

## Cambios en la dinámica de la conflictividad laboral durante la pandemia por Covid-19. El caso de San Juan, Argentina<sup>[1]</sup>

### Changes in the dynamics of labor conflict during the COVID-19 pandemic. The case of San Juan, Argentina

Favieri, Francisco Nicolás

Francisco Nicolás Favieri  
franciscofavieri@gmail.com  
Facso-UNSJ, Argentina

#### De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina  
ISSN-e: 2250-6942  
Periodicidad: Semestral  
vol. 11, núm. 17, 2022  
depracticasydiscursos.ces@gmail.com

Recepción: 22 Marzo 2022  
Aprobación: 01 Junio 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/476/4762038010/>

DOI: <https://doi.org/10.30972/dpd.11176019>

**Resumen:** La pandemia por Covid-19 significó un impacto diferencial en la economía nacional y provincial y, por lo tanto, en las expresiones de la conflictividad laboral. Puntualmente en San Juan, el mercado de trabajo afectado por las restricciones en la movilidad de las personas en sus primeros meses se tradujo en un aumento de la desocupación y una disminución de la tasa de actividad.

A medida que se contenía el aumento de casos, los meses siguientes continuaron con una lenta recuperación dando lugar a una reactivación de diversas actividades económicas que fue cambiando conforme se ejecutaban diferentes medidas sanitarias. En ese contexto, la conflictividad laboral siguió a las transformaciones desplegadas en la coyuntura con la utilización de nuevos formatos de expresión del conflicto y sus motivos.

En este artículo reconstruimos la dinámica de la conflictividad laboral entre marzo de 2020 a diciembre de 2021, a partir de noticias sobre conflictos laborales relevadas en diarios digitales de la provincia de San Juan. Nos preguntamos quiénes son sus protagonistas, sus reclamos, a quiénes van dirigidos y sus formas de organización. Como principal hallazgo, sostenemos que la pandemia logró que los conflictos de origen provincial logren mayor protagonismo que los de carácter nacional.

**Palabras clave:** conflicto laboral, movimiento obrero, pandemia.

**Abstract:** The COVID-19 pandemic meant a differential impact on the national and provincial economy and therefore on the expressions of labor conflict. Specifically in San Juan, the labor market affected by restrictions on the mobility of people in its first months resulted in an increase in unemployment and a decrease in the activity rate. As the increase in cases was contained, the following months continued with a slow recovery, giving rise to a reactivation of various economic activities that changed as different health measures were implemented. In this context, the labor conflict followed the transformations unfolded in the situation with the use of new formats of expression of the conflict and its reasons.

In this article we reconstruct the dynamics of labor conflict between March 2020 and December 2021 based on news about labor conflicts revealed in digital newspapers in the province of San Juan. We ask ourselves who are their protagonists, their claims, to whom they are directed and their forms

of organization. As the main finding, we maintain that the pandemic made conflicts of provincial origin achieve greater prominence than those of a national nature.

**Keywords:** labour disputes, labour movements, pandemics.

## INTRODUCCIÓN

La conflictividad laboral en Argentina descendió durante el primer semestre de 2020 por las medidas de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) y posteriormente fue en aumento ante las aperturas progresivas que permitían el libre desarrollo de la actividad económica. Sin embargo, “los indicadores de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas registraron los valores más altos del periodo” (MTEySS, 2022: 18), siendo el sector privado el que mayor conflictividad reflejó y en general sobre reclamos que solicitaban mejoras en las condiciones de trabajo, en particular desde los sectores de transporte, salud, enseñanza y administración pública.

La provincia de San Juan en el contexto nacional es una de las jurisdicciones provinciales que menor conflictividad representa sobre el conjunto de conflictos a nivel país (0,6% para 2019 y 0,5% para 2020), según el MTEySS (2022). A su vez, es frecuente que muchos de los conflictos desplegados en la provincia tengan origen nacional y se repliquen localmente. A pesar de ello, sostenemos que esta tendencia fue disminuyendo en el contexto de pandemia (Favieri y Orellano, 2020). La provincia logró una dinámica propia, con conflictos de origen local como protagonistas, en la que contribuyeron las medidas sanitarias tomadas en el contexto de pandemia, donde además disminuyó la ocurrencia de conflictos en los periodos más restrictivos sobre la actividad económica.

Con todo, nos preguntamos: ¿Qué características particulares tomó la dinámica de la conflictividad laboral en San Juan? ¿Cómo impactaron las medidas sanitarias en la manifestación de la conflictividad? ¿Cambiaron los reclamos y sus formas de expresión durante la pandemia? ¿Lograron prevalecer los reclamos locales? ¿Qué sectores de actividad lideraron los conflictos?

Este trabajo tiene como objetivo analizar la dinámica de la conflictividad laboral en San Juan, Argentina, durante la pandemia por Covid-19. Indagaremos sobre las características propias que en su evolución tomaron las diferentes situaciones de conflictividad según la definición de la acción, sus formatos de despliegue, los motivos y sectores que se movilizaron, el comportamiento por rama de actividad, hacia quiénes se dirigieron, su agregación territorial y las formas de organización de sus protagonistas. De esta manera, la primera parte presenta algunas lecturas y reflexiones sobre la conflictividad en pandemia, siguiendo, en la segunda, con los procedimientos metodológicos sobre el registro de situaciones conflictivas. Durante la tercera parte desplegamos el análisis y en la siguiente (cuarta) compartimos algunas reflexiones y debates sobre los resultados para finalizar con las conclusiones.

### 1. BREVE SÍNTESIS SOBRE LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN ARGENTINA Y SAN JUAN EN LA PREPANDEMIA (2016-2019)

Durante el gobierno de la Alianza Cambiemos se asistió a unas transferencias del trabajo al capital (Basualdo y Peláez, 2020; Zanotti, Zanotti, Schorr y Cassini, 2021; Vanoli, Cibilis y Allami, 2019). Esto se llevó adelante por medio del despliegue de un conjunto de políticas como la liberalización del mercado cambiario, el aumento de las tarifas de servicios públicos, quita de subsidios, cuyos efectos fueron el endeudamiento para propiciar la fuga de capitales, una alta inflación con el consecuente deterioro salarial, aumento de la pobreza y la precariedad laboral (Fachal y Robles, 2021; Arakaki, 2017; Cantamutto y Schorr, 2021).

Respecto del mercado de trabajo, ante la fallida reforma laboral de fines 2017, el gobierno dirigió una reforma de hecho (Basualdo y Peláez, 2020; Donza y Poy, 2021) que implicó además el crecimiento de la tercerización y precarización laboral, “junto a un proceso acelerado de cambio tecnológico que implicó la transformación de las relaciones laborales de varios sectores” (Basualdo y Peláez, 2020: 1040). Este proceso generó un ciclo de movilización decisivo para la derrota de Cambiemos en las elecciones presidenciales de 2019. De esta manera, el 10 de diciembre asumió el Frente de Todos, que intentó en los primeros meses desacelerar el impacto de la crisis precedente generando mayores transferencias de ingresos a los trabajadores formales, recuperando la jerarquía estatal y presencia en diferentes sectores y regiones; la declaración de la pandemia de Covid-19 y la imposición del aislamiento de la población incidió en que las medidas adoptadas no revirtieran de modo sustancial la crisis del mercado de trabajo (Basualdo y Peláez, 2020; Manzanelli y Calvo, 2021; Delfini, Dorlas, Montes Cató y Spinoso, 2020).

De hecho, Donza y Poy (2020: 9) destacan que durante 2016-2019 “el sistema económico argentino no ha dejado de acumular barreras productivas que han ampliado los núcleos de marginalidad y profundizando las desigualdades estructurales”, incluso en periodos de crecimiento o crisis económica (Robles y Fachal, 2021; Arakaki, 2017) donde las desigualdades estructurales

no son el resultado de un déficit en materia de capital humano sino el correlato de un modelo productivo desigual y heterogéneo en el marco de la imposibilidad de sostener un aumento sistemático del producto bruto interno, con impactos regresivos a nivel sociolaboral y distributivo. (Donza y Poy, 2021: 9)

Dichas reflexiones se encuentran en sintonía con los planteos sobre heterogeneidad estructural, segmentación del mercado de trabajo y desigualdades que plantean otros estudios de Poy (2017, 2020), Giosa Zuazua y Fernández Massi (2020), Salvia y Vera (2012), Busso y Pérez (2021), Beccaria y Groisman (2015).

En el caso de San Juan, durante 2016-2019 los indicadores generales del mercado de trabajo exhibieron un incremento en la tasa de actividad pasando del 33,6% en 2016 al 43,4% en 2019, una diferencia similar en magnitud porcentual a la tasa de empleo, contribuyendo los sectores de comercio, industria manufacturera, administración pública y defensa (Favieri, Orellano, Padín y Morales Illanes, 2020). Por otra parte, la tasa de desocupación mostró un descenso sostenido desde 2016 con el 5,1% al 3,1% en 2018, incrementado al 3,5% en 2019, con un sostenido aumento de la precariedad durante el periodo. Sin embargo, en estos años se incrementó la participación de trabajadores asalariados sin descuento jubilatorio del 7,5% (2016) al 13,3% (2019), junto con un aumento de la presión sobre el mercado de trabajo, pasando del 24,5% al 42% entre 2016 y 2019 (Favieri, Orellano, Padín y Morales Illanes, 2020).

En este contexto, en términos de conflictividad, la crisis reflejó un comportamiento similar a lo que sucedía a nivel nacional entre 2016 y 2019 (MPyT, 2018) y en el caso de San Juan, la conflictividad conducida principalmente por sindicatos se sostuvo entre 2016 y 2018 y luego descendió en 2019, teniendo como protagonistas a enseñanza, industria manufacturera y al sector bancario (Favieri, Orellano, Padín y Morales Illanes, 2020).

## 2. LA CONFLICTIVIDAD LABORAL SITUADA

Los estudios sobre conflictividad laboral permiten señalar el estado de situación de la población activa conforme se expresan en reclamos que atienden a sus intereses, sean particulares (sectoriales) o bien generalizados, según se incluyen diferentes protagonistas en cada situación conflictiva. En este marco, definimos a la conflictividad laboral como una expresión combinada de consentimiento y coacción, de cooperación y resistencia, cuyas particularidades serán acordes al momento-coyuntura sociohistórica donde se despliegan (Braverman, 1974; Friedman, 1977; Littler, 1978; Burawoy, 1979; Edwards, 1983). Claro está que se trata de la expresión de intereses contrapuestos entre capitalistas y el colectivo de trabajo y, al mismo

tiempo, expresa la posibilidad de cambio (Soria, 2018), de una alternativa posible (De la Garza Toledo, 2011) ante las situaciones de asimetría entre propietarios y vendedores de la fuerza de trabajo.

Para captar la conflictividad, utilizamos como unidad de información mínima para medir el conflicto (su expresión más pequeña) lo que denominamos como “Situaciones de Conflicto Laboral” (SCL), que exhiben el despliegue coyuntural de un conflicto laboral en un tiempo y espacio situados, expresados en una noticia en un medio digital. Como tal, las SCL pueden agregarse unas con otras y configurar aperturas analíticas para reflexiones de tipo estructural asociadas a estos fenómenos.

Destacamos también que la particularidad de cada reclamo permite reflejar diferentes situaciones de contexto que explican los motivos de surgimiento, las formas empleadas para cumplir con sus objetivos (expresión de los conflictos, formatos de organización), hacia quiénes van dirigidos y su duración. Al mismo tiempo, se manifiesta el papel de las empresas en la defensa de sus intereses y del Estado en la mediación del conflicto junto a las políticas de gobierno que acompañan en contexto la resolución o búsqueda de acuerdo para sortear dichas situaciones.

En el contexto de la pandemia por Covid-19, la dinámica de la conflictividad laboral cambia de forma drástica en tanto la actividad económica se ve afectada ante diferentes medidas sanitarias que buscaron reducir la circulación de las personas a fin de proteger la salud de la población para evitar el contagio del virus. Como tal, el impacto fue diferencial, al igual que las expresiones de conflicto, dependiendo de las características puntuales en cada actividad económica.

Es preciso destacar que, en San Juan, la desocupación se incrementó al 6,5% al inicio de la pandemia durante el segundo trimestre de 2020, en un contexto de descenso de las tasas de actividad y empleo (36,5% y 34,1%, respectivamente), donde todos los sectores exhibieron caídas y entre las más significativas posicionaron a comercio y construcción como protagonistas, siendo la población asalariada sin descuento jubilatorio la más perjudicada (Indec, 2020; Favieri, Orellano, Bloch y Arnáez, 2020). Por ello, importa su agregación territorial, las políticas gubernamentales, las posturas empresariales y las estrategias emprendidas por el colectivo trabajador frente a estas situaciones puntuales.

### 3. MÉTODO

Analizamos las SCL a partir de la construcción de una base de datos sobre noticias de diarios digitales, donde recuperamos aquellas que reflejan tales situaciones de conflictividad laboral. Cada noticia puede reflejar un conflicto de acción directa que corresponde a actividades que implican medidas de movilización física entre sus protagonistas (paro, asamblea, marcha, concentración, trabajo a reglamento, corte de rutas/calles, toma, ejecución de acciones administrativas, escrache, entre otras) o como enunciado de esas medidas, pero sin movilización física.

Cada SCL puede referir en un sentido histórico a la dinámica y estructura del conflicto, pero no lo hacen por sí solas, sino que su potencialidad se concreta cuando son relacionadas con procesos más amplios. Sostenemos que este registro de conflictos es parcial, ya que es mediado por la apuesta editorial de cada medio digital y, en rigor, no cubren la totalidad de conflictos que pueden acontecer en el territorio, no son concluyentes. Sin embargo, consideramos que este registro es de utilidad en tanto permite reconstruir una aproximación mediada de la conflictividad en la provincia.

En cuanto al procedimiento, luego de registrar una SCL, se procesa en 13 variables para conformar la base de datos sobre conflictos laborales. Entre las que se cuentan: 1) nombre del diario; 2) fecha de publicación; 3) nivel de agregación territorial (dónde se anuncia o despliega la SCL); 4) desarrollo del conflicto (como acción directa o enunciado); 5) definición de la acción (paro, concentración, marcha, negociación, anuncio, alerta, amenaza, acciones administrativas, acuerdos, escrache, asamblea, corte de rutas/calles, trabajo a reglamento); 6) ámbito de despliegue de acciones directas (dónde suceden: lugar de trabajo, institución estatal, vía pública o local sindical); 7) sector que se moviliza (sector público,

privado o ambos sectores); 8) rama de actividad económica (sobre actividades primarias, secundarias y terciarias o más de una rama, según CAES-Mercosur 1.0 Versión Argentina, Indec, 2017); 9) protagonistas (refiere a sujetos/colectivos que el diario digital identifica como protagonistas del conflicto); 10) adherentes (corresponde a sujetos/colectivos que acompañan a quienes son protagonistas del conflicto); 11) formas de organización (sindicato, federación, central, asamblea o colectivo, autoconvocados); 12) motivos del conflicto (se incluyen mejoras salariales, condiciones de trabajo no salariales, defensa de derechos, despidos, continuidad laboral, suspensiones, solidaridad en apoyo a otros sectores, cumplimiento de acuerdos previos, políticas impositivas, discriminación, persecución, empresa en crisis –quiebra o vaciamiento–, seguridad; 13) dirección del conflicto (hacia quien/quienes se dirige el conflicto, entre las opciones se cuenta Estado –municipal, provincial o nacional–, sindicatos y empresas –particulares u organizadas en federaciones, cámaras y/o confederaciones–)

Cada SCL puede repetirse en los medios digitales seleccionados para relevamiento, por ello, se seleccionan las noticias que mayor información agregan a cada SCL y de allí se aplica un análisis descriptivo por distribución de frecuencias absolutas y relativas, como se reflejará en las tablas y gráficos que acompañarán este trabajo. Por último, las fuentes de información utilizadas para la construcción de la base de conflictos laborales corresponden a los diarios digitales: Diario de Cuyo (diario de extensa trayectoria con gran cantidad de visitas en la web), Diario Huarpe (diario relativamente joven que sostiene un formato diferente en la narración de las noticias, su distribución en papel es gratuita, siendo el primero en este formato), Diario La Ventana (diario que se enfoca con énfasis sobre la realidad local, con un extenso archivo de noticias) y Diario La Provincia (diario digital con gran cantidad de visitas)<sup>[3]</sup>.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. Las medidas generales

El 19 de marzo de 2020, el gobierno nacional decreta (DNU N° 297/20) el ASPO, una semana después de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declarara el brote por coronavirus como pandemia y de haberse extendido la emergencia sanitaria (DNU N° 260/20) el 12 del mismo mes. En el DNU de referencia se justifica la medida en la falta de tratamiento antiviral efectivo y la inexistencia de vacunas que impidan el contagio del virus y que, por sus características de propagación ante la experiencia internacional y las recomendaciones de la OMS, el aislamiento y distanciamiento social eran fundamentales para reducir el impacto sanitario de la Covid-19.

El ASPO supuso restricción al despliegue normal de la actividad económica, pero no fue igual en todas ellas. Las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales fueron quienes pertenecían a: los sectores de salud, seguridad, migración, justicia, servicio diplomático, autoridades superiores de gobiernos municipales, provinciales y nacionales, servicios funerarios, industrias de la alimentación y su cadena productiva, industria de higiene personal y limpieza, industria farmacéutica, actividades de producción, distribución, comercialización agropecuaria y de pesca, actividades de telecomunicación, de transporte (recolección de residuos, de pasajeros, mercaderías, petróleo, combustible, gas), mantenimiento de servicios básicos y emergencias, reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, artículos de higiene y limpieza, lavanderías, servicios postales, de vigilancia, limpieza y guardia, personas afectadas a la obra pública, a los servicios de comunicación y supermercados mayoristas y minoristas de proximidad, junto con actividades particulares como merenderos, atención a personas con discapacidad, entre otras. El resto de las actividades fueron restringidas.

Luego de esta medida, el gobierno nacional realizó una serie de prórrogas sobre el ASPO y en junio propuso al Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO, DNU N°520/20) como estrategia de



reapertura progresiva de diversas actividades económicas según la situación epidemiológica de cada distrito. De hecho, en San Juan se dispone el regreso de gran parte de la actividad económica por ese motivo. Desde aquí, las medidas tomadas en la provincia respondieron estrictamente a la situación local, siguiendo el esquema que se refleja en el gráfico siguiente.

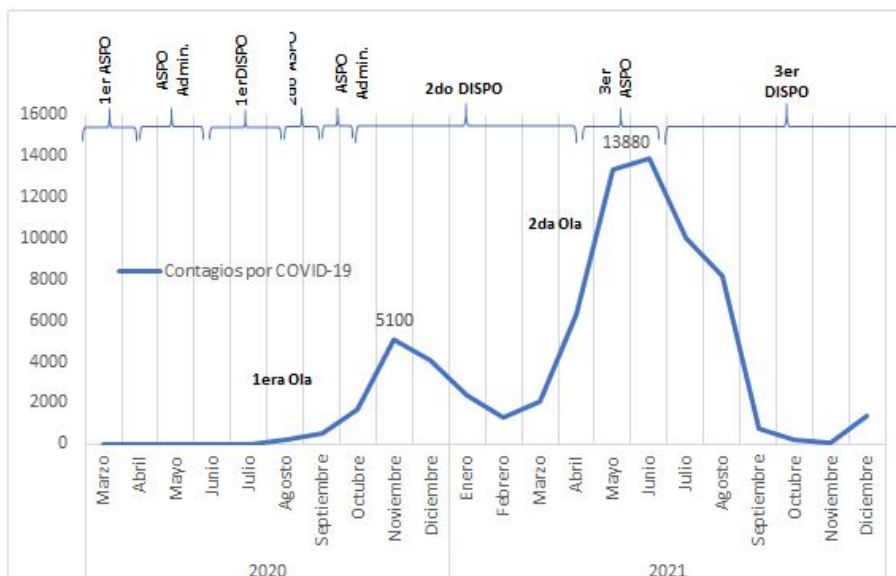


Gráfico N° 1. Personas contagiadas por Covid-19 según medidas sanitarias del gobierno provincial, 1°, 2°, 3° y 4° trimestre, San Juan, 2020-2021

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del Ministerio de Salud de la Nación (Argentina).

## 4.2. La conflictividad laboral durante la pandemia en San Juan

Al inicio de la pandemia y con la aplicación del ASPO, las SCL se mantuvieron en el mismo nivel durante el segundo y tercer trimestre de 2020, aunque con diferente composición. Durante el segundo trimestre, las SCL que lideraron fueron la ejecución de acciones administrativas (28,6%) y anuncios, alertas y/o amenazas (21,4%), sosteniendo esta última el protagonismo para el tercer trimestre, con el 35,7% junto a marchas (21,4%, ver Tabla N° 1).



Gráfico N° 2. Situaciones de conflicto laboral, 2° trimestre de 2020-4° trimestre de 2021, San Juan, Argentina

Fuente: elaboración propia sobre la base de noticias publicadas en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe Diario La provincia y Diario La Ventana.

En el cuarto trimestre de 2020, las SCL se incrementan significativamente en el contexto de primera ola de coronavirus, de hecho, las medidas de paro (25,6%) y marchas (15,4%) protagonizan este aumento. Durante los trimestres siguientes, las SCL comienzan a descender hasta el tercer trimestre de 2021, manteniendo al paro como la medida más habitual, coincidiendo con el final de la segunda ola, y luego se incrementan hacia el cuarto trimestre de ese año, compartiendo igual frecuencia la medida de paro con la ejecución de acciones administrativas (22,6%, ver Tabla N° 1).

De esta forma, también destacamos que a lo largo de toda la serie las enunciaciones superan a las acciones directas y que paro (24,7%), junto a ejecución de acciones administrativas (13,9%), son las que mayores frecuencias exhiben en promedio durante los 7 trimestres bajo análisis; sin embargo, observamos cambios de tendencia. Desde el segundo trimestre de 2020 hasta el primer trimestre de 2021, las acciones directas van logrando mayor protagonismo ante las enunciaciones (ver Gráfico N° 3) y luego siguen una tendencia descendente hacia el final de la serie, a excepción del tercer trimestre de 2021, cuando exhiben un incremento respecto del trimestre anterior y dejando posteriormente al cuarto trimestre de 2021 como el que logró mayor frecuencia de enunciaciones respecto de acciones directas (67,7% y 32,3%, respectivamente, ver Gráfico N° 3).

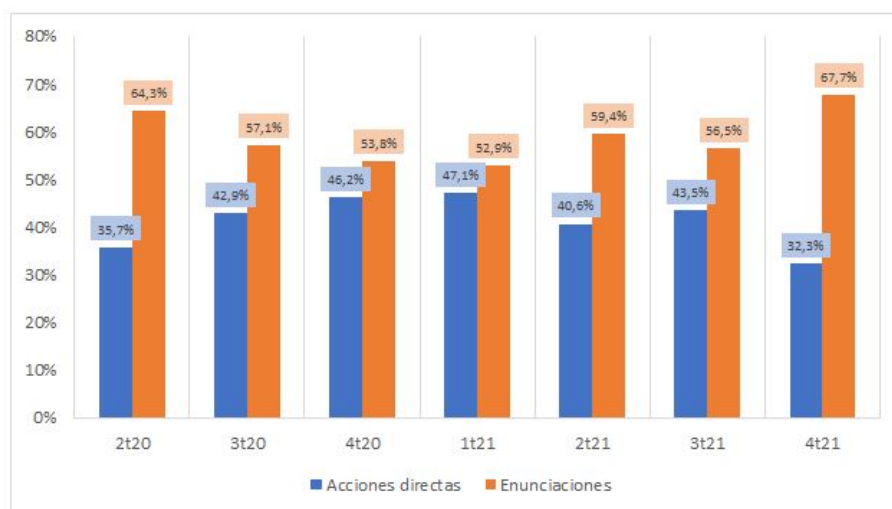


Gráfico N°3. Composición de situaciones de conflicto laboral según acciones directas y enunciaciones, 2º trimestre de 2020-4º trimestre de 2021, San Juan, Argentina

Fuente: elaboración propia sobre la base de noticias publicadas en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe Diario La provincia y Diario La Ventana.

Como indicamos al principio, era probable que una mayor frecuencia de enunciaciones sería efectiva durante los trimestres de más restricción (ASPO) y el efecto contrario en momentos de apertura progresiva (DISPO). Sin embargo, podemos afirmar que las acciones como marchas lograron su pico máximo entre el segundo trimestre de 2020 (ASPO) y el tercer trimestre de 2020 (ASPO Admin.) Es decir, trimestres con medidas sanitarias con restricción significativa al menos entre marzo, abril y mayo de ese año y que paralelamente la medida de paro comenzó a liderar el tipo de acción hacia el final de la serie, sea en ocasiones de mayor apertura (DISPO) como de restricción (ASPO 2 y 3). Con esta información, podemos suponer que las restricciones en sí significaron un obstáculo para la expresión de los conflictos, pero que implicaron también readecuaciones como marchas en autos o paros como el apagón virtual, siendo la primera un recurso utilizado por varios sectores y la segunda, aplicada con frecuencia por parte de gremios docentes.

Composición	2t20	3t20	4t20	1t21	2t21	3t21	4t21	Promedio
<b>Definición de la acción</b>								
Paro	14,3%	7,1%	25,6%	29,4%	43,8%	30,4%	22,6%	24,7%
Ejecución de acciones administrativas	28,6%	7,1%	10,3%	11,8%	12,5%	4,3%	22,6%	13,9%
Anuncio/amenaza/alerta	21,4%	35,7%	12,8%	5,9%	0,0%	4,3%	3,2%	11,9%
Negociación	7,1%	0,0%	12,8%	14,7%	12,5%	17,4%	12,9%	11,1%
Marcha	14,3%	21,4%	15,4%	5,9%	6,3%	4,3%	0,0%	9,7%
Acuerdo	0,0%	7,1%	5,1%	11,8%	6,3%	8,7%	9,7%	7,0%
Concentración	14,3%	7,1%	7,7%	5,9%	3,1%	0,0%	0,0%	5,4%
Corte de rutas y/o calles	0,0%	7,1%	7,7%	2,9%	0,0%	0,0%	6,5%	3,5%
Defensa de derechos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,4%	4,3%	6,5%	2,9%
Asamblea	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	8,7%	0,0%	1,7%
Trabajo a reglamento	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,8%
Escrache	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,5%
No corresponde	0,0%	7,1%	0,0%	8,8%	6,3%	17,4%	9,7%	7,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Despliegue de la acción directa</b>								
Lugar de trabajo	42,9%	0,0%	15,4%	26,5%	28,1%	17,4%	22,6%	21,8%
Institución estatal	14,3%	0,0%	17,9%	17,6%	18,8%	26,1%	29,0%	17,7%
Vía pública	21,4%	42,9%	12,8%	8,8%	9,4%	4,3%	6,5%	15,2%
Sin dato	7,1%	7,1%	0,0%	2,9%	3,1%	4,3%	9,7%	4,9%
No corresponde	14,3%	50,0%	53,8%	44,1%	40,6%	47,8%	32,3%	40,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla N° 1. Composición de situaciones de conflicto laboral según definición de la acción y despliegue de la acción directa, 2° trimestre de 2020-4° trimestre de 2021, San Juan, Argentina

Fuente: elaboración propia sobre la base de noticias en medios digitales:  
Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Provincia y Diario La Ventana.

Siguiendo con las acciones directas, su expresión en el campo se despliega con mayor frecuencia en el lugar de trabajo (22,6% en promedio), seguido por vía pública (15,2%) e institución estatal (14,1%). Es interesante señalar que casi la totalidad de las acciones directas desplegadas en el cuarto trimestre de 2020 se desarrollan en la vía pública (ver Tabla N° 1) y recordemos que es el trimestre con mayor frecuencia de SCL de toda la serie. Por otra parte, destacamos un incremento significativo de las expresiones de acción directa en instituciones estatales hacia el final, desde el primer trimestre de 2021 (17,9%) hacia el final de la serie (26,1%, ver Tabla N° 1).

En cuanto a los motivos de conflicto (ver Tabla N° 2), aquellos de mejora salarial representan el 38,6% de los reclamos, son una causa constante y se mantienen en una tendencia ascendente desde el inicio de la serie hasta el segundo trimestre de 2021. En segundo lugar, las condiciones de trabajo no salariales representan el 15,8% de los motivos de movilización en promedio, liderando el tercer trimestre de 2020, lo que explica gran parte de las inquietudes de los colectivos protagonistas al manifestar reclamos para exigir a las empresas la provisión de elementos de protección (barbijos, alcohol), regulación de espacios (factor de ocupación), entre otras.

En tercer lugar se ubica despidos, continuidad laboral, suspensiones, situaciones que concentran parte importante de los motivos de conflicto durante el segundo trimestre de 2020 (21,4%) y los últimos trimestres de 2021, tercero con el 21,7% y cuarto con el 35,5%. Esta expresión es sostenida principalmente por el sector de comercio, donde a pesar de la prohibición y prórroga de despido, no pudieron evitarse los despidos ante el cierre de empresas.

En el conjunto, el sector privado lidera durante todos los trimestres a excepción del tercer trimestre de 2021. En segundo lugar se posicionan estatales, promediando el 26,1% en la conducción de los conflictos durante el periodo bajo análisis. Es importante destacar que en el trimestre de mayor conflictividad (cuarto trimestre de 2020), el 41% de las expresiones fueron desplegadas por más de un sector, logrando también el 51,3% para privados y el 7,7% para estatales, ese es el trimestre de mayor movilización de los trabajadores y trabajadoras de salud (ver Tabla N° 2).

De esta forma, el liderazgo del sector privado fue compartido entre transporte, almacenamiento y comunicaciones, que en promedio reúne el protagonismo en el 25,1% de las veces, y comercio al por mayor y menor lo hace con el 22,3%. En tanto servicios sociales y de salud, que combinan expresiones de trabajadores y trabajadoras del sector público y privado, participan con el 16,3% y enseñanza, con el 11,9% (ver Tabla N° 3).



Es importante señalar que la mayoría de las expresiones de conflicto son conducidas en promedio con el 51,1% de los casos por organizaciones sindicales locales, seguidas por federaciones, centrales y confederaciones de carácter nacional (23,9%) a las que seccionales y/o sindicatos se adhieren. En cuanto a trabajadores y trabajadoras autoconvocados, la incidencia promedio es de 9,4%, teniendo gran protagonismo durante el segundo trimestre de 2020 con el 28,6% (ver Tabla N° 4).

Composición	2t20	3t20	4t20	1t21	2t21	3t21	4t21	Promedio
<b>Motivos</b>								
Salarios (mejora)	7,1%	21,4%	43,6%	52,9%	59,4%	56,5%	29,0%	38,6%
Condiciones de trabajo no salariales (horas, tareas, actividades, medio ambiente, tipo de contrato, blanqueo, incorporación de contratados)	7,1%	35,7%	30,8%	8,8%	0,0%	8,7%	19,4%	15,8%
Despidos/continuidad laboral/suspensiones	21,4%	0,0%	10,3%	2,9%	9,4%	21,7%	35,5%	14,5%
Cumplimiento de acuerdos previos (con empleadores)	35,7%	0,0%	2,6%	2,9%	25,0%	4,3%	3,2%	10,5%
Pagos adeudados	14,3%	21,4%	0,0%	20,6%	0,0%	4,3%	0,0%	8,7%
Discriminación/persecución	7,1%	7,1%	7,7%	2,9%	0,0%	0,0%	3,2%	4,0%
Defensa de derechos	0,0%	7,1%	2,6%	5,9%	3,1%	0,0%	3,2%	3,1%
Empresa en crisis (quiebra, vaciamiento)	7,1%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	1,8%
Políticas impositivas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,5%
Seguridad	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Solidaridad (en reclamo de otras organizaciones/sectores)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sin dato	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	4,3%	0,0%	1,1%
No corresponde	0,0%	7,1%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Sector que se moviliza</b>								
Privados	78,6%	64,3%	51,3%	70,6%	75,0%	39,1%	77,4%	65,2%
Estatales	14,3%	28,6%	7,7%	23,5%	25,0%	60,9%	22,6%	26,1%
Más de un sector	7,1%	7,1%	41,0%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	8,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla N° 2. Composición de situaciones de conflicto laboral según motivos y sector, 2° trimestre de 2020-4° trimestre de 2021, San Juan, Argentina

Fuente: elaboración propia sobre la base de noticias en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Provincia y Diario La Ventana.

Composición	2t20	3t20	4t20	1t21	2t21	3t21	4t21	Promedio
<b>Rama de actividad</b>								
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	35,7%	35,7%	10,3%	29,4%	40,6%	4,3%	19,4%	25,1%
Comercio al por mayor y al por menor	35,7%	21,4%	12,8%	17,6%	15,6%	30,4%	22,6%	22,3%
Servicios sociales y de salud	7,1%	7,1%	43,6%	2,9%	3,1%	43,5%	6,5%	16,3%
Enseñanza	7,1%	14,3%	7,7%	11,8%	21,9%	17,4%	3,2%	11,9%
Administración pública	0,0%	14,3%	0,0%	5,9%	0,0%	4,3%	9,7%	4,9%
Actividades primarias	0,0%	0,0%	0,0%	14,7%	6,3%	0,0%	12,9%	4,8%
Industrias manufactureras	7,1%	0,0%	17,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%
Servicios empresariales	0,0%	0,0%	0,0%	8,8%	3,1%	0,0%	12,9%	3,6%
Establecimientos financieros	0,0%	7,1%	2,6%	0,0%	6,3%	0,0%	6,5%	3,2%
Más de una rama	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	0,0%	3,2%	1,3%
Electricidad, gas y agua	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
Restaurantes y hoteles	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%	3,1%	0,0%	0,0%	0,8%
Explotación de minas y canteras	0,0%	0,0%	2,6%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
Construcción	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla N° 3. Composición de situaciones de conflicto laboral según rama de actividad, 2° trimestre de 2020-4° trimestre de 2021, San Juan, Argentina

Fuente: elaboración propia sobre la base de noticias en medios digitales: Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Provincia y Diario La Ventana.

Composición	2t20	3t20	4t20	1t21	2t21	3t21	4t21	Promedio
<b>Dirección del conflicto</b>								
Estado provincial (Poder Ejecutivo)	14,3%	42,9%	51,3%	26,5%	28,1%	47,8%	32,3%	34,7%
Empresas (particulares)	71,4%	35,7%	25,6%	23,5%	15,6%	21,7%	25,8%	31,4%
Empresas (uniones/federaciones)	0,0%	7,1%	7,7%	26,5%	15,6%	17,4%	16,1%	12,9%
Estado nacional (Poder Ejecutivo)	0,0%	0,0%	2,6%	14,7%	31,3%	13,0%	9,7%	10,2%
Sindicatos (particulares)	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	2,5%
Estado nacional (Poder Legislativo)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,5%
Estado provincial (Poder Judicial)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,5%
Sin dato	0,0%	14,3%	7,7%	8,8%	9,4%	0,0%	6,5%	6,7%
No corresponde	0,0%	0,0%	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Nivel de agregación territorial</b>								
San Juan	71,4%	78,6%	79,5%	64,7%	50,0%	65,2%	58,1%	66,8%
San Juan expresa conflicto nacional	21,4%	7,1%	5,1%	20,6%	50,0%	30,4%	41,9%	25,2%
Sin dato	7,1%	14,3%	15,4%	14,7%	0,0%	4,3%	0,0%	8,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Formas de organización de protagonistas</b>								
Sindicatos o uniones (local)	42,9%	64,3%	76,9%	2,9%	75,0%	95,7%	0,0%	51,1%
Federaciones, centrales y confederaciones (nacional)	35,7%	7,1%	2,6%	11,8%	15,6%	4,3%	90,3%	23,9%
Autoconvocados	0,0%	28,6%	15,4%	8,8%	6,3%	0,0%	6,5%	9,4%
Sin dato	21,4%	0,0%	5,1%	76,5%	3,1%	0,0%	3,2%	15,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla N° 4. Composición de situaciones de conflicto laboral según nivel de agregación territorial, destino y forma de organización de protagonistas, 2° trimestre de 2020-4° trimestre de 2021, San Juan, Argentina

Fuente: elaboración propia sobre la base de noticias en medios digitales:  
Diario de Cuyo, Diario Huarpe, Diario La Provincia y Diario La Ventana.

Con respecto al nivel de agregación territorial (ver Tabla N° 4), los conflictos cuyo origen tienen a San Juan como fuente representan el 66,8% (promedio) frente al 25,2% de expresiones en adhesión a conflictos de nivel nacional. Vemos que los conflictos de fuente sanjuanina logran su máxima frecuencia relativa en el trimestre de mayor conflictividad (cuarto trimestre de 2020), con el 79,5% de las SCL, luego desciende, mientras que los de origen nacional expresados en la provincia logran mayor protagonismo desde el segundo ASPO, en el segundo trimestre de 2021, y se mantienen con valores mayores al 30%.

Sobre esto último, no podemos determinar una tendencia con certeza, pero sí suponer que, conforme se normaliza la dinámica de la conflictividad, regresa a sus niveles históricos; la presencia local de conflictos nacionales seguirá incrementándose. Por último, señalar que la mayoría de los conflictos son dirigidos al Poder Ejecutivo del Estado provincial (34,7% promedio) y a empresas particulares (31,4% promedio).

## DEBATE

Al inicio de la pandemia por coronavirus y luego de dos trimestres consecutivos de relativa tranquilidad, fue en el cuarto trimestre de 2020 que la conflictividad laboral se incrementó y alcanzó su punto máximo durante toda la serie, sosteniéndose con una tendencia levemente descendente hacia el final de 2021. Entre nuestros supuestos sostuvimos primero que, durante la pandemia, en la provincia los conflictos de origen provincial logran mayor protagonismo que aquellos cuyo origen es nacional y se expresan localmente.

Dicha modificación en el nivel de agregación territorial fue comprobada en tanto que, durante los primeros trimestres de pandemia, los conflictos de origen local superaron a los nacionales y luego esa tendencia se disipa paulatinamente y se vuelve a la dinámica habitual de la conflictividad provincial. Estas variaciones posiblemente ocurrieron frente a las urgencias locales (situadas) del colectivo trabajador y a las medidas particulares que el gobierno provincial tomó, desarticulando la tradicional coordinación nación-provincia en conflictos puntuales.

En segundo lugar, otro supuesto destacó, con relación al anterior, que existiría una disminución en la ocurrencia de conflictividad ante las medidas de cuidado epidemiológico más estrictas como el ASPO. Pudimos advertir que este supuesto se cumple; sin embargo, observamos que los sectores donde la conflictividad fue mayor se corresponden con aquellos que fueron considerados como esenciales y, por lo tanto, aquellos que “nunca pararon”, nos referimos a los casos particulares de transporte y salud.

Por otro lado, destacamos lo que ocurrió con el sector de comercio, sector restringido al mínimo de su actividad en los primeros meses de la pandemia. Luego, cuando la situación epidemiológica permitió las aperturas progresivas (ASPO administrada y DISPO), despegó la crisis de gran cantidad de establecimientos comerciales que no pudieron sostenerse trayendo aparejados despidos, suspensiones, deudas salariales y consecuentemente la movilización de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Siguiendo con estas observaciones, encontramos durante este periodo una reversión en las formas tradicionales de expresión de conflictos de acción directa, en particular sobre los formatos de marcha, antes a pie y ahora en autos particulares. Estas expresiones se repitieron con frecuencia entre trabajadores y trabajadoras del ámbito de la salud y la enseñanza, mientras que en el comercio y transporte las manifestaciones se configuraban como concentraciones con distanciamiento en lugares emblemáticos.

Por otra parte, los cambios también se reflejan en los motivos del conflicto, los primeros trimestres se concentraron en condiciones de trabajo no salariales, el cumplimiento de acuerdos previos y la defensa de los puestos de trabajo ante suspensiones y despidos, con todo se promovían iniciativas para cuidar la provisión de elementos de protección (barbijos, alcohol en gel) y el cumplimiento de los regímenes especiales en el desarrollo en cada actividad. Los trimestres posteriores ubicaron los reclamos de mejora salarial como el objetivo principal en la mayoría de las movilizaciones, ya con tendencia a regresar a la dinámica habitual de los conflictos.

Con todo, las frecuencias en la ocurrencia de SCL junto a las características de los reclamos nos hacen suponer la presencia de dos momentos en la coyuntura 2020/2021. El primero, “de cooperación”, cuyo principal conductor fue el gobierno, seguido por el de “lucha sectorial”, en el que el consenso social, político y económico del gobierno pierde fuerza y la relación entre el capital y el trabajo se inclina a favor de uno o de otro, dependiendo del sector de actividad que se trate; en unos, como transporte y salud, a la ofensiva y en otros, como comercio, a la defensiva.

Durante el periodo de cooperación vemos que la política sanitaria del gobierno nacional y provincial fue apoyada ampliamente por los sectores del capital y del trabajo durante los primeros meses, siendo el gobierno quien condujo sin demasiados cuestionamientos el proceso. Ello se ve reflejado en las diversas medidas que tomó para atender a diferentes sectores en el mundo del trabajo, como licencias y trabajo remoto en el sector público y privado (Resolución N° 207/20 del MTEySS), líneas de créditos para MiPyMES y “Elegí Bien, Comprá Mejor” del Ministerio de Producción del gobierno de San Juan, pagos extraordinarios para personal sanitario (DNU N° 315/20) y de seguridad y defensa (DNU N° 318/20), prohibición de despidos y suspensiones (DNU N° 329/20), asistencias de emergencia al trabajo y la producción (ATP-DNU N° 332/20), créditos a MiPymes para el pago de sueldos (Com. A6946, BCRA), incluso apoyando a gran cantidad de trabajadores y trabajadoras informales con el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE-DNU N° 310/20) y la entrega de módulos alimentarios por parte del Ministerio de Desarrollo Humano de la provincia de San Juan<sup>[4]</sup> que ayudaron ampliamente al colectivo trabajador.

En este contexto, la cooperación muestra de acuerdo a empresas y cámaras empresarias junto a las organizaciones sindicales en la contribución, seguimiento y aplicación general de las medidas empleadas, disponiendo recursos y apostando a la conciliación. En esta parte, como hemos señalado, los motivos de conflicto se ubican en el cumplimiento de las medidas gubernamentales. Sin embargo, desde el principio, empresas y sindicatos previeron que el conflicto futuro se ubicaría en la continuidad laboral, despidos y pago de salarios en tiempo y forma, contenidos que nutrieron el segundo momento, el de lucha sectorial<sup>[5]</sup>.

La lucha gremial en general se atomizó sobre los intereses sectoriales y no solo lo observamos con relación a los motivos de reclamo que se replicaron en cada sector, sino en las demandas de mayor protección. Por ejemplo, como los de vacunación por sector argumentando, por ejemplo, las actividades “extra” o “especiales” que tuvieron que desempeñar, como fue el caso de bancarios convocados puntualmente para el pago de haberes en el primer ASPO que solicitaron un bono especial por trabajar en cuarentena (La Provincia, 2020a),

o a partir del reclamo de la importancia estratégica que reviste su actividad, como el caso de transporte (La Provincia, 2020b).

No observamos un pedido continuado de mejoras conducido por centrales obreras de carácter multisectorial y unificado, sí apoyos de federaciones y centrales a reclamos puntuales. Mientras que el sector empresario presionó por mayor apertura de las actividades económicas y propuso baja de salarios y pagos escalonados de forma sistemática, situaciones que se consolidaron en comercio (La Provincia, 2020c) y minería (La Provincia, 2020d) por ejemplo<sup>[6]</sup>.

En este momento se intensificaron los reclamos sectoriales en el ámbito laboral y empresarial cuestionando con frecuencia la política de gobierno que resolvió sostener y prorrogar muchas de las medidas anteriores (prohibición de despidos-Resolución N° 228/20 del MTEySS; de seguros de desempleo-Resolución N° 475/20 del MTEySS) de impacto positivo para el colectivo de trabajadores y trabajadoras, junto a una estrategia de restricciones más flexible, dependiendo del estado sanitario de cada jurisdicción, como refleja el DISPO (DNU N° 520/20). Sin embargo, la conducción sin fisuras lograda en el momento de cooperación aquí se pierde, posicionando al gobierno en una mediación con uso frecuente de la conciliación obligatoria. De esta forma, nos encaminamos a la expresión de conflicto habitual en la provincia, concentrando los motivos de reclamo sobre las mejoras salariales en primer lugar, junto a pedidos de reincorporación y pago de salarios adeudados.

Así entonces, la organización de las actividades esenciales ante las no esenciales también significó un parte aguas en términos de organización, reivindicación y solidaridad al interior del colectivo trabajador.

Sectores como transporte y salud, esenciales desde el primer ASPO, en época de prepandemia se encontraban movilizados significativamente (Favieri, Orellano, Padín y Morales Illanes, 2020) y durante la pandemia lograron mayor visibilidad en sus reclamos previos a los que se agregaron los propios de la coyuntura. En San Juan se posicionaron desde un primer momento a la ofensiva, no postergaron sus reclamos previos, aún en un contexto de crisis en el que las empresas de transporte (Vallecito) y de salud (Hospital Privado, Colegio Médico –Colmed–, Centro Integral de la Mujer y el Niño –CYMIN–) tuvieron problemas recurrentes en el pago de salarios y frente a amenazas con el cierre de servicios.

Otro es el caso de comercio, sector en crisis desde la prepandemia, donde la perdurabilidad de varios establecimientos fue virtualmente insostenible ante el aumento de alquileres y el descenso del consumo. Durante el primer ASPO, la vulnerabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector (las más numerosas y que más empleo ofrecen) se tradujo en cierres habituales junto a otras grandes empresas multinacionales (Falabella) y nacionales (Garbarino, Musimundo, Compumundo), situaciones que se combinaron con procesos de reestructuración como el caso de Walmart con Chango Más.

En ese contexto, muchas de las empresas propusieron planes de reprogramación de pagos y rebajas salariales a personal suspendido (Infobae, 2020), situación que profundizó la crisis previa y otorgó menor margen de movimiento al SEC para negociar en las instancias paritarias. Así, el SEC tomó protagonismo en un sentido defensivo, velando por el sostenimiento de los puestos de trabajo, reclamos de pagos adeudados y cumplimiento de medidas de protección.

Entonces, durante el momento de lucha sectorial, tendiente a la normalización y habituación en tanto reclamos de la dinámica del conflicto laboral en San Juan, vimos que, dependiendo del sector de actividad, la lucha es ofensiva (transporte y salud) o defensiva (comercio), incluso en momentos de crisis. Sin embargo, también podemos incluir otras razones que acompañan a la diferenciación previa a modo de supuestos y/o como futuras líneas a explorar, antes de las conclusiones:

a) Las organizaciones que sostienen ciclos de movilización continuada logran un mejor desempeño cuando las situaciones de crisis se profundizan. La movilización permanente hace suponer un nivel de consenso interno mayor, lo que se refleja en la toma y continuación de medidas en pos de lograr dichos objetivos (Favieri, 2021a y 2021b), ello hace que en los momentos en que la crisis se profundiza, la respuesta es más dinámica y no se descuidan ni postergan los objetivos de lucha previa.



b) La relevancia en el esquema de producción y circulación de bienes y servicios de un sector resulta central para conducir el proceso de negociación a su favor, lo habilita y diferencia en la toma de medidas de fuerza y el peso que el mediador (Estado) le otorga. Consecuentemente en la coyuntura analizada, el gobierno, al diferenciar entre actividades esenciales y no esenciales, ubica a estos sectores con más peso en la negociación a favor (empresas y sindicatos) en diferencia al resto (no esenciales). Podríamos advertir que la lucha estrictamente sectorial del segundo momento terminó por definirse por el poder estructural (Wright, 2000) que representó cada sector estratégico<sup>[7]</sup>.

c) En espacios donde la situación económica es adversa y crítica, los sindicatos tienden a replegarse. Podemos decir que la lucha defensiva, reflejada en comercio, responde a una estrategia de repliegue cuasi obligada por una coyuntura que eliminó toda posibilidad alguna de permanencia de establecimientos que sigan sosteniendo los puestos de trabajo, es decir, las características de heterogeneidad del sector hicieron que su estabilidad sea más endeble y, por lo tanto, el sindicato encontró limitaciones estructurales, en sintonía con lo observado por Haidar (2012) con respecto a la crisis de sindicatos en 2001.

## CONCLUSIONES

En este artículo pudimos caracterizar la dinámica de la conflictividad laboral en la provincia de San Juan, reflejando sus variaciones trimestrales, protagonistas, motivos y formatos. Destacamos en consecuencia que las SCL se incrementan desde el inicio de la pandemia hasta el cuarto trimestre de 2020, luego descienden durante 2021 hasta el tercer trimestre para revertir tendencia hacia el final de la serie (cuarto trimestre de 2021).

La mayoría de las SCL son enunciaciones antes que acciones directas, aunque estas últimas se incrementaron poco a poco logrando mayor protagonismo, incluso en los trimestres de mayor restricción. La ejecución de acciones administrativas y los anuncios, alertas y amenazas fueron las medidas que gozaron en promedio de mayor ocurrencia en los meses con mayores restricciones y, luego, las medidas de paro retomaron liderazgo; sin embargo, este esquema se revirtió durante la segunda ola, cuando el paro fue la medida líder indiscutida del trimestre.

El reclamo principal y perpetuo fue el de mejora salarial, que trimestre tras trimestre suele llevar la delantera en tanto frecuencia, pero destacamos la emergencia más habitual de situaciones como despidos, continuidad laboral, suspensiones y condiciones de trabajo, ligadas a la situación de crisis ante la pandemia y muy presentes al inicio (segundo trimestre de 2020) y en los trimestres finales del análisis (tercer y cuarto trimestre de 2021). Por otra parte, entre los sectores de actividad más representativos de la conflictividad provincial se destacan en orden de frecuencia a transporte, comercio, salud y enseñanza, siendo la mayoría de sus reclamos dirigidos al Estado provincial, expresando conflictos netamente locales y organizados frecuentemente en sindicatos.

Observamos que los conflictos de origen provincial lograron más participación en los primeros meses de la pandemia y luego, sin dejar de liderar, los de origen nacional logran mayor protagonismo. Esta variación posiblemente responda a que las medidas sanitarias al ser disímiles plantearon dificultades en la ejecución de medidas unificadas a nivel nacional.

Por otro lado, vimos cómo las SCL disminuyeron en los meses de mayor restricción, pero aquellos que sostuvieron la conflictividad con mayor intensidad se organizaron entre los sectores esenciales, fundamentalmente transporte y salud para el caso de la provincia y, como observamos, aquellos sectores que se encontraban más movilizados tuvieron un mejor desempeño con relación al sostenimiento de sus reclamos prepandemia. Hubiera sido enriquecedor conocer los debates al interior de sus organizaciones, en particular sus formas de decisión, conducción y estrategias para evitar el desgaste de lucha.

Por otro lado, destacamos la necesidad de promover estudios comparativos interregionales que exhiban no solo resultados de la conflictividad a nivel general, sino que permitan indagar sobre las relaciones entre lo local y lo nacional en la gestión y despliegue del conflicto, las relaciones entre sindicatos (seccionales), bases



y federaciones o confederaciones, el papel de las empresas y las cámaras que las nuclean ante el conflicto y la presencia de agrupaciones autoconvocadas por sector de actividad.

## ANEXO

Área	Fecha	Normativas	Descripción medida
Salud	12/2/2020	DNU N° 260/20	Declaración de Emergencia Sanitaria
Trabajo (Admin. Pública)	13/3/2020	Res. 3/20 SGyEP	Lic. trabajadores de Admin. Pública
Trabajo (General)	14/3/2020	Res. N° 202/20 MTEySS	Lic. trabajadores que regresen de países con brote de coronavirus
Educación	15/3/2020	Res. N° 105/20 ME	Lic. preventiva para comunidad educativa
Educación	15/3/2020	Res. N° 108/20 ME	Suspensión de clases
Trabajo (General)	17/3/2020	Res. N° 207/20 MTEySS	Lic. y trabajo remoto en sector público y privado
Salud	20/3/2020	DNU N° 297/20	Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO)
Trabajo (Informales)	23/3/2020	DNU N° 310/20	Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)
Trabajo (Informales)	24/3/2020	Ministerio de Desarrollo Humano (GSJ)	Entrega de módulos alimentarios a trabajadores informales
Trabajo (Empresas)	25/3/2020	Ministerio de Producción (GSJ)	Líneas de créditos para MiPyMES
Trabajo (Empresas)	24/6/2020	Ministerio de Producción (GSJ)	Programa "Elegi Bien. Compra Mejor": línea de crédito
Banco Central (Empresas)	26/6/2020	Com. A6946	Créditos MiPyMES para pago de sueldos
Trabajo (Salud)	26/3/2020	DNU N° 315/20	Pago extraordinario personal sanitario
Trabajo (Seguridad y defensa)	28/3/2020	DNU N° 318/20	Pago extraordinario personal de seguridad y defensa
Trabajo (General)	31/3/2020	DNU N° 329/20	Prohibición de despidos y suspensiones
Trabajo (Empresas)	30/3/2020	DNU N° 332/20	Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP)
Trabajo (Artistas)	5/6/2020	Res. N° 113/20	Fondo musical solidario para músicos
Trabajo (General)	28/6/2020	Res. N° 228/20 MTEySS	Prórroga seguro por desempleo
Trabajo (General)	5/6/2020	Res. N° 475/20 MTEySS	Prórroga suspensiones laborales
Salud	7/6/2020	DNU N° 520/20	ASPO (prórroga) y Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO)
Trabajo (General)	9/6/2020	DNU N° 528/20	Prórroga de doble indemnización para despidos
Trabajo (Economía Popular)	16/6/2020		Lanzamiento de Potenciar Trabajo y el Registro de Trabajadores de la Economía Popular
Trabajo (Empresas)	16/6/2020	Res. N° 262/20 MTyD	Programa de Auxilio para Prestadores Turísticos (APTUR)
Trabajo (Empresas)	25/6/2020	Res. 36/20 MDP	Plan Nacional de Minería Social
Trabajo (General)	10/10/2020	Ministerio de Producción (GSJ)	Programa San Juan Trabaja
Trabajo (Transporte)	14/10/2020	Res. N° 222/20 MTN	Regreso de transporte automotor y ferroviario interurbano e internacional
Trabajo (Transporte)	29/10/2020	Res. N° 243/20 MTN	Regreso de transporte aéreo internacional
Trabajo (Empresas)	13/11/2020	Res. N° 259/20 MTEySS	Programa de Recuperación Productiva 2 (REPRO 2)
Trabajo (Transporte)	16/11/2020	Res. N° 259/20 MTN	Nuevas instrucciones para transporte público de pasajeros
Trabajo (Estatales)	5/1/2021	Decisión Admin. N° 1/21 JGM	Trabajo remoto trabajadores estatales o hijos hasta 13 años
Trabajo (Empresas)	1/3/2021	Ministerio de Producción (GSJ)	Programa de Incentivos Fiscales
Salud	11/3/2021	DNU N° 167/21	Prórroga Emergencia Sanitaria
Trabajo (Estatales)	29/3/2021	Decisión Admin. N° 280/21 JGM	Trabajo remoto trabajadores estatales
Trabajo (General)	9/4/2021	Decisión Admin. N° 280/21 JGM	Retorno actividad laboral a trabajadores vacunados
Trabajo (Gastronómicos)	20/4/2021	Res. N° 201/21 MTEySS	Programa de Asistencia de Emergencia al Sector Gastronómico Independiente (AESGI)
Trabajo (Estatales)	28/6/2021	Res. N° 62/21 SGyEP	Retorno actividad laboral a trabajadores estatales
Trabajo (Estatales)	17/8/2021	Res. N° 91/21 SGyEP	Retorno Presencialidad programada de trabajadores estatales
Trabajo (General)	30/8/2021	Res. N° 890/21 MTEySS	Prórroga vencimiento de prestaciones por desempleo

Tabla N°4: Medidas del gobierno nacional y provincial durante la pandemia (Marzo 2020 a Diciembre de 2021)

Fuente: Elaboración propia en base a web del Gobierno de Argentina (ref. <https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/medidas-gobierno>) y Sistema de Información Gobierno de San Juan (ref. <https://sisanjuan.gob.ar/>)

## BIBLIOGRAFÍA

- “Acordaron medidas excepcionales para evitar despidos en caleras” (2020d, marzo 31). En *Diario La Provincia*. Sección Economía. Disponible en <https://www.diariolaprovinciasj.com/economia/2020/3/31/acordaron-medidas-excepcionales-para-evitar-despidos-en-caleras-128949.html>
- Arakaki, A. (2017). Movilidad ocupacional en un mercado de trabajo segmentado. Argentina, 2003-2013. *Estudios del Trabajo*, 54, 27-54.
- “Bancarios pidieron condiciones laborales un bono por trabajar en cuarentena”. La Provincia (2020a, abril 9). *Diario La Provincia*. Sección El país. Disponible en <https://www.diariolaprovinciasj.com/elpais/2020/4/7/bancarios-pidieron-condiciones-laborales-un-bono-por-trabajar-en-cuarentena-129362.html>
- Basualdo, V. y Peláez, P. (2020). Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo de 2020). *Revista Estudios Institucionais*, 6(3), 1036-1084.
- Braverman, H. (1974). *Labour and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.

- Beccaria, I. y Groisman, F. (2015). Informalidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista de la Cepal*, 117, 127-143.
- Busso, M. y Pérez, P.E. (coords.) (2021). *El trabajo degradado: Heterogeneidad ocupacional, precarización y nuevas inserciones laborales durante el gobierno de Cambiemos*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (Estudios/Investigaciones, 76).
- Cantamutto, F. y Schorr, M. (2021). ¿Puntos de intersección? La salida exportadora de la ortodoxia neoliberal y la heterodoxia neodesarrollista. 7 ensayos. *Revista Latinoamericana de Sociología, Política y Cultura*, 2, 13-28.
- Cámara de Diputados de San Juan [CDSJ] (2020, octubre 9). El gobernador presentó las conclusiones del acuerdo San Juan. En *Cámara de Diputados*. Disponible en <https://diputadosanjuan.gob.ar/prensa/item/9600-el-gobernador-presento-las-conclusiones-del-acuerdo-san-juan>
- “Desde UTA San Juan confirmaron que más de 300 trabajadores se contagiaron de coronavirus” (2020b, mayo 27). *Diario La Provincia*. Sección sociedad. Disponible en <https://www.diariolaprovinciasj.com/sociedad/2021/5/27/desde-uta-san-juan-confirmaron-que-mas-de-300-trabajadores-se-contagiaron-de-coronavirus-153674.html>
- Donza, E. y Poy, S. (2021). Efectos de la pandemia COVID-19 sobre la dinámica del trabajo en la Argentina urbana. Una mirada crítica sobre el impacto heterogéneo del actual escenario tras una década de estancamiento económico (2010-2020). *Documento estadístico-Barómetro de la Deuda Social Argentina*. Buenos Aires: Educa.
- De la Garza Toledo, E. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. México: Plaza y Valdés.
- Edwards, O. (1977). A critique of the Kerr-Siegel hypothesis of strikes and the isolated mass: a study in the falsification of sociological knowledge. *Sociological Review*, 25(3), 551-574.
- Favieri, F., Orellano, V., Padín, M. y Morales Illanes, A.J. (2020). Boletín de Conflictividad Laboral de San Juan. *Informe especial (2016-2019)*, 1(1). San Juan: Grupo de Estudios sobre Sindicato, Empresas y Trabajo (Geset).
- Favieri, F., Orellano, V., Bloch, A. y Arnáez, S. (2020). Boletín de Coyuntura Laboral de San Juan, 1(4). San Juan: Grupo de Estudios sobre Sindicato, Empresas y Trabajo (Geset).
- Favieri, F. y Orellano, V. (2021). Boletín de Conflictividad Laboral de San Juan. *Informe semestral (2020-2021)*, 2(1). San Juan: Grupo de Estudios sobre Sindicato, Empresas y Trabajo (Geset).
- Favieri, F. (2021a). *Lidiar con la precariedad: Experiencias y estrategias alternativas. El caso de jóvenes trabajadores del comercio minorista del Gran San Juan*. San Juan: Estudios Sociológicos Editora.
- \_\_\_\_\_ (2021b). La visión estratégica de la conducción: Dimensiones y sentidos de la construcción política sindical. *Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales*, 24(2), 39-55.
- Friedman, A. (1977). Responsible autonomy versus direct control over the labor process. *Capital & Class*, 1(1), 43-57.
- Delfini, M., Dorlas, A., Montes Cató, J. y Spinosa, L. (2020). Asalariados durante la pandemia. Los efectos sobre el trabajo. Informe realizado a partir de la Encuesta a trabajadoras y trabajadoras auto-administrada a escala nacional (ETA-COVID-19). *CEIL-Conicet*.
- Giosa Zuazua, N. y Fernández Massi, M. (2020). La segmentación del trabajo en la Argentina. Un análisis de movilidad para los años de la post-convertibilidad. *Realidad Económica*, 49(333), 9-38.
- Haidar, J. (2012). Volver a las fuentes. Un estudio sobre los alcances de la revitalización sindical en el Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal. *Trabajo y Sociedad*. 21, 515-541.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2017). *Clasificación de actividades económicas para encuestas sociodemográficas del Mercosur. Caes-Mercosur 1.0 Versión Argentina*. Buenos Aires: Indec.
- \_\_\_\_\_ (2020). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores Socioeconómicos (EPH) Segundo trimestre de 2020. *Informes técnicos* (4), 174. Trabajo e ingresos (4), 5. Mercado.
- Manzanelli, P., González, M., y Basualdo, E. (2017). La primera etapa del gobierno de Cambiemos. El endeudamiento externo, la fuga de capitales y la crisis económica y social. En Basualdo, E. (ed.) *Endeudar y fugarse. Un análisis de la historia económica argentina, de Martínez de Hoz a Macri* (pp. 181-219). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Manzanelli, P. y Calvo, D. (2021). Informe de coyuntura, (36). Cifra.
- Martínez-Salgado, C. (2012). Sampling in qualitative research: basic principles and some controversies. *Ciencia & Saude Coletiva*, 17(3), 613-619.

- Ministerio de Producción y Trabajo [MPyT] (2018). *La conflictividad laboral durante el año 2018: menos conflictos, pero más jornadas de paro*. Informe anual. Buenos Aires: MPyT.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [MTEySS] (2022). *Conflictividad laboral en la Argentina. El impacto de la pandemia de la COVID-19*. Informe. Buenos Aires. MTEySS.
- Montes Cató, S., Spinosa, L., Ventrici, P. y Palermo, H. (2020). La situación del empleo en Argentina durante el Aislamiento Preventivo y Obligatorio por la pandemia COVID-19. Encuesta a delegados y delegadas sindicales. *Serie Materiales de Investigación*. (7). Buenos Aires: Ceil-Conicet.
- Littler, C. (1978). Understanding taylorism. *The british journal of sociology*, 29(2), 185.
- Poy, S. (2017). Heterogeneidad de la estructura ocupacional y segmentación del mercado de trabajo. Gran Buenos Aires, 1974-2014. *Trabajo y Sociedad*, 29, 353-376.
- \_\_\_\_\_ (2020). Heterogeneidad laboral y procesos de empobrecimiento de los hogares en argentina (2003-2017). *Problemas del Desarrollo*, 201(51), 3-28.
- “Por trabajar en cuarentena clausuraron depósitos en el centro” (2020c, abril 14). En *Diario La Provincia*, Sección Sociedad. Disponible en: <https://www.diariolaprovinciasj.com/sociedad/2020/4/14/por-trabajar-en-cuarentena-clausuraron-depositos-en-el-centro-varios-locales-en-un-hipermercado-129749.html>
- Robles, E. y Fachal, M. (2021). “Movilidad laboral y desigualdad remunerativa bajo condiciones de heterogeneidad ocupacional, Argentina (2010-2019). *Realidad Económica*, 38(51), 59-92.
- Salvia, A. y Vera, J. (2009). Heterogeneidad estructural, segmentación laboral y distribución del ingreso en el Gran Buenos Aires: 1992-2003. En MTEySS (ed.) *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. 2. Buenos Aires: Clacso.
- Soria, B. (2018). La dinámica del proceso de control-resistencias en los espacios de trabajo: aproximaciones a los debates clásicos y recientes. *Sociológica*, 33(94), 169-202.
- “Unos 800000 empleados de comercio serán suspendidos con la rebaja salarial del 25%” (2020, mayo 6). En *Infobae*. Sección Política. Disponible en <https://www.infobae.com/politica/2020/05/06/unos-800000-empleados-de-comercio-seran-suspendidos-con-la-rebaja-salarial-del-25/>
- Vanoli, A., Cibilis, A. y Allami, C. (2019). ¿Timba o tambo? Política financiera, monetaria y cambiaria para el desarrollo”. *Márgenes, revista de economía política*. 5(5), 9-20.
- Wright, E.O. (2000). Working class power, capitalist class interest, and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957-1002.
- Zanotti, G., Schorr, M. y Cassini, L. (2020). Nuevo ciclo neoliberal y desindustrialización en la Argentina: el gobierno de Cambiemos (2015-2019). *CEC*, 7(13), 65-96.

## NOTAS

- [1] Artículo recibido 22/03/2022. Aceptado 01/06/2022
- [2] Licenciado y profesor en Sociología y doctor en Ciencias Sociales, Conicet-Iise-Geis-Geset-Facso-UNSJ. Correo electrónico: franciscofavieri@gmail.com
- [3] Desde 2021 se reemplaza el Diario Huarpe por el Diario La Provincia.
- [4] Para consultar el conjunto de políticas desplegadas por el gobierno provincial y nacional durante la pandemia dirigidas al mundo del trabajo, consultar tabla en anexo.
- [5] Según una encuesta a delegados y delegadas sindicales de industria, comercio, sector público y servicios, realizada en 16 provincias de Argentina durante la pandemia, se evidenciaron importantes desregulaciones salariales y despidos a pesar de la prohibición (Montes Cató, Spinosa, Ventrici y Palermo, 2020).
- [6] Para recorrer en detalle lo sucedido en el sector minero metalífero, recomendamos la lectura de “El trabajo en la actividad minera metalífera argentina en el contexto de la pandemia Covid-19”, de Lautaro Clamenceau y Mayco Macías (Serie “El trabajo en los tiempos de la COVID-19”). Disponible en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/06/t03-Mineria.pdf>
- [7] Recordemos que Wright (2000) desarrolla el concepto de poder de forma relacional y desde la perspectiva de los trabajadores y las trabajadoras. Poder es la capacidad para concretar los intereses de clase o bien lo necesario para

contrarrestar los intereses del capital. El poder estructural es aquel que resulta de la ubicación de los trabajadores y trabajadoras en la estructura productiva, es decir, en tanto ese sector o rama de actividad sea estratégico para el país, entonces el poder estructural de la organización será mayor; esto es lo que advertimos para el punto b) con respecto a transporte y en menor medida a salud.