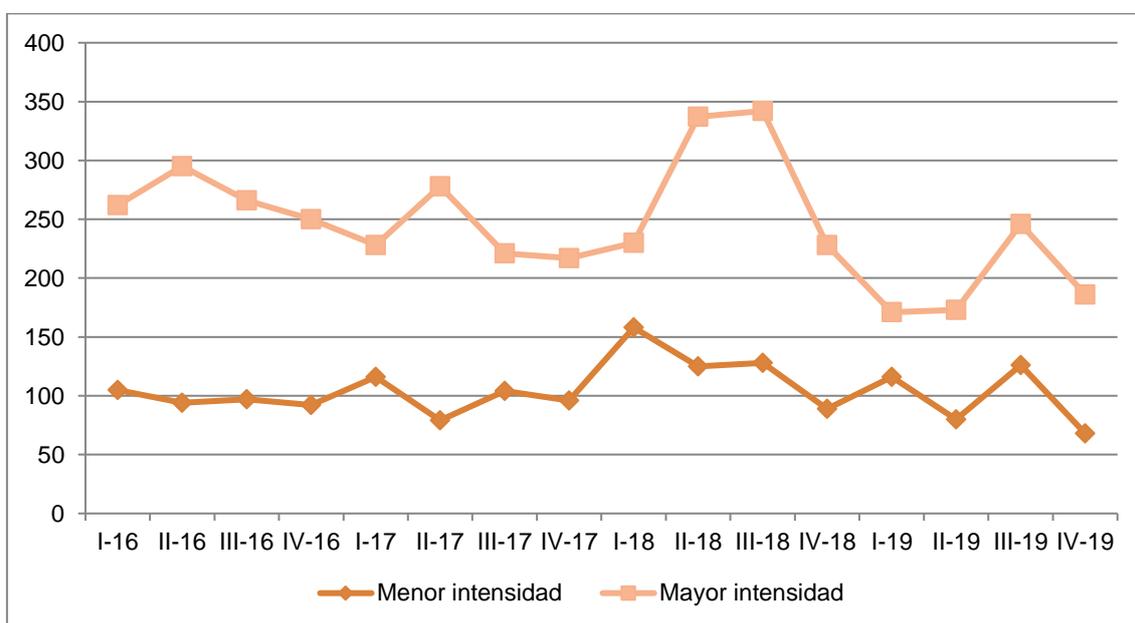
⁷ El agrupamiento “otros” incluye las siguientes acciones conflictivas con menor frecuencia: Alerta, asamblea, trabajo a reglamento, paro levantado, acciones administrativas, amenaza de medida, amenaza de paro y otras medidas.

⁸ El grado de intensidad es entendido como la mayor o menor exposición de los trabajadores a las posibles represalias por parte de los empleadores o las fuerzas de seguridad del Estado (despidos, sanciones, represión, apertura de causas judiciales, entre otros).

⁹ Ello también puede explicarse debido a que estas acciones son las que habitualmente tienen mayor presencia en las fuentes utilizadas para hacer el relevamiento, mientras que aquellas otras que presentan una menor intensidad suelen quedar invisibilizadas.

Al observar la distribución trimestral del total de acciones más intensas, y entre estas las de mayor frecuencia (paros, movilizaciones, cortes y actividades en la vía pública), vemos que se registraron picos de intensidad durante el segundo trimestre de 2016, el segundo trimestre de 2017 y en el segundo y tercer trimestre de 2018 y en el tercer trimestre de 2019. Este comportamiento se corresponde con el momento de negociación de paritarias, dando por resultado que se yuxtaponga la resistencia por las situaciones de crisis y la de pérdida de salarios durante los segundos trimestres, y una profundización de la crisis a partir de abril de 2018, a la par de la firma del acuerdo Stand By con el FMI, medida que fue rechazada por las organizaciones de trabajadores en numerosas acciones a partir de entonces.

Gráfico nº 8: Evolución de las acciones sindicales de mayor y menos intensidad 2016-2019



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma

4. Resistencias y adaptaciones: la negociación colectiva en los últimos cuatro años

La llegada de Cambiemos al Gobierno Nacional incluyó planteos a nivel discursivo tendientes a introducir modificaciones en el sistema de negociación colectiva. Los principales argumentos planteados por la gestión a partir del año 2016 pueden resumirse de la siguiente manera:

- a) los aumentos salariales pactados por rama de actividad son excesivos, por lo que las organizaciones sindicales deberían elegir entre la negociación salarial o el mantenimiento de los puestos de trabajo, dado que ambas cosas (aumentos “desmedidos” y puestos de trabajo) no pueden sostenerse;
- b) resulta necesario descentralizar la negociación colectiva para poder adecuar tanto las condiciones salariales como las no salariales a los espacios de trabajo y/o zonas geográficas, y de esta forma, que los acuerdos estén ligados a la productividad de cada establecimiento o región;

- c) los convenios colectivos vigentes por ultraactividad son obsoletos, ya que muchos fueron acordados hace más de cuarenta años, por lo cual es necesario volver a convocar a las partes y que puedan revisar las condiciones allí pactadas.

Los cuestionamientos oficiales al sistema de negociación colectiva no se tradujeron en modificaciones estructurales y si bien la intervención del Ministerio de Trabajo en las discusiones paritarias favoreció la postura de los empleadores, esto no llegó a plasmarse en cambios institucionales a excepción de la eliminación de la paritaria nacional docente en el año 2017. Por entonces, el Gobierno decidió delegar la negociación en cada provincia incumpliendo así con lo dispuesto en el artículo 10 de la ley 26.075. Si bien la “cláusula gatillo” acordada en la paritaria del año 2016 había establecido que el salario mínimo debía ser un 20% superior al salario mínimo, vital y móvil, la misma no excluyó ni suplantó la paritaria nacional. Poco tiempo después, el Gobierno Nacional directamente eliminó la posibilidad de discutir salarios en dicha instancia.

Por su parte, las organizaciones sindicales recurrieron a la negociación colectiva como herramienta salarial defensiva frente a una inflación que no dejó de crecer a lo largo de todo el periodo. Para ello, en un contexto de mayor debilidad en la relación de fuerzas, muchos sindicatos aceptaron firmar incrementos salariales a comienzo de cada año que estaban en línea con las metas de inflación oficiales. Dichos acuerdos incluían cláusulas gatillo y de revisión que impulsaron la reapertura de las negociaciones muchas veces a lo largo de cada período. Así, se generó una dinámica en la que los salarios corrieron desde atrás a los precios, pero al mismo tiempo buscando que no se cristalizara un deterioro de los ingresos aún mayor en términos reales.

En la tabla nº 4, se presenta la variación del salario de convenio en términos reales para el periodo comprendido entre 2015 y 2019, siendo las y los trabajadores textiles, de prensa y de la Administración Pública Nacional quienes han resultado más afectados, con pérdidas superiores al 30% en términos reales. Estas variaciones dan cuenta de la embestida contra los salarios a lo largo de estos últimos cuatro años, que en algunos casos pudo ser morigerada parcialmente por la negociación colectiva.

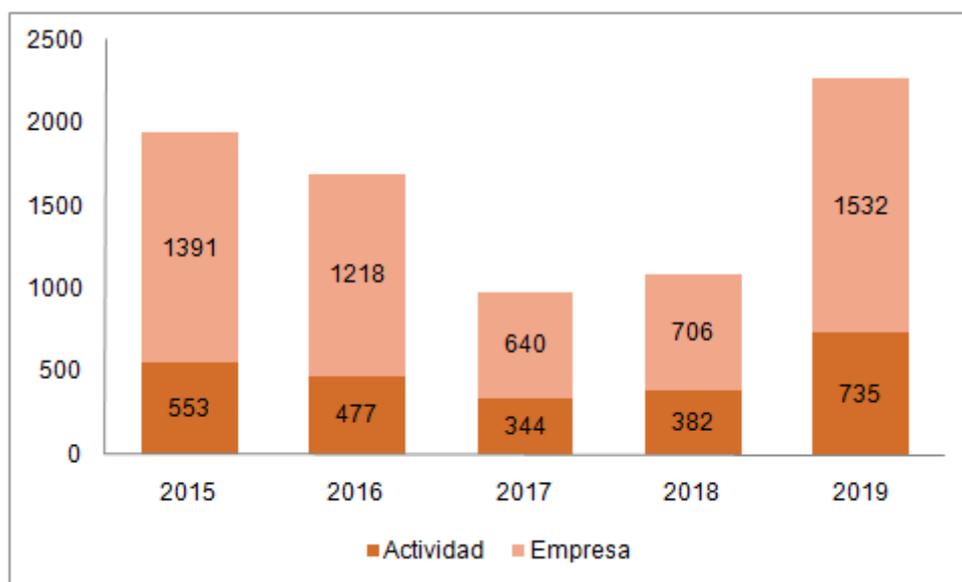
Tabla nº 4: Variación del salario de convenio en actividades seleccionadas (2015 – 2019)

Actividad	Variación del salario de convenio IV T - 2015 / IV T - 2019 en términos reales
Textiles	-38,7%
Prensa	-35,9%
Administración Pública Nacional	-35,0%
Televisión	-26,0%
Judiciales (Provincia de Buenos Aires)	-23,5%
SMVM	-22,3%
Metalúrgicos	-22,0%
Comercio	-21,2%
Alimentación	-20,5%
Jubilaciones	-20,4%
Docentes (Provincia de Buenos Aires)	-19,7%
Maestranza	-18,8%
Camioneros	-18,7%
Sanidad (sanatorios)	-17,2%
Casas particulares	-16,1%
Construcción	-11,8%
Entidades Deportivas y Civiles	-10,8%
Mecánicos (concesionarias)	-5,2%
Bancarios	-2,2%
Aceiteros	-0,1%

Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos de los acuerdos salariales e IPC CABA

En cuanto a la dinámica de la negociación colectiva durante la gestión de Mauricio Macri, debe destacarse que la cantidad de acuerdos y convenios colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo se redujo en forma muy pronunciada en los años 2017 y 2018. Por el contrario, en el año 2019 se registró un fuerte ascenso a partir de la homologación de negociaciones celebradas mucho tiempo atrás. De esta manera, el retraso administrativo en las homologaciones en 2017 y 2018 se tradujo en un incremento durante el año 2019 (ver gráfico nº 9). Aun así, el promedio de homologaciones en el periodo 2016 – 2019 se encuentra casi un 20% por debajo del promedio del periodo 2012 – 2015.

Gráfico n° 9: Negociaciones colectivas según año de homologación y nivel de negociación (2015-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de convenios y acuerdos del Ministerio de Trabajo de la Nación.

A los fines de despejar este factor proveniente de problemas administrativos en el circuito de homologaciones por parte del Ministerio de Trabajo, es posible realizar un análisis a partir de la fecha de los acuerdos, en lugar de la fecha de la homologación¹⁰. Si observamos esto, se registra un máximo de unidades en 2016, mientras que a partir de 2017 las mismas habrían comenzado a descender, principalmente por una caída en las unidades a nivel de empresa (ver tabla n° 5).

Tabla n° 5: Negociaciones colectivas según fecha de celebración (2014-2019)

Año	Total	Actividad	Empresa
2014	1935	553	1382
2015	1951	539	1412
2016	2033	601	1432
2017	1370*	428	942
2018	1125*	490	635
2019	404*	215	189

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de convenios y acuerdos del Ministerio de Trabajo de la Nación.

* Valores incompletos, sujetos a un posible incremento a partir de futuras homologaciones

¹⁰ Este análisis radica en que no puede conocerse cabalmente la cantidad de negociaciones de los últimos períodos, ya que muchas de ellas aún no han sido homologadas.

En relación a este descenso, si bien la estructura de la negociación mantuvo la misma forma de estos últimos años (fueron mayoría los acuerdos que los convenios; y predominaron las negociaciones a nivel de empresa por sobre las de actividad), vale señalar dos cuestiones importantes:

- desde el año 2016, la participación de los convenios en el total de homologaciones es ínfima, incluso pareciera que desaparecen virtualmente del sistema. Ello podría explicarse por una evaluación negativa del contexto por parte de las organizaciones sindicales para negociar condiciones de trabajo (jornada, salario, modalidades de contratación, organización del trabajo, representación sindical en el lugar de trabajo, etc.). En otras palabras, parecería que los sindicatos prefirieron conservar, y quizás en algunos casos “resistir”, los convenios ultraactivos vigentes antes que sentarse a negociar;
- la disminución de las negociaciones parece explicarse en gran parte por una caída de las unidades a nivel de empresa. Este descenso podría estar vinculado o bien a una estrategia de las empresas de no abrir canales de negociación para discutir condiciones laborales, imponiéndolas unilateralmente, o bien a una estrategia por parte del Gobierno Nacional y las y los empleadores de no homologar lo negociado a nivel de empresa¹¹. Esto último con distintos fines, ya sea para “liberar” de controles oficiales a las negociaciones a nivel de los establecimientos, ya sea para reducir paulatinamente la incidencia de la negociación colectiva en el debate público sobre la regulación de las relaciones laborales.

Por el contrario, los acuerdos a nivel de actividad se sostuvieron dentro de la estructura de la negociación en términos relativamente similares a los existentes desde hace más de una década; esto fue a partir de las negociaciones colectivas salariales, que mantuvieron la forma centralizada y por rama de actividad.

El contenido de estos acuerdos intentó ser condicionado a partir de la búsqueda de imponer “techos salariales”, es decir, topes a la hora de negociar aumentos en línea con la inflación prevista, que las organizaciones sindicales no debían traspasar. Sin embargo y debido a los fallidos intentos de controlar la inflación, desde el año 2016 las negociaciones salariales adquirieron distintas particularidades para intentar paliar la pérdida de poder adquisitivo de los ingresos. En la ronda de ese mismo año, en muchos casos se optó por desdoblarse la negociación en dos acuerdos semestrales; un año más tarde la estrategia sindical se plasmó en el impulso de cláusulas gatillo y cláusulas de revisión. A su vez, en el año 2018 se replicó el modelo del año anterior y en la mayoría de los acuerdos se incluyeron cláusulas de revisión que empujaron a sindicatos y empleadores a negociar y “revisar” las escalas salariales más de una vez al año.

Con las revisiones realizadas en el último trimestre del año 2018, la gran mayoría de los aumentos anuales rondaron el 40%, lejos de la inflación anual que fue del 47,6%. Así, tenemos que el resultado de los aumentos salariales, revisiones de por medio, se convirtió en un “rompecabezas paritario”, dado que por cada actividad se negociaron entre dos y tres acuerdos a lo largo del año y hasta cinco acuerdos en el caso de las y los trabajadores de comercio representados por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS).

¹¹ Vale aclarar que la homologación no es un requisito excluyente para que las negociaciones a nivel de empresa tengan vigencia.

El comienzo de la ronda salarial del año 2019 tuvo como centro la revisión de los aumentos negociados en 2018. En este sentido, a lo largo del primer trimestre se negociaron y, en algunos casos se hicieron efectivos, aumentos compensatorios de las paritarias del año 2018. La mayoría de los aumentos de la ronda de 2019 giraron en torno al 30% y pactaron revisiones para evaluar el impacto del índice de precios sobre los salarios. En algunos casos, se optó por negociaciones trimestrales para revisar este índice periódicamente e ir pactando aumentos según su comportamiento (como el caso de los sectores de la construcción, mecánica y sanidad). En otros, se optó por repetir la misma estrategia que el año anterior, es decir, la inclusión de cláusulas de revisión que comprometían a las partes a negociar y evaluar la situación de los salarios en relación al comportamiento de la economía.

La imposibilidad de controlar los aumentos de precios y la fuerte devaluación post elecciones primarias de agosto, colocaron a las negociaciones en una situación muy complicada, dado que los aumentos acordados estaban lejos de equiparar a la inflación. En este sentido, muchas organizaciones activaron sus cláusulas de revisión y comenzaron a renegociar aumentos. Incluso, fue el propio gobierno quien dispuso un aumento no remunerativo de 5.000 pesos tanto para el sector público como para el privado, posible de ser otorgado en dos cuotas de 2.500 pesos para los meses de septiembre y octubre, en concepto de “compensación salarial”.

Como resultado de este proceso de revisión, que en muchos acuerdos se prolongó hasta entrado el año 2020, encontramos sectores que han logrado aumentos totales de entre el 50% y el 55% anual (aceiteros, agentes de propaganda médica, bancarios, entidades civiles y deportivas, estaciones de servicio, farmacéuticos, mecánicos, sanidad, rurales) y sectores que han quedado muy lejos de la inflación anual para 2019 (53,8%), tales como prensa (15%), Administración Pública Nacional (28%) y maestranza (30%).

En síntesis, a lo largo de estos cuatro años, las organizaciones sindicales fueron capaces de ajustar sus estrategias en materia de negociación colectiva salarial para intentar, de esa manera, morigerar el retroceso del salario real tal como era buscado por el Gobierno Nacional. Dichas estrategias pueden observarse resumidas en la siguiente tabla:

Tabla nº 6: Comparación entre meta inflacionaria, primeras negociaciones, aumentos finales e inflación anual (2015-2019)

Año	Meta inflacionaria	Primeras negociaciones	Aumentos anuales finales	Inflación anual ¹²
2016	25%	Aumentos de entre el 15% y el 25% en el primer y segundo trimestre en actividades como entidades civiles y deportivas, construcción, comercio, plástico, papelería, estaciones de servicio y gráfica.	Los aumentos finales rondaron entre el 30% y el 40% anual, incluyendo tanto aquellas actividades que desdoblaron su negociación como aquellas que negociaron un porcentaje anual; algunos ejemplos son: textiles, administración pública, transporte de pasajeros, bancarios, sanidad, químicos, aceiteros, alimentación.	40,9%
2017	12-17%	Aumentos de entre el 10% y el 20% en el primer y segundo trimestre en actividades como ferroviarios, mecánicos, bancarios, municipales de CABA y no docentes universitarios.	Los aumentos finales, cláusulas gatillo y de revisión de por medio, rondaron entre el 20% y el 25% anual; entre estas actividades se encuentran: entidades civiles y deportivas, comercio, gastronómicos, construcción, estaciones de servicio, metalúrgicos y vestido.	24,8%
2018	15%	Aumentos de entre el 15% y el 19% en el primer y segundo trimestre en actividades como entidades civiles y deportivas, aceitera, bancaria, comercio, construcción, transporte de pasajeros, administración pública y petroleros (refinación).	Los aumentos finales, revisiones de por medio, rondaron entre el 40% y el 45% anual, ejemplo de ello son los siguientes sectores: metalúrgica, alimentación, sanidad, transporte de cargas, comercio, mecánica, aceitera y estaciones de servicio.	47,6%
2019	Sin meta de inflación oficial. Pauta inicial en torno al 23%	Aumentos de entre el 23% y 30% en el primer y segundo trimestre del año en actividades como entidades civiles y deportivas, encargados de edificios, metalúrgica, bancaria y aceitera.	Los aumentos finales, revisiones de por medio, resultaron muy dispares. Mientras algunos sectores cerraron en torno al 50% y 55% anual (farmacia, entidades y civiles y deportivas, bancaria, agentes de propaganda médica, aceitera, rurales, mecánica y sanidad), otros lo hicieron en torno al 30% y 35% anual (administración pública, maestranza y textiles).	53,8%

Fuente: elaboración propia en base a los acuerdos salariales y Ministerio de Economía

Retomando los principales puntos del discurso oficial sobre la necesidad de modificar el sistema de negociación colectiva vigente, es posible esbozar las siguientes reflexiones:

- a) En primer lugar, el Gobierno Nacional estuvo lejos de poder “controlar” los aumentos nominales que a lo largo de cada año se fueron ajustando para finalizar con incrementos que superaban con creces la pauta inicial. Ello no se materializó en aumentos reales para las y los trabajadores, porque sólo paliaron la pérdida de poder adquisitivo del salario

¹² IPC – CABA para el 2016, IPC – INDEC para los años restantes.

fuertemente afectado por los altos índices inflacionarios. Lo que los sindicatos y las y los trabajadores hicieron fue buscar estrategias defensivas y adaptativas a la hora de negociar sus paritarias: en el año 2016 desdoblado la negociación en dos acuerdos semestrales, en el año 2017 a partir de la introducción de cláusulas gatillo y cláusulas de revisión, y tanto en 2018 como en 2019, a partir de la revisión de lo acordado dos o más veces en el año.

- b) En segundo lugar, el reclamo para descentralizar la negociación no parece haber sido otra cosa más que un intento de descentralizar la negociación colectiva salarial. En efecto, desde los años '90 la negociación colectiva por empresa está muy extendida en el país, principalmente para regular condiciones de trabajo no salariales. Pero lo cierto es que desde 2004/05 la negociación salarial se generalizó a través de los acuerdos colectivos de actividad, una práctica que, como hemos dicho más arriba, no solo no se desactivó sino que se fortaleció a partir de la búsqueda de distintas estrategias que combinen la forma de mostrar “colaboración” frente a las pautas oficiales sugeridas pero también de que los salarios no pierdan valor.
- c) En tercer lugar, los convenios colectivos calificados por el Gobierno como “obsoletos” no sólo continuaron vigentes sino que, el ritmo de negociación de convenios, ya sean nuevos, renovados o articulados, fue virtualmente nulo durante los últimos cuatro años. Dentro de los ejemplos de introducción de modalidades de flexibilización laboral pueden citarse los casos de la industria petrolera y la Administración Pública Nacional; así como el convenio de empresa firmado por Mercado Libre y el Sindicato de Trabajadores de Carga y Descarga.

En relación a la negociación de convenios “a la baja”, el acuerdo firmado en 2017 entre UPCN y el Estado Nacional para los trabajadores de la Administración Pública Nacional incluyó premios por presentismo y por productividad; en el caso de la industria petrolera, la renovación de convenios colectivos incluyó la flexibilización de un conjunto de condiciones de trabajo. A nivel de empresa, pero no por eso menos importante, encontramos la firma del convenio entre una de las empresas nacionales líderes, Mercado Libre, y el Sindicato de Trabajadores de Carga y Descarga. Si bien es un convenio que abarca a pocos trabajadores, su firma tuvo un importante peso simbólico dada la visibilidad del fundador y CEO de esta empresa, Marcos Galperín, un empresario muy cercano al Gobierno de Mauricio Macri. El acuerdo, entre otras cuestiones, desdibuja por completo la jornada laboral, afectando así los descansos diarios, las licencias anuales y las horas extras; así como también, elimina el sistema de categorías, incorporando el concepto de “polivalencia funcional”, donde todos los trabajadores están obligados a realizar cualquier tarea.

Si bien son pocos los ejemplos de negociación de convenios con estas características, esto no quiere decir que la ofensiva contra las y los trabajadores haya sido menor; los datos sobre la reducción de puestos de trabajo, la precarización del empleo y la pérdida de salario real, nos alertan la aplicación de políticas que sí golpearon al conjunto de trabajadoras y trabajadores. La imposibilidad de avanzar con modificaciones institucionales por parte de la gestión de Cambiemos nos muestra la importante resistencia en este periodo, pero no por esto debemos dejar de lado que la clase trabajadora perdió mucho de lo que había logrado recuperar, al menos en parte, luego de la salida de la crisis de principio de siglo.

5. A modo de cierre y sobre los desafíos en el corto plazo

A lo largo de los últimos cuatro años el sistema de relaciones laborales estuvo expuesto a fuerte tensiones provenientes de ofensivas gubernamentales y resistencias de los trabajadores, las trabajadoras y sus organizaciones sindicales. Frente a un mercado de trabajo que desde el año 2012 mostraba un comportamiento anémico el gobierno de Mauricio Macri promovió numerosas medidas económicas que no hicieron más que profundizar el deterioro de las principales variables laborales, a la par de impulsar una ofensiva en el plano institucional que bajo el genérico rótulo de “reforma laboral” apuntaba a modificar a la baja numerosas instituciones del derecho del trabajo.

Las resistencias colectivas se expandieron durante los cuatro años y en cierta medida puede afirmarse que resultaron exitosas, aún a pesar del persistente deterioro experimentado por el empleo y los salarios. La vitalidad de las organizaciones sindicales, incluyendo aquí no solo a los sindicatos formales sino a todas aquellas experiencias de articulación colectiva de trabajadores y trabajadoras en tanto tales, fue un dato distintivo de la etapa, así como también su capacidad de imponer un veto a la profundización del ajuste en los términos buscados por el Gobierno Nacional. A lo largo de este informe dimos cuenta de cómo estas resistencias se plasmaron en conflictos y acciones que se sostuvieron a lo largo de todo el período, combinando medidas de alcance nacional y masivo con otras de carácter más acotado pero no por ello menos importante. Por otra parte, el sostenimiento del sistema de negociación colectiva de los salarios por rama de actividad constituyó una herramienta para enfrentar un ajuste aún mayor sobre los salarios de los trabajadores y trabajadoras, dificultando por ello mismo la implementación del programa económico que tenía en dicho ajuste un componente esencial.

La derrota electoral de Cambiemos en 2019 abrió un nuevo escenario que estaba lejos de haberse definido antes de la crisis disparada por la emergencia sanitaria de marzo de 2020. Por un lado, el nuevo gobierno se enfrentaba a una situación macroeconómica que no garantizaba las condiciones mínimas para la reproducción del ciclo de acumulación del capital. El período de estanflación que se extendió desde 2012 hasta 2017 se profundizó a partir de la crisis de comienzos de 2018 y desde entonces no ha mostrado signos de reversión. A su vez, la reaparición de la deuda externa y del Fondo Monetario Internacional como condicionantes políticos y económicos limitaba los grados de libertad del nuevo gobierno que rápidamente debía enfrentar múltiples frentes simultáneos con el objetivo no solo de evitar un agravamiento aún mayor de las condiciones de vida del conjunto de la población, sino de volver a generar las condiciones para que ellas experimenten una mejora sostenida.

La irrupción del “coronavirus” y las consecuencias que derramará sobre la actividad económica y el mercado de trabajo multiplican exponencialmente estos desafíos, al tiempo que despejan cualquier duda sobre la inviabilidad de recuperar un sendero de “normalidad” bajo las reglas que rigieron el comportamiento de la actividad económica y el mercado formal de trabajo en los últimos años. La necesidad de impulsar un programa desde los trabajadores y las trabajadoras que modifique radicalmente muchas de las dinámicas sociales y económicas que han sido la regla a lo largo de las últimas décadas se hace cada vez más urgente. En otras palabras, no se trata únicamente de revertir las consecuencias del paréntesis neoliberal de los últimos cuatro años, sino de generar las condiciones necesarias para impulsar mejoras sostenidas para la mayoría de la población en el corto, mediano y largo plazo. Por cierto que dicha tarea no estará exenta de conflictos. Por un lado, la salida de la crisis sanitaria

necesariamente deberá fortalecer la capacidad de acción e intervención estatal ya no solo como regulador del ciclo económico, sino también como un actor central en la definición de qué, cómo y para quién se produce localmente; en segundo lugar, la definición del conflicto con los acreedores también será clave, en tanto de ella se desprenderán distintas posibilidades de maniobra para el Gobierno Nacional; finalmente, hacia el interior del país volverán a plantearse conflictos entre trabajadores y empleadores, y dentro de estos últimos entre las distintas fracciones del capital que operan en el país.

En este marco, no parece factible que dichas tensiones vayan a resolverse por la vía del consenso, más aun luego de la vitalidad que las organizaciones sindicales mostraron como actores de la alianza social que permitió derrotar políticamente al gobierno de Mauricio Macri en agosto de 2019. Por el contrario, todo parece señalar que la continuidad de aquella dinámica de movilización resultará central para incidir activamente en la forma que asumirá la salida de la crisis actual, sobre la que todavía existen más interrogantes que respuestas.