

**Los/as trabajadores/as
frente a la pandemia:
regulaciones,
negociación colectiva y
conflicto**

Clara Marticorena y Lucila D'Urso



RESUMEN

Se analiza el impacto de la pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo considerando las normativas laborales decretadas por el gobierno nacional en el marco del Asilamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO)/ Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DISPO), la negociación colectiva y las respuestas de los/as trabajadores/as y sus organizaciones a la forma que adoptó la gestión de la pandemia en Argentina. A partir del estudio del contenido de los acuerdos colectivos negociados, los protocolos sanitarios sectoriales y los reclamos de los/as trabajadores/as, es posible observar el modo en que se expresan las disputas entre capital y trabajo en un contexto signado por una doble crisis: económica y sanitaria. En este marco, se deja planteada la pregunta sobre el modo en que se reconfigurarán las condiciones y relaciones laborales en la pospandemia, enfatizando la necesidad de reforzar la organización de los/as trabajadores/as para evitar que el avance del capital sobre el trabajo en las condiciones de la doble crisis (económica y sanitaria) se cristalice (de hecho y de derecho) en una nueva "normalidad".

INTRODUCCIÓN

La pandemia de la COVID-19 impactó en las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora en su conjunto. En Argentina desde el 20 de marzo se decretaron medidas de aislamiento y distanciamiento social, cuyo objetivo fue disminuir la circulación de personas para prevenir los contagios. En este marco, se definieron una serie de actividades denominadas esenciales cuya continuidad no se vio interrumpida.

Inicialmente, las actividades esenciales comprendían la producción de bienes y/o servicios clave para la reproducción social, como la producción de alimentos y medicamentos. Sin embargo, los límites entre las actividades consideradas realmente esenciales y aquellas prescindibles dejaron de ser claros conforme las patronales comenzaron a presionar por la reapertura de establecimientos destinados a la producción de bienes y/o el ofrecimiento de servicios no esenciales.

Así, con el fundamento de reactivar la actividad económica, se puso en marcha un marco normativo que, entre otras cosas, estableció la apertura de nuevas actividades, el otorgamiento por parte del Estado de asignaciones compensatorias al salario y se decretó la prohibición de los despidos y las suspensiones. Sin embargo, a las pocas semanas de iniciado el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), los/as trabajadores/as comenzaron a denunciar despidos, suspensiones, reducciones de salarios y el incumplimiento y las limitaciones de las medidas de seguridad e higiene laboral estipuladas en los protocolos sanitarios sectoriales.

De este modo, en el marco de una profundización de la crisis económica preexistente, las condiciones impuestas por la pandemia se expresaron de modo diferencial en los distintos colectivos de trabajadores/as, pero supusieron, en todos los casos, una profundización de las condiciones de precariedad laboral. Ello puede observarse a través de los miles de despidos, suspensiones¹ –pese a la prohibición por ley-, rebajas salariales, y, en los casos de quienes continuaron trabajando en virtud del carácter esencial o exceptuado de su actividad, intensificación/extensión de la jornada laboral y exposición a riesgos vinculados a la salud, evidenciando que los lugares de trabajo se convirtieron en uno de los principales focos de contagio.

1 Según datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de marzo a julio de 2020, es decir, desde el inicio del ASPO, se perdieron 180.373 puestos de trabajo registrados (SIPA, julio 2020); el panorama de las suspensiones es aún más acuciante: en julio de 2020, el 8,4% del empleo registrado del sector privado se encontraba suspendido. A nivel de empresas, también se registra un valor elevado, ascienden al 18% las empresas que aplicaron suspensiones, más que duplicando los valores históricos (EIL, agosto 2020). Los datos del Observatorio de Despidos y Suspensiones durante la Pandemia que contemplan tanto a los/as trabajadores/as registrados/as como no registrados/as, indican que, a septiembre de 2020 los despidos alcanzaban a 753.209 trabajadores/as y las suspensiones llegaban a 1.807.252 (La Izquierda Diario, 20/09/2020). Por su parte, según datos del INDEC, el porcentaje de asalariados sin descuento jubilatorio se ubicaba en el 35,8% en el primer trimestre de 2020, descendiendo al 23,8% en el segundo trimestre del año, mostrando el impacto de los despidos en los sectores más precarizados de la clase trabajadora.

En este marco, en el presente documento de trabajo nos proponemos sistematizar las principales normativas laborales decretadas en el marco del ASPO y el Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DISPO), analizar su impacto en la negociación colectiva y las respuestas de los/as trabajadores/as y sus organizaciones. En especial, nos centraremos en el análisis del contenido de los acuerdos colectivos negociados en el período, los protocolos sanitarios sectoriales y en los motivos de las denuncias y reclamos colectivos que, en muchos casos, devinieron en conflictos laborales. Nos interesa subrayar que tales contenidos y respuestas no han sido unívocos, sino que, en un contexto profundamente adverso para los/as trabajadores/as, es posible distinguir diversas estrategias sindicales, de organización y acción colectiva vinculadas con las tradiciones de lucha y las dinámicas configuradas en los años precedentes.

LA REGULACIÓN ESTATAL DE LA PANDEMIA

El 20 de marzo de 2020, a través del DNU 297/2020 se decretó el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio o, en otros términos, el cumplimiento de una cuarentena estricta en todo el territorio nacional. Tal como se detalla en el cuadro 1, en los días subsiguientes, fueron publicadas en el Boletín Nacional (BO) una serie de medidas que buscaron contener la caída del ingreso y la pérdida de puestos de trabajo.

Cuadro 1. Principales normativas laborales en el marco del ASPO

Medida	Fecha	Normativa nº
Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)	23 de marzo	DNU 310/20
Pago de asignaciones estímulo para trabajadores/as de la salud y para las fuerzas de seguridad	27 de marzo (salud) 28 de marzo (seguridad y defensa)	DNU 315/2020 DNU 318/2020
Prohibición de despidos y suspensiones	31 de marzo	DNU 329/2020
Programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP)	1 de abril	DNU 332/2020
Prórroga y aumento de las prestaciones por desempleo	1 de abril	DNU 332/2020
Protocolos de actividades económicas (DISPO)	30 de agosto de 2020	DNU 714/2020
Licencias pagas por tareas de cuidado en el sector público.	16 de marzo de 2020	Res 207/2020 MTEySS

Fuente: Elaboración propia en base a Boletín oficial.

Entre las principales normativas laborales decretadas en el marco del ASPO (cuadro 1) se destaca la prohibición de despidos y suspensiones, mediante el DNU 329/2020 publicado inicialmente el 31 de marzo y aún vigente². Resumidamente, el decreto estableció la prohibición de los despidos y de las suspensiones sin justa causa por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor. La medida

2 El DNU 329/2020 fue actualizado por los DNU 487/2020 del 18 de mayo, 624/2020 del 28 de julio y 761/2020 del 23 de septiembre.

surgió luego de que la metalúrgica Techint, una de las principales empresas del país, anunciara el despido de cerca de mil quinientos trabajadores/as³ debido a la paralización de una serie de obras privadas por la cuarentena.

Sin embargo, el decreto no sólo no logró frenar los despidos en Techint⁴ sino que tampoco resultó eficaz para contener los despidos, las suspensiones y las reducciones salariales en diversos sectores económicos. Para las suspensiones y rebajas salariales, el propio DNU 329/2020 y sus posteriores actualizaciones exceptúan las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la ley de Contrato de trabajo (LCT), que permite a los empleadores pagar una parte del salario como suma no remunerativa y no producir despidos en contextos de crisis profundas.

En efecto, esta medida fue acompañada por un acuerdo marco, celebrado en el mes de abril entre la Unión Industrial Argentina y la Confederación General del Trabajo (CGT), que estableció el pago de una prestación no remunerativa no inferior al 75% del salario neto del trabajador, con la garantía de la continuidad de los puestos de trabajo durante el tiempo en que se hiciera efectiva la suspensión. Este acuerdo fue sellado mediante la resolución 397/2020 del ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en la que se establecen las condiciones para la homologación de acuerdos en el marco del artículo 223 bis de la LCT. Allí se avanza incluso aún más sobre los derechos laborales, en tanto se habilita la presentación de suspensiones de modo unilateral por parte de la empresa, a condición de que se dé vista a la organización sindical en el plazo de 3 días, prorrogables a 2 más, para que se pronuncie al respecto. En caso de que la entidad sindical no se pronuncie en este plazo, la presentación es homologada por el ministerio de Trabajo.

“ARTÍCULO 2º.- Las presentaciones que efectúen las empresas para la aplicación de suspensiones conforme al artículo 223 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que se ajusten íntegramente al acuerdo adjunto a la presente Resolución y acompañen el listado de personal afectado, serán remitidas en vista a la entidad sindical con personería gremial correspondiente por el plazo de 3 días, pudiendo ser prorrogado por 2 días adicionales a solicitud de la representación gremial. Vencido el plazo indicado, el silencio de la entidad sindical la tendrá por conforme respecto del acuerdo sugerido por la representación empleadora.

La oposición de la entidad sindical a los términos del acuerdo sugerido por la representación empleadora, vigentes los plazos indicados en el primer párrafo del presente artículo, importará para las partes la apertura de una instancia de diálogo y negociación.”

3 Infobae, 27/03/2020: <https://www.infobae.com/economia/2020/03/27/en-medio-de-la-cuarentena-por-el-coronavirus-techint-despedira-a-1450-empleados-de-su-constructora/>

4 Infobae, 6/04/2020: <https://www.infobae.com/economia/2020/04/07/techint-ratifico-los-despidos-de-1450-obreros-luego-de-alcanzar-un-acuerdo-con-la-uocra-y-homologarlo-en-el-ministerio-de-trabajo/>



Fuente: Infogremiales "Gremios estatales repudiaron el acuerdo salarial entre la CGT y la UIA". Disponible en: <http://infogremiales.com.ar/noticia.php?n=62018>

Como vemos, la habilitación de suspensiones con rebaja salarial fue regulada por las propias disposiciones gubernamentales, al mismo tiempo que desde el Estado se subsidiaba a las empresas por medio del programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP). Mientras tanto, el intento de establecer un impuesto a las grandes fortunas fue postergado, y aún hoy (octubre de 2020) -reducido a un aporte por única vez que se aplicaría a un porcentaje muy reducido de capitales que desarrollan su proceso de acumulación en Argentina-, su aprobación continúa en suspenso.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DURANTE EL ASPO/DISPO

En el contexto de crisis económica y sanitaria, la negociación colectiva reflejó la ofensiva patronal sobre las condiciones de trabajo y salario. Las negociaciones paritarias vencidas en el primer semestre del año se vieron postergadas en muchos casos, siendo el caso de los docentes y estatales dos de los más destacados. Las negociaciones salariales celebradas con posterioridad al 20 de marzo se caracterizaron por abarcar distintos períodos (año, semestre, inferior a 6 meses⁵) y, en el caso de las negociaciones de carácter anual, se ubican por debajo de la inflación proyectada para este año (en torno al 40%)⁶. En estas condiciones todo indica que no sólo es probable que los niveles salariales no compensen los últimos

5 El acuerdo firmado por UPCN para los/as trabajadores/as estatales es de un 7% de aumento para los meses de octubre y noviembre, con el compromiso de reabrir la mesa de negociación en diciembre.

6 Es el caso de las negociaciones anuales, cabe mencionar el acuerdo de Aceiteros con un 25% y una suma por única vez, Bancarios con un 26% en 4 cuotas; Camioneros con 30% en 4 cuotas; y Químicos con el 24% y sumas no remunerativas.

años de retroceso y caída salarial (del 23,3% en el sector público y del 19,3% en el sector privado entre oct-2015 y dic-2019, según ODS-CTA-A), sino que sumen una nueva caída este año.

Por su parte, se destaca la negociación de suspensiones y rebajas salariales, sobre todo a partir del acuerdo entre la UIA y la CGT (abril 2020) y la resolución del MTESS 397/2020 que mencionamos en el apartado previo. En el cuadro 2 sintetizamos los principales contenidos negociados en sectores escogidos, entre la declaración del ASPO en marzo y el mes de julio de 2020. En total, se trata de 45 acuerdos de los siguientes sectores: automotriz, comercio, construcción, gastronómicos, metalúrgicos, petroleros, sanidad, textiles y transporte de pasajeros. La gran mayoría de los acuerdos analizados se celebraron en el nivel de rama, y solo 7 en el nivel de la empresa.

Cuadro 2: Contenidos negociados durante el ASPO/DISPO, a Julio de 2020

Contenidos negociados	Cantidad de acuerdos	Porcentaje sobre el total de acuerdos
Suspensiones del personal - art 223 bis LCT	39	86,7
Prestación no remunerativa - art 223 bis LCT	38	84,4
Explícita deducción de ATP de suma abonada por la empresa	27	60,0
Aportes y contribuciones	19	42,2
Paz social	18	40,0
Aportes y/o contribuciones con destino a la obra social	12	26,7
Trabajo en forma remota	8	17,8
Reorganización de jornada laboral de personal no suspendido	6	13,3
Mesa de seguimiento	4	8,9
Aporte solidario (aporte de trabajadores/as no afiliados/as al sindicato)	3	6,7
Rotación en caso de actividades parciales	2	4,4
Acta acuerdo salarial	2	4,4
Vista superflua de la entidad sindical art. 2 resolución MTESS 397/2020	2	4,4
Cuota sindical	1	2,2

Fuente: Elaboración propia sobre acuerdos relevados.

Es posible observar que, además de la importancia de las suspensiones y rebajas salariales por medio de sumas no remunerativas en el marco del artículo 223 bis de la LCT, el tercer contenido más negociado corresponde a la explícita deducción del ATP, en caso de ser percibido por la empresa, de la suma abonada a los/as trabajadores/as. Por ejemplo:

“Las partes acuerdan que los beneficios que se puedan obtener del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) dispuesto por los DNU 332/2020 y/o 376/2020 y/o modificatorios, se consideraran un pago a cuenta de la asignación en dinero prevista en este acuerdo, de modo que en ningún caso se acu-

mularan los beneficios referidos con las asignaciones otorgadas por el presente...” (ACU 1073/2020, Automotriz)

A su vez, se destaca la incorporación de cláusulas de paz social, a las que se suman otros contenidos difundidos en el marco del ASPO/DISPO, vinculados a la reorganización de los procesos de trabajo. En este sentido, en algunos acuerdos se incorpora la realización de tareas en forma remota y la reorganización de la jornada laboral para personal no suspendido. En el caso de las actividades que pasan a realizarse en forma remota, sin embargo, no se incorporan condiciones específicas acerca de las responsabilidades de la patronal en la garantía de las condiciones laborales (por ejemplo, equipos de trabajo, abono a internet, etc.), ni derechos de los/as trabajadoras, como por ejemplo el derecho a la desconexión. Estos contenidos sí forman parte de la ley de Teletrabajo (27555), pero su entrada en vigencia se dispone para 90 días posteriores a la finalización del ASPO⁷, no aplicando a las condiciones excepcionales generadas en el marco de la COVID-19. Mostramos aquí algunos ejemplos de las cláusulas que hacen referencia al trabajo remoto:

“PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. A) Las partes entienden, que en el marco de esta crisis sanitaria, debe priorizarse ante todo el derecho a la salud de los trabajadores, por lo cual las partes acuerdan que mientras dure la emergencia sanitaria decretada por el Estado con motivo de la pandemia, deberán arbitrarse las medidas que resulten necesarias para garantizar la estricta protección de la salud de los trabajadores. En este sentido, la empresa deberá arbitrar las medidas que sean necesarias para implementar la modalidad de trabajo a distancia o bien, en forma remota, para que los trabajadores que presten servicios lo realicen dentro de un ámbito seguro y saludable.” (ACU 1012/2020 E, Comercio)

Cláusula 5º "Los trabajadores que presten tareas en forma remota (teletrabajo), percibirán la remuneración normal y habitual en la proporción en que efectivamente prestaren tareas y el resto de las horas hasta completar la jornada completa se liquidará como asignación no remunerativa en los términos del artículo 223 bis LCT, conforme los criterios establecidos en el presente acuerdo." (ACU 936/2020 A, Textil)

Por último, queremos destacar un contenido que, si bien se incorpora en solo dos de los acuerdos analizados, tiene relevancia por sus implicancias en las relaciones laborales. Se trata de la vista superflua de la entidad sindical en relación al artículo 2 de la resolución del MTESS 397/2020 incorporada en dos acuerdos firmados por la FAECYS – Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios. Por ejemplo:

“Sexto: Las presentaciones que efectúen las empresas y/o empleadores de hasta 70 trabajadores en los términos del art. 2 de la Resolución MTEySS Nro. 397/2020, estando las mismas encuadradas en el CCT 130/75 de Comercio dando cumplimiento pleno a este, y siempre que se ajusten íntegramente al acuerdo marco del sector comercio las partes signatarias del mismo, al sólo efecto de agilizar el procedimiento dispuesto en el artículo citado del referido decreto, y en atención que la vista de la

7 “Artículo 19.- Régimen de transitoriedad. La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.” Ley 27555/2020.

entidad sindical se torna superflua toda vez que el acuerdo debe ajustarse estrictamente a las pautas del convenio marco, solicita a la autoridad de aplicación obviando dicha vista con la finalidad de homologar en forma automática, los acuerdos que los mismos presenten.” (ACU-765-2020-A, Comercio)

PROTOCOLOS SANITARIOS SECTORIALES

Por medio del Decreto de Necesidad y Urgencia 714/2020, el gobierno nacional decretó el Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DISPO) en aquellas provincias y/o localidades que cumplieran con determinadas condiciones estipuladas por el ministerio de Salud, vinculadas con los números de casos y contagios en el territorio.

El artículo 6° del DNU 714/2020 indica que las actividades económicas habilitadas podrán llevarse a cabo siempre y cuando posean un protocolo de funcionamiento aprobado por la autoridad sanitaria provincial. Según lo establecido, tales protocolos deben contemplar la totalidad de las recomendaciones e instrucciones de la autoridad sanitaria nacional. Asimismo, el DNU decreta condiciones básicas, tales como restringir el uso de las superficies cerradas hasta un máximo del 50% de su capacidad y la prohibición de reuniones de personas en momentos de descanso, esparcimiento, comidas, etc. en espacios cerrados sin estricto cumplimiento de la distancia social de dos metros.

Desde el 30 de agosto, fecha en que entró en vigencia el DNU 714/2020, al 10 de septiembre de 2020 (fecha en que concluimos el relevamiento), se elaboraron y aprobaron 43 protocolos sanitarios a nivel sectorial. En cuanto a su contenido, los protocolos abundan en recomendaciones generales para prevenir contagios y evitar la propagación del virus, tales como la utilización de barbijos o tapabocas caseros y el lavado frecuente de manos. En cambio, las indicaciones referidas a las particularidades de los procesos de trabajo de cada sector y/o actividad económica son escasas, destacándose aquellas medidas cuyo cumplimiento recae enteramente en la responsabilidad individual del/de la trabajador/a.

Asimismo, prácticamente todos los protocolos analizados recomiendan evitar el uso de transporte público, pero ninguno de ellos explicita la responsabilidad del empleador por el traslado de los/as trabajadores/as desde su vivienda al lugar de trabajo. Por el contrario, se sugiere el uso de transporte individual y se disponen una serie de medidas de higiene personal, también sujetas a la responsabilidad del trabajador, que pueden contribuir a la prevención de los contagios al llegar a los lugares de trabajo.

“Las empresas recomendarán a todo su personal: evitar el traslado desde y hacia el lugar de trabajo en compañía de otras personas; promover el uso de bicicleta o caminata individual cuando la cercanía al lugar de trabajo lo permita; Desalentar el uso de transporte masivo. (...) [Durante el viaje al trabajo] Adoptar el uso de un kit de higiene personal, conteniendo elementos para la asepsia, limpieza y aseo, sin compartir su uso.” (Protocolo Automotriz y Autopartes, p. 7-8).



Fuente: Clarín "Coronavirus en Argentina: más de 90 industrias del GBA volvieron a producir con menos empleados y bajo controles de salud y transporte". Disponible en: https://www.clarin.com/zonales/coronavirus-argentina-90-industrias-gba-volvieron-producir-empleados-controles-salud-transporte_0_OA4MtAhON.html

En un sentido similar, el protocolo de la industria del calzado recomienda que el trabajador cuente con indumentaria específica para ser utilizada en el ámbito laboral, ya que ello mejora las condiciones sanitarias, pero no se establece que el empleador deba proveerla.

"Es deseable que el trabajador cuente con indumentaria propia del ámbito laboral. Lograr que la ropa sea propia del trabajo mejora las condiciones sanitarias del trabajador, asumiendo que circular por medios de transporte público donde es difícil preservar el distanciamiento social hace que las prendas puedan resultar contaminadas." (Protocolo industria del Calzado, p. 7).

Finalmente, adquiere importancia destacar aquellas recomendaciones referidas a la realización de trabajo remoto o teletrabajo. En este sentido, diversos protocolos promueven esta modalidad pero, al igual que ocurre con el contenido de los acuerdos colectivos a los que nos hemos referido en la sección previa, no establecen ningún sistema de reintegros y/o compensación de los gastos que este tipo de trabajo implica ni tampoco especificidades acerca de cómo se llevarán a cabo las tareas

Al definir con ambigüedad y generalidad las pautas que deben garantizar la protección y seguridad de los/as trabajadores/as, los protocolos dan cuenta de la discrecionalidad patronal para establecer las condiciones en las cuales los distintos sectores económicos pueden reanudar sus actividades. Tal discrecionalidad, en gran parte, es posible porque la mayor parte de los protocolos se han elaborado con escasa o nula participación sindical: únicamente el 21% de los protocolos, es decir, 9 de ellos, contaron con participación sindical en su elaboración (cuadro 3).

Cuadro 3. Protocolos sanitarios por sector

Sector	Cantidad de protocolos	Porcentaje sobre el total de protocolos	Cantidad de protocolos con participación sindical
Industria manufacturera	21	49	7
Producción agropecuaria	13	30	-
Servicios	7	16	2
Sector público	2	5	-
Total general	43	100	9 (21%)

Fuente: Elaboración propia en base a protocolos analizados.

En efecto, al analizar los mecanismos mediante los cuales se define y controla el cumplimiento y actualización de los protocolos, observamos que establecen la conformación de comités de crisis en cuya constitución no se contempla la participación de representantes sindicales sino de directivos de la empresa⁸.

“Las empresas han implementado un Comité de Crisis compuesto por miembros de su Comité Ejecutivo, para el tratamiento de esta temática.” (Protocolo Automotriz y Autopartes, p. 4).

Como corolario, los protocolos resultaron una herramienta útil para el sector empresario, en la medida en que permitieron el restablecimiento de múltiples actividades. Sin embargo, las denuncias de los/as trabajadores/as debido a las deficientes condiciones de seguridad e higiene laboral se multiplicaron y los lugares de trabajo se convirtieron en uno de los principales focos de contagio.

LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA PANDEMIA

En este apartado nos centraremos en los conflictos suscitados al comienzo del ASPO. Los últimos días de marzo y el mes de abril estuvieron signados por la sucesión de denuncias y reclamos colectivos impulsados por diversos colectivos de trabajadores/as, que pusieron de manifiesto las consecuencias devastadoras de la pandemia en términos de despidos y/o suspensiones, reducciones salariales y riesgos laborales vinculados con el incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene laboral.

Tomando como referencia información proveniente de dos documentos elaborados por el Observatorio del Derecho Social (ODS) de la CTA Autónoma, es posible identificar seis tipos de reclamos que motivaron las denuncias colectivas (cuadro 4), que, en muchos casos, derivaron en conflictos laborales.

8 Tras el reclamo de diversas organizaciones sindicales, el 15 de octubre, mediante la resolución 304/2020 del ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, se dispuso la creación de un registro provincial de comités mixtos de seguridad e higiene dependiente de la Subsecretaría de Relaciones del Trabajo provincial. La medida, sancionada 7 meses después del inicio del ASPO, busca promover la participación sindical en el control y seguimiento de los protocolos de seguridad e higiene laboral. Su alcance se limita únicamente al territorio de la provincia de Buenos Aires.



Fuente: Indymedia "Conflicto en Fate: el SUTNA acordó el pago de la totalidad de los salarios". Disponible en: <https://argentina.indymedia.org/2020/05/14/conflicto-en-fate-el-sutna-acordo-el-pago-de-la-totalidad-de-los-salarios/>

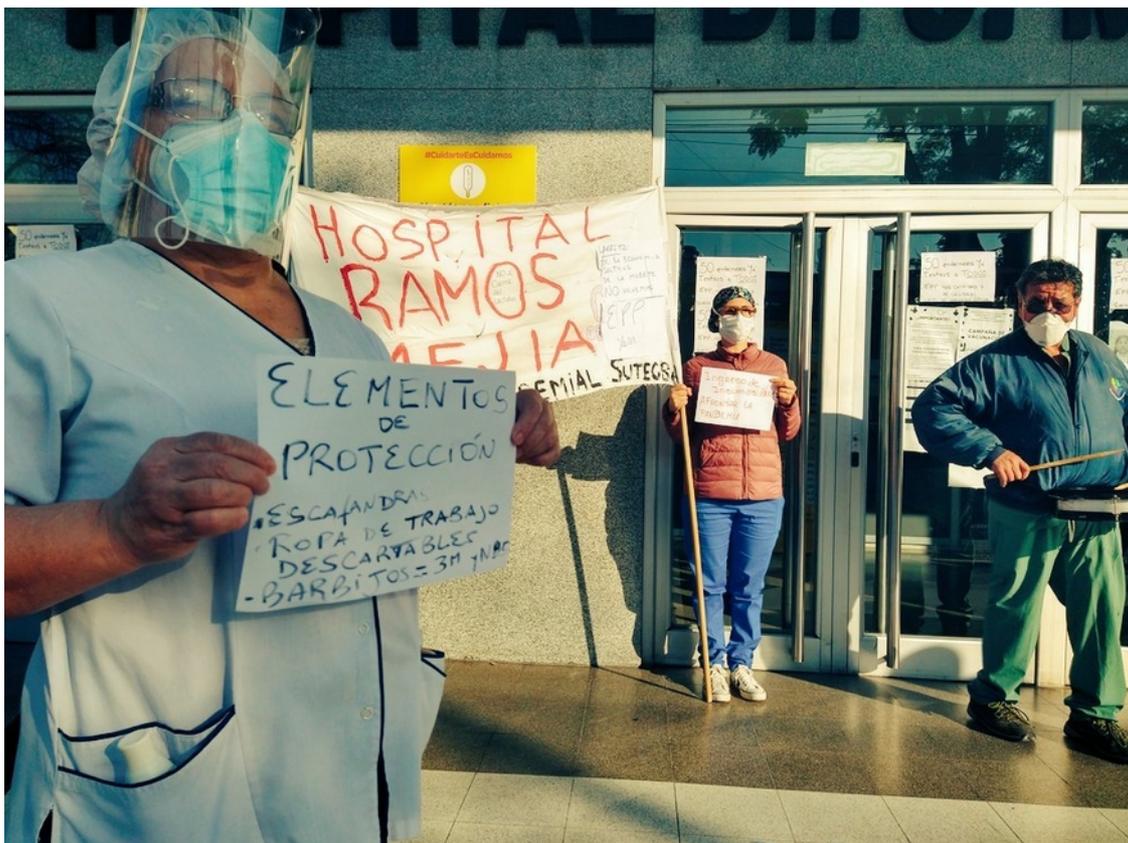
Los reclamos por reducciones totales o parciales del salario y/o quita de derechos, representan el 30% del total. Dentro de este grupo, se destaca un conflicto laboral impulsado por el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático (SUTNA) en el mes de mayo⁹. En aquel momento, el sindicato denunció la intención de las patronales del sector de imponer un recorte salarial del 25%, en línea con lo estipulado en el acuerdo entre la UTA y la CGT. Tras la realización de múltiples denuncias y movilizaciones al ministerio de Trabajo, el sindicato logró que no se redujera el salario de ningún trabajador del sector.

Luego, adquieren centralidad las denuncias vinculadas con despidos y suspensiones colectivas (25%). Este tipo de conflictos ha sido muy relevante en el sector de la construcción, debido a la paralización de las obras privadas desde el inicio del ASPO. Asimismo, se destacan los conflictos por condiciones de salud y seguridad laboral (26%), debido a la falta de elementos de protección personal en los lugares de trabajo. Este tipo de reclamo adquirió especial relevancia en el sector salud, tal es el caso de una denuncia realizada por los/as trabajadores/as del Hospital Ramos Mejía¹⁰. Allí, a través del Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA), fueron presentadas notas al

9 Indymedia, 14/05/2020: <https://argentina.indymedia.org/2020/05/14/conflicto-en-fate-el-sutna-acordo-el-pago-de-la-totalidad-de-los-salarios/>

10 AM750, 27/04/2020: <https://750.am/2020/04/27/trabajadores-del-hospital-ramos-mejia-reclaman-por-equipos-de-proteccion-ante-el-coronavirus/>

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires exigiendo la provisión de insumos de protección personal y denunciando la falta de trabajadores/as para dar respuesta a la sobrecarga laboral. El conflicto adquirió visibilidad a través de diversos medios de prensa que se acercaron al hospital para difundir las denuncias expresadas por el delegado sindical del establecimiento.



Fuente: AM 750 "Profesionales de la salud del hospital Ramos Mejía reclaman insumos y más personal para enfrentar la pandemia". Disponible en: <https://750.am/2020/06/04/profesionales-de-la-salud-del-hospital-ramos-mejia-reclaman-insumos-y-mas-personal-para-enfrentar-la-pandemia/>

Un caso emblemático que también ejemplifica los reclamos por condiciones de salud y seguridad laboral es el de los/as trabajadores/as del Supermercado COTO de la sucursal del barrio de Once en CABA¹¹. Allí, la empresa intentó ocultar un caso de COVID-19, indicando el aislamiento de solo un grupo de trabajadores/as. Frente a esto, los/as trabajadores/as de la sucursal convocaron a una movilización en la puerta del establecimiento para reclamar la realización de testeos y el aislamiento de todos/as los/as trabajadores/as del supermercado debido a la exposición al contagio por la utilización sin recaudos de espacios pequeños de uso compartido, como el comedor. La movilización impulsada por los/as trabajadores/as presionó al Sindicato de Empleados de Comercio (SEC) que finalmente negoció el aislamiento de todo el personal del supermercado.

11 La Izquierda Diario, 5/04/2020: <http://www.laizquierdadiario.com/Coto-quiso-ocultar-un-caso-de-Covid-19-en-la-sucursal-de-Once-para-poder-seguir-abriendo>

Los reclamos por la delimitación de actividades esenciales pusieron de manifiesto la resistencia de los/as trabajadores/as frente a la continuidad o habilitación de actividades no esenciales. Si bien este tipo de denuncias representaron únicamente el 9% del total, significaron más de un tercio de los reclamos desencadenados en la industria manufacturera, donde al comienzo del ASPO se habilitaron actividades no esenciales, como la producción de golosinas, por pertenecer al sector de la alimentación, catalogado como esencial.

Finalmente, se distinguen reclamos por contratación de personal y regularización de contratos (9%) y por prácticas antisindicales, que si bien representan únicamente el 2% del total, adquieren particular gravedad porque son expresión de medidas que tienen por objetivo disciplinar a los/as trabajadores/as que se organizan para denunciar las consecuencias de la pandemia en las condiciones laborales.

Cuadro 4. Motivos de las denuncias y reclamos colectivos (marzo-abril de 2020)

Motivo	Cantidad de denuncias y reclamos	Porcentaje de denuncias y reclamos sobre el total
Reducciones totales o parciales del salario y/o quita de derechos	59	30
Condiciones de salud y seguridad laboral	52	26
Despidos y/o suspensiones colectivas	50	25
Contratación de personal y regularización de contratos	17	9
Delimitación de actividades esenciales	17	9
Prácticas antisindicales	3	2

Fuente: Elaboración propia sobre ODS-CTA-A

A partir del análisis presentado es posible constatar, por un lado, que los reclamos impulsados por los/as trabajadores/as se encuentran profundamente vinculados con el carácter de las normativas laborales y los contenidos negociados en los acuerdos colectivos. En este sentido, el lugar destacado de los conflictos por reducciones de salarios, despidos y/o suspensiones y por condiciones de salud y seguridad laboral, ponen de manifiesto los límites de las medidas implementadas y de los acuerdos establecidos con las dirigencias sindicales. Por otro lado, si bien en el presente documento de trabajo realizamos un ejercicio exploratorio en términos de las características de la dinámica de conflictividad laboral en la actualidad, la información analizada permite observar una diversidad de estrategias sindicales que se despliegan en distintos establecimientos y/o sectores económicos dependiendo, por ejemplo, de la orientación política de las dirigencias sindicales y del rol desempeñado por lxs delegadxs en los lugares de trabajo.

SÍNTESIS Y REFLEXIONES PARA EL DEBATE

La sistematización y análisis de las condiciones laborales reguladas en el marco del ASPO y el DISPO mediante las reglamentaciones, la negociación colectiva, los protocolos y conflictos suscitados en este período, nos permiten observar el modo en que se expresan las disputas entre capital y trabajo en un contexto signado por una doble crisis: económica y sanitaria. En este marco, la pandemia ha pronunciado la crisis económica preexistente y ello ha impactado en una profundización de la precariedad de las condiciones laborales y el deterioro de las condiciones de vida de los/as trabajadores/as y sectores populares.

Las medidas de contención de la crisis dispuestas por el gobierno nacional mostraron claras limitaciones para frenar los despidos e, incluso, garantizaron a las patronales condiciones para implementar suspensiones y rebajas salariales, con subsidios del Estado.

La apertura de actividades y su clasificación en esenciales o exceptuadas varió según las presiones empresarias, sin garantizar en muchos casos las condiciones necesarias de higiene y seguridad ni respetar los protocolos sanitarios de aislamiento en caso de contagio de trabajadores/as, tal como fue denunciado por diversos colectivos obreros. Este fue, sin duda, uno de los principales motivos que desencadenó conflictos laborales en los primeros meses del ASPO. Por su parte, los protocolos sanitarios aprobados no dejan de evidenciar una perspectiva que deposita en la responsabilidad de los/as trabajadores/as el cumplimiento de las pautas sanitarias en los lugares de trabajo, cuando son las patronales las que deben garantizar las condiciones de salud necesarias para evitar la propagación de la enfermedad.

En las actividades que fueron reorganizadas bajo la modalidad de teletrabajo o de distintas formas de trabajo remoto, por su parte, los/as trabajadores/as se ven expuestos a distintas problemáticas originadas en la yuxtaposición en tiempo y espacio de los tiempo de trabajo y no trabajo, generando distintas formas de intensificación y/o extensión de la jornada laboral. A ello es preciso añadir la ausencia de regulaciones que obliguen a las patronales a garantizar los medios de trabajo y el pago de los gastos correspondientes a servicios como internet, luz, etc. que los/as trabajadores/as necesitaron adquirir o cuyo uso se ha incrementado a partir de la modalidad de trabajo remoto. Recordemos, a su vez, que la ley de Teletrabajo entrará en vigencia recién 90 días después de finalizado el ASPO.

Respecto a las licencias por cuidados, su implementación ha quedado en suspenso en el ámbito privado, y con alcance dispar en el ámbito público. También se han realizado distintas denuncias de trabajadores/as pertenecientes a los grupos de riesgo cuyo pedido de licencia no fue aceptado por los empleadores y que fallecieron a causa de la COVID-19.

En este sentido, es posible afirmar que en el marco de la pandemia, las patronales han avanzado en la precarización de las condiciones laborales y de vida, haciendo recaer los costos de la crisis sobre los/as trabajadores/as. Los intentos de avance/profundización de la flexibilización laboral durante años anteriores cobran así un nuevo impulso en el marco de la crisis potenciada por la COVID-19.

Ahora bien, en este punto resulta clave mencionar el rol de los sindicatos. Como señalamos anteriormente, la CGT convalidó mediante el acuerdo con la UIA y el gobierno la implementación de suspensiones y rebajas salariales. Los contenidos negociados en las actas de los sectores analizados dan cuenta precisamente de la convalidación de las medidas patronales para reducción de los costos laborales por parte de los sindicatos firmantes.

Pese a la estrategia de conciliación de la CGT, y la tregua de las dirigencias de la CTA y CTA-A en virtud de su alineamiento con el gobierno nacional, los sectores combativos y de base fueron protagonistas de distintos conflictos, dando cuenta de la importancia de la orientación político-gremial en la definición de las estrategias de acción sindical. Tal es el caso, por ejemplo, de los/as trabajadores/as del neumático, que evitaron los recortes salariales en el sector, y de los/as trabajadores/as de la salud, que pese a las condiciones de precariedad y sobrecarga laboral, han denunciado la falta de insumos y de personal en los hospitales públicos y privados.

La información analizada en este documento deja planteada la pregunta sobre el modo en que se reconfigurarán las condiciones laborales en la pospandemia y alertan sobre la necesidad de la organización sindical con autonomía de las patronales y del Estado para evitar que el avance del capital sobre el trabajo en las condiciones de la doble crisis (económica y sanitaria) se cristalice (de hecho y de derecho) en una nueva “normalidad”.

INFORMES Y FUENTES CONSULTADAS

Observatorio del Derecho Social (ODS-CTA): El trabajo en la cuarentena – Evaluación del estado de las relaciones laborales a un mes de dictado el aislamiento, social, preventivo y obligatorio. http://www.agenciacta.org/IMG/pdf/El_trabajo_en_la_cuarentena_-_Informe_ODS_CTAA_28_de_abril.pdf

Observatorio del Derecho Social (ODS-CTA): El trabajo en el marco de la emergencia sanitaria: despidos, suspensiones, rebajas salariales y deficiencias para asegurar la salud de lxs trabajadorxs. http://ctanacional.org/dev/wp-content/uploads/2020/04/El_trabajo_en_el_marco_de_la_emergencia_sanitaria_-_Segundo_documento.pdf

Situación y Evolución del Trabajo Registrado (SIPA) - Julio 2020. Datos disponibles en: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/>

Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) - Agosto 2020. Datos disponibles en: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/>

Observatorio de Despidos durante la Pandemia - La Izquierda Diario (20/09/2020). Disponible en: <http://www.laizquierdadiario.com/5-5-millones-de-trabajadores-afectados-por-despidos-suspensiones-y-ataques-al-salario-173497>

INDEC, Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo Trimestre 2020. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim20929E519161.pdf

ISSN 2684-0510

Serie EL TRABAJO EN LOS TIEMPOS DE LA COVID-19

Dirección: Claudia Figari

Coordinación editorial: Nuria Giniger y Julia Soul

Diseño editorial: Irene Brousse

Este informe se elaboró en el marco de las actividades del Proyecto Unidad Ejecutora CONICET “Empresas, trabajadores y sindicatos en contextos de globalización del capital” 2017-2022

Los textos que forman parte de esta serie fueron sometidos a referato interno.

© CEIL CONICET, 2020

Saavedra 15 4° piso

C1083ACA Buenos Aires, Argentina

www.ceil-conicet.gov.ar/publicaciones/el-trabajo-en-tiempos-del-covid/

