



Acción colectiva y crisis internacional. Un análisis de los conflictos laborales del sector privado argentino (2009)

Lucila D'Urso¹

¹Instituto de Investigaciones Gino Gernani (IIGG), Facultad de Ciencias Sociales, UBA
Buenos Aires, Argentina
lucilafurso@gmail.com

27 de marzo de 2014

Resumen: Estudios recientes dan cuenta de la preponderancia adquirida por los conflictos laborales en Argentina a partir de 2003. En ellos se destaca el considerable incremento de las acciones colectivas impulsadas por trabajadores en un contexto de recuperación económica y productiva que parecería representar una ruptura respecto a la década precedente. Hacia fines del año 2007 la crisis internacional irrumpe este escenario de crecimiento sostenido y, particularmente en 2009, sus efectos comienzan a verse reflejados en los espacios productivos locales. Partiendo de estas consideraciones y con el objetivo de avanzar en la descripción y explicación de la dinámica de acción colectiva de los trabajadores, en el presente escrito se focaliza en el análisis de los conflictos laborales llevados a cabo en 2009 en el ámbito privado argentino.

En lo que respecta a la metodología propuesta, se ha procedido a la aplicación de dos técnicas estadísticas complementarias que contribuyen al estudio del conflicto laboral desde un punto de vista multidimensional: el análisis de correspondencias múltiples (ACM) y el análisis de clasificación (ACL), ambas técnicas han sido aplicadas mediante el *software* SPAD. Los datos utilizados provienen de la base de conflicto laboral elaborada por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Palabras clave: conflictividad laboral - sector privado argentino – crisis internacional - análisis de clasificación

1. Introducción

En Argentina, la acción colectiva impulsada por trabajadores ha asumido características particulares en la última década. El año 2003 inaugura un período de recuperación económica y productiva que trae como resultado un incremento sostenido del trabajo asalariado. En este camino, las organizaciones sindicales se reposicionan respecto a la década precedente: aumentan los niveles de afiliación sindical y los sindicatos reconfiguran su estrategia de acción colectiva lo cual se evidencia en la consecución de un considerable número de conflictos laborales en relamo de salario y condiciones de trabajo. Asimismo, se fortalecen los canales de diálogo social entre sindicatos, empresarios y Estado, lo que conlleva a un aumento de los acuerdos y convenios negociados colectivamente.

Este escenario promisorio se ve interrumpido en el año 2007 cuando los efectos de la crisis financiera internacional comienzan a reflejarse en la dinámica macroeconómica y productiva argentina, proceso que impacta de modo particular en la configuración de las relaciones laborales en aquellos sectores con una intensa inserción al mercado internacional.

En este sentido se han orientado algunos estudios recientes, centrados en el análisis de la conflictividad laboral y la negociación colectiva de la cadena de producción del sector automotriz argentino, tendientes a indagar cómo ha operado la crisis internacional en la configuración de la protesta obrera (D'Urso, 2013a, 2013b y 2013c). En ellos se ha observado que durante el período 2007-2011, la crisis financiera internacional no irrumpió por completo la dinámica de las relaciones laborales inaugurada en el año 2003 pero que, sin embargo, produjo notables alteraciones reflejadas en los motivos que impulsaron los conflictos laborales como así también en el contenido de los acuerdos negociados colectivamente. En líneas generales, lo que se observa es un incremento de los despidos y suspensiones justificados por los efectos de la crisis, acompañados por una intensa movilización por parte de los trabajadores y por cierto encauzamiento de las demandas a través de acuerdos negociados entre empresarios, sindicatos-trabajadores y Estado. En relación a esto último, es notable la inclusión de las denominadas cláusulas de crisis en la composición de los acuerdos negociados colectivamente. Dichas cláusulas –que fijan esquemas de suspensiones, adelantamiento de vacaciones, reducciones de

jornadas y salarios- se implementaron con el objetivo de buscar mecanismos para retener el empleo en un contexto desalentador para la estabilidad laboral (OIT, 2011). Es decir, funcionaron como una herramienta que, mediante el diálogo social, buscó evitar los despidos justificados por la crisis y establecer otras vías a través de las cuales canalizar las consecuencias de una merma en la producción de bienes que impactó en la estabilidad laboral de los trabajadores de aquellos sectores de la economía más vulnerables a los vaivenes internacionales.

Los datos relevados para la cadena de producción del sector automotriz argentino durante el período 2007-2011 permiten visualizar que hacia fines de 2007 y comienzos de 2009, los trabajadores emprenden un mayor número de acciones colectivas en cuyos reclamos prevalecen los despidos y suspensiones a causa de la crisis. Para el caso de la negociación colectiva, el año 2009 adquiere relevancia en lo que respecta al número de acuerdos negociados colectivamente en cuyo contenido se incluyen cláusulas de crisis¹, dinámica que se correlaciona con la tendencia general adoptada por todos los sectores de la economía².

Lo expuesto da cuenta de cierta correlación entre dos de los principales indicadores de las relaciones laborales: negociación colectiva y conflicto laboral. Los conflictos laborales vinculados con la crisis iniciados en el año 2007 se extienden hasta 2009, momento en el que comienza a visualizarse una activa política estatal tendiente a encauzar los reclamos de los trabajadores y, por consiguiente, a contener la protesta obrera a través del diálogo social. Específicamente, mediante la inclusión de cláusulas de crisis en los acuerdos negociados colectivamente.

Estas particularidades permiten afirmar que, para el caso del sector automotriz argentino, la crisis internacional no generó temor ni desmovilización entre los trabajadores y que tampoco irrumpió por completo la dinámica de las relaciones del trabajo inaugurada a partir del año 2003 acompañada por un fortalecimiento de las instituciones laborales. Tal comportamiento condice con los datos que reflejan el devenir de los conflictos laborales de todos los sectores de economía durante 2009³. No obstante lo cual, la crisis consiguió alterar el

¹ En el período 2007-20011 se contabilizan 140 cláusulas de crisis incluidas en un total de 72 acuerdos. Estas cláusulas no se distribuyen de forma uniforme sino que más del 75% fueron negociadas en el año 2009 (D'Urso, 2013b y 2013c).

² En el año 2009 se contabilizan 100 convenios y acuerdos colectivos que incorporaron 206 cláusulas de crisis. Para 2010, en cambio, solamente 34 convenios y acuerdos contaron con cláusulas de crisis, las que totalizaron 69 disposiciones (Palomino y Trajtemberg, 2011 citado en OIT, 2011).

³ En el año 2009 se registraron 874 conflictos laborales con paro. La cantidad de huelguistas disminuyó un 15 % en 2009 (1,6 millones) con respecto a 2008 (1,9 millones) y las jornadas no trabajadas por paro crecen un 8% (de 8,6 a 9,3 millones entre 2008 y 2009). Las demandas salariales en 2009 impulsaron el 70% de los conflictos laborales, proporción similar a la de los años anteriores. Esta configuración de los reclamos es tanto más significativa, dadas las expectativas suscitadas sobre una posible atenuación de las demandas salariales por el impacto

contenido de la negociación colectiva y el tipo de reclamo que potenció la conflictividad laboral lo cual invita a continuar avanzando en el estudio de los efectos de la crisis en lo que respecta a la configuración de las relaciones laborales y, particularmente, de la protesta obrera.

Siguiendo esta línea se orienta el presente escrito, cuyo objetivo es avanzar en la descripción y explicación de la dinámica de acción colectiva de los trabajadores considerando la totalidad de los conflictos laborales llevados a cabo en 2009 en el ámbito privado argentino. Dicha caracterización se establecerá teniendo en cuenta el sector de la economía donde se desarrolla el conflicto laboral, el tipo de reclamo que motivó la acción y la localización del conflicto (especie físico en el cual se concentró el evento). En los siguientes apartados se profundiza en relación a la pertinencia de estas variables para el estudio del conflicto laboral.

2. Modelo de análisis y metodología

Los datos aquí analizados provienen de la base de conflicto laboral elaborada por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Dicho organismo define un conflicto laboral como la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales. Bajo esta definición, además de las huelgas, son consideradas otras acciones con efectos similares sobre la producción como el *boicot* o la expresión de los reclamos traducidos en manifestaciones y movilizaciones. En síntesis, las acciones colectivas de los trabajadores incluidas en el repertorio definido como 'conflicto laboral' incluyen: declaraciones de estado de alerta, anuncios con definición de fechas de realización de acciones conflictivas, asambleas, movilizaciones, quites de colaboración, paros o huelgas, cortes o bloqueos y, finalmente, ocupaciones (Palomino, 2007).

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

Acorde a la definición expresada con anterioridad, un conflicto laboral puede estar conformado por una o varias acciones colectivas desencadenadas en distintos momentos pero que, en

de la crisis internacional sobre la economía argentina. Con relación a este aspecto se observa un incremento en los reclamos de los trabajadores por pagos adeudados y también, aunque sólo en el ámbito privado, un moderado incremento de los reclamos por amenazas de desvinculación de personal en las empresas (DERT-SSPTyEL-MTEySS, 2010).

su conjunto, componen un único conflicto. Veamos un ejemplo bastante usual que facilita la comprensión de lo expresado: en el mes de enero de 2009 es identificado un anuncio de paro y movilización por pagos adeudados que se dirime en una instancia de negociación entre la empresa y el sindicato. Pasado un tiempo, la empresa no cumple con el acuerdo pactado y en el mes de abril del mismo año los trabajadores llevan a cabo una huelga que requiere la intervención del MTEySS. En este supuesto se identifican dos acciones colectivas: un anuncio de paro y movilización, en el mes de enero y una huelga, en abril. Ambas forman parte de un mismo conflicto laboral pero sin embargo, cada una de ellas presenta particularidades que dan cuenta de un repertorio distinto en el que se expresa la disputa capital trabajo.

Siguiendo este criterio –el de considerar de forma independiente cada evento o acción colectiva- ha sido analizada la dinámica de conflictividad laboral del año 2009. Esto permitió mantener cierta consistencia metodológica respecto a otros trabajos realizados con anterioridad (D'Urso 2013b y 2013c) lo cual posibilita referenciarlos a fin de establecer algún tipo de comparación. Asimismo, contabilizando las acciones colectivas de esta manera es posible alcanzar un número suficiente de casos que justifique la consecución del análisis factorial.

La decisión en relación al año y ámbito de la economía a analizar se ha realizado considerando las indagaciones propuestas en el apartado anterior, es decir, buscando profundizar y avanzar en el estudio de los efectos de la crisis internacional, en lo que respecta a la configuración del repertorio de acción colectiva impulsado por trabajadores.

En cuanto a la metodología propuesta, se ha procedido a la aplicación de dos técnicas estadísticas complementarias que contribuyen al estudio del conflicto laboral desde un punto de vista multidimensional: el análisis de correspondencias múltiples (ACM) y el análisis de clasificación (ACL), ambas técnicas han sido aplicadas mediante el *software* SPAD.

El ACM es una técnica factorial de análisis de datos que distingue los factores resultantes de la combinación de un conjunto de variables (Lopez Roldan y Fachelli, 2013). Los nuevos ejes o factores recogen gran parte de la información contenida en las variables iniciales, las cuales contribuyen con distinto grado de aporte a la formación del eje factorial. Para su elaboración, se parte de una tabla de contingencia que da cuenta de las relaciones existentes entre las diferentes categorías de las variables a considerar. Cuando el espacio definido por los dos primeros ejes recoge un porcentaje elevado de la varianza total explicada por los ejes retenidos, es posible garantizar que la pérdida de información es mínima y, por consiguiente, la representación gráfica en dos dimensiones estará apenas distorsionada y reflejará las proximidades entre perfiles difícilmente observables en las tablas originales. Una vez obtenido el espacio que los ejes retenidos determinan, la interpretación puede enriquecerse posicionando en el mismo gráfico un nuevo conjunto de variables denominadas suplementarias o ilustrativas (Batista y Sureda, 1987).

Considerando los factores obtenidos en el ACM, se lleva a cabo el ACL. Esta técnica permite clasificar un conjunto de individuos en un número limitado de grupos mutuamente exhaustivos que presenten una fuerte homogeneidad en su interior y una gran heterogeneidad entre los grupos. Para su consecución, se establece una medida estadística que definirá la pertenencia de cada individuo a un grupo determinado tomando en cuenta la distancia existente entre individuos (Trajtemberg *et al.*, 2012). Aquí se aplica el método jerárquico de definición de grupos –o tipos- a partir de variables determinadas como activas para su construcción.

De acuerdo a López-Roldán (1996), la construcción de una tipología presenta dos momentos o procesos de operativización cualitativamente distintos: en primer lugar, la selección y definición de los conceptos originales que delimitan el problema investigado y luego, la incorporación de un procedimiento específico de elaboración conceptual donde a partir de los conceptos originales se generan, por combinación de estos, nuevas entidades conceptuales. En este sentido, el autor afirma que el primer momento consiste en una construcción teórica de la problemática de investigación, constituyéndose de este modo el marco en el que se conceptualiza la tipología, además de servir de medio para definir y estructurar la realidad empírica. Siguiendo este camino, los tipos obtenidos se caracterizarán por una coherencia interna y una autonomía relativa en el contexto de una unidad más global y estructurada que le confiere sus significados.

Teniendo en consideración lo expuesto, a continuación se presenta un breve estado del arte que permitirá comprender las discusiones teóricas en relación a las cuales se sitúa el análisis efectuado a posteriori.

2.1 Perspectiva teórica y/o relación de referencia con la literatura consultada

Tal como se ha destacado al inicio del trabajo, el año 2003 inaugura un renovado momento en lo que respecta al desenvolvimiento de las organizaciones sindicales. Particularmente, el análisis de la acción colectiva impulsada por trabajadores recobra significado: el conflicto laboral como acción “típicamente industrial”, vuelve a ponerse en el centro de la protesta mediante un incremento notable del número de acciones colectivas impulsadas por trabajadores respecto al período anterior (Santella, 2012). En la literatura argentina, este fenómeno ha sido interpretado a la luz de los debates teóricos sobre la ‘revitalización sindical’, perspectiva que surge en los países centrales con el objetivo de explicar los retos con que se encontraron los sindicatos debido a la reestructuración del trabajo asalariado en las sociedades post-industriales o bien, para referir a las nuevas estrategias seguidas por las organizaciones sindicales a fin de promover su fortalecimiento (Senén González y Haidar, 2009).

En línea con los debates de la literatura anglosajona, se parte del concepto de ‘revitalización sindical’ para interpretar el posicionamiento actual de los sindicatos argentinos, como así

también de otros países de América Latina como Brasil y Uruguay, otorgando particular atención al desenvolvimiento exitoso que las organizaciones de trabajadores alcanzan principalmente en el terreno político (Senén González y Del Bono, 2012; Collier y Etchemendy, 2006). Desde esta perspectiva el escenario presenta un movimiento obrero que impulsa acciones colectivas en reclamo de mejoras salariales y/o condiciones de trabajo y un Estado que responde otorgando concesiones, negociando colectivamente con trabajadores y empresarios.

El enfoque posee un notable potencial descriptivo que permite aproximarnos al estudio de las relaciones laborales en un contexto determinado, generalmente recurriendo al análisis de indicadores tales como el conflicto laboral, la negociación colectiva y la afiliación sindical, para explicar cómo el fortalecimiento institucional ha contribuido al afianzamiento de los sindicatos.

Ahora bien, los debates en torno a la revitalización sindical se inscriben en un *corpus* teórico más amplio correspondiente a las escuelas que estudian la protesta obrera. Evitando un desarrollo exhaustivo, es posible distinguir dos aproximaciones teóricas diferenciadas que explican las características de la conflictividad laboral –o las huelgas– a partir de diversos factores considerados relevantes (Ghigliani, 2009). En primer lugar se identifican aquellas perspectivas que dan cuenta de cierta correlación entre variables económicas y huelgas. En este sentido, mediante evidencias de tipo estadístico se ha observado una relación positiva entre crecimiento económico y huelgas. Estas explicaciones, intrínsecamente vinculadas con el estudio de largo plazo de los ciclos de movilización y desmovilización, suelen detenerse en la situación del mercado de trabajo y en el otorgamiento de cierta centralidad a la predisposición de los empleadores de otorgar mayores concesiones en contextos económicamente alentadores debido al interés por no poner en riesgo su posicionamiento en un mercado que muestra signos de expansión⁴.

En segundo lugar se encuentran las perspectivas que han buscado explicar el movimiento huelguístico a partir de variables políticas. Dentro de este grupo es relevante el trabajo de Tilly y Shorter (1985), quienes tras estudiar las huelgas en Francia, sostienen que las mismas son una herramienta política mediante la cual los trabajadores se involucran en la lucha por el poder político, ejerciendo presiones sobre el Estado y los empresarios.

En la literatura latinoamericana, también es posible distinguir factores de tipo político explicativos de las huelgas, tales como los marcos institucionales, la relación entre actores (Estado, sindicatos y empresarios) y las estructuras organizacionales. Para Zapata (1993), los marcos institucionales adquieren especial importancia en la configuración del conflicto laboral, como una primera instancia a través de la cual las

organizaciones sindicales buscan cierta institucionalización que cristalice el pacto entre empresarios, trabajadores y Estado. Murillo (2005), en cambio, encuentra en la competencia por el liderazgo al interior del sindicato y entre sindicatos una explicación plausible de determinados momentos de conflictividad laboral.

En líneas generales, es posible identificar distintos modos de interpretar el modo en que operan las variables políticas, sin embargo las diferenciaciones no son sustanciales y mantienen cierto consenso en otorgarle un lugar secundario a los condicionantes económicos en la configuración del conflicto laboral⁵.

Siguiendo la misma línea argumental que las perspectivas teóricas expuestas, suele ser analizado el conflicto laboral en Argentina. En este camino se distinguen posicionamientos diferenciados que explican la acción colectiva de trabajadores identificando características particulares.

Por un lado, se pueden considerar aquellos estudios en los cuales se sostiene que a partir del año 2003 el fortalecimiento de las instituciones del trabajo conllevó a que los conflictos laborales recobren la centralidad perdida en la década precedente, momento en que los conflictos sociales adquirieron protagonismo (Palomino, 2007). Siguiendo esta línea, Senén González y Medwid (2007) analizan el caso del sector aceitero argentino y enfatizan en las posibilidades que brinda la coyuntura económica y política posdevaluación en lo que respecta a la revitalización del conflicto laboral en Argentina. Asimismo, las autoras señalan la importancia de las características de los sindicatos y sus estrategias para resistir o adaptarse a un nuevo contexto que cuestiona las reformas neoliberales de los '90.

Un análisis más amplio es desarrollado por Spaltenberg (2012), quien al contemplar la totalidad de sectores de actividad que componen el ámbito privado de la economía, propone la diferenciación de dos niveles para caracterizar los conflictos laborales: En primer lugar, distingue los conflictos de rama que permiten explicar la evolución de la cantidad de huelguistas y jornadas de paro para el ámbito privado y que reflejan lo que sucede anualmente en las negociaciones salariales protagonizadas por grandes sindicatos de rama centralizados en el nivel nacional; este tipo de conflictos evidenciaría el resurgimiento del 'conflicto industrial típico' en términos de Tilly y Shorter (1985). Luego, el autor distingue los 'conflictos en los lugares de trabajo', cuyo incremento durante el período 2006-2012 se explicaría fundamentalmente por el avance de las representaciones sindicales en los lugares de trabajo. Sobre este punto avanzan Trajtemberg *et al.* (2012), quienes analizan la representación en los lugares de trabajo afirmando la existencia de cierta heterogeneidad en las organizaciones sindicales en cuanto a estrategias, conductas y alianzas.

⁴ Para profundizar ver Ghigliani (2009) y Santella (2012).

⁵ Una interpretación y desarrollo más exhaustivo de esta perspectiva ha sido desarrollado en D'Urso 2013b.

Por otro lado, se destaca una línea de análisis que sostiene un posicionamiento más bien crítico en lo que respecta al desenvolvimiento de las relaciones laborales post-convertibilidad. Estas investigaciones, tendientes en su mayoría a estudiar la existencia o no de cierta recomposición por parte de los sindicatos en la última década, reflexionan acerca del modo en que las estructuras económicas y productivas vigentes condicionan el desenvolvimiento del actor sindical. (Atzeni y Ghigliani, 2007; Haidar, 2013; Santella, 2012).

Atendiendo a estos antecedentes, a continuación se presenta el análisis de los conflictos laborales que han tenido lugar durante el año 2009 en el ámbito privado argentino para luego, en una segunda instancia, proponer algunas reflexiones que permitan enriquecer la explicación de la dinámica de conflictividad laboral en un contexto particular, signado por la crisis económica internacional.

2.2 Diseño de análisis, datos empleados y técnicas de análisis

A partir de las técnicas estadísticas descriptas con anterioridad, para el análisis se han considerado tres variables activas o principales: *actividad económica*, *agregación económica* y *tipo de reclamo*. Asimismo, han sido incluidas dos variables ilustrativas o suplementarias: *tipo de conflicto* y *agregación territorial*.

La elección de dichas variables, se ha efectuado teniendo en cuenta su preponderancia en la caracterización de una acción colectiva impulsada por trabajadores y buscando mantener cierta coherencia con los criterios de clasificación utilizados en la base de conflicto laboral del MTEySS. Allí, las acciones conflictivas son clasificadas en términos de su intensidad, su sentido y el contexto en el que tienen lugar⁶.

En cuanto a la *actividad económica*, esta variable resulta central porque aporta información sustancial para contextualizar el conflicto laboral y comprender las dinámicas de acción colectiva en relación con el sector económico en el que se desencadenan⁷.

El *tipo de reclamo* que impulsa la acción hará referencia al sentido de la misma. Si bien aquí únicamente se establecerán diferenciaciones según se trate de 'reclamos salariales' o 'no

salariales', en próximos trabajos se prevé optimizar esta variable incluyendo otras categorías con un mayor grado de especificidad como por ejemplo, reclamos por condiciones de trabajo, por representación, por renovaciones de contratos.

La *agregación económica* indica el lugar donde se lleva a cabo la acción ya sea en uno o más establecimientos o en toda una rama de actividad. Esta variable, junto con la *agregación territorial* (seleccionada como ilustrativa), no sólo contribuye a contextualizar el conflicto laboral, sino que también aporta información en lo que concierne a su intensidad. A modo de ejemplo, un conflicto laboral desarrollado en toda una rama de actividad y que, por consiguiente, se extiende en todo el país presenta notables diferenciaciones con una acción localizada en un establecimiento ubicado en algún municipio particular de la provincia de Buenos Aires.

Finalmente, la variable ilustrativa *tipo de conflicto* contribuye con sus categorías 'con paro' y 'sin paro' a la diferenciación de los conflictos laborales de acuerdo a su intensidad.

Tal como se ha ido mencionado, las variables activas y las ilustrativas presentan una serie de categorías las cuales se enumeran a continuación para facilitar su identificación:

Variables activas:

- Actividad económica (3 categorías)⁸: 1) Sector primario; 2) Sector secundario; 3) Sector terciario
- Agregación económica (3 categorías)⁹: 1) Un establecimiento o empresa; 2) Más de un establecimiento o empresa; 3) Toda una rama de actividad.
- Tipo de reclamo (2 categorías)¹⁰: 1) Salarial; 2) No salarial

Variables ilustrativas o suplementarias:

- Tipo de conflicto (2 categorías)¹¹: 1) Con paro; 2) Sin paro.

⁶ La noción de 'intensidad', utilizada por el MTEySS para clasificar los conflictos laborales, busca sobre todo indicar el umbral mínimo a partir del cual definir una acción como integrante de la serie de eventos comprendidos en un conflicto laboral. Ese umbral mínimo es definido con dos tipos de acción dentro del repertorio posible: las declaraciones y los anuncios. Por otra parte, el 'sentido' de la acción hace referencia a la expresión de desacuerdos, reivindicaciones o quejas de los trabajadores frente a sus empleadores e incluso, en algunos casos, ante el Estado. Finalmente, se considera el 'contexto' en el que tienen lugar los conflictos laborales (Palomino, 2007).

⁷ La diferenciación de los conflictos laborales por sector de actividad permitirá, a futuro, poder profundizar el análisis considerando, entre otras cosas, las particularidades de los actores (sindicatos y empresarios) según se trate de sectores más o menos estratégicos en la economía nacional.

⁸ La codificación de los conflictos por actividad económica pretende identificar la actividad principal que se realiza en la empresa o institución que contrata a los trabajadores en conflicto. Para los fines de este trabajo la variable de actividad económica ha sido recodificada respecto a las categorías elaboradas por el MTEySS, para reducir el número de categorías con la finalidad de que los resultados sean más estables.

⁹ Esta variable distingue los conflictos de acuerdo al espacio de interacción en que los mismos se han desarrollado, lo cual configura particularidades de cada acción colectiva y refleja la incidencia de factores de distinta naturaleza (Spaltenberg, 2012)

¹⁰ La variable '*tipo de reclamo*' explica el motivo que conllevó al conflicto laboral. Son reclamos salariales cuando se trata de demandas de mejoras salariales, pagos adeudados o conflictos en el marco de negociaciones paritarias anuales. Los reclamos no salariales se vinculan con reclamos contractuales, condiciones de trabajo, institucionales (reclamos por representación) y contextuales (demandas de seguridad).

¹¹ Los conflictos con paro hacen referencia a las huelgas que implican el paro completo de actividades. Además pueden presentarse otras modalidades de acción colectiva como anuncios y alertas,

- Agregación territorial (3 categorías): 1) Municipio; 2) Provincia; 3) Todo el país.

Antes de presentar los resultados obtenidos luego de la aplicación del ACM y el ACL, en las líneas que siguen se presentan en detalle los datos a partir de los cuales se ha efectuado el análisis.

Como puede observarse en la tabla 1 (anexos), el año 2009 registra un total de 858 conflictos laborales. En cuanto a la actividad económica, la mayor parte de los conflictos laborales se localizan en el sector terciario (413), seguido por el sector secundario (351) y luego, con una cantidad notablemente inferior se ubica el sector primario (94).

En relación al tipo de reclamo que motivó la acción colectiva de los trabajadores, los reclamos salariales representan la mayor parte (475), pero la superación cuantitativa respecto a los reclamos no salariales (383) no es demasiado intensa. Al correlacionar este variable con la actividad económica, se observa que los reclamos salariales del sector terciario (250) son los más frecuentes.

Finalmente, en lo que respecta a la variable agregación económica, es posible observar que los conflictos en el lugar de trabajo, es decir en un establecimiento o empresa son mayoritarios (565), seguidos por los conflictos de rama o actividad económica (224). Luego se distinguen los conflictos que se desarrollaron en más de un establecimiento o empresa (69).

3. Resultados

3.1 Resultados del Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM)

El ACM fue aplicado sobre la totalidad de los conflictos laborales registrados en el ámbito privado en 2009. A partir de este análisis se han identificado e interpretado los ejes o factores en relación a los cuales se explica la dinámica de la conflictividad laboral considerando las variables escogidas.

Tal como se ha indicado con anterioridad, para el análisis se han considerado 3 variables activas y 2 ilustrativas o suplementarias. Las primeras son las variables utilizadas para conformar el espacio de atributos que configura la estructura del fenómeno que se estudia (Navarro Cendejas, 2013) y en función de ellas se generarán los nuevos ejes o factores que explicarán el objeto de estudio a analizar. En la tabla N° 2 (anexos), es posible visualizar las frecuencias de las variables activas utilizadas en el análisis. Allí se observa que la categoría 'sector terciario', perteneciente a la variable 'actividad económica' posee un peso relativo notable y lo mismo ocurre con los reclamos salariales y con aquellos conflictos localizados en un establecimiento o empresa.

movilizaciones, bloqueos, cortes y ocupaciones, las cuales han sido agrupadas bajo la categoría sin paro.

El tipo de información descripta no aporta grandes diferenciaciones con las conclusiones que pueden extraerse al analizar una tabla de contingencia, tal como se ha hecho en el apartado anterior. No obstante lo cual, la realización del ACM permite observar lo que ocurre en la interrelación de las variables y categorías en el espacio factorial que éstas conforman.

Cuando los dos primeros factores que se obtienen como resultado de la aplicación del ACM representan un porcentaje notable de la varianza total explicada, es posible afirmar que la pérdida de información es mínima y, por consiguiente, que la interpretación aportará elementos más consistentes (Batista y Sureda, 1987); en la tabla 3, se observa que en el análisis efectuado, el primer factor explica casi el 78% de la varianza total y que, considerando el segundo factor se llega al 100%.

Tabla 3: Porcentaje de varianza explicada - Conflictos laborales ámbito privado 2009

Eje	Valor propio corregido	% Varianza
1	0,029188	77,90%
2	0,008278	22,10%

Fuente: elaboración propia

La lectura de esta tabla se complementa con las contribuciones de las variables y sus categorías a la formación de los ejes lo cual permite visualizar la centralidad que adquiere cada una de las variables en el ACM (ver tabla 4 anexos).

A continuación son interpretados, fundamentalmente, los ejes 1 y 2. No obstante lo cual, con la finalidad de complementar el análisis, se ha incluido una breve referencia al eje 3. Las interpretaciones que se presentan han sido elaboradas considerando los valores presentados en la tabla 4 (anexos) y los gráficos resultantes de la combinación de los ejes 1-2, 1-3 y 2-3. En ellos ha sido posible visualizar el comportamiento de las variables activas como así también de las variables ilustrativas o suplementarias, las cuales se han proyectado sobre los gráficos obtenidos a fin de enriquecer el análisis.

Eje 1: Este eje es explicado por las variables actividad económica y agregación económica. Para el caso de la actividad económica se contraponen las categorías sector secundario y sector terciario. Las categorías correspondientes a la agregación económica que contribuyen con mayor proporción, son las correspondientes a aquellos conflictos laborales que tuvieron lugar en un establecimiento o empresa o bien en toda la rama de actividad. Para el caso del sector secundario, los conflictos que tienen lugar en un establecimiento o empresa aparecen con mayor intensidad, mientras que los conflictos por rama de actividad o que implicaron más de un establecimiento, se asocian a las acciones colectivas propias del sector terciario. Acorde a esta última mención, al considerar las variables

ilustrativas, es posible visualizar que los conflictos del sector terciario se hicieron presentes en todo el país y que fueron fundamentalmente con paro. A diferencia de los conflictos del sector secundario cuya modalidad se asocia a la ausencia de paro y su localización territorial se acota a algún municipio en particular.

Eje 2: Al igual que el eje 1, el presente también se explica por el comportamiento de las variables actividad económica y agregación económica. Pero, a diferencia del eje 1, en este se observa una considerable contribución del sector primario y de aquellos conflictos laborales que tuvieron lugar en más de un establecimiento.

Eje 3: Finalmente el eje 3 permite extender el análisis e interpretación del ACM al presentar la variable tipo de reclamo como la que exhibe un mayor porcentaje de contribución a la conformación del eje. En cuanto a la actividad económica, este eje contrapone el sector primario y el sector terciario, vinculando este último con reclamos de tipo salarial, categoría no apuntada hasta el momento.

3.2 Resultados análisis de clasificación (ACL)

Luego de realizar el ACM y de haber presentado las características fundamentales que explican cada uno de los ejes se ha llevado a cabo un ACL considerando los ejes descriptos en el ACM.

En la tabla 5 se puede observar el tamaño de cada uno de los tipos explicado a partir del porcentaje de individuos que agrupa. A continuación se presenta una descripción de las características más relevantes de cada tipo o grupo.

Tabla 5
Porcentaje de individuos por tipo resultante del ACL

Tipo 1	33,48
Tipo 2	19,84
Tipo 3	29,89
Tipo 4	16,78
Total	100

Fuente: Elaboración propia

Tipo 1: El tipo 1 representa el 33,48% del total de conflictos laborales considerados para el análisis. En cuanto a la actividad económica, se conforma por conflictos desarrollados en el sector secundario, localizados en un establecimiento o empresa de acuerdo a la variable agregación económica. Asimismo, es posible afirmar que se trata de acciones colectivas

localizadas en algún municipio, ya que esta categoría correspondiente a la variable agregación territorial, representa más del 93% de los conflictos situados en este grupo. Los conflictos sin paro (63,12 %) son levemente más significativos que los conflictos con paro. Finalmente, en cuanto al tipo de reclamo que impulsa la acción (salarial / no salarial), prácticamente no se presentan diferenciaciones.

Tipo 2: En este grupo se localizan conflictos no salariales, mayoritariamente pertenecientes al sector terciario (más del 86%). Asimismo, se destaca la presencia de conflictos laborales correspondientes a toda una rama de actividad (41 %). Al igual que el tipo 1, predominan los conflictos que tuvieron lugar en un municipio y no se distinguen profundas diferenciaciones en relación al tipo de conflicto (con paro / sin paro).

Tipo 3: El tipo 3 se conforma por conflictos laborales cuyo reclamo ha sido salarial, propios del sector terciario (89%). Al igual que los conflictos que conforman el tipo 2, se destacan aquellas acciones colectivas que comprenden toda una rama de actividad (más del 52%). En cuanto al tipo de conflicto, no hay diferenciaciones sustanciales según se trate de conflictos con paro o sin paro. Finalmente, en relación a la variable agregación territorial, los conflictos laborales de este grupo se localizan en provincias o bien, en todo el país.

Tipo 4: Configurado principalmente por conflictos del sector primario (64,45%), las acciones colectivas de este grupo se desarrollaron en más de un establecimiento e impulsaron tanto reclamos salariales como no salariales. Del mismo modo que el tipo 3, se trata de conflictos laborales localizados en alguna provincia o bien en todo el país.

La figura 1 (anexos) ilustra la ubicación de los tipos obtenidos en relación a los ejes 1 y 2 resultantes de la aplicación del ACM. En dicho gráfico se le ha dado significado a cada uno de los ejes. De este modo, el eje 1 representa la intensidad del conflicto laboral definida fundamentalmente por el comportamiento de las variables agregación económica y agregación territorial. El eje 2 permite localizar los conflictos según el valor agregado de la producción, lo cual ha sido definido en relación al sector de la economía en que se localizan la mayor parte de las acciones colectivas de cada uno de los tipos resultantes del ACL.

El gráfico permite visualizar un primer grupo (o tipo) compuesto por conflictos laborales de baja intensidad en aquellas actividades económicas con mayor valor agregado; un segundo grupo donde se localizan conflictos de alta intensidad, ubicados cercanos a la media en lo que respecta al valor agregado pero cuyo diferencial lo constituye el tipo de reclamo que impulsa la acción: se trata de conflictos por reclamos no salariales; en tercer lugar encontramos un grupo de conflictos de alta intensidad y elevado valor agregado pero que, a diferencia del tipo 2, se caracteriza por presentar acciones colectivas impulsadas por reclamos salariales. Finalmente, un cuarto grupo presenta conflictos laborales con un alto nivel de intensidad y localizados en actividades económicas con escaso valor

agregado, allí se ubican los conflictos laborales propios del sector primario.

4. Conclusiones

El objetivo que ha guiado el presente escrito ha sido el de avanzar en la descripción y explicación de la dinámica de acción colectiva de los trabajadores, para lo cual se han analizado los conflictos laborales del ámbito privado en el año 2009. Este objetivo particular, se inscribe dentro de un horizonte más amplio al que se han dirigido investigaciones previas y que apunta a estudiar el modo en que la crisis internacional opera en la configuración de la protesta obrera argentina. Los avances de investigaciones realizadas para el caso de la cadena de producción del sector automotriz, muestran que la crisis alteró el contenido de los acuerdos negociados colectivamente y el tipo de reclamo que potenció los conflictos laborales. No obstante lo cual, no irrumpió por completo la dinámica de las relaciones del trabajo inaugurada a partir del año 2003, acompañada por un fortalecimiento de las instituciones laborales.

A fin de profundizar en estos avances de investigación, se procedió a ampliar el estudio hacia todos los sectores de la economía que componen el ámbito privado como así también, a comprender las perspectivas teóricas a la luz de las cuales es interpretado el conflicto laboral en argentina. En este camino, han sido presentados algunos de los debates de la literatura -fundamentalmente nacional- que estudian la acción colectiva impulsada por trabajadores, dentro de los cuales se sitúan los argumentos en torno a la 'revitalización sindical'. Desde este enfoque, el fortalecimiento de las instituciones laborales vigentes acompaña el afianzamiento de las organizaciones sindicales lo cual se refleja, entre otras cosas, en la consecución de acciones colectivas en reclamo de mejoras salariales o condiciones de trabajo en un marco de sostenido crecimiento económico y recomposición productiva.

Ahora bien, este escenario de prosperidad macroeconómica del que se nutre no sólo la perspectiva de la 'revitalización sindical' sino también aquellos enfoques que dan cuenta de cierta correlación entre crecimiento económico y huelgas, presenta ciertos matices a partir del año 2007, cuando los efectos de la crisis internacional empiezan a visualizarse en los espacios productivos locales, tendencia que cobra relevancia en el año 2009.

Los avances presentados en este artículo son apenas aproximaciones, tendientes a reflexionar acerca de las configuraciones que asumen los conflictos laborales en un contexto de crisis en relación a otros momentos, caracterizados por la expansión y el crecimiento sostenido de la economía nacional. No obstante lo cual, los resultados obtenidos proporcionan una descripción interesante de la dinámica de acción colectiva impulsada por trabajadores en el año 2009. A respecto, en las líneas que siguen se presentan algunas reflexiones

En relación a las variables escogidas para la clasificación de los conflictos laborales, el análisis se realizó con un número

reducido de variables y categorías lo cual facilitó la comprensión y utilización de las herramientas metodológicas aplicadas. Sin embargo, se reconoce la importancia de complejizar el esquema en futuros trabajos a través de la incorporación de un número más elevado de variables y categorías. Considerando las variables seleccionadas, es posible observar que tanto la actividad económica como la agregación económica poseen preponderancia respecto al tipo de reclamo que impulsó la acción.

Como resultado del ACM y del ACL se han obtenido cuatro tipos diferenciados de conflictos laborales que han sido explicados en detalle (ver apartado 3.2 y figura 1, anexos) y en relación a los cuales surgen nuevas interpretaciones.

En el marco de una intensa crisis económica internacional, a nivel nacional es posible visualizar una notable intensidad de los conflictos laborales situados en aquellos sectores de la producción vinculados a un mayor valor agregado en la producción. Esta característica, propia del sector terciario de la economía, se vinculó con conflictos laborales cuyos reclamos fueron principalmente salariales y que implicaron a toda una rama de actividad y, por consiguiente, se extendieron en todo el territorio nacional.

Asimismo, han cobrado aún más relevancia los conflictos laborales de baja intensidad situados en actividades productivas de elevado nivel agregado que implicaron a un establecimiento o empresa y que se localizan en municipios.

Ambas descripciones muestran una notable correlación con las definiciones de 'conflicto industrial típico' (Tilly y Shorter, 1985) y 'conflictos en los lugares de trabajo' (Spaltenberg, 2012), explicadas con anterioridad. Lo dicho corrobora que estos dos tipos de conflictividad laboral son los más representativos de la dinámica de acción colectiva del ámbito privado argentino. Adicionalmente, situar el estudio en un contexto de crisis internacional, invita a repensar el impacto que los vaivenes internacionales tienen sobre aquellos sectores cuyo proceso productivo implica un mayor valor agregado, incluso en territorios donde los marcos institucionales de las relaciones laborales dan cuenta de un notable fortalecimiento.

Aún resta complejizar el estudio nutriendo el análisis estadístico con la incorporación de nuevas variables, que permitan profundizar en los reclamos que han impulsado las acciones colectivas y efectuar sucesivos análisis para distintos años, lo que permitirá establecer comparaciones en contextos diversos. Estas tareas guiarán los próximos trabajos, tendientes a verificar con mayor rigurosidad si, efectivamente, la crisis internacional ha operado como un condicionante macroeconómico del desenvolvimiento de la protesta obrera argentina.

5. Bibliografía

Atzeni, M. y Ghigliani P. (2007): *The Resilience of Traditional Trade Union Practices in the Revitalisation of the Argentine Labour Movement*, en Phelan, C. (ed) *Trade Union Revitalisation: Trends and Prospects in 37 Nations*. Dusseldorf: Peter Lang.

Batista J.M. y Sureda, J. (1987): *Análisis de correspondencias y técnicas de clasificación: su interés para la investigación en las ciencias sociales y del comportamiento en Infancia y Aprendizaje* No. 39-40: 171-186

Collier, R. y Etchemendy, S. (2006): *Trade Union Resurgence and Neo-Corporatism in Argentina (2002-2006): Evidence, Causes, and Implications*. Ponencia presentada en el 102nd Annual Meeting of the American Political Science Association (APSA), 31 de agosto al 3 de septiembre, Filadelfia.

Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTYEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2010a): *Los conflictos laborales de 2009. Informe febrero de 2010*. Buenos Aires

D'Urso, L. (2013a): *Desarrollo sectorial y crisis global. Acción colectiva y tercerización laboral en la industria automotriz argentina*, ponencia presentada en el VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. El Trabajo en el Siglo XXI. Cambios, impactos y perspectivas. San Pablo, julio 2013.

D'Urso, L. (2013b): *Apuntes para repensar la acción colectiva de los trabajadores. Una aproximación hacia los alcances y limitaciones de la perspectiva institucionalista*, trabajo final Seminario de Doctorado en Ciencias Sociales – UBA 'Del ciclo económico al ciclo de protesta. Sociología e historia de la protesta laboral', profesor Dr. Agustín Santella. Trabajo no publicado.

D'Urso, L. (2013c): *Relaciones laborales y crisis internacional. Análisis del conflicto laboral y la negociación colectiva en el sector automotriz argentino (2007-2011)*, ponencia presentada en el XI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET. Buenos Aires, agosto 2013.

Ghigliani, P. (2009): *Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas* en Conflicto Social, Año 2, N° 2, Diciembre 2009

Haidar, J. (2013): *Volver a las fuentes. Un estudio sobre los alcances de la revitalización en el Sindicato de Luz y Fuerza*, Capital Federal, en Trabajo y Sociedad N° 21.

López-Roldán, P. (1996): *La construcción de tipologías: metodología de análisis*. Papers. Revisita de Sociología, 48, 9-29.

López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2013): *Análisis de correspondencias. Diapositivas*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.

Murillo, V. (2005): *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*, Ed. Siglo XXI, Madrid.

Navarro Cendejas, J. (2013): *La inserción laboral de los titulados universitarios en Cataluña: algunos efectos de la crisis*

económica ponencia presentada en el XI Congreso Español de Sociología, julio de 2013, Madrid.

OIT – Oficina Internacional del Trabajo (2011): *La revitalización de la negociación colectiva en Argentina* en Notas OIT – Trabajo decente en Argentina.

Palomino, H. (2007): *Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la argentina 2006-2007*. Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTYEL), Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), Buenos Aires.

Palomino, H. en Cátedra Palomino (comps.) (2007, Septiembre 26-28). *De la protesta social al conflicto sindical*, panel de discusión realizado en el marco del Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo, Bs. As.

Santella, A. (2012): *¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz*, en Revitalización sindical en Argentina. Heterogeneidades sectoriales. Coord. Senén González, C. y Del Bono, A., Ed. Prometeo, Bs. As.

Senén González, C. y Medwid, B. (2007): *Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero*, Revista Argumentos Nro. 54, de la UAM-X, México, D.F

Senén González, C. y Haidar, J. (2009): *Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo N° 22.

Senén González, C. y Del Bono, A. (comps.) (2012): *Revitalización sindical en Argentina. Heterogeneidades sectoriales*, Ed. Prometeo, Bs. As.

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 'Investigaciones sobre protección social y relaciones laborales. Argentina 2012'. Buenos Aires, Diciembre 2012.

Tilly, C. y Shorter, E. (1985): *Las huelgas en Francia 1830-1968*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Trajtemberg, D.; Senén González, C.; Borroni, C. y Pontoni, G. (2012): *Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones Laborales* en Trabajo Ocupación y Empleo N° 11 'Investigaciones sobre protección social y relaciones laborales. Argentina 2012'. Buenos Aires, Diciembre 2012.

Zapata, F. (1993): *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, FCE, México.

6. Anexos

Tabla 1: Tabla de contingencia – Conflictos laborales ámbito privado 2009

Tabla de contingencia ActEcon * AgreEcon * ReclTipo

		AgreEcon									Total			
		1			2			3			Total			
		ReclTipo			ReclTipo			ReclTipo			ReclTipo			
		1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	
ActEcon	1	Recuento	32	23	55	5	14	19	12	8	20	49	45	94
		Frecuencia esperada	30,7	31,4	61,9	3,1	4,6	7,6	15,2	9,0	24,5	49,0	45,0	94,0
		% dentro de AgreEcon	10,7%	8,6%	9,7%	16,7%	35,9%	27,5%	8,2%	10,4%	8,9%	10,3%	11,7%	11,0%
		Residuos tipificados	,2	-1,5	-,9	1,1	4,4	4,2	-,8	-,3	-,9			
	2	Recuento	145	144	289	4	8	12	27	23	50	176	175	351
		Frecuencia esperada	110,4	122,0	231,1	11,1	17,8	28,2	54,5	35,2	91,6	176,0	175,0	351,0
		% dentro de AgreEcon	48,7%	53,9%	51,2%	13,3%	20,5%	17,4%	18,4%	29,9%	22,3%	37,1%	45,7%	40,9%
		Residuos tipificados	3,3	2,0	3,8	-2,1	-2,3	-3,1	-3,7	-2,1	-4,3			
	3	Recuento	121	100	221	21	17	38	108	46	154	250	163	413
	Frecuencia esperada	156,8	113,6	272,0	15,8	16,6	33,2	77,4	32,8	107,8	250,0	163,0	413,0	
	% dentro de AgreEcon	40,6%	37,5%	39,1%	70,0%	43,6%	55,1%	73,5%	59,7%	68,8%	52,6%	42,6%	48,1%	
	Residuos tipificados	-2,9	-1,3	-3,1	1,3	,1	,8	3,5	2,3	4,4				
Total		Recuento	298	267	565	30	39	69	147	77	224	475	383	858
	Frecuencia esperada	298,0	267,0	565,0	30,0	39,0	69,0	147,0	77,0	224,0	475,0	383,0	858,0	
	% dentro de AgreEcon	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS

Tabla 2

Variables activas, categorías y frecuencias – Conflictos laborales ámbito privado 2009

Variable	Categorías	Frecuencias
Actividad económica	Sector Primario	3,61
	Sector Secundario	13,55
	Sector Terciario	16,18
Tipo de Reclamo	Salarial	18,37
	No Salarial	14,97
Agregación económica	Un establecimiento o empresa	21,92
	Más de un establecimiento o empresa	2,71
	Toda una rama de actividad	8,71

Fuente: elaboración propia

Tabla 4

Porcentaje de contribución de las categorías a la formación de los ejes - Conflictos laborales ámbito privado 2009

	Categorías	Eje 1	Eje 2	Eje 3
Actividad económica	Sector Primario	0,00	34,80	28,49
	Sector Secundario	23,50	4,98	0,32
	Sector Terciario	19,44	0,55	9,21
	Total contribución	42,95	40,33	38,02
Tipo de reclamo	Salarial	6,47	4,49	25,60
	No salarial	7,94	5,51	31,41
	Total contribución	14,41	10,00	57,00
Agregación económica	Un establecimiento o empresa	13,83	1,71	1,59
	Más de un establecimiento o empresa	1,44	45,16	1,82
	Toda una rama de actividad	27,37	2,81	1,56
	Total contribución	42,64	49,67	4,98

Fuente: elaboración propia.

Figura 1: Resultados ACL – Conflictos laborales ámbito privado 2009

Fuente: elaboración propia

