

La medición de la conflictividad laboral en Argentina: una incursión a la metodología del MTEySS*

Laura Stiberman**

En el presente artículo presentamos la metodología que utiliza el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para medir la conflictividad laboral, a través del seguimiento periódico que viene realizando desde 2006. En un primer apartado, introducimos las definiciones que realiza de cada uno de sus indicadores, contrastándolas con las recomendaciones de la OIT. En un segundo apartado, nos sumergimos en su propuesta metodológica, dando cuenta de la complejidad de su medición y de las distintas precauciones que deben tenerse a la hora de procesar los datos. Finalmente, realizamos un análisis comparativo de los años 2014 y 2015, tomando los procesamientos mensuales y anuales e introduciendo una nueva medida estadística para analizar la duración de los conflictos con paro.

PALABRAS CLAVE: Conflictividad laboral - Conflicto laboral - Acciones conflictivas - Huelguistas - Jornadas individuales no trabajadas

In this paper we review the methodology used by the Minister of Work, Employment and Social Security to measure labour conflict, through its periodical tracing since 2006. In a first section, we introduce the definitions rendered for each one of its indicators, contrasting them with the ILO's recommendations. In a second part, we immerse into its methodological proposal, explaining the complexity of its measurement and the different precautions that are to be taken into account while processing the data. Finally, we present a comparative analysis of the years 2014 and 2015, taking its corresponding monthly and annually processings as well as introducing a new statistical measure to analyze the duration of disputes involving strikes.

KEYWORDS: Labour conflict - Labour dispute - Conflictive actions - Strikers - Individual workdays not being worked.

Introducción

A partir de 2003, con la implementación de un nuevo modelo de desarrollo, basado en la exportación de commodities y la expansión del mercado interno, se inicia un período de crecimiento económico que favorece el incremento del empleo asalariado registrado en la seguridad social y, con ello, el incremento del número de afiliados a los sindicatos. En paralelo, se inicia un proceso de revitalización de las instituciones laborales que, con un fuerte impulso a la reactivación de las negociaciones colectivas, produce un fortalecimiento de los sindicatos (Palomino, 2008 y 2010;

Atzeni y Ghigliani, 2008; Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2009).

En este contexto, diversas instituciones, entre las que se encuentran el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), el Observatorio del Derecho Social (ODS) y las consultoras Tendencias Económicas, Diagnóstico Político y Nueva Mayoría, hallaron interés en realizar un seguimiento de la conflictividad laboral. Sin embargo, poco se ha avanzado en la discusión metodológica acerca de la construcción de los indicadores y sus fuentes de captación.

De esta manera, en este artículo nos proponemos avanzar en esta dirección, a partir de la introducción de la metodología

* Agradezco la lectura atenta y los comentarios realizados por el Lic. David Trajtemberg, Director de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (SSPTyEL-MTEySS), que contribuyeron a desarrollar este artículo.

** Licenciada en Sociología. MTEySS/ UBA-IIGG. lstiberman@trabajo.gob.ar



adoptada por el MTEySS, analizando su grado de acercamiento con la última propuesta de medición elaborada por los expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 1993.

El seguimiento realizado por este organismo se inicia en 2006, con el objetivo principal de proveer a las dependencias encargadas del proceso de negociación del organismo un análisis sistematizado del grado de conflictividad laboral. Sin embargo, pueden rastrearse mediciones en períodos previos, relevándose primero huelgas y otras formas de acción en Capital Federal (1907-19671), luego huelgas (1986-87) y finalmente conflictos laborales (1999-2002) (Palomino, 2007).

Actualmente el MTEySS analiza la evolución de la conflictividad laboral atendiendo a las diferencias según ámbito institucional del empleador², actividad económica, nivel de agregación³, localización geográfica, reclamos, actor sindical,

tipo de conflicto y tipo de acción. Los resultados son difundidos a través de publicaciones mensuales, trimestrales, semestrales y anuales⁴.

Este artículo se estructura en tres partes. En un primer apartado se introducirá la definición de la unidad de análisis y de los indicadores utilizados, analizando su grado de acercamiento con la última propuesta de medición elaborada por los expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 1993. Luego nos adentraremos en su metodología, explicitando sus métodos de procesamiento de la información y construcción de los indicadores. Por último, se realizará una comparación sobre los resultados de los procesamientos mensuales y anuales de conflictos con paro para los años 2014 y 2015, introduciendo una nueva medida estadística para estimar su duración.

Indicadores de la conflictividad laboral

Conflictos

Para la elaboración de este indicador, el MTEySS se basó en las recomendaciones dadas en la XV Conferencia

⁴ Todos ellos pueden consultarse en el siguiente sitio: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/ConLab/informesa.asp>

¹ Durante este período el relevamiento se realizó de manera discontinuada. Hasta la creación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en 1943, el mismo estuvo a cargo del Departamento Nacional del Trabajo dependiente del Ministerio del Interior (1907-1942).

² “Además de su importancia intrínseca, dicha clasificación se adapta a la administración del trabajo que debe observar diferentes normas y procedimientos para su tratamiento” (Palomino, 2007:22).

³ Para más información sobre la relevancia de presentar separadamente datos de conflictos según nivel de agregación en el ámbito privado véase 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.

Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT, donde quedó planteada la necesidad de que cada país elaborase “un programa global de estadísticas de huelgas, cierres patronales y, cuando proceda, otras acciones causadas por conflictos laborales” (OIT, 1993:1).

Por **conflicto laboral**, la OIT (1993: 2) entiende:

Una situación de desacuerdo referente a una cuestión con relación a la cual existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores o acerca de la cual los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores.

Ahora bien, tal como se desprende de esta definición, esta situación de desacuerdo puede llevar o no a la concreción de una **acción conflictiva**. Entre ellas, existe la **huelga**, que la OIT (1993: 2) define como “una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de obtener reivindicaciones, rechazar exigencias, expresar quejas o apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores”. La huelga, de esta manera, puede ser también entendida como un paro de actividades.

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

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

En la definición que construye el MTEySS de conflicto laboral, en cambio, la noción de acción conflictiva resulta indisociable. Para este organismo, un conflicto laboral es una “serie de eventos desencadenados a partir de la realización de una acción conflictiva por parte de un grupo de trabajadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales” (Palomino, 19: 2007). De esta manera, la unidad de análisis que toma esta fuente no es ya las huelgas u otras acciones conflictivas, sino los conflictos laborales, noción bajo la que quedan comprendidas unas y otras. Sin embargo, para poder establecer la distinción recomendada por la OIT, se opta por presentar separadamente los **conflictos laborales con paro**, es decir, aquellos conflictos en los que al menos una

de las acciones desarrolladas haya consistido en una huelga (SSPTyEL–MTEySS, 2016), considerando que sólo las huelgas pueden ser “medidas” en términos de la cantidad de trabajadores involucrados en ellas, o su intensidad, dada por la cantidad de jornadas de trabajo involucradas en su duración. Otras acciones pueden ser registradas e, incluso, interpretadas en términos de sus impactos concretos o simbólico-políticos, pero no pueden ser “medidas” en el mismo sentido que las huelgas, por lo irrelevante de sus características intrínsecas en términos del retiro de la fuerza de trabajo de la producción (Palomino, 2007). En esta medición, por otra parte, quedan sin presentarse los datos relativos a cierres patronales.

Actores

En cuanto a los actores involucrados en un conflicto, en la definición del MTEySS está presente el criterio de “grupo de trabajadores”. Esto implica que quedan por fuera aquellos conflictos individuales, suscitados entre un trabajador y su/s empleador/es. Asimismo, considera como trabajadores exclusivamente a los trabajadores en relación de dependencia, excluyéndose del análisis a los cuenta propia, jubilados y desocupados, con excepción de los ex trabajadores despedidos en tiempo reciente, en los que los reclamos se encuentran vinculados a la relación laboral que mantenían (por ejemplo, pago de las indemnizaciones o salarios adeudados).

En cuanto al tipo de organización, el MTEySS considera que en un conflicto laboral pueden participar trabajadores con y sin representación de ningún tipo. Se considera que los trabajadores cuentan con representación cuando participa del conflicto al menos un delegado de los trabajadores. Además de los conflictos que cuentan con representación sindical, se encuentran aquellos con una representación no formal o no institucionalizada⁵. Cabe destacar que en un mismo conflicto pueden participar varios actores, es decir, trabajadores que se encuentran organizados de forma diversa y/o que pertenecen a distintos establecimientos o ramas de actividad, pero que realizan acciones en conjunto sosteniendo los mismos reclamos. El MTEySS computa este tipo de conflictos como “frentes”, atendiendo a las recomendaciones de la OIT⁶ y procesando por separado los conflictos multisectoriales de ámbito mixto o privado de amplio alcance. Operativamente, se consideran los siguientes niveles de organización:

5 También se consideran, como categorías residuales, los conflictos que cuentan con una organización con representación, pero sin información adicional sobre el tipo de organización y los conflictos “sin dato”, es decir, donde se carece de información que de cuenta de la existencia de alg tipo de organización.

6 “Cuando sea posible obtener algunos o todos los datos relativos a las acciones generalizadas o de amplio alcance, por ejemplo aquellas que impliquen a más de un sector de actividad económica, habría que procesarlos y proporcionarlos por separado”. XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. OIT, 1993.

Con representación formal:

- frentes
- federaciones
- sindicatos, uniones y asociaciones (con y sin personería gremial)
- comisiones internas
- agrupaciones o listas sindicales
- delegados gremiales

Con representación informal:

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

Sin representación

Reivindicaciones

En cuanto al objeto de los conflictos, como se puede apreciar en su definición, el MTEySS acota la concepción de la OIT, al plantear que las reivindicaciones - que expresa en sentido amplio, abarcando también a las exigencias y quejas, propias y en apoyo - serán exclusivamente de índole laboral. Así, la definición del MTEySS contempla la siguiente variedad:

Salariales:

- Mejoras salariales
- Pagos adeudados

No salariales:

- Continuidad laboral
- Regularización contractual
- Condiciones y medio ambiente
- Sanciones o discriminación
- Representación sindical/ encuadramiento
- Negociación paritaria (condiciones generales no salariales)
- Seguridad
- otros

Acciones conflictivas

Para construir la dimensión de acciones conflictivas, el MTEySS se encontró con la dificultad de la falta de precisiones al respecto enunciadas por la OIT, por lo que las vinculó con aquellos eventos conflictivos realizados por trabajadores que exceden la mera comunicación del desacuerdo que supone el conflicto, y que son utilizados como medio de lucha para

conseguir un reclamo laboral. Al respecto cabe aclarar que en un mismo conflicto pueden darse distintos tipos de acciones, incluso algunas de manera simultánea (por ejemplo, un paro y un corte de calle, bloqueo, toma o protesta). El MTEySS toma como umbral mínimo para considerar a una acción como conflictiva la declaración de estado de alerta.

Desde allí, establece un orden de acciones que representan un mayor grado de complejidad en relación a la acción anterior. Así, queda conformada la siguiente escala⁷:

- 1-declaración de estado de alerta
- 2-anuncios de acciones sin paro con fecha
- 3-anuncios de paro con fecha
- 4-protestas/concentraciones/ acampes/ asambleas de protesta
- 5-movilizaciones
- 6-trabajo a reglamento/ quites de colaboración
- 7-cortes de tránsito
- 8-bloqueos
- 9-tomas
- 10-paro

Huelguistas

El MTEySS registra, además de conflictos laborales, **huelguistas y jornadas individuales no trabajadas** para los conflictos con paro, siguiendo las recomendaciones de la OIT. Según este organismo, siempre que sea posible debería recogerse información sobre el número de trabajadores implicados en huelgas o cierres patronales, la duración de las huelgas y los cierres patronales y el tiempo que dejan de trabajar los trabajadores implicados en huelgas o cierres patronales.

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

En base a estas recomendaciones, el MTEySS incluye el indicador de huelguistas que define como aquellos trabajadores que realizaron efectivamente el paro o huelga, es decir, los que participan directamente de la acción interrumpiendo

⁷ Si bien las acciones colectivas aquí presentadas comprenden una variedad mayor, a los fines de este artículo se las ha sintetizado en sus expresiones más típicas. Asimismo, los conflictos compuestos por acciones sin paro se presentan solo en las publicaciones mensuales, encontrándose la información sistematizada desde 2014. Los conflictos con paro, por su parte, se presentan en las publicaciones mensuales, trimestrales, semestrales y anuales. En todos los casos, a los fines de su procesamiento se computa una sola acción por conflicto, considerándose la de mayor complejidad.

su trabajo. Señala que el mismo se construye a partir de la estimación de la cantidad de trabajadores que se desempeñan en establecimientos o rama de actividad donde se desarrolla el conflicto y de la representación de la organización que convoca la huelga (SSPTyEL–MTEySS, 2016). Para la construcción de esta estimación se toman como fuentes los datos del Censo Nacional de Hogares, Población y Vivienda 2010, estadísticas del INDEC, estadísticas provinciales, censos específicos, páginas de los sindicatos e información de los medios de comunicación.

Jornadas individuales no trabajadas

En cuanto a la duración de las huelgas, la OIT recomienda contabilizar los intervalos en los que tiene lugar una acción, en función de los días de trabajo normales transcurridos, descontando los días en que se trabajó normalmente entre uno y otro intervalo. La duración, sugiere, debería calcularse en términos de días de calendario, considerando que si una acción se prolonga por menos de una jornada completa de trabajo, la duración debería calcularse en función de las horas durante las cuales los trabajadores habrían tenido normalmente que trabajar (OIT, 1993).

El MTEySS toma esta recomendación de la OIT y calcula la duración de los paros a través de las “jornadas”. Las mismas se calculan teniendo en cuenta la jornada laboral típica en cada actividad económica, siendo ésta la máxima extensión temporal que puede parar un trabajador durante un día laboral. Así, los trabajadores pueden parar la jornada de trabajo completa o bien una fracción de ella. A partir de la duración de las huelgas y los huelguistas, calcula un indicador de jornadas individuales no trabajadas (JINT) que define como el índice resultante de la multiplicación de la duración de los paros y la cantidad de huelguistas⁸ (SSPTyEL–MTEySS, 2016).

Metodología

Habiendo dado cuenta de las distintas dimensiones de la conflictividad laboral que contempla el MTEySS en su medición, procederemos a continuación a desentrañar su método de construcción del dato.

Para recabar la información, el MTEySS utiliza más de 140 medios electrónicos disponibles en internet (SSPTyEL–MTEySS, 2016), que incluyen diarios digitales de tirada

nacional, provincial y local, blogs y páginas de los sindicatos. En tanto fuente secundaria, presenta la ventaja de poder reunir una gran cantidad de información que se genera en distintos puntos del país pero, como contrapartida, se asume que esos datos pueden estar incompletos, ya que fueron recogidos para otros propósitos (Cea D’Ancona, 1996) y pueden estar sesgados por la interpretación de quienes escriben las noticias. A su vez, se acepta que la utilización de fuentes de difusión periodística para la detección de conflictos laborales implica restringir la captación solo a aquellos que acceden a esa esfera y se hacen públicos.

Fuera de estas limitaciones, que son externas al propio diseño, el MTEySS toma ciertos recaudos a la hora de procesar la información. En primer lugar, tal como menciona Palomino (2007), en la acumulación por períodos trimestrales, semestrales y anuales se controla la información de conflictos y huelguistas⁹ a modo de evitar su duplicación y sólo la contabilización de las jornadas individuales no trabajadas permite prescindir de este tipo de controles, ya que por definición pueden agregarse directamente. Esto implica que no se compute como un nuevo conflicto sino como una continuación del anterior todo aquel que, encabezado por los mismos trabajadores, haya sido motorizado por el mismo reclamo principal, siempre que la concreción de al menos una acción conflictiva¹⁰ no haya superado los dos meses desde la última acción. De igual manera, se contabilizarán una sola vez los huelguistas que participan en más de un conflicto con paro dentro del período de referencia. Por ese motivo, en la presentación de los datos trimestrales, semestrales y anuales la cantidad de conflictos y huelguistas resulta más pequeña que la suma total de los conflictos y los huelguistas registrados para cualquier período menor de tiempo.

Así, por ejemplo, si los trabajadores iniciaron un conflicto el primer mes de un trimestre y en ambos o alguno de los dos meses siguientes se realizó al menos una acción conflictiva impulsada por el mismo reclamo, entonces para el cálculo trimestral ese conflicto es contado una sola vez. Lo mismo vale para el cálculo anual: el total de conflictos no será la suma de los totales mensuales, trimestrales o semestrales, ya que se considera que un mismo conflicto se prolongará en los meses posteriores cuando la aparición de una nueva acción conflictiva no haya superado los dos meses desde la última acción registrada.

Por otra parte, cuando se presenta un conflicto mixto, es decir, donde participan trabajadores del ámbito estatal y privado, ese conflicto se contabiliza una vez en cada ámbito.

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

9 En el caso de este indicador, también se evita su duplicación dentro de los períodos mensuales.

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

Así, la suma de conflictos del ámbito estatal y privado siempre da mayor o igual al total de conflictos. Algo similar sucede con los conflictos según actividad económica y nivel de dependencia estatal. Los conflictos que abarcan a más de una actividad económica se contabilizan en todas las actividades en la que se localizó, de la misma manera que los conflictos que involucran a más de un nivel de dependencia estatal se cuentan en todos los niveles en los que tuvo lugar el conflicto.

En el caso de los huelguistas, el criterio es más amplio: basta con que coincidan los actores, ya sea que hayan participado del mismo conflicto a través de los meses o de otros conflictos, para evitar contabilizarlos más de una vez en cualquier período que se esté considerando. Por otro lado, si observamos al interior de cada *nivel de agregación*, la suma de los huelguistas da un número mayor al computado para el total, ya que en el primer caso solo se evita su duplicación (o multiplicación) al interior de cada nivel de agregación. Para el cálculo total, en cambio, se evita cualquier duplicación de huelguistas. Así, si un huelguista participó en un conflicto con paro en su lugar de trabajo, en un conflicto con paro de toda la rama local (municipal o provincial) y en un conflicto que abarcó a toda la rama nacional en la que se encuadra, ese huelguista es contabilizado para el total una sola vez, mientras que en la presentación de los datos por nivel de agregación es contabilizado tres veces (una vez en cada nivel de agregación). Algo similar ocurre por *localización geográfica*, ya que si un huelguista participó en el período considerado en dos conflictos con paro, uno que se desarrolló solo en la jurisdicción donde se desempeña y otro que incluyó a su jurisdicción y a otras (ya sea un conflicto regional o de todo el país), ese huelguista es contabilizado una sola vez para el total, mientras que desagregado por localización geográfica es contabilizado dos veces (una vez en la categoría correspondiente a la jurisdicción donde trabaja y otra vez en la categoría “varias provincias” o “todo el país”).

La conflictividad laboral en 2014 y 2015: contraste de resultados mensuales y anuales

Al analizar el cuadro 1 observamos que tanto en el ámbito estatal como en el privado en 2015 descendió la cantidad de conflictos con paro en relación a 2014. Sin embargo, el descenso no resultó muy significativo. Además, el mismo debería relativizarse ya que 2014 fue un año que presentó una elevada conflictividad, teniendo en cuenta los datos del seguimiento continuo que se realiza desde 2006¹¹.

11 Para más información véase el informe SSPTyEL-MTEySS (2016): “La conflictividad laboral durante el año 2015”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires. (http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Conflicto_Laboral_2015.pdf)

Por otra parte, podemos advertir que la diferencia (absoluta y relativa) entre los conflictos mensuales y los conflictos anuales resultó mayor en 2014 que en 2015. En efecto, la diferencia entre las dos mediciones de la conflictividad fue de 351 conflictos en 2014 y de solo 201 casos en 2015. En términos relativos las diferencias representaron un 21% de los conflictos mensuales en 2014 y de 14% en 2015. Esta diferencia en términos absolutos representa el total de períodos de conflictos que fue descontado de la acumulación anual. Si tenemos en cuenta, tal como destacamos en el apartado de la metodología, que para períodos superiores al mes el MTEySS realiza una acumulación a fin de evitar computar duplicaciones de conflictos, estos datos nos estarían indicando que en 2014 la duración promedio de los conflictos fue mayor que en 2015. En el caso extremo, si ningún conflicto se hubiera extendido más allá del mes, la diferencia entre los conflictos mensuales y anuales sería cero. En el polo opuesto, si en un año todos los conflictos se hubieran extendido a lo largo de los doce meses, la sumatoria de los conflictos mensuales hubiera arrojado doce veces la de los anuales. Así, cuanto mayor sea la extensión de los conflictos, la diferencia entre los conflictos mensuales y los anuales tenderá a incrementarse. De esta manera, el total de conflictos anuales en 2014 no solo es mayor al de 2015, sino que está compuesto, en promedio, por conflictos de mayor duración que los de 2015. En consonancia, los datos sobre la frecuencia de duración de los conflictos (medida en meses) ratifican estos resultados (cuadro 2)¹². En efecto, en 2015 se registró un mayor porcentaje de conflictos que no se continuaron más allá del mes en que surgieron¹³ (76%), en relación a 2014 (65%).

12 Hay que tener en cuenta que la determinación de que la unidad de medida sea el mes es una decisión arbitraria, a los fines de poder establecer alguna medida de duración de los conflictos. En consecuencia, este indicador no permite medir al interior de cada mes la duración del conflicto. Por este motivo, sus resultados deberían ser complementados con los de cantidad de jornadas individuales no trabajadas y la distancia existente entre ellas.

Entre las limitaciones que presenta este indicador se sostiene, por un lado, que dos conflictos con igual duración pueden caer dentro de dos categorías distintas. Así, un conflicto que abarcó los dos últimos días de un mes será computado como “1” en la frecuencia de aparición mensual, mientras que un conflicto que tuvo lugar entre el último día de un mes y el primero del siguiente será contabilizado como “2”. Asimismo, la frecuencia de aparición mensual será 12 tanto para un conflicto que en cada mes del año presentó una sola jornada de paro como para aquel que registró una jornada de paro en todos los días del año. En el otro extremo, la frecuencia de aparición mensual será 1 tanto para aquel conflicto que presentó una sola jornada de paro en un solo mes del año como para aquel en el cual el paro se extendió desde el primer hasta el último día del mismo mes.

13 Como se precisó en el apartado de metodología, hay que tener presente que la continuación se pudo haber dado tanto en el mes inmediato posterior al que se desencadenó el conflicto como al siguiente y que se considera que un mismo conflicto se prolonga en los meses posteriores cuando la aparición de una nueva acción conflictiva no supera los dos meses desde la última registrada. Por otra parte, a los fines del procesamiento anual, en los casos de continuación de un conflicto del año anterior durante los meses de enero o febrero del siguiente, se computa como mes de inicio aquel en el que tiene lugar su primera aparición en el año.

Cuadro 1. Cantidad de conflictos con paro según ámbito institucional del empleador. Procesamiento mensual y anual 2014 y 2015.

Mes	Total 2014	Total 2015	Var 2014-2015 (%)	Ámbito Institucional del Empleador					
				Estatal			Privado		
				2014	2015	Var 2014-2015 (%)	2014	2015	Var 2014-2015 (%)
enero	109	83	-24	66	50	-24	43	35	-19
febrero	121	63	-48	77	36	-53	44	27	-39
marzo	171	151	-12	120	90	-25	54	66	22
abril	160	135	-16	128	95	-26	33	41	24
mayo	156	116	-26	108	80	-26	49	37	-24
junio	125	119	-5	77	82	6	51	38	-25
julio	132	135	2	79	86	9	56	49	-13
agosto	136	116	-15	84	82	-2	54	37	-31
septiembre	139	118	-15	98	78	-20	41	41	0
octubre	166	122	-27	118	90	-24	49	32	-35
noviembre	159	157	-1	121	108	-11	41	49	20
diciembre	113	121	7	69	89	29	45	32	-29
Suma mensuales	1.687	1.436	-15	1.145	966	-16	560	484	-14
Total anual	1.336	1.235	-8	868	807	-7	481	442	-8
Suma mensuales-total anual	351	201		277	159		79	42	
(Suma mensuales-total anual)/ total anual (%)	21	14		24	16		14	9	

Fuente: elaboración propia en base a datos publicados de la SSPTyEL-MTEySS.

Cuadro 2. Frecuencia de aparición mensual de conflictos con paro según ámbito institucional del empleador. Años 2014 y 2015.

	Total				Ámbito Institucional del Empleador							
					Estatal				Privado			
	2014	2014 (%)	2015	2015 (%)	2014	2014 (%)	2015	2015 (%)	2014	2014 (%)	2015	2015 (%)
1	1102	65	1098	76	689	60	702	73	422	75	410	85
2	334	20	202	14	246	21	156	16	88	16	46	10
3	141	8	72	5	108	9	54	6	42	8	18	4
4	40	2	20	1	32	3	16	2	8	1	4	1
5	30	2	5	0	30	3	5	1	0	0	0	0
6	24	1	24	2	24	2	18	2	0	0	6	1
7	7	0	7	0	7	1	7	1	0	0	7	1
8	0	0	8	1	0	0	8	1	0	0	0	0
9	9	1	0	0	9	1	0	0	0	0	0	0
Total	1687	100	1436	100	1145	100	966	100	560	100	484	100

Fuente: elaboración propia en base a datos publicados de la SSPTyEL-MTEySS.

Cuadro 3. Medidas de tendencia central sobre frecuencia de aparición mensual de conflictos con paro según ámbito institucional del empleador. Años 2014 y 2015.

	Total		Ámbito Institucional del Empleador			
			Estatal		Privado	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Media	1,65	1,45	1,80	1,54	1,35	1,26
Mediana	1	1	1	1	1	1
Modo	1	1	1	1	1	1

Fuente: elaboración propia en base a datos publicados de la SSPTyEL-MTEySS.

Por otro lado, podemos constatar que el ámbito estatal presentó la mayor duración de conflictos en ambos períodos. En este sentido, la coincidencia entre el rol de empleador y conciliador del Estado habría dificultado canalizar los conflictos, cuestión que se morigeró en el ámbito privado a causa de la existencia de un mecanismo de negociación colectiva (SSPTyEL-MTEySS, 2009). En 2014 la diferencia relativa entre los conflictos mensuales y los conflictos anuales alcanzó un 14% en el ámbito privado y se elevó al 24% para el ámbito estatal. En el 2015, dichos porcentajes representaron 16% y 9%, respectivamente. Además, como se puede observar en el cuadro 2, tanto en 2014 como en 2015 en el ámbito privado se registró un mayor porcentaje de conflictos que no se continuaron más allá del mes en que surgieron (75% y 85%, respectivamente) en relación al ámbito estatal, donde el porcentaje que concentró esta categoría fue menor (60% y 73%, respectivamente). Finalmente, un análisis de las medias correspondientes a cada combinación de ámbito y año nos permite aproximarnos a los mismos resultados. Como se aprecia en el cuadro 3, las medias de frecuencias de conflicto en el ámbito estatal (1,8 en 2014 y 1,54 en 2015) fueron algo más elevadas que en el ámbito privado (1,35 y 1,26, respectivamente) y, tanto para un ámbito como para el otro, el promedio de duración de los conflictos fue mayor en 2014 que en 2015, observándose en el ámbito estatal una diferencia más marcada que en el ámbito privado al comparar esta medida interanualmente.

Conclusiones

En este artículo se pretendió, en primer lugar, describir la metodología utilizada por el MTEySS para medir la conflictividad laboral. Para ello, introdujimos la definición que realiza de cada uno de sus indicadores (conflictos, huelguistas y jornadas individuales no trabajadas) y la contrastamos con las que presentó la OIT en la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 1993. A partir del recorrido realizado, sostenemos que las definiciones del MTEySS se ajustan en gran medida a las recomendaciones provistas por este organismo. Por otra parte, el MTEySS avanzó en una categorización que le permitió delimitar y clasificar los tipos de actores, reivindicaciones y acciones que forman parte de los conflictos, cuestiones que la OIT dejó sin precisar.

En segundo lugar, se realizó una descripción de la metodología que implementa para construir cada uno de estos indicadores, advirtiendo sobre la complejidad de su medición y las precauciones que deben tenerse a la hora de procesar los datos. Mientras que las jornadas individuales no trabajadas pueden agregarse directamente para los distintos períodos, los conflictos y los huelguistas requieren un tratamiento particular.

“La coincidencia entre el rol de empleador y conciliador del Estado habría dificultado canalizar los conflictos, cuestión que se morigeró en el ámbito privado a causa de la existencia de un mecanismo de negociación colectiva.”

Por último, se avanzó en el diseño de una medida estadística que permite estimar la duración de los conflictos con paro, complementando la información que surge de los indicadores previamente descriptos. Esta medida fue utilizada para contrastar los años 2014 y 2015, dos años en los cuales la conflictividad laboral presentó divergencias. Como resultado, se observó una mayor duración de los conflictos en 2014 que en 2015, lo que guarda correspondencia con las cifras registradas en los tres indicadores de conflictividad, que fueron más elevadas en 2014. En 2015, una disminución de los valores de los tres indicadores fue acompañada por una menor duración promedio de los conflictos. Al analizar por ámbito institucional del empleador se corrobora la tendencia y se comprueba que el ámbito estatal fue el que presentó la mayor diferencia interanual, con un porcentaje muy bajo de conflictos que no se extendieron más allá del mes en 2014, lo que incidió en el alto promedio de duración de los conflictos registrado ●

Bibliografía

Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2008). Nature and Limits of Trade Unions' Mobilizations in Contemporary Argentina. En *Labour Conflicts in Contemporary Argentina. Labour Again Publications*. Recuperado de <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf>

Cea D' Ancona, M. Á. (1996). *Metodología Cuantitativa. Estrategias y Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Síntesis.

OIT (1993). *15° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra, Suiza.

Palomino, H. (2007). Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007. *Serie Estudios Trabajo, ocupación y*

empleo N° 7, MTEySS, Buenos Aires. (http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_07_01.pdf)

Palomino, H. (2008). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: De la precarización a la regulación. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13(19), 121-144.

Palomino, H. (2010). El fortalecimiento actual del sistema de relaciones laborales: Sus límites y potencialidades. En H. Palomino (Ed.), *La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina* (pp. 207-224). Buenos Aires: Jorge Baudino Ediciones.

SSPTyEL-MTEySS (2016). *La conflictividad laboral. Segundo trimestre de 2016*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires. (http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Conflicto_Laboral_2016t2.pdf)

SSPTyEL-MTEySS (2009). *Los conflictos laborales en el trienio 2006-2008*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires. (http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Conflicto_Laboral_2006_2009.pdf)

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