



Documento de Trabajo

“Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020)”

Victoria Basualdo (CIC CONICET-FLACSO IICSAL) y Pablo Peláez (Becario CONICET-FLACSO IICSAL)

Programa “Estudios del trabajo, movimiento sindical y organización industrial”

Área de Economía y Tecnología de FLACSO Argentina

Junio 2020

Introducción

Este documento tiene como objetivo central contribuir al análisis de algunos de los procesos de conflictividad laboral en el período de vigencia de las políticas de aislamiento obligatorio aplicadas en Argentina por la pandemia del COVID-19, entre el 20 de marzo y fines de mayo de 2020. En primer lugar se presenta un breve análisis de la situación laboral previa a la pandemia, teniendo en cuenta el estado de relaciones laborales al comienzo del nuevo gobierno y los desafíos en varios planos. En segundo lugar, se analizarán los condicionamientos que implicó la política de aislamiento en términos de la actividad económica y laboral, y las formas en que esta política de protección sanitaria impactó en las relaciones laborales en diversos sectores. En tercer lugar, y como núcleo central del trabajo, se realizará una aproximación tentativa y preliminar a los procesos de conflictividad laboral desarrollados desde el 20 de marzo de 2020 en adelante. Reconociendo numerosos desafíos conceptuales, metodológicos y de fuentes, este trabajo propone una primera aproximación a las distintas etapas, abordando las diversas actividades económicas, con foco en el AMBA pero refiriendo a procesos en otras regiones del país en los casos en que se dispuso de información. Se parte aquí de informes realizados por diversas instituciones y organizaciones sobre impactos en las relaciones laborales y conflictos en esta etapa, y en la consulta de fuentes de prensa, documentos sindicales así como información provista por referentes de diversas actividades. En forma sintética y breve se abordan además las respuestas estatales a los procesos de conflictividad y las políticas públicas desarrolladas respecto de la cuestión laboral en este período, en función de su incidencia en los procesos de demanda y organización.

1. El legado del gobierno de Mauricio Macri (2015-9) en términos de relaciones laborales y el desafío enfrentado por el nuevo gobierno entre diciembre 2019 y el 20 de marzo de 2020

El análisis de las relaciones laborales en la actualidad debe tener en cuenta en primer lugar el legado del gobierno de Mauricio Macri que introdujo desde diciembre de 2015 cambios significativos en la dirección de las políticas públicas, tomando a las relaciones laborales como un eje central. En un contexto de presentación de la etapa previa de gobierno como causante de una “pesada herencia”, se produjo una reconfiguración regresiva de la intervención en áreas estratégicas referidas a derechos humanos, económicos, sociales y laborales que incluyeron despidos fuertes en el sector público, seguidos por la contratación de funcionarios propios con sueldos elevados. En términos económicos, se llevó adelante un cambio abrupto de las formas de intervención estatal en cuestiones estratégicas como los subsidios a los servicios públicos, con un correlato de subas de costos tanto de transporte como de

servicios varios, liderados por los del gas, electricidad, y agua¹. Se implementó una apertura comercial y una liberalización del mercado cambiario, con un correlato negativo significativo en el entramado productivo, lo que a su vez se tradujo en un incremento de despidos en el sector privado. Al mismo tiempo, se produjo a lo largo de todo el período un crecimiento exponencial del endeudamiento externo y fuga de capitales.² Paralelamente, se llevó adelante un fuerte ajuste en el gasto estatal, despidos en sectores estratégicos y eliminación o des-jerarquización de dependencias públicas clave, incluyendo trabajo, cultura, salud y ciencia y tecnología. Contra las promesas electorales, se produjo una importante aceleración del proceso inflacionario y un progresivo retroceso de la participación de los asalariados/as en el ingreso.

Las relaciones laborales fueron un punto central de debate y la ofensiva en este campo no sólo incluyó campañas de desprestigio sobre diversos sindicalistas y sindicatos (siendo un caso paradigmático la persecución a dirigentes de SUTEBA y CTERA en el marco del conflicto llevado adelante por gremios docentes en todo el país), sino también una fuerte avanzada de cuestionamiento del campo del derecho laboral, aludiendo a una tradición de “la industria del juicio” y un entramado institucional costoso y negativo para la sociedad en su conjunto, así como causante de un desaliento de la inversión. Otro aspecto significativo de retroceso en los derechos laborales fue la aprobación en febrero de 2017 de una reforma a la Ley de Riesgos del Trabajo, que introdujo cambios tan relevantes como la obligatoriedad del trabajador de atravesar una instancia administrativa previa a la judicial compuesta por comisiones médicas a las que los trabajadores deben acudir (las cuales tienen número reducido y dispersión territorial que dificulta su alcance). En este contexto tuvo lugar el impulso, a fines de 2017, por parte del gobierno de Mauricio Macri de tres proyectos en el ámbito legislativo que generaron una fuerte controversia: la Reforma previsional, la Reforma impositiva y la Reforma laboral. Mientras que las dos primeras fueron implementadas, aún en un contexto de movilización masiva y extenso repudio, la Reforma laboral, que incluía en su versión inicial cambios muy importantes como los “bancos de horas”, la ampliación de la facultad del empleador de modificar condiciones de trabajo respecto de lo que se había pactado en el proceso de contratación original, y cambios muy significativos para des-responsabilizar a empresas en procesos de tercerización, nunca pudo ser implementada como tal debido a los niveles de movilización y oposición de trabajadores/as a lo largo de todo el período, y en jornadas históricas de movilización como las del 14 y 18 de diciembre de 2017.

Sin embargo, diversos aspectos de esta reforma laboral fueron primero presentados como proyectos específicos durante 2018, al tiempo que se intentó su implementación por otros medios alternativos a los proyectos legislativos. Algunas de las formas de implementación “de hecho” se dieron a partir de la actualización de instancias de negociación colectiva que incorporaron cláusulas flexibilizadoras, como el caso del convenio firmado por el Sindicato del Gas y Petróleo en Vaca Muerta, el acuerdo de crisis entre ATILRA y Sancor o el convenio firmado entre Mercado Libre y la Unión de Trabajadores de Carga y Descarga (UTCD), y del otorgamiento de personería a sindicatos por empresa, como el de la Asociación Sindical de Trabajadores de FlyBondi. El alza inflacionaria tuvo consecuencias devastadoras sobre el poder adquisitivo de los salarios, tanto de trabajadores registrados como de no registrados. En un contexto en que el Ministerio de Trabajo fue convertido en Secretaría, se buscó obstaculizar de todas las maneras posibles el desarrollo tanto de la conflictividad como de la negociación colectiva, y en el marco de esta última, se presionó para introducir cláusulas flexibilizadoras y pérdida de derechos. En suma, en un contexto de pérdida de puestos de trabajo, ajuste estatal y crecimiento exponencial del endeudamiento externo, la evolución de las relaciones laborales fue sumamente regresiva en esta etapa y si no lo fue más fue por el muy alto grado de conflictividad sindical y movilización masiva que logró alcanzarse a lo largo del período, aún en un contexto totalmente adverso, y que sin duda fue clave para frenar los intentos más extremos de reforma laboral y condicionar y morigerar los procesos de ajuste.³

¹ CIFRA-CTA, “El incremento en las tarifas de servicios públicos y su peso sobre los salarios”, enero 2019, disponible en: <http://www.centrocifra.org.ar/publicacion.php?pid=137>.

² Eduardo Basualdo (editor), Mariano Barrera, Leandro Bona, Mariana González, Pablo Manzanelli y Andrés Wainer, *Endeudar y fugar. Un análisis de la historia económica argentina de Martínez de Hoz a Macri*, Buenos Aires: Siglo Veintiuno editores, 2020, Edición ampliada.

³ Victoria Basualdo, “Los intentos de Reforma Laboral regresiva en la Argentina desde 2015: una lectura en perspectiva histórica” en Clarice Gontarski Speranza (coord.), *História do Trabalho: entre debates, caminhos e encruzilhadas*, Brasil, Paco Editorial, 2020. Disponible en: <https://leht.org/2020/05/23/livro-historia-do-trabalho-entre-debates-caminhos-e-encruzilhadas-download-gratuito/>

Por todos estos factores, los desafíos en materia laboral a comienzos del nuevo gobierno eran acuciantes. Los efectos de las políticas públicas desarrolladas entre 2015 y 2019 se sumaron a problemáticas de largo plazo, que incluyen la persistencia de niveles de trabajo no registrado de un tercio de la población económicamente activa, el avance y consolidación de la tercerización laboral en todo tipo de actividades económicas, con un correlato de diferenciación en los colectivos laborales, en términos salariales, de derechos y de organización sindical, y la expansión de distintas formas de precarización laboral a partir de formas “flexibles” de contratación en el ámbito público y privado que implicaron reducción o eliminación de derechos. Se sumaron además a un proceso de acelerado cambio tecnológico que implicó la transformación de las relaciones laborales de varios sectores, poniendo en jaque puestos de trabajo y condiciones laborales en diversos casos, así como la expansión de la economía de plataformas, basada en una negación explícita de la relación asalariada y en consecuencia la total falta de derechos laborales.⁴ En los comienzos del gobierno de Alberto Fernández se revirtieron algunos de los cambios más regresivos de la etapa anterior. Las secretarías de Salud y Trabajo recuperaron su rango como ministerios, y se dio un cambio de rumbo en sectores claves como derechos humanos, así como un mayor énfasis en la importancia transversal de las dimensiones de género. Sin embargo, en un contexto de crisis de la deuda y paralización del gasto estatal, no se concretaron modificaciones sustantivas en las relaciones laborales entre diciembre y marzo, cuando se declaró la crisis por la pandemia del COVID-19.

2. La crisis del COVID-19 y los múltiples impactos en las relaciones laborales

El Decreto 297/2020 de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio dispuso medidas de aislamiento y distanciamiento social que implicaron en primera instancia una cuarentena total en el territorio nacional desde el 20 de marzo como respuesta a la pandemia generada por el COVID-19 luego que fuera declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS). El principal objetivo del decreto fue el resguardo del derecho a la salud pública de la población y, al mismo tiempo, mitigar el impacto sanitario provocado por la pandemia.⁵ Esta decisión orientada a preservar el derecho a la vida y la salud, implicó en los hechos una serie de modificaciones sobre las condiciones de reproducción de la vida cotidiana de la población, de su trabajo y la organización familiar, así como de los procesos de producción, circulación y comercialización de la producción. En relación con esto, el gobierno fue determinando una serie de cambios en sucesivas etapas que implicaron en su inicio una distinción entre actividades esenciales y no esenciales para el funcionamiento social. En las primeras se incluyó desde el comienzo al personal de salud, de las fuerzas de seguridad, de transporte, de cuidado de personas y producción alimentaria, entre otras, y a esto siguió luego la sucesiva y progresiva habilitación de otras actividades económicas en diversas etapas y fases, con criterios de delimitación territorial. Esta situación extraordinaria tuvo efectos significativos en la organización social, en la circulación de personas y en el mundo del trabajo, en un contexto además de crecientes tensiones entre el estado, los sectores empresariales, y los trabajadores. Al tiempo que trabajadores y sindicatos se preocuparon centralmente por la pérdida de puestos de trabajo y la modificación regresiva de las condiciones laborales, los sectores empresariales procuraron a toda costa mantener los niveles de rentabilidad, o en casos en que fuera imposible, morigerar la reducción. En un contexto de crisis sanitaria, económica y laboral mundial, el desplazamiento del foco de la pandemia a América Latina causa preocupación especial debida tanto a los déficits del sistema de salud pública como a las características de la estructura económica y social, con sectores considerables en condiciones de gran vulnerabilidad habitacional, de ingresos y alimentación.

En marzo de 2020 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el documento “El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas”, en el que dejó claro que esta pandemia no sólo implicó efectos devastadores inmediatos en el campo sanitario, sino que a partir de las políticas de aislamiento necesarias para

⁴ Victoria Basualdo (coord.), Hernán Letcher, Silvia Nassif, Mariano Barrera, Nayla Bosch, Andrea Copani, Pablo Peláez, Mauro Rojas, “Cambio tecnológico, tercerización laboral e impactos sobre el empleo. Desafíos desde y para una narrativa argentina”, Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert, Marzo 2019. Disponible en: <https://www.fes-argentina.org/> y Victoria Basualdo, María Alejandra Esponda, Guillermo Gianibelli y Diego Morales, Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual, Universidad Nacional de Quilmes-Página 12, 2015.

⁵ Resulta imposible abordar en este marco en forma cabal el impacto económico de las medidas de aislamiento en las sucesivas etapas. Para la profundización de ese eje recomendamos consultar: Pablo Manzanelli, Daniela Calvo y Eduardo M. Basualdo, “Un balance preliminar de la crisis económica en la Argentina en el marco del coronavirus”, CIFRA-CTA y AEyT de FLACSO, Junio de 2020.

enfrentarla también generó crisis económicas con consecuencias serias en las condiciones de vida y de trabajo de la población. A su vez, la OIT subrayó los impactos negativos en el mundo del trabajo en al menos tres aspectos: la evolución del empleo (tanto en materia de desempleo como de subempleo); la calidad del trabajo (con respecto a los salarios y el acceso a protección social); y los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral. Poco después, la OIT publicó otro documento titulado “Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)”, con una serie de recomendaciones a partir de la normativa vigente para la preservación de los puestos de trabajo y de condiciones dignas de vida, enfatizando que los gobiernos deben procurar medidas para el sostenimiento del empleo y la protección social al mismo tiempo que garantizar la estabilidad y continuidad de las empresas a través de medidas de estímulo fiscal y monetario.

En este marco de discusión deben interpretarse el conjunto de medidas tomadas por el gobierno nacional, tendientes a intervenir y regular las consecuencias del ASPO en el empleo en los ingresos, que incluyeron medidas de asignación de ingresos a sectores vulnerables, un amplio arco de medidas regulatorias (referidas al pago de servicios públicos, a períodos y cuotas de préstamos, precios máximos, congelamiento de tarifas), y asignación de fondos al sector productivo, ciencia y salud.⁶ A pesar de estas medidas y muchas otras, se verifica a lo largo del período un impacto muy fuerte en términos económicos, sociales y laborales y una disputa constante en torno a quién y cómo debe afrontar los costos de la crisis, siendo una iniciativa central en este sentido el proyecto de Impuesto a las grandes fortunas, impulsado por el oficialismo y respaldado por diversos sectores sindicales, algunos de cuyos dirigentes son también parlamentarios.⁷

Este proceso tuvo lugar en el marco de un mercado laboral sumamente heterogéneo en Argentina. Según se destaca en el informe de CIFRA-CTA de abril del 2020, del total de trabajadores ocupados/as poco menos de la mitad son empleados/as en relación de dependencia con contrato laboral registrado (47,7%). De la mitad restante, el 26% son asalariados pero no registrados y el otro 26% no son asalariados, sino en su mayoría cuentapropistas.⁸

Gráfico 1. Composición de los ocupados/as según categoría ocupacional, 2019 (en %)



Fuente: CIFRA-CTA, Informe Abril 2020, elaborado en base a datos de INDEC.

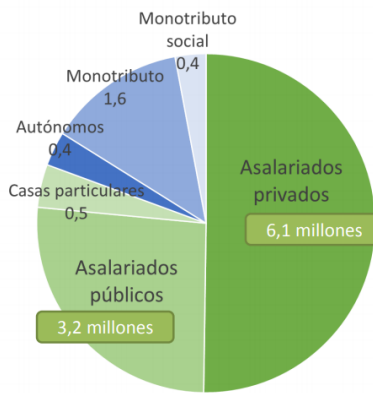
De los trabajadores registrados/as (9,8 millones), un 62,3% corresponde al sector privado (6,1 millones), un 32,6% al sector público (3,2 millones) y medio millón al régimen de casas particulares. 2.400.000 de trabajadores/as corresponden al régimen de monotributo, autónomos y monotributo social.

⁶ Por no ser el foco central del trabajo no podremos abordar aquí la totalidad de medidas tomadas por el gobierno en el marco de la pandemia, que se pueden consultar en: <https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/medidas-gobierno>, algunas de las cuales fueron objeto de tensiones y disputas como los subsidios a las empresas (reducción de contribuciones patronales, Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción), y un decreto de actualización de haberes jubilatorios que, aunque garantizó aumentos, lo hizo en montos inferiores a los que estipulaba la Ley de Movilidad Jubilatoria anterior.

⁷ De acuerdo a las últimas noticias, el proyecto con impulso del oficialismo se trataría en junio en el Congreso: <https://www.france24.com/es/20200530-covid19-impuesto-riqueza-congreso-argentina>

⁸ Datos de informe CIFRA-CTA, Abril 2020. Disponible en: <http://www.centrocifra.org.ar/>

Gráfico 2. Trabajadores/as registrados/as según modalidad ocupacional, 2019 (en millones)



Fuente: CIFRA-CTA, Informe Abril 2020, elaborado en base a datos de INDEC.

Las medidas de aislamiento, particularmente la imposición de una cuarentena obligatoria en todo el territorio nacional desde el 20 de marzo, ocasionaron impactos en una gran cantidad de segmentos y sectores. En una primera instancia, dividió a los trabajadores/as en dos colectivos: trabajadores esenciales y no esenciales, ocasionando problemáticas diferenciadas. Los/as trabajadores/as esenciales tuvieron que enfrentar numerosas problemáticas vinculadas con condiciones de salubridad, - muy especialmente (pero no únicamente) el personal de la salud que se vio expuesto a la falta de insumos para el cuidado, al contagio y a una intensidad de trabajo mucho mayor. A esto se sumó la exposición de una gran cantidad de otros trabajadores/as menos visibles de ocupaciones esenciales, siendo un caso particular el de los trabajadores/as de plataformas, particularmente los dedicados a entregas a domicilio, particularmente demandadas, a los que ni siquiera se les reconoce su encuadramiento en una relación laboral.

Los trabajadores/as no esenciales, que en principio pudieron protegerse quedándose en sus hogares, enfrentaron otras complejas problemáticas. Los trabajadores/as no registrados perdieron su fuente laboral en su gran mayoría, por tratarse de trabajos presenciales, pudiendo quedarse en sus casas pero sin ingresos. Los cuentapropistas vinculados con bienes y servicios suspendidos por la pandemia se vieron fuertemente afectados y en algunos casos vieron sus ingresos cortados abruptamente. Aquellos/as que pudieron sostener tareas mediante teletrabajo y seguir cobrando su salario, también vieron extendida la jornada laboral en muchos casos, la mayoría sin regulación alguna (con algunas excepciones que vale la pena subrayar, como los trabajadores/as judiciales), con una carga adicional por tener que reacondicionar las formas de trabajo a nuevos formatos, herramientas y procedimientos, sin contar en muchos casos con la infraestructura básica ni el equipamiento para construir un espacio de oficina en el hogar.⁹ Esto adquirió un peso particular en el caso de los/as trabajadores/as vinculados al ámbito de la educación, quienes debieron reconvertir su trabajo docente a condiciones virtuales y atender una amplia gama de problemáticas excediendo con mucho lo educacional, con horarios de trabajo extendidos y numerosas deficiencias en el soporte, guía técnica, plataformas virtuales, herramientas básicas e insumos.

⁹ La problemática del teletrabajo es particularmente relevante. Un caso significativo de regulación temprana fue el “Convenio regulador de la modalidad de teletrabajo durante la vigencia de las restricciones de la pandemia del virus COVID-19 (Coronavirus)” N° 526 T° XII, F° 41 firmado el 25 de abril de 2020 por la Corte Suprema de la Provincia de Buenos Aires y la Asociación Judicial Bonaerense, estableciendo que el trabajador/a debe expresar su voluntad de hacer teletrabajo, restringiendo la condición de la jornada al mismo tiempo que la presencial, asegurando soporte y asesoramiento informático, garantizando la privacidad y prohibiendo injerencias indebidas, y garantizando cobertura de ART y derechos sindicales plenos, así como estableciendo una comisión de seguimiento. Recientemente se aprobó una regulación del teletrabajo en la actividad docente, aunque algunos sindicatos exigen mayores regulaciones: <https://www.infobae.com/educacion/2020/06/04/el-gobierno-regula-el-teletrabajo-de-los-docentes-y-puso-un-maximo-de-horas-de-clase/>. A partir de un acuerdo entre el gobierno y la CGT entró a discusión en el congreso una normativa regulatoria sobre teletrabajo que garantice un núcleo de derechos, garantías y límites para el ejercicio laboral desde los domicilios, dejando luego librado a cada convenio colectivo de trabajo la articulación posterior según la actividad a desarrollar. Ver <https://www.ambito.com/politica/cgt/acuerdo-gobierno-y-una-ley-expres-teletrabajo-n5108778>

El trabajo doméstico se vio también afectado gravemente, ya que la posibilidad de trabajo presencial fue suspendida por el establecimiento de la cuarentena (contexto en que existieron sectores que no continuaron pagando los salarios, ocasionando una pérdida de ingresos para los/as trabajadores/as), al tiempo que la progresiva reapertura implicó riesgos por la difícil garantía de implementos de seguridad, salud, y por la exposición de los traslados.

Como veremos en la revisión de conflictos, los trabajadores/as del sector privado también se vieron afectados en algunos casos por la imposibilidad de las empresas de pagar sus sueldos, y en otros casos por la decisión de las empresas de mantener sus niveles de ganancia al costo que se requiera, lo que las llevó a promover la reapertura de actividades sin condiciones básicas de salud y protección, y exponer a los/as trabajadores/as y sus familias al contagio.

En términos generales las medidas de aislamiento implicaron una sobrecarga en función de las tareas de cuidado de mayores y menores, así como de limpieza y mantenimiento de los hogares. Esto implicó que a los cambios laborales regresivos ya mencionados se sumó además la necesidad de cuidar a niños/as, adolescentes y mayores y de garantizar las condiciones de reproducción social en el hogar, lo cual afectó en una proporción mucho mayor a las mujeres. Excepto en el caso de la administración pública nacional que dio licencia a trabajadores/as a cargo de menores y en los casos del sector privado en que esto se aplicó debidamente, en las demás ocupaciones desarrolladas en la modalidad de teletrabajo esto implicó la necesidad de desempeñar sus ocupaciones y realizar tareas de cuidado en forma simultánea.¹⁰ En el caso de los/as menores en edad escolar, la suspensión total de clases presenciales desde el 16 de marzo implicó la necesidad de garantizar el desarrollo de la escolaridad en los hogares, resaltando que sectores significativos de la población no tienen los mínimos requisitos para garantizar una convivencia adecuada de los integrantes del hogar, y mucho menos para ser al mismo tiempo lugar de trabajo y espacio de escolarización, ocio y descanso. En el caso de habitantes de villas de emergencia y barrios populares, esta situación se agravó hasta un extremo intolerable e inhumano, en casos de ausencia de servicios básicos como electricidad o agua, por condiciones de hacinamiento y precariedad extrema de las viviendas, y por la falta de alimentos y bienes fundamentales.¹¹ En lo que se refiere al papel importante cumplido por los comedores escolares en la educación pública para proveer alimentación a un sector vulnerable, se implementó la entrega de bolsones de comida cuyo carácter, alcance y forma de distribución se fue mejorando al calor de disputas y exigencias con fuerte apoyo de los gremios docentes.

Tanto la pandemia en sí como la crisis económica y laboral y el proceso acelerado de cambio de condiciones a nivel mundial y nacional, en combinación con la reclusión en el espacio privado de los hogares para una gran mayoría de la población en el comienzo del período y para un porcentaje significativo aún a finales de la etapa estudiada, implicó además diversos efectos en la salud mental de sectores de la población. Esto generó impactos psicosociales que se fueron modificando y profundizando a lo largo del proceso y con distintas particularidades en las diversas franjas etarias de la población. Además, la situación de aislamiento puso presión adicional sobre un fenómeno muy serio ya existente de violencia de género y violencia familiar, así como situaciones de maltrato infantil y abusos, cuya evolución genera un enorme problema de política pública. En un contexto que genera presión adicional y volvió más difícil la visibilización y denuncia, esto fue afrontado con medidas y mecanismos de protección por parte de un amplio arco de organizaciones y del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. A pesar de ello,

¹⁰ Según la asesoría sindical de la CTA de los Trabajadores, “la misma licencia especial, con percepción de remuneraciones, corresponde al trabajador o trabajadora que deba permanecer en su hogar para el cuidado y la atención de hijos en edad escolar, en razón de que su respectiva ausencia al trabajo no se encuentra fundada en el interés personal de quien la solicite sino resulta originada en el cierre de establecimientos escolares, por causa de emergencia sanitaria, dispuesto por las autoridades competentes del Estado Nacional, Provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” (ver: http://redisindical.org/wp-content/uploads/2020/04/cta_-_comunicado_de_asesoria_juridica_por_licencia_coronavirus.pdf). Sin embargo, notas periodísticas y relevamientos informales parecen señalar que existen fuertes limitaciones y resistencias a su aplicación en el sector privado, ver por ejemplo: <https://www.perfil.com/noticias/economia/incentivo-fiscal-para-empresas-que-impulsen-igualdad-y-licencia.phtml>

¹¹ Esto asumió una especial gravedad en el distrito de CABA, donde el Jefe de Gobierno Horacio Rodríguez Larreta, que incluso llegó a apelar cuando lo intimaron a proveer agua potable a las villas (<https://www.pagina12.com.ar/269148-coronavirus-la-justicia-intima-al-gobierno-porteno-a-proveer>). Esta política generó diversas acciones judiciales contra el gobierno de la CABA, recientemente se logró por vía judicial dar lugar a reclamos referidos a la falta de provisión de elementos básicos de protección indispensables para los trabajadores/as de la salud: <https://www.cta.org.ar/nuevo-reves-de-la-justicia-para-el.html>

informes recientes indican que se cometieron 57 femicidios desde la implementación del ASPO hasta el 28 de mayo, siendo éste un indicador extremo de una problemática de violencia de género mucho más extendida.¹² Al mismo tiempo, la aplicación de políticas de aislamiento obligatorio otorgó un papel significativo a las fuerzas de seguridad, que en distintas ocasiones protagonizaron procesos represivos ilegales contra distintos sectores de la población, siendo la violencia institucional una cuestión muy relevante en la agenda política del período.¹³

Se trata entonces de un período de una complejidad extrema, no sólo por el desarrollo de la pandemia sino porque las medidas indispensables para combatirla agudizan y vuelven más extremos una serie de fenómenos estructurales vinculados con la pobreza, el déficit habitacional y de infraestructura, las desigualdades en el mercado de trabajo y la precariedad laboral, y la violencia de género y familiar, por mencionar sólo algunas, al tiempo que los déficits de salud y educación pública se convierten en problemas acuciantes. A esto se suma que se trata de un proceso dinámico y cambiante, con alteraciones significativas en períodos cortos, lo que implica tener que periodizar cuidadosamente tanto en función de medidas como de dinámicas resultantes.

3. La conflictividad laboral en el contexto de aislamiento obligatorio por la pandemia COVID-19

En este contexto el presente informe se propone contribuir a visibilizar un aspecto poco abordado: las formas de protesta y conflicto laboral y sindical, tanto en un contexto de paralización de una parte significativa de la economía como el que implica el aislamiento obligatorio, como en los procesos de reapertura parcial que fueron desplegándose en cada una de las etapas hasta fines de mayo de 2020. En un contexto de escasos relevamientos abarcativos y globales de las relaciones laborales, aún menos aproximaciones hicieron foco específico en las situaciones de conflictividad laboral y/o gremial desatadas tras la declaración del ASPO y las estrategias de lucha desplegadas por los y las trabajadores/as en el marco de la pandemia. Una razón para que esto ocurra es el enorme desafío conceptual, metodológico y de fuentes que implica intentar una aproximación a este período, para el que no disponemos de fuentes oficiales aún.¹⁴ Al mismo tiempo, en el contexto de los cambios profundos en la dinámica laboral y sindical como resultado del aislamiento, la conceptualización de “conflictividad” se encuentra en construcción y definición. Aquí partiremos de una definición sencilla y amplia de “conflicto laboral”, entendido como disputa de derecho o de interés entre empleadores y empleados/as, que puede llevarse adelante tanto por grupos de trabajadores/as como por representantes y/o organizaciones sindicales en interpelación a los empresarios/empleadores o sus representantes.

Esta aproximación se basa en un proceso de rastreo y trabajo sobre un conjunto de fuentes que incluyen: informes de centros vinculados a organizaciones sindicales (especialmente CIFRA- CTA de los Trabajadores, IDESBA CTA de los Trabajadores, Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma, y CITRA-UMET), otros informes diversos de organizaciones como CEPA, aportes desde la academia como los del Equipo de Estudio sobre sindicalismo, conflicto y territorio (CEIL-CONICET), noticias e informes de portales y medios digitales con secciones laborales y sindicales, y reportes de colectivos como “Basta de Asesinatos Laborales”.¹⁵ En particular, los

¹² Informe sobre femicidios en Argentina que abarca el período del 20 de marzo al 28 de mayo elaborado por el Observatorio de Femicidios en Argentina "Adriana Marisel Zambrano", que depende de La Casa del Encuentro.

¹³ Existieron diversas denuncias de violencia institucional en diversos puntos del territorio nacional, siendo dos casos extremos los de Luis Espinoza, un trabajador rural brutalmente asesinado por policías en Tucumán el 15 de mayo de 2020, y el de la represión violenta a una comunidad qom en Chaco a comienzos de junio de 2020.

¹⁴ Resulta particularmente valiosa la base de datos del Ministerio de Trabajo de la Nación, que registra la información mensual de los conflictos laborales que tuvieron lugar en el territorio nacional a partir de la consulta diaria de más de 120 medios electrónicos disponibles en internet (ver: <http://trabajo.gob.ar/estadisticas/conflictoslaborales/index.asp>). En ese marco se realizan informes trimestrales, semestrales y anuales con datos agregados considerando para su análisis las siguientes variables de clasificación: ámbito institucional del empleador, actividad económica, nivel de agregación, localización geográfica, orientación del reclamo, actor sindical, autoridad de intervención, tipo de conflicto, tipo de acción y duración de la acción. No hay sin embargo informes ni información publicada sobre el período, seguramente debido a la cercanía temporal y también al corte que implica la pandemia y las medidas de aislamiento en las dinámicas tradicionalmente analizadas de conflicto laboral.

¹⁵ Sitios para descargar informes: <http://www.centrocifra.org.ar/>, <http://www.ctabsas.org.ar/idesba>, <https://www.facebook.com/IDESBA.CTA/>, <http://www.obderechosocial.org.ar/>, <https://citra.org.ar/>, <https://www.facebook.com/bastadeasesinatoslaborales/>. El espacio “Basta de Asesinatos Laborales” (BAL) se creó luego de que el 9 de septiembre de 2016 falleciera el obrero mecánico David Ramallo en la cabecera Barracas de la Línea 60, al caerle un colectivo encima, en

informes elaborados por el Observatorio del Derecho Social de la CTAA poseen una síntesis valiosa de los principales ejes de conflictividad laboral durante el período, a partir de un seguimiento que vienen realizando a largo plazo de procesos de conflicto laboral, mayoritariamente centrados en sectores registrados y sindicalizados, pero con una amplia cobertura. En diversos portales de noticias como ANRed, Infogremiales, LetraP, La Izquierda Diario, Mundo Gremial, El Destape, La Nación Trabajadora y Enfoque Sindical, así como en columnas sindicales en algunos medios (se destaca en particular la de Victorio Paulón en el sitio “El cohete a la luna”), además de sitios de las propias organizaciones y/o federaciones y confederaciones sindicales, rastreamos una gran diversidad de conflictos laborales y gremiales que no se encuentran sistematizados. También se basa en informes y noticias en diferentes periódicos de tirada nacional, así como en documentos sindicales escritos, denuncias, material audiovisual publicado en las redes por agrupaciones sindicales, sindicatos, sectores de trabajadores y agrupamientos diversos, e información provista por contactos sindicales y por trabajadores/as. No se pretende aquí lograr un panorama exhaustivo, sino un análisis de casos y procesos relevantes para caracterizar cada etapa. Aún cuando no se aplicó un recorte territorial, las fuentes utilizadas reflejan en su mayoría conflictos de trabajadores/as registrados/as y con algún tipo de organización sindical con una representación mayoritaria de la zona del AMBA y de los grandes aglomerados urbanos del país, siendo muy limitado el abordaje de las problemáticas de trabajadores/as no registrados y de otros territorios y regiones.

Se desarrollará a continuación un análisis por etapas que permitirá abordar algunos de los ejes centrales de la conflictividad laboral del período y recuperar algunos de los procesos de organización y conflictividad más destacados. Anticipamos aquí algunos de los núcleos centrales que se desarrollarán a continuación:

Cuadro 1. Ejes centrales de la conflictividad laboral por período de la ASPO

Períodos del ASPO	Ejes centrales de conflicto laboral
Primer período: 20 de marzo-2 de abril	Diversos colectivos de trabajadores/as se orientaron a la necesidad de cumplir con el aislamiento dictado y/o a que sólo se habilitaran bienes y servicios “esenciales” para la sociedad y para aquellas actividades sanitarias orientadas a combatir la pandemia, ante intentos empresariales para lograr la excepción para todo tipo de actividades. Otros colectivos de trabajadores/as que debieron continuar con sus labores durante el ASPO se orientaron a la exigencia de medidas de protección y salubridad efectivas y/o de reconversión de sectores. Se dieron las primeras denuncias contra empresas que utilizaron mecanismos para descargar sus costos sobre los/as trabajadores/as como despidos, suspensiones, recortes salariales, negativa a otorgar las licencias pagas correspondientes, etc. El 28/3 se produjo el despido de 1450 trabajadores/as de la construcción por parte del grupo Techint, seguido de una fuerte respuesta oficial que culmina en el Decreto de prohibición de despidos del 31/3/2020.
Segundo y tercer período: 3 de abril-26 de abril	Durante este período las estrategias empresariales para transferir los costos de la crisis sobre los/as trabajadores/as tomaron la delantera. Diversas fuentes registran desde mediados de abril un salto cualitativo en la cantidad de trabajadores/as afectados por despidos, suspensiones y rebajas salariales, y la conflictividad laboral comenzó a orientarse a frenar estas tendencias. En este período comenzó a tener una mayor relevancia la participación de sindicatos nacionales por rama, algunos de los cuales acordaron a través de negociación colectiva con cámaras empresariales suspensiones y recortes salariales que sin embargo, fueron discutidas en muchos casos por seccionales y organizaciones de trabajadores/as de base.

un establecimiento no habilitado que carecía de las condiciones mínimas para funcionar. Este hecho llevó a que un conjunto de delegados, trabajadores/as y familiares construyeran un espacio de trabajo sobre las muertes en los lugares de trabajo, del que participan también investigadores y especialistas del Taller de Estudios Laborales. En diciembre de 2018 presentaron su primer informe anual, y en el marco de la pandemia están realizando una encuesta para trabajadores/as y sindicalistas a partir de la cual realizan informes periódicos sobre los impactos de la crisis del COVID-19 diversas actividades económicas. Para más información, ver:

<https://www.anred.org/2019/05/17/basta-de-asesinatos-laborales/>

<p>Cuarto período: 27 de abril – 10 de mayo</p>	<p>El 28 de abril se firmó un acuerdo entre la UIA y la CGT, homologado por la cartera de Trabajo, que institucionalizó y legalizó una tendencia que se venía desarrollando previamente. Las suspensiones y los recortes salariales se generalizaron en varios sectores, en algunos casos a través de instancias de negociación colectiva por sector con homologación de la cartera laboral, y en otros por avance de facto de las direcciones empresariales; aunque la conflictividad a nivel de seccionales y lugares de trabajo continuó desarrollándose. Se lograron también negociaciones paritarias que se dirigieron en otro sentido, plasmando varias demandas de los trabajadores/as.</p>
<p>Quinto período: 11 de mayo-25 de mayo</p>	<p>El 18 de mayo el Decreto 487/2020 prorrogó la “prohibición de despidos y suspensiones” por 60 días, pero éstos continuaron, junto con los recortes salariales. Otras estrategias empresariales fueron el lockout (el caso de Siderca en Campana) y las amenazas de traslado de producción a plantas de otros países (el caso de Acindar Villa Constitución que amenazó con trasladar parte de su producción a Brasil), en clara actitud de amedrentamiento para los/as trabajadores/as y sus organizaciones gremiales. Otras grandes empresas involucradas en despidos y suspensiones durante el ASPO, lograron recibir de todas formas el subsidio estatal del ATP, mientras que empresas recuperadas por sus trabajadores/as y cooperativas de trabajo quedaron sin acceso y con enormes dificultades para continuar en actividad. Hacia el final del período, se produjo la reanudación progresiva de muchos sectores de la producción industrial que hasta allí no habían retornado a su trabajo, lo que abrió disputas por los contenidos y las formas en relación a los protocolos de higiene y seguridad a aplicar, y acciones ante posibles contagios en las plantas.</p>

Primer período: 20 de marzo-2 de abril

En términos de las políticas públicas, cabe recordar que a partir del 10 de marzo (resoluciones 178 y 184) el gobierno otorgó licencias con percepción íntegra de salarios para la población que pueda haber tomado contacto con el virus o sea portadora, asignando además tareas en forma remota para el sector público. Desde el 16 de marzo se suspendió la asistencia al lugar de trabajo para población de riesgo y licencias para el sector educativo, una vez suspendidas las clases, al tiempo que se recomendaron tareas remotas para los sectores que pudieran hacerlo. El 20 de marzo se promulgó el decreto 297 que define el ASPO general. El 24 de marzo el gobierno implantó el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) a través del decreto 310. El 31 de marzo se decretó la “prohibición de despidos y suspensiones” (decreto 329), con la excepción de las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.¹⁶ Diversas empresas utilizaron la excepción para avanzar con suspensiones con reducción salarial, contando con la homologación del Ministerio de Trabajo, comenzando por el grupo Techint. Desde el 1 de abril se estableció el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (decreto 332, luego ampliado por el decreto 376). El monto equivale a 50% del salario neto del trabajador, con un mínimo de un SMVM y un máximo de dos SMVM. Se amplió a empresas de más de 800 trabajadores/as.

Según el informe elaborado por el Observatorio de Derecho Social (CTAA) el 28 de marzo¹⁷, basado en una sistematización de más de 70 denuncias y reclamos colectivos de trabajadores/as de diferentes actividades del país, los/as trabajadores/as que debieron seguir concurriendo a sus espacios laborales durante esta etapa¹⁸ se enfrentaron a dos tipos de problemas. Por un lado, diversos colectivos de trabajadores/as se orientaron a la **necesidad de cumplir con el aislamiento dictado y/o a que sus esfuerzos productivos se dirijan efectivamente a**

¹⁶ El art. 223 bis de la LCT sostiene que: “Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661.” (Artículo incorporado por art. 3 de la Ley N° 24.700 B.O. 14/10/1996)

¹⁷ “El trabajo en el marco de la emergencia sanitaria. Propuestas urgentes para la cuarentena”. Observatorio del Derecho Social, CTAA. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/trabajo_en_emergencia_sanitaria.pdf

¹⁸ El DNU original enumeraba 24 sectores de producción y servicios cuyo personal estaba exceptuado de cumplir con el aislamiento. Durante días siguientes se fueron agregando otros sectores a través de sucesivas normas.

garantizar bienes y servicios “esenciales” para la sociedad y para aquellas actividades sanitarias orientadas a combatir la pandemia. Soul y Ciolli¹⁹ advirtieron que en el transcurso de la medida de aislamiento hasta principios de abril, surgieron criterios propios de los/as trabajadores/as contra los criterios de esencialidad adoptados por los empresarios, lo cual dio lugar a diferentes conflictos al interior de los espacios de trabajo. Por ejemplo, trabajadores/as de plantas de producción de alimentos como Felfort²⁰, Mondelez²¹, Bimbo (San Fernando)²², Pepsico²³, Fernet Branca (Córdoba) y Quilmes (Zárate)²⁴ cuestionaron que las golosinas, snacks, facturas congeladas y bebidas alcohólicas sean “esenciales” para la vida social, reclamaron el acatamiento de la cuarentena por parte de las empresas, y en los tres primeros casos plantearon que la producción debía reconvertirse hacia bienes efectivamente prioritarios.

Los/as trabajadores/as del Astillero Río Santiago realizaron asambleas y se movilizaron a la dirección de la empresa exigiendo condiciones de higiene y que se cumpla con los/as trabajadores/as que debían ser licenciados, logrando que se reduzca la jornada laboral a 5 horas por turno y que los jueves y viernes haya asueto para desinfección y acondicionamiento del espacio. Además, exigieron al Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires que destine fondos e insumos necesarios para comenzar a producir alcohol en gel en el laboratorio de ensayos, para hacer frente a la escasez de ese producto esencial. Plantearon también que el Astillero se encuentra en condiciones de fabricar módulos de atención sanitaria primarios como camas de hospitales, exigiendo a las autoridades la decisión política y los fondos para poder llevar esa producción esencial adelante.²⁵ Finalmente, tras un acuerdo de la empresa con PAMI, comenzaron a reparar camas ortopédicas abandonadas y semidestruidas, para su utilización en hospitales de campaña.²⁶

En el mismo sentido, empresas bajo gestión de sus trabajadores/as (que abarcan aproximadamente 14.000 trabajadores/as) en distintos puntos del país como Envases Flexibles Mataderos, Textiles Pigüé, Farmacoop, Hotel Bauen, Madygraf, Textil Trafal Newen, Plásticos Salvadores y Gotan, aún atravesando una situación económica crítica, al borde de la supervivencia y con casi inexistentes líneas de ayuda estatal, comenzaron a reconvertir sus actividades para producir bienes y servicios que hacen a las necesidades populares y del sistema de salud en este momento crítico: espacios para aislamiento de personas en tránsito, producción de alcohol en gel, barbijos y camisolas, mascarillas, desinfectantes y muebles para hospitales, etc.²⁷

La Federación de Trabajadores Aceiteros y Desmotadores consideró que la actividad de las desmotadoras no revestía carácter esencial.²⁸ Frente a telegramas de intimación enviados por las empresas bajo amenazas de despidos, y la definitiva intervención del Ministerio de Producción de Nacional y la Secretaría de Trabajo de Santiago del Estero, las empresas lograron que la actividad continuara. Los/as trabajadores/as de los call center de atención al público de Telecentro y Unionpell denunciaron que la empresa obligaba a unos 50 trabajadores/as a cumplir sus tareas con normalidad a pesar de no ser una actividad esencial.²⁹

Otros sectores esgrimieron el carácter inmediato del consumo del producto como criterio para considerarla o no esencial. La Unión Obrera Metalúrgica de Campana entendió que la producción de la planta Siderca, del conglomerado Tenaris del grupo Techint, no era esencial, puesto que se orienta a tubos de acero utilizados en excavaciones y perforaciones futuras. En un comunicado del 30 de marzo afirmaron que “ninguna actividad

¹⁹ <https://www.anred.org/2020/04/04/la-esencialidad-de-la-produccion-en-una-pandemia-salud-colectiva-o-ganancia-individual/>

²⁰ <http://www.laizquierdadiario.com/En-plena-cuarentena-por-la-pandemia-del-coronavirus-Felfort-produce-golosinas>

²¹ <http://infogremiales.com.ar/noticia.php?n=61604>; <http://infogremiales.com.ar/noticia.php?n=61584>

²² En el caso de Bimbo, el reclamo fue acompañado por un paro decidido en asamblea, con el acompañamiento de la comisión interna. <http://www.laizquierdadiario.com/Trabajadores-de-Bimbo-paran-por-tiempo-indeterminado-hasta-que-la-patronal-respete-la-cuarentena>

²³ Placas BAL. Disponible en <https://www.facebook.com/bastadeasesinatoslaborales>

²⁴ <http://www.enlacecritico.com/destacados/video-protesta-de-trabajadores-de-la-plantilla-de-quilmes-en-zarate-nos-obligan-a-no-cumplir-la-cuarentena-obligatoria-y-no-fabricamos-alimentos-de-primera-necesidad>

²⁵ Placas BAL. Disponible en <https://www.facebook.com/bastadeasesinatoslaborales>

²⁶ [https://www.pagina12.com.ar/260471-coronavirus-en-astillero-rio-santiago-se-reparan-camas-para-](https://www.pagina12.com.ar/260471-coronavirus-en-astillero-rio-santiago-se-reparan-camas-para)

²⁷ <https://www.pagina12.com.ar/256193-empresas-recuperadas-contras-el-coronavirus>; <https://www.anred.org/2020/04/30/gestion-obrera-en-tiempos-de-pandemia/>; <https://www.pagina12.com.ar/254655-empresas-recuperadas-en-apuros-nuestras-cooperativas-van-a-i>

²⁸ <http://federacionaceitera.com.ar/2020/03/21/por-la-salud-y-la-integridad-de-las-trabajadoras-y-trabajadores>

²⁹ <https://www.anred.org/2020/03/25/ni-chetos-ni-irresponsables-trabajadores-trabajadoras-y-cuarentena-obligatoria/>

vinculada a la industria siderúrgica, metalmecánica, autopartista, ni metalúrgica de nuestra región se encuentra alcanzada por las excepciones establecidas en la normativa vigente”. La empresa, con el aval de los intendentes de Campana y Zárate, sostuvo que se debía producir normalmente ya que entraba en las excepciones contempladas para el rubro de la producción y transporte de energía y debido a “necesidades impostergables en el país y compromisos de exportación”, instó de diversas maneras a que los/as trabajadores/as de la planta concurren a su lugar de trabajo (armado de grupos de Whatsapp por jefes y gerentes, presiones a través de videos “motivacionales”, solicitadas en los diarios locales, etc.). Para principios de abril, sin embargo, estaban trabajando en la planta, de los aproximadamente 5000 operarios/as con los que cuenta la empresa, solamente unos sesenta por turno en las llamadas “áreas ininterrumpibles” (aquellas que no pueden detenerse sin causar deterioros importantes sobre los equipos de producción).³⁰

En Córdoba, el sindicato del neumático (SUTNA) reclamó para que el Ministerio de Trabajo interceda en pos de garantizar la cuarentena en una empresa de neumáticos, lo que finalmente logró.³¹ El reclamo se replicó en FATE (San Fernando) donde los trabajadores exigieron la suspensión total de actividades, teniendo en cuenta que la producción de neumáticos no es esencial.³²

Otros colectivos de trabajadores/as que debieron continuar con sus labores durante el ASPO se orientaron al **pedido de medidas de salubridad efectivas**. Según el informe realizado por el espacio “Basta de Asesinatos Laborales” al 31 de marzo, basado en encuestas a trabajadores/as de distintas ramas de producción y servicios, la mitad de los encuestados consideró que su trabajo no debería ser considerado esencial, más de la mitad se desempeña en espacios no ventilados, sólo la mitad cuenta con elementos de desinfección personales en su lugar de trabajo, y en la mayor parte de los casos, se afirmó que los lugares de trabajo no establecieron protocolos para evitar aglomeraciones o para garantizar el distanciamiento de 1,5mts.³³

En este punto, los reclamos fueron variados. En algunos casos se reclamó insumos básicos como jabón o alcohol en gel, y que se tomaran instrucciones sobre distanciamiento social. En el sector de comercio existieron reclamos de este tipo en supermercados Coto, La Anónima, Carrefour y Jumbo de la ciudad de Neuquén y La Gallega de Rosario para acortar el tiempo de exposición al público, y que las empresas provean elementos de seguridad e higiene.³⁴ Los/as trabajadores/as de Easy realizaron una medida de fuerza que consistió en que todo el personal se tome licencia amparándose en la el decreto 207/2020, y obligando a Cencosud a cerrar los locales de la cadena de artículos de construcción y para el hogar en su totalidad.³⁵ En alimentación, en la planta Pacheco de Mondelez, los/as trabajadores/as junto a la comisión interna realizaron un paro de varias horas de duración, con lo que lograron que la empresa reconozca licencias pagas para trabajadoras con hijos/as en edad escolar, y medidas y protocolos de higiene y seguridad en la planta.³⁶ Reclamos similares, en relación a medidas para preservar la salud de los/as trabajadores/as en espacios laborales, se dieron en empresas de fabricación de papel (Celulosa Argentina y Papelera Paysandú), jabón (Procter y Gamble) y telecomunicaciones (Telecom).³⁷ El cuerpo de delegados del Frigorífico Rioplatense reclamó a la empresa que se organice la producción para poder garantizar las medidas de prevención, disminuyendo la cantidad de personal en la planta, realizando controles regulares de temperatura y abarcando con las medidas de cuidado a los trabajadores tercerizados y contratados. En el transporte de pasajeros se dieron situaciones similares. En la línea 60 de CABA, los/as trabajadores/as reunidos en asamblea impusieron la provisión de alcohol en gel en las cabeceras y la limpieza de los colectivos luego de cada recorrido. Los delegados también evacuaron alrededor de 90 trabajadores de grupos de riesgo y bloquearon los asientos delanteros

³⁰<https://www.codigoplural.com.ar/post/malestar-en-la-ciudad-porque-tenaris-no-suspendi%C3%B3-sus-actividades-y-forz%C3%B3-a-sus-empleados-a-trabajar>; <https://www.letrap.com.ar/nota/2020-3-26-10-25-0-grupo-techint-cuarentena-con-excepciones-y-denuncias-de-recortes-salariales/>

³¹<https://www.anred.org/2020/04/04/la-esencialidad-de-la-produccion-en-una-pandemia-salud-colectiva-o-ganancia-individual/>

³² Placas BAL. Disponible en <https://www.facebook.com/bastadeasesinatoslaborales>

³³ Placas BAL. Disponible en <https://www.facebook.com/bastadeasesinatoslaborales>

³⁴<https://www.anred.org/2020/03/25/ni-chetos-ni-irresponsables-trabajadores-trabajadoras-y-cuarentena-obligatoria/>

³⁵ Placas BAL. Disponible en <https://www.facebook.com/bastadeasesinatoslaborales>

³⁶ <https://pqr.org.ar/nota/un-triunfo-en-mondelez-pacheco>

³⁷ “El trabajo en el marco de la emergencia sanitaria. Propuestas urgentes para la cuarentena”. Observatorio del Derecho Social, CTAAs. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/trabajo_en_emergencia_sanitaria.pdf

reduciendo así el riesgo de contagio; también exigieron el bloqueo de la puerta delantera y que se coloque acrílicos para el habitáculo del chofer, así como el control de temperatura a los choferes al inicio y finalización de la jornada.³⁸ En la línea Sarmiento del ferrocarril, los/as trabajadores/as lograron reducir el personal al mínimo, que no trabajen boleteros, evasión y atención al cliente. El cuerpo de delegados/as llamó a que los banderilleros dejen de concurrir (las barreras están automatizadas) y reclamó que se distribuya lavandina, alcohol, guantes y otros elementos de protección a todos los sectores, y alcohol en gel para los pasajeros/as.³⁹

En el sector de salud, los/as trabajadores/as han reclamado desde la declaración del ASPO y en distintos establecimientos por condiciones de trabajo, en especial por la falta de personal y de elementos de prevención, así como por la calidad de las instalaciones hospitalarias y la precarización laboral que existe en el sector.⁴⁰ En algunos casos, como el CeSAC perteneciente al Hospital Penna, fueron los propios trabajadores/as quienes reordenaron las instalaciones para garantizar sectores de aislamiento.⁴¹ Médicos/a nucleados en CICOP exigieron una serie de medidas fundamentales para poder atender la crisis sanitaria, comenzando por una partida presupuestaria de emergencia para Salud, un aumento salarial de emergencia, la inmediata incorporación de todos/as los/as residentes que egresan en el mes de mayo para paliar la falta de personal, entre otras.⁴²

En la Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA), los delegados/as realizaron un relevamiento entre los/as trabajadores/as de distintos sectores para registrar el estado de aplicación de las medidas preventivas dictadas por el gobierno. A partir de la información relevada y del accionar conjunto del Secretariado Nacional de APCNEAN, la Junta Interna de ATE-CNEA y ATE Conicet en CNEA en el CAB, lograron que las autoridades amplíen las medidas de prevención, reduciendo al máximo la concurrencia del personal a sus lugares de trabajo, maximizando el trabajo desde la casa y preservando únicamente tareas esenciales o impostergables.⁴³

En otros casos, los/as trabajadores/as reclamaron la conformación de **comisiones mixtas de higiene y seguridad** para poder establecer pautas sobre cómo producir en este contexto, teniendo en cuenta las obligaciones y recomendaciones en términos de salubridad. La Federación de Trabajadores Aceiteros discutió con las cámaras empresarias la esencialidad de una parte importante del sector ligado a la exportación, pero no así el ligado a la alimentación. La organización sindical exigió el establecimiento de protocolos sanitarios, el cumplimiento de una serie de pautas de prevención (dotaciones mínimas, controles de temperatura, garantía de elementos sanitarios) y el control de su cumplimiento a través de Comités Mixtos de Higiene y Seguridad.⁴⁴

Como observamos hasta aquí, la mayoría de conflictos laborales durante este período inicial del ASPO se dan encabezados por trabajadores/as de base, cuerpos de delegados/as, comisiones internas y algunos sindicatos seccionales y nacionales. Tuvieron como eje el cuidado de las condiciones de salud y seguridad para los/as trabajadores/as y una serie de disputas más de fondo, orientadas a debatir qué producciones y servicios deben llevarse adelante en el marco de una pandemia y en qué condiciones deben desarrollarse los procesos de trabajo. En muchos casos, los/as trabajadores/as y sus organizaciones de base actuaron de hecho para garantizar condiciones de trabajo más seguras y saludables.

Sin embargo, el informe del Observatorio de Derecho Social también registró, a una semana de decretado el ASPO, las **primeras denuncias contra empresas que utilizaron mecanismos para descargar los costos de la crisis sobre los/as trabajadores/as** (despidos, suspensiones, recortes salariales, negativa a otorgar las licencias pagas correspondientes, etc.). En la planta SIAT Valentín Alsina, perteneciente al conglomerado Tenaris del grupo Techint, desde el 19 de marzo la comisión interna del sindicato, en representación de los más de 250 trabajadores/as de la planta, denunció públicamente que la empresa aplicaba suspensiones masivas amparándose en un acta firmada a fines del año pasado, abonando el 85% del salario neto en carácter no remunerativo a los/as

³⁸ Placas BAL. Disponible en <https://www.facebook.com/bastadeasesinatoslaborales>

³⁹ Placas BAL. Disponible en <https://www.facebook.com/bastadeasesinatoslaborales>

⁴⁰ <https://www.anred.org/2020/03/23/no-son-heroes-son-trabajadores-precariados/>

⁴¹ Placas BAL. Disponible en <https://www.facebook.com/bastadeasesinatoslaborales>

⁴² Placas BAL. Disponible en <https://www.facebook.com/bastadeasesinatoslaborales>

⁴³ Placas BAL. Disponible en <https://www.facebook.com/bastadeasesinatoslaborales>

⁴⁴ <http://federacionaceitera.com.ar/2020/03/21/por-la-salud-y-la-integridad-de-las-trabajadoras-y-trabajadores>

trabajadores/as y eliminando premios por producción, que representaban aproximadamente el 40% del sueldo de los empleados/as. Los/as trabajadores/as exigían que la empresa acate la cuarentena, ya que no se encontraba dentro de las excepciones al decreto de la ASPO, y abonase los salarios al 100%.⁴⁵

En su rama de construcciones, el grupo Techint cobró notoriedad pública porque ya el 28 de marzo resolvió despedir a 1450 trabajadores que venían desempeñándose en obras contratadas con el sector privado en las provincias de Buenos Aires, Neuquén y Tucumán.⁴⁶ Por su parte, desde el 22/03 la aerolínea Latam había tomado la decisión de recortar el 50% de los salarios de sus 43 mil empleados/as a partir de abril y por, al menos, un trimestre.⁴⁷ Los sindicatos aeronáuticos en su conjunto elaboraron un comunicado repudiando el planteo, aclarando que según las leyes nacionales la medida sería ilegal, y exigiendo el cobro íntegro de sus salarios.⁴⁸ Tan solo algunos días después, la Asociación Argentina de Aeronavegantes denunció a la empresa por descuentos salariales a tripulantes de cabina que no cumplieron servicio durante la semana de aislamiento previa al 20 de marzo, como medida de prevención frente a la pandemia.⁴⁹ En el mismo rubro, la empresa Gate Gourmet (proveedora de comida para Aerolíneas Argentinas) despidió 180 trabajadores/as.⁵⁰

Estos primeros conflictos en relación a despidos y suspensiones con recortes salariales se dieron aún esporádicamente y principalmente en grandes empresas de núcleos centrales de la economía. Resultan fundamentales porque marcan el camino de la estrategia que adoptará el gran empresariado local a partir de allí y de las líneas de conflictividad laboral en el futuro inmediato. Frente a este proceso, y constituyendo una bisagra entre ambos períodos, el 31 de marzo el Poder Ejecutivo decreta por medio del Decreto de Necesidad y Urgencia 329 la “prohibición de despidos y suspensiones”, con la excepción de las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Segunda y tercera etapa: 3 de abril-26 de abril

Durante este período se intensificaron las iniciativas empresariales para intentar descargar la crisis sobre los/as trabajadores/as, ya expresadas claramente a fines de la etapa anterior. Frente al intento de frenar los despidos, la forma más extrema que implicaba directamente la finalización de la relación laboral, a partir del DNU se exploraron otras posibilidades. Si antes del DNU las suspensiones y despidos venían siendo decididos unilateralmente por las empresas, a partir de allí muchas de ellas comenzaron a utilizar la excepción estipulada para avanzar con suspensiones y reducciones salariales, contando con la homologación del Ministerio de Trabajo.

El análisis de la información sobre este período lleva a coincidir con el informe elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la CTAA el 28 de abril, que afirma, basado en 369 denuncias recibidas: “el esfuerzo realizado por el conjunto de la población y por el sector público no ha sido acompañado por las grandes empresas, quienes en términos generales han impulsado estrategias para descargar rápidamente el costo de la caída de la actividad económica sobre las espaldas de los trabajadores y trabajadoras. Ello se ha plasmado no solo en la existencia de despidos, suspensiones, falta de pago de las remuneraciones, sino también en la exigencia de trabajar en condiciones deficitarias de seguridad e higiene que incrementan notablemente el riesgo sobre la salud y la vida”.⁵¹

Sin embargo, la cuantificación exacta de los despidos y de otras formas de afectación de las relaciones laborales en esta etapa está aún en proceso de análisis y hay distintas aproximaciones y fuentes que sólo podrán ser revisadas brevemente aquí, en función del eje principal de conflictividad. El último informe oficial disponible sobre la “Situación y evolución del trabajo registrado”, publicado por el Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina el 5 de

⁴⁵<https://www.lettrap.com.ar/nota/2020-3-26-10-25-0-grupo-techint-cuarentena-con-excepciones-y-denuncias-de-recortes-salariales>;<https://ar.radiocut.fm/audiocut/actualidad-gremial-tenaris-siat-entrevista-a-jose-villa-comision-interna/>

⁴⁶ <https://www.pagina12.com.ar/255886-techint-echo-a-1450-empleados>

⁴⁷ <http://www.infogremiales.com.ar/noticia.php?n=61580>

⁴⁸ <http://www.infogremiales.com.ar/noticia.php?n=61621>

⁴⁹ <http://www.infogremiales.com.ar/noticia.php?n=61676>

⁵⁰ Placas BAL. Disponible en <https://www.facebook.com/bastadeasesinatoslaborales>

⁵¹ “El trabajo en la cuarentena – Evaluación del estado de las relaciones laborales a un mes de dictado el aislamiento, social, preventivo y obligatorio”. Observatorio del Derecho Social-CTAA.

junio de 2020 indica que “la información que surge de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) para el mes de abril y del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) para el mes de marzo refleja con claridad el impacto de la pandemia en el trabajo registrado, interrumpiendo así, la incipiente recuperación que se había vislumbrado en febrero”, resaltando que el trabajo registrado se contrajo en la mayoría de sus modalidades, incluyendo el empleo asalariado en empresas privadas. Esto se verificó en un contexto en el cual, en abril de 2020, según la EIL, el 19% del total de las empresas relevadas no operó y el 38% de las firmas operó a menos del 50% de su capacidad productiva. En marzo de 2020, se registraron 105 mil trabajadores registrados menos en relación a febrero (-0,9%), y los asalariados del sector privado (-48 mil, -0,8%) y los monotributistas (-45 mil, -2,8%) fueron las principales categorías que explicaron la caída. Al mismo tiempo, señala que también según la EIL, en abril de 2020, el nivel de empleo registrado del sector privado tuvo una caída de 0,6% en relación al mes anterior, lo que constituye la mayor caída mensual desde la crisis del año 2002. En cuanto a la tasa de suspensiones, se ubicó en abril en el 7,5% cada 100 trabajadores, mostrando el nivel más alto de la serie, mientras que a nivel de empresa el 14% aplicó suspensiones, más que duplicando los valores históricos.⁵²

Otros informes intentaron otras aproximaciones al impacto del ASPO en el mercado de trabajo, como el informe del Centro de Economía Política Argentina (CEPA) del 20 de abril de 2020, que propone una cuantificación. Allí se afirma que, entre el 15 de marzo y el 15 de abril, fueron detectados 12.609 trabajadores/as con “ruptura o riesgo de ruptura del contrato laboral” (5.386 despidos, 7.223 suspensiones) y 297.063 casos de trabajadores/as con “riesgo salarial”, de los cuales 3070 corresponde a atraso de pago de sueldos, 54.030 a reducciones salariales, 8.480 a suspensiones con reducción salarial y 231.483 a acuerdos entre gremio y patronal para reducción salarial. Los 154 hechos relevados afectaron a 309.672 trabajadores/as.

Cuadro 2. Cantidad de trabajadores según tipo de afectación entre marzo y abril 2020 (cantidad y porcentaje)

	Cantidad	%
Cambio o ruptura del contrato laboral	12.609	4,07
Despidos	5.386	1,74
Suspensiones	7.223	2,33
Perjuicios laborales	297.067	95,93
Atraso salarial	3.070	0,99
Reducción salarial	54.030	17,45
Suspensión con reducción salarial	8.480	2,74
Reducción con acuerdo gremial	231.483	74,75
TOTAL	309.676	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a CEPA, 20/4/2020.

En el desagregado, afirman que los casos de ruptura o riesgo de ruptura contractual (despidos y suspensiones) se duplicaron y los casos de “riesgo salarial” experimentaron un crecimiento significativo durante la primera quincena de abril. En relación a sectores, identifican que el sector de servicios abarcaba el 58% de los/as trabajadores/as afectados por despidos y suspensiones en el sector privado (encabezando el rubro de la construcción), mientras que en situaciones de lo que denominan “riesgo salarial” el sector de la industria concentraba el 79% de los/as trabajadores/as afectados (centralmente sectores metalúrgicos, automotriz e hidrocarburos). En relación al rol de la intervención sindical, el informe destaca que en la mitad de los hechos relevados poseen información sobre la intervención sindical, y en el 87% de esos casos el gremio ha intervenido en el conflicto, aunque no se especifica con qué resultados.

⁵² Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina, Informe “Situación y evolución del trabajo registrado”, 5 de junio de 2020 http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/reportelaboral/Reporte_Laboral_Junio_2020.pdf

El “Observatorio de Despidos durante la Pandemia” de La Izquierda Diario⁵³ realizó otro relevamiento cuantitativo basado en noticias nacionales y locales y en denuncias recibidas, registrando desde mediados de abril un salto cualitativo en la cantidad de trabajadores/as afectados por despidos, suspensiones y rebajas salariales.⁵⁴ Según el informe del 27 de abril, se registraron hasta entonces y desde el inicio del ASPO 8.876 despidos (2,35% del total), 65.712 suspensiones (17,42% del total), 176.342 trabajadores/as afectados por rebajas salariales (46,73% del total) y 126.402 trabajadores/as afectados por suspensiones y rebajas salariales en conjunto (33,50% del total).⁵⁵

Cuadro 3. Cantidad de trabajadores según tipo de afectación rubro

	Cantidad de trabajadores	%
Despidos	8.876	2,35
Suspensiones	65.712	17,42
Rebajas salariales	176.342	46,73
Rebajas salariales y suspensiones	126.402	33,5
Total	377.332	100,00

Fuente: Elaboración propia en base al “Observatorio de Despidos durante la Pandemia”, 27/4/2020.⁵⁶

En este contexto, el 12 de abril una larga lista de organizaciones sindicales expresaron su preocupación en un documento titulado “Nadie se salva solo” en el que afirmaban que “las medidas tomadas por el Gobierno nacional para proteger el empleo y el salario parecieran no aplicarse a un gran sector del empresariado que despide, suspende y rebaja salarios desconociendo los decretos de emergencia y la legislación laboral.” Marcando la importancia de los controles y sanciones, exigían la implementación de estrictos protocolos de protección, el desarrollo de políticas adicionales para la protección de los trabajadores de la economía popular, ampliando la cobertura y extendiéndolas en el tiempo, y demandando la declaración del COVID-19 como enfermedad ocupacional, lo que se concretó un día después.⁵⁷

En lo que se refiere a los procesos más significativos de la etapa, cabe señalar que un primer grupo de empresas continuaría con suspensiones decididas de manera unilateral, en muchos casos otorgando sumas no remunerativas que sólo compensarían parte de la retribución habitual de los/as trabajadores/as, dejando afuera adicionales y premios que figuran en convenios. Hemos visto esta situación tempranamente en el caso de SIAT Valentín Alsina, del grupo Techint, en el que se comenzó a pagar 85% de los sueldos sin tomar en cuenta los premios de producción. Ledesma, del grupo Blaquier, habilitó la suspensión de los/as trabajadores/as que se desempeñan en la

⁵³ El Observatorio de Despidos durante la Pandemia de La Izquierda Diario (ODP-LID) es una iniciativa que surge de un grupo de sociólogas y sociólogos junto con estudiantes de sociología de las Universidades Nacionales de La Plata y Buenos Aires, preocupados por la situación de las y los trabajadores en el contexto de la cuarentena. Cuenta con el asesoramiento de la investigadora Paula Varela (CONICET-UBA), y entre sus integrantes se cuentan Juliana Yantorno (socióloga UNLP), Clara Posse (socióloga UBA) y Lautaro Nogueira (sociólogo UNLP), junto a estudiantes de diversas carreras de la UBA y la UNLP. Para más información: <http://www.laizquierdadiario.com/Que-es-el-Observatorio-de-Despidos-durante-la-Pandemia>

⁵⁴ <http://www.laizquierdadiario.com/Son-mas-de-320-000-los-trabajadores-afectados-por-despidos-suspensiones-y-rebajas-salariales>

⁵⁵ <http://www.laizquierdadiario.com/Son-mas-de-375-000-los-trabajadores-afectados-por-despidos-suspensiones-y-rebajas-salariales>

⁵⁶ El Observatorio de Despidos durante la Pandemia de La Izquierda Diario (ODP-LID) realiza el relevamiento de despidos, suspensiones y bajas salariales a partir de un relevamiento de fuentes de prensa nacionales, regionales y locales. De acuerdo a su explicitación metodológica relevan los siguientes medios nacionales: La Nación, Clarín, Página/12, Tiempo Argentino, Crónica, La Izquierda Diario, Infogremiales, El Cronista, Izquierda Web, Prensa Obrera. En términos de los medios locales: El Día (La Plata); Pulso Noticias (La Plata), La Capital (Mar del Plata), El Tribuno (Jujuy), Nuevo Diario (Salta), La Gaceta (Tucumán), Diario Uno (Mendoza); Los Andes (Mendoza); La Capital (Santa Fé); El Litoral (Santa Fé); La Voz (Córdoba); Hoy Día (Córdoba); Lmneuquén (Neuquén); Diario Río Negro (Río Negro); El Litoral (Corrientes); El Esquiú (Catamarca); Diario Norte (Chaco); El Diario (Entre Ríos); La Mañana (Formosa); La Rioja (La Rioja); El Chubut (Chubut); Primera Edición (Misiones); Tiempo de San Juan (San Juan); El Diario de La Pampa (La Pampa); Diario de La República (San Luis); Nueva Diario Web (Santiago del Estero); Diario Prensa (Tierra del Fuego); Opinión Austral (Santa Cruz), ODP-LID Santa Fe; ODP-LID Mendoza; ODP-LID Tucumán más denuncias recibidas en LID.

⁵⁷ Solicitada “Nadie se salva solo” firmado por sindicatos aceteros, portuarios, navales, ceramistas, gráficos, estatales, de la energía, docentes, del azúcar, telefónicos, gastronómicos, comercio, correo, del cuero, entre muchos otros.

fabricación de papel por el pago de una asignación no remunerativa equivalente al 70% del salario neto anteriormente percibido.⁵⁸

En otros casos, diversos **trabajadores/as denunciaron a los empleadores/as por la falta de pago total o parcial de salarios correspondientes al mes de marzo, o el fraccionamiento de su salario en cuotas**. El 8/04 se conoció públicamente el caso de los trabajadores del frigorífico Penta, en Quilmes, que fueron reprimidos por las fuerzas policiales cuando realizaban una concentración pacífica en la puerta del establecimiento laboral para denunciar que no habían cobrado la segunda quincena de marzo y no recibían los aportes a las obras sociales, que el dueño de la empresa estaba haciendo de hecho un lockout patronal, al no dejar ingresar a los trabajadores a la planta, y que habían recibido un pedido de desafuero toda la comisión interna y otros 20 trabajadores del establecimiento telegramas de despido.⁵⁹ Los trabajadores denunciaron que Ricardo Bruzzese, dueño del frigorífico, estaba buscando quebrar la firma y arrancar de nuevo con un plantel de trabajadores sin antigüedad.⁶⁰ La Federación de Trabajadores de la Carne (FETSICARA) convocó a un paro de 24 horas para el lunes siguiente, en repudio a estos hechos. A pesar de la intervención del Ministerio de Trabajo, que dictó la conciliación obligatoria, y de distintas marchas que los trabajadores y sus familias protagonizaron para continuar el reclamo⁶¹, con ollas populares en la puerta del establecimiento, sin respuestas por parte del empresario hasta la actualidad (fines del mes de mayo).

Denuncias de despidos masivos se registraron hasta entonces en empresas tercerizadas de seguridad, en transporte de pasajeros (Ersa de Corrientes, Vía Bariloche, Terminal Salta, Ko Ko), en actividades ligadas al comercio (kioscos Mc Kio, Supermax, Farmacity), a la gastronomía (Tea Conection, Mostaza, KFC), a la energía y la construcción (YPF, Techint, Neltec, etc.) y al servicio de salud (SAME La Plata, Hospital Bariloche).⁶² En este aspecto, serían vanguardia los despidos que Techint construcciones realizó a fines de marzo, los cuales fueron homologados el 6 de abril con el gremio de la construcción (UOCRA) y el ministerio de trabajo, luego de que la empresa apelara a una cláusula de la ley 22.250 del sector sobre “fuerza mayor por paralización de obras” y al amparo dado por el artículo 223 bis de la LCT.⁶³ En Bedtime, planta de fabricación de colchones ubicada en Pacheco, el 24/04 se inició un conflicto que tendría una semana de duración, a raíz de salarios adeudados y despidos realizados por la empresa. Frente a una permanencia pacífica en la planta de los/as trabajadores/as, motorizada por la comisión interna, y un acuerdo firmado con el Ministerio de Trabajo, la empresa reincorporó a los despidos/as y abonó la primera parte de los salarios adeudados.⁶⁴

Por último, en una cantidad de casos creciente se verificó una mayor **reacción por parte de las dirigencias de las organizaciones sindicales por rama**. Durante este período se dieron una serie de negociaciones llevadas adelante por organizaciones sindicales por rama de actividad y cámaras empresariales que realizaron fuertes presiones para **acordar diversas modalidades de suspensiones con rebajas salariales**. El Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) acordó el licenciamiento del personal de las grandes automotrices con el pago del 70% del sueldo bruto el 17/04.⁶⁵ El 20/04 el sindicato de petróleo y gas privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa, y el Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut acordaron suspensiones al 50% del salario para 32.000 trabajadores/as de yacimientos que estaban sin tareas desde la declaración del ASPO.⁶⁶

Las negociaciones de las cúpulas sindicales no estuvieron exentas de una conflictividad desarrollada por los trabajadores/as. La Asociación Obrera Textil (AOT) acordó con la cámara empresaria del sector el 27/04 el

⁵⁸ <http://infogremiales.com.ar/noticia.php?n=61957>

⁵⁹ <https://www.anred.org/2020/04/09/frigorifico-penta-tras-la-represion-convocan-a-cese-de-actividades-en-todo-el-pais/>

⁶⁰ <https://www.anred.org/2020/04/19/entrevista-a-angel-mileo-delegado-del-frigorifico-penta-no-somos-ingenuos-sabemos-que-un-comisario-no-llama-por-telefono-y-aparecen-300-policias/>

⁶¹ <http://www.laizquierdadiario.com/Fotogaleria-Los-trabajadores-de-Penta-se-movizaron-a-Casa-Rosada>

⁶² “El trabajo en la cuarentena – Evaluación del estado de las relaciones laborales a un mes de dictado el aislamiento, social, preventivo y obligatorio”. Observatorio del Derecho Social-CTAA.

⁶³ <https://www.tiempoar.com.ar/nota/techint-ratifico-el-despido-de-1450-empleados>

⁶⁴ <https://www.anred.org/2020/05/05/bedtime-reincorporan-a-los-trabajadores-despididos-y-se-acredita-primer-parte-de-salarios/>

⁶⁵ <https://www.infobae.com/politica/2020/04/17/el-gremio-mecanico-pacto-con-las-autopartistas-las-suspensiones-con-el-pago-de-un-70-del-sueldo/>

⁶⁶ <https://www.infobae.com/politica/2020/04/21/dos-sindicatos-petroleros-aceptaron-suspensiones-con-una-rebaja-salarial-del-50/>

pago de sumas fijas durante tres meses para los/as trabajadores/as que en el marco del ASPO no estuvieran cumpliendo sus jornadas laborales.⁶⁷ En el mismo momento, trabajadores/as textiles de Trelew se movilizaron masivamente rompiendo la cuarentena y cuestionando los recortes salariales acordados por la organización sindical junto a la federación de empresarios.⁶⁸ La Unión Obrera Metalúrgica (UOM) se prestaba, a partir de negociaciones llevadas adelante por el Secretario General Antonio Caló, a firmar un acuerdo que garantizara la generalización de suspensiones y la reducción de un 30% de los salarios⁶⁹, pero la protesta de distintas seccionales del gremio lo impidió.⁷⁰ La oposición provino centralmente de los/as trabajadores/as de algunas de las grandes empresas siderúrgicas, que son el entramado central de esta actividad económica, y venían peleando desde las plantas de producción contra los intentos patronales por suspender, rebajar salarios, y en algunos casos, intentar que se vuelva a producir.

Además de las situaciones de conflictividad derivadas de despidos, suspensiones y las diversas modalidades de “ataques” salariales que durante este período tomaron la delantera, la **disputa por el cumplimiento de medidas de salubridad efectivas para prevenir contagios** continuó en el caso de los/as trabajadores/as que siguieron desarrollando tareas durante este mes. **Un paso fundamental en este marco fue el Decreto de Necesidad y Urgencia 367 del 13 de abril de 2020 que estableció al COVID-19 como una enfermedad ocupacional**, indicando que al tomar conocimiento de la denuncia del “infortunio laboral”, acompañada del correspondiente diagnóstico emitido por entidad sanitaria, las aseguradoras de riesgos del trabajo (A.R.T.) no podrán rechazar la cobertura de esta contingencia y deberán brindar en forma inmediata, las prestaciones previstas en la Ley N° 24.557 y sus normas modificatorias y complementarias.⁷¹

En lo que se refiere a las protestas, el sector de trabajadores/as de reparto y delivery urbano considerado “esencial” durante la pandemia, está caracterizado por altos niveles de precariedad contractual en el mejor de los casos (en el caso de la economía de plataformas sin relación contractual laboral) y bajos salarios, y cuenta con una altísima proporción de mano de obra migrante. Los/as trabajadores/as de las principales empresas del rubro (Glovo, Rappi y Pedidos Ya), que se encuentran obteniendo fuertes ganancias por el crecimiento de la actividad durante la pandemia, reclaman desde los primeros días del ASPO por la entrega de implementos de higiene y seguridad, por un seguro para accidentados y licencias para quienes estuvieran enfermos/as, por una compensación salarial por trabajo durante la cuarentena obligatoria, y por la regularización de su situación laboral. El 22/04 (se repitió el 08/05) fue convocado un paro, con protesta y movilización, por agrupaciones del sector como Glovers Unidos Argentinos y la Agrupación de Trabajadores de Reparto, mientras que el sindicato que aún busca su formalización, la Asociación de Personal de Plataformas (APP), se declaró en “estado de alerta” y llamó a apoyar “toda manifestación de repartidores que se haya realizado y se vaya a realizar durante la cuarentena”.⁷²

Se realizaron también diferentes **reclamos relacionados al accionar patronal frente a la presencia de casos de COVID-19 en la plantilla de trabajadores/as y los protocolos de seguridad aplicados**. Particularmente, en la industria frigorífica se dieron una serie de graves denuncias y situaciones de conflictividad por la insalubridad de las condiciones de trabajo. En el caso del frigorífico El Federal, situado en la intersección entre Quilmes, Florencio Varela y Berazategui, falleció un trabajador veterinario del SENASA en la planta por COVID 19 y se suscitaron contagios masivos entre otros 9 trabajadores y sus familiares. Los/as trabajadores/as y vecinos se movilizaron reclamando la clausura de la planta y el pago de licencias. El frigorífico fue clausurado dos veces por las autoridades

⁶⁷ <https://www.ambito.com/economia/trabajadores/gremio-textil-acuerda-suma-fija-17000-y-20000-los-que-no-estan-trabajando-n5098602>

⁶⁸ <https://www.elcohetecaluna.com/el-quinto-mandamiento-no-tiene-sello/>

⁶⁹ <https://estadodealerta.com.ar/uom-acordo-rebajas-salariales-del-30-para-metalurgicos-y-5000-suspensiones-en-siderar/>

⁷⁰ <https://estadodealerta.com.ar/rebelion-en-la-granja-metalurgica-desoyen-acuerdo-de-calor-con-reduccion-de-salarios/>

⁷¹ Esto fue considerado un importante avance, aunque desde organizaciones como la Asociación de Abogados y Abogadas laboristas señalaron algunos aspectos del DNU que ameritan revisión y ampliación, ver: <http://www.aal.org.ar/2020/04/16/el-dnu-367-2020-y-el-covid-19-como-enfermedad-profesional/>

⁷² <https://www.lanacion.com.ar/economia/paro-repartidores-trabajadores-reclaman-mas-ingresos-mejores-nid2356876>; <https://www.pagina12.com.ar/264507-coronavirus-paro-de-repartidores>; <http://www.laizquierdadiario.com/Repartidores-de-aplicaciones-al-paro-por-nuestros-derechos>

(la segunda, tras una reapertura de facto realizada por el dueño con un falso amparo judicial) y el empresario finalmente detenido, tras haber sido denunciado penalmente.⁷³

En el sector de comercio, particularmente en locales de la cadena COTO, se reiteraron reclamos por incumplimientos patronales en las medidas y protocolos de higiene y seguridad, y por reiterados intentos de la empresa por ocultar casos de trabajadores/as de la plantilla que presentaban síntomas de COVID-19 y continuaban yendo al espacio de trabajo. Los/as trabajadores/as realizaron denuncias públicas y, en una de las sucursales, abandonaron sus puestos exigiendo al gerente de Recursos Humanos el cumplimiento de las medidas sanitarias y la provisión de elementos de seguridad.⁷⁴

En relación al **teletrabajo**, distintos sectores, trabajadores/as y gremios marcaron la necesidad de regular el régimen de trabajo y dar cobertura a los/as trabajadores/as.. Particularmente, en el sector docente de todos los niveles, se dieron pronunciamientos de Ademys contra las presiones para que los docentes evalúen procesos de aprendizaje en este contexto, de Conadu Histórica y UTE estableciendo límites a la realización de trabajo docente a distancia, y de distintas agrupaciones reclamando por el avasallamiento de condiciones laborales, las dificultades existentes para garantizar el desarrollo de actividades en forma no presencial⁷⁵, y la necesidad de que se otorguen licencias por cuidado a docentes universitarios.⁷⁶ En el sector de judiciales de la provincia de Buenos Aires, la Asociación Judicial Bonaerense logró un inédito acuerdo paritario que fija condiciones para esta modalidad laboral: regula la jornada de trabajo, establece el carácter extraordinario, voluntario y revocatorio del teletrabajo, y fija pautas de control para la organización sindical.⁷⁷

En relación a los/as trabajadores de salud, señalamos en la etapa previa que había sido uno de los sectores que rápidamente inició demandas en relación a las condiciones en que se desarrolla su labor. En una gran mayoría de hospitales del país los/as trabajadores/as continuaron alertando sobre la falta de elementos de protección personal y de insumos para la atención; y reclamando por mayor personal, la regularización de los contratados/as bajo modalidades precarias. En algunos casos han sido las organizaciones sindicales y los propios trabajadores/as quienes se han tenido que abastecer de recursos ante la falta de garantía por parte de los empleadores, tanto estatales como privados. En las últimas semanas de marzo, se extendieron las denuncias y los reclamos en relación al ocultamiento y las pocas acciones por parte de las autoridades de hospitales y clínicas para enfrentar la propagación del virus entre trabajadores/as de la salud.⁷⁸

Como vemos durante este período, la conflictividad laboral comenzó a orientarse en un sentido defensivo para los/as trabajadores/as, enfrentando la iniciativa empresarial para transferir los costos de la crisis en la mayor medida posible. Las disputas, entonces, se orientaron principalmente contra despidos, suspensiones y recortes salariales de diferentes tipos. Se destaca que en este período comenzó a tener una mayor relevancia la participación de sindicatos nacionales por rama, los cuales a través de diferentes instancias de negociación colectiva con cámaras empresariales, acordaron en términos generales suspensiones y recortes salariales, que sin embargo, fueron discutidas en muchos casos por seccionales y organizaciones de trabajadores/as de base. La eficacia del decreto de “prohibición de despidos y suspensiones” fue puesta en duda abiertamente.

⁷³<http://www.laizquierdadiario.com/El-Federal-necesitamos-testeos-licencias-pagas-y-el-resguardo-de-las-fuentes-de-trabajo>. Informe “Trabajadores de la región sanitaria VI en el contexto del Covid 19”. <https://www.elcoheteealaluna.com/un-cuadro-a-lo-guernica/>

⁷⁴ <http://www.enorsai.com.ar/politica/29625-covid-en-los-supermercados.html>

⁷⁵ <https://www.anred.org/2020/04/06/parar-la-pelota-trabajo-en-la-universidad-en-tiempos-de-pandemia/>

⁷⁶ <https://www.anred.org/2020/04/12/reclaman-licencias-por-cuidado-para-docentes-universitarixs/>;

<https://www.facebook.com/notes/unida-docentes-universitarixs-de-la-uba-en-rompiendo-cadenas/pandemia-virtualizaci%C3%B3n-forzosa-y-flexibilizaci%C3%B3n-laboral>

⁷⁷ <https://pulsonoticias.com.ar/67267/teletrabajo-asociacion-judicial-bonaerense-convenio/>

⁷⁸ “El trabajo en la cuarentena – Evaluación del estado de las relaciones laborales a un mes de dictado el aislamiento, social, preventivo y obligatorio”. Observatorio del Derecho Social-CTAA.

Cuarto período: 27 de abril – 10 de mayo

El 28 de abril se firmó un acuerdo entre la UIA y la CGT, homologado por la cartera de Trabajo, en el que se afirmó que los trabajadores suspendidos cobrarían no menos del 75% de su salario neto en abril y mayo. La homologación del Ministerio de Trabajo sería automática para los casos que cumplan ese requisito. El acuerdo no distinguió tamaño o rentabilidad de las empresas, y estableció que si el gobierno nacional asignara algún tipo de ayuda monetaria posterior ella debería ser descontada de la parte abonada por el empleador.

El acuerdo institucionalizó y legalizó una estrategia que, de facto, ya venían aplicando muchas grandes empresas, como vimos en el período previo y habilitó que las suspensiones y los recortes salariales se generalicen en otros sectores, en algunos casos a través de instancias de negociación colectiva por sector homologadas por el Ministerio de Trabajo y en otros por avance de facto de las direcciones empresariales. En este contexto, sin embargo, la conflictividad a nivel de seccionales y lugares de trabajo continuó y en algunos casos se intensificó.

El acuerdo CGT-UIA se dio luego de que, durante el período previo, se desarrollaran negociaciones entre cámaras empresariales y sindicatos de rama de importancia a nivel nacional. Estas continuaron durante esta etapa. El mismo día del acuerdo general, la Unión Obrera Metalúrgica firmó su propio acuerdo de suspensiones. Tras la presión proveniente de las seccionales y las comisiones internas de muchas empresas, y el fracaso de las negociaciones previas, el acuerdo se situó en un piso salarial del 86% del salario neto para los suspendidos/as por cuatro meses.⁷⁹ El 5 de mayo el sindicato de comercio, el más numeroso del país, acordó con las cámaras empresarias de la rama suspensiones por sesenta días de unos 800.000 trabajadores/as mercantiles con el pago de salarios netos al 75%.⁸⁰ El mismo 28 de abril, la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos (UTHGRA) había acordado con las cámaras empresarias del sector hotelero suspensiones al 75% del salario neto por 60 días.⁸¹ El 08 de mayo, la UOCRA firmó un acuerdo con las cámaras empresariales del sector de la construcción para reducir el salario neto de los/as trabajadores suspendidos/as al 75%.⁸²

Hay que destacar sin embargo, en este contexto, **la conclusión exitosa de paritarias con términos radicalmente distintos**, como la de la Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina. El acuerdo paritario firmado el 30 de abril de 2020 llevó el salario básico inicial a \$68 mil a partir del 1° de mayo de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020, lo que en términos porcentuales implica un aumento del 25%. Asimismo se acordó una suma retroactiva por los meses de enero a abril que representa la diferencia del aumento en los básicos convencionales, y se incluyó además una cláusula de revisión pautada para el próximo mes de agosto, manteniendo el planteo de la organización del derecho a un Salario Mínimo, Vital y Móvil según su definición en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo, esto es, que asegure a los trabajadores “alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”.⁸³

Por su parte, la Federación de Trabajadores Camioneros envió una carta al ministro de Trabajo advirtiendo que “no suscribirá acuerdos con ninguna de las cámaras empresarias de nuestra actividad ni con las empresas del sector que impliquen la baja de salarios, y/o supresión del pago de ítems convencionales, como así tampoco acordará suspensiones de personal”.

La empresa aeronáutica LATAM determinó suspender al personal y recortar compulsivamente los salarios al 50% por tres meses, bajo el aval del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, citado por el mismo decreto gubernamental de “prohibición de despidos y suspensiones”. La Asociación del Personal Aeronáutico (APA)

⁷⁹<https://www.ambito.com/economia/cuarentena/la-uom-firmo-su-propio-acuerdo-suspensiones-al-86-y-cuatro-meses-n5098908>

⁸⁰<https://www.infobae.com/politica/2020/05/06/unos-800000-empleados-de-comercio-seran-suspendidos-con-la-rebaja-salarial-del-25/>

⁸¹<https://www.infobae.com/politica/2020/04/29/oleada-de-suspensiones-mas-de-1200000-trabajadores-tendran-un-descuento-salarial-del-25-durante-60-dias/>

⁸² http://www.uocra.org/pdf/ba18b7_acuerdoART_223bis_en76-75.pdf

⁸³ <http://federacionaceitera.com.ar/2020/04/30/acuerdo-en-la-paritaria-salarial-accitera-3/>

condenó y desmintió a la empresa.⁸⁴ En la planta de La Tablada de la siderúrgica Acindar (del grupo Arcelor Mittal) la empresa concretó el 30/04 el despido selectivo de 6 trabajadores contratados y rebajó hasta el 40% de los salarios de operarios de planta.⁸⁵ En un comunicado conjunto la seccional La Matanza de la UOM, la comisión interna y el cuerpo de delegados de la planta rechazaron los despidos, exigieron a la empresa que retrotraiga la medida por ser ilegal y condenaron la rebaja de salarios por ser superior a lo acordado por la UOM y las cámaras empresariales.⁸⁶ La seccional local fue la única en oponerse al acuerdo definitivo firmado a nivel nacional por la UOM.⁸⁷

El informe realizado por el Equipo de Estudio sobre sindicalismo, conflicto y territorio (CEIL-CONICET), publicado el 11 de mayo y basado en encuestas autoadministradas realizadas por delegados/as y activistas sindicales durante el mes de abril en el sector público, servicios, comercio e industria, resaltó que, del total de casos, un 9% denunciaba haber sufrido despidos en sus lugares de trabajo, un 24% suspensiones y disminución salarial, y un 32% desregulación de obligaciones patronales (licencias, cambios en la jornada laboral, etc.). En la división por sectores, la industria presentaba un mayor índice de “vulnerabilidad”, con mayor presencia de despidos, suspensiones y distintas formas de desregulación laboral.

Durante esta etapa, la ofensiva empresarial fue más allá de los despidos, suspensiones y rebajas salariales, y apuntó a consolidar los impactos regresivos para los trabajadores aún en la vuelta a la actividad. El 6 de mayo los empresarios nucleados en la Asociación Empresaria Argentina (AEA) emitieron un comunicado de prensa en el que instaron a **consolidar el regreso, de forma ordenada y con medidas de protección, al trabajo y la producción**, para darle prioridad a mantener vivo el aparato productivo del país.⁸⁸ En este sentido, nuevamente el grupo Techint ya había dado el primer paso, desde el período previo. Tras presionar por distintas vías para retomar la producción en sus plantas siderúrgicas, se hizo público un acuerdo entre la UOM Campana y la empresa. Allí se afirmaba que mediante resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación, se aprobó el “Plan de Producción” y el “Protocolo de Higiene, Salud y Seguridad COVID-19” presentado por la empresa a los efectos de retomar las tareas de producción a partir del 20 de abril en relación a actividades consideradas como esenciales en la pandemia (producción de tubos para almacenamiento de oxígeno medicinal, tubos para fabricación de materiales estructurales para máquinas agrícolas, y tubos para la industria petrolera). El sindicato exigió excluir a los/as trabajadores/as pertenecientes a grupos de riesgo y el estricto cumplimiento de los protocolos de higiene, salud y seguridad.⁸⁹

Los/as trabajadores/as de la salud continuaron reclamando, como desde el principio de la pandemia, por elementos de protección personal (ambos, calzados de seguridad, protecciones faciales, barbijos, etc.).⁹⁰ En algunos municipios incluso se han registrado conflictos por despidos en esta etapa: en Tigre se dio a conocer el 4 de mayo el despido de 14 trabajadoras de la salud y la suspensión de 35 contratos. Tras asambleas y movilizaciones al Palacio Municipal, acompañadas por el sindicato CICOP, hacia el 16 de mayo el conflicto finalizó con la reincorporación de las trabajadoras.⁹¹ En otros casos, como el del Hospital Italiano en la ciudad de Buenos Aires, se denunciaron reducciones salariales del 12% por un trimestre para el personal médico.⁹² El 7 de mayo, tras conocerse que Argentina es uno de los países con mayor tasa de infectados en el personal de salud, distintas organizaciones gremiales del sector realizaron una jornada nacional de lucha, con paros y marchas, en reclamo del cobro del bono estímulo de \$5000 durante cuatro meses, la exención en el pago de impuesto a las ganancias, la protección de agentes sanitarios con cantidad y calidad de equipos personales y la apertura de paritarias.⁹³

⁸⁴ <http://www.infogremiales.com.ar/noticia.php?n=62026v>

⁸⁵ <http://www.laizquierdadiario.com/La-Matanza-despidos-y-rebajas-salariales-en-Acindar-La-Tablada>

⁸⁶ <https://www.matanzadigital.com.ar/confirmaron-despidos-en-acindar-y-se-profundiza-el-conflicto/>

⁸⁷ <https://www.infobae.com/politica/2020/05/02/no-comparto-que-les-bajen-el-sueldo-a-los-trabajadores-y-mucho-menos-a-los-metalurgicos-dijo-el-jefe-de-la-uom-la-matanza/>

⁸⁸ <https://www.infobae.com/economia/2020/05/06/los-empresarios-de-la-asociacion-empresaria-argentina-le-reclamaron-al-gobierno-volver-a-producir-y-evitar-el-default/>

⁸⁹ Comunicado Unión Obrera Metalúrgica, seccional Campana-Zárate, 17 de abril de 2020.

⁹⁰ <https://www.elcohetelaluna.com/el-quinto-mandamiento-no-tiene-sello/>

⁹¹ <https://www.anred.org/2020/05/03/tigre-el-intendente-zamora-despide-a-trabajadoras-esenciales/>; <https://cicop.org.ar/seccionales-municipales/seccionales-municipales-200/>

⁹² <http://www.infogremiales.com.ar/noticia.php?n=62047>

⁹³ <https://www.diariopopular.com.ar/general/mas-40-gremios-la-salud-ratificaron-la-jornada-nacional-lucha-n475034>

Desde principios de mayo se confirmó un aumento exponencial de casos de contagio de coronavirus en villas de emergencia en la Ciudad de Buenos Aires. Esto visibilizó no solo la situación de extrema precariedad en el acceso a la vivienda y la salud pública en los barrios pobres, y la imposibilidad de generar ingresos cotidianos para una buena parte de la sociedad que vive y trabaja por fuera de relaciones sociales asalariadas, sino también una brutal intensificación de las tareas de cuidado socializados a partir de la declaración del ASPO.⁹⁴ Desde mediados de marzo se multiplicaron las ollas populares y la cantidad de personas que acude a los comedores, merenderos barriales, guarderías y cooperativas de cuidado a personas mayores, sostenidas fundamentalmente por organizaciones sociales y particularmente por mujeres.⁹⁵ En relación a esto, durante mayo comenzaron a darse movilizaciones, protestas y cortes de organizaciones sociales que reclaman, entre otras cosas, refuerzos en la asistencia alimentaria estatal, agua potable las 24hs. en los barrios, un Ingreso Básico Universal, la aplicación de la ley de abastecimiento en relación a alimentos, el pago sin restricciones del IFE y el incremento en los distintos programas sociales.⁹⁶

Otro de los sectores “esenciales” que ha tenido visibilidad no sólo por la intensificación de sus tareas durante el ASPO sino también por la conflictividad en relación a las condiciones laborales, es el de las trabajadoras de la Línea 144 de asistencia por violencia de género. Las medidas de aislamiento social generaron un recrudecimiento de la violencia contra las mujeres, agravadas por la situación de encierro y crisis económica, que derivó en una intensificación de las labores de acompañamiento y cuidado en esta área estatal, que como otras en el Estado, se encuentra sostenida por formas de precarización laboral. Desde marzo las trabajadoras dependientes del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación emitieron comunicados ante la situación de gravedad en la que se encuentran realizando su labor, denunciando la situación de precarización laboral, los salarios por debajo de la línea de pobreza, las condiciones edilicias “paupérrimas” de sus lugares de trabajo, la ausencia de elementos de higiene necesarios, la falta de personal y presupuesto, y la sobrecarga de tareas en el actual contexto.⁹⁷ También las trabajadoras de la línea 144 dependientes del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires realizaron un paro en la atención el 18 de mayo reclamando por atrasos en los haberes y las condiciones de precarización en su sector de trabajo.⁹⁸

Quinto período: 11 de mayo-25 de mayo

Por **Decreto 487/2020 el Poder Ejecutivo prorrogó el 18 de mayo la “prohibición de despidos y suspensiones”**, aunque la información disponible, todavía escasa y limitada, parece indicar que **los despidos, junto con las suspensiones y los recortes salariales, continuaron durante este período.** En un comunicado del 18 de mayo titulado “Una reducción generalizada de los salarios avalada por el Ministerio de Trabajo de la Nación”, la Asociación de Abogados Laboralistas condenó duramente el acuerdo entre la CGT y la UIA, y al Ministerio de Trabajo, por homologar decenas de acuerdos que reducen el salario de los trabajadores en violación a los convenios laborales, a los principios de irrenunciabilidad de derechos, y a lo dispuesto en el propio DNU 260 en relación a que “los trabajadores del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales”. En

⁹⁴ Una referente importante en esta tarea de visibilización de la falta de condiciones mínimas de vida y cuidado en las villas fue Ramona Medina, que había sido portavoz de las denuncias sobre las graves deficiencias del gobierno de la CABA, la falta de luz y agua, particularmente en la Villa 31, donde vivía y desarrollaba un vital trabajo comunitario con la organización “La Garganta Poderosa”, y las condiciones dramáticas de falta de alimentación y asistencia del gobierno de Rodríguez Larreta. Ramona Medina murió por COVID-19 el 17 de mayo de 2020, estando su familia y muchos otros habitantes y referentes de la villa 31 también contagiados/as, muchos de ellos con consecuencias fatales: <https://www.ambito.com/informacion-general/ya-son-7-los-referentes-barriales-fallecidos-coronavirus-n5109159>

⁹⁵<https://www.anred.org/2020/04/20/ollas-mujeres-y-feminismo-popular/>; <http://lanaciontrabajadora.com.ar/cuidados-en-pandemia/>; <https://www.anred.org/2020/04/01/radiografia-de-comedores-se-complejiza-la-situacion-en-los-barrios-populares/>; <https://www.anred.org/2020/04/07/el-hambre-de-siempre-mas-aislamiento-social/>

⁹⁶<http://folweb.com.ar/nota/1362/los-motivos-por-los-cuales-comienzan-a-reactivarse-los-reclamos-sociales-en-la-calle/>; <https://www.anred.org/2020/05/18/organizaciones-sociales-retoman-protestas-por-alimentos-trabajo-y-la-crisis-sanitaria-en-caba/>; <https://www.anred.org/2020/05/12/estamos-en-la-primera-linea-contra-el-hambre-pero-no-tenemos-las-cuestiones-elementales-para-una-olla/>; <http://folweb.com.ar/nota/1365/basta-de-extorsion-empresarial-y-basta-de-hambre-aplicacion-de-la-ley-de-abastecimiento-ya/>

⁹⁷ <https://pulsonoticias.com.ar/63676/linea-144-nacion-recargan-tareas/>

⁹⁸ <https://www.tiempoar.com.ar/nota/paro-en-la-linea-144-de-asistencia-por-violencia-de-genero-de-la-ciudad>

ese sentido, exigieron la derogación de todas las normativas “que permitan, faciliten o promuevan la tramitación y homologación de acuerdos individuales y colectivos de suspensión y/o reducción salarial”.⁹⁹

Existen escasos datos globales confirmados sobre este período, aún muy cercano en el tiempo. El “Observatorio Despidos durante la Pandemia” relevó desde el 20 de marzo hasta el 25 de mayo un total de 139.364 despidos, 1.786.878 suspensiones (incluyen casos en los que se sumaron suspensiones y recortes salariales), y 1.795.888 trabajadores/as afectados/as por rebajas salariales, aunque la metodología general y la inclusión de denuncias, cuya metodología de sistematización y trabajo no se clarifica en forma suficiente, por lo que esta información necesitaría una mayor contrastación. Según señala el mismo informe, los sectores más afectados por todas estas situaciones fueron comercio, trabajadoras domésticas, gastronomía y construcción.¹⁰⁰ **Durante este período también resaltaron como estrategias el lockout y las amenazas de traslado de producción a plantas de otros países,** con las que algunas empresas intentaron asentar el fantasma de despidos masivos, en clara actitud de amedrentamiento para los/as trabajadores/as y a sus organizaciones gremiales.

Un caso emblemático que da cuenta de la continuidad de este eje de conflictividad es el de la planta alimenticia Mondelez, ubicada en Victoria. Allí la empresa decidió suspender a todo el personal (cerca de 550 trabajadores/as) al 75% de su salario bruto y por el lapso de un mes, amparándose en el acuerdo firmado entre la UIA y la CGT, y a pesar de que la multinacional había estado produciendo sin problemas desde que se decretó el ASPO. El Ministerio de Trabajo homologó el “acuerdo”, a pesar de las críticas vertidas por el diputado nacional Máximo Kirchner.¹⁰¹ Los delegados/as de la planta denunciaron que, a pesar de no ser consultadas las bases, las suspensiones contaron con el aval del Secretario General del Sindicato de la Alimentación, Rodolfo Daer. Este afirmó en sucesivas entrevistas que Mondelez tuvo un período de alta productividad y bajo consumo, por lo cual había acumulado mercadería que no podía colocar en el mercado, y que el cierre de la planta estaba justificado.¹⁰² Lxs delegados/as de la planta realizaron actos y aplausos en la puerta de la fábrica, con apoyo de trabajadores/as de otros rubros, para rechazar las suspensiones y exigir el 100% del pago de sus salarios.¹⁰³ Finalmente, lograron una audiencia en el Ministerio de Trabajo en la que la empresa se comprometió a convocarlos/as nuevamente a todos/as el 15 de junio para volver a trabajar y que no habría cierre de la misma, pero también que cobrarían el 77% de los salarios, además de no cobrar los premios y la diferencia por las horas extras de los días sábados.¹⁰⁴

En el caso del transporte público urbano, un sector declarado como esencial desde el comienzo del ASPO, se desarrollaron importantes conflictos durante este período. Desde el mediodía del 11 de mayo la UTA convocó a un paro de los servicios públicos de transporte de pasajeros en todas las provincias del país, a excepción de Salta, San Juan, y el AMBA. Las denuncias se relacionaron con el no cobro de salarios o su pago en cuotas, y con incumplimientos en lo referido a protocolos preventivos de higiene y seguridad. Las cámaras empresarias del transporte difundieron un comunicado de prensa alegando crisis, exigiendo subsidios y amenazando con un lockout. Desde agrupamientos de base como “Choferes Autoconvocados” se alegó la falta de carácter nacional de la medida gremial y se denunció un posible acuerdo entre las cámaras empresariales y la dirección sindical para suspender y reducir salarios.¹⁰⁵ La conflictividad se extendió a partir de allí en las diferentes provincias. En Tucumán, el 18 de mayo la seccional local de la UTA inició una segunda semana de paro por los salarios adeudados.¹⁰⁶ El 20 de mayo la seccional Neuquén de la UTA anunció una movilización en reclamos por sueldos adeudados¹⁰⁷, y en Jujuy, la

⁹⁹<http://www.aal.org.ar/2020/05/18/una-reduccion-generalizada-de-los-salarios-avalada-por-el-ministerio-de-trabajo-de-la-nacion/>

¹⁰⁰<http://www.laizquierdadiario.com/Mas-de-3-7-millones-de-trabajadores-sufren-los-despidos-suspensiones-y-ataques-al-salario>

¹⁰¹<http://infogremiales.com.ar/noticia.php?n=62265>

¹⁰²<https://enfoquesindical.org/mondelez-suspende-todo-personal-planta-victoria>

¹⁰³<http://www.laizquierdadiario.com/Los-trabajadores-de-Mondelez-se-plantan-contra-las-suspensiones-y-rebajas-salariales>

¹⁰⁴<http://www.laizquierdadiario.com/Los-trabajadores-de-Mondelez-planta-Victoria-nos-hicimos-escuchar>

¹⁰⁵<https://www.anred.org/2020/05/15/hoy-es-necesario-una-medida-totalmente-distinta-a-lo-que-plantea-la-uta/>

¹⁰⁶<https://mundogremial.com/preocupacion-en-tucuman-la-uta-inicio-la-segunda-semana-de-paro/?fbclid=IwAR1ldf6pkVDPy15Gp4QZTZ4Klk4RJOHqteA2syHZSpR1KRpOe6DQqtdTrM>

¹⁰⁷<https://mundogremial.com/neuquen-la-uta-se-moviliza-por-problemas-salariales/?fbclid=IwAR2oGvZjmkU98ofgFmTeeosEKW10f2OCP2lyuff0kpyj1TobT-oiXILmZE>

seccional local de la UTA confirmó otro paro de actividades por el mismo reclamo.¹⁰⁸ El 21 de mayo continuaba un paro por tiempo indeterminado en Santa Fe por los salarios adeudados de abril.¹⁰⁹

El 22 de mayo tuvo solución un importante conflicto iniciado el 28/04 en relación a los 238 trabajadores/as de la minera Trident Southern Explorations, en Andacollo, Neuquén. Tras un proceso de vaciamiento del emprendimiento y distintos conflictos suscitados durante 2019, la empresa no pagó los sueldos de marzo ni abril. El 24 de abril solicitó la apertura del concurso de acreedores y el 8 de mayo el Estado rescindió el contrato de concesión de la mina. Los/as trabajadores/as reclamaron que la empresa abone los dos meses de salarios adeudados, y desarrollaron para ello distintas acciones: una toma de las instalaciones de la mina, una toma del municipio, un corte de la ruta 22 por más de dos semanas, una caravana a la capital de Neuquén y un acampe frente al Ministerio Público Fiscal de la provincia. Tras distintas audiencias de mediación y negociaciones, entre las que los/as obreros/as rechazaron propuestas de únicamente cobrar \$20.000 por seis meses, se firmó un acuerdo entre el Sindicato Minero y el gobierno, que los representantes obreros aceptaron: se garantizó una ayuda de \$30.000, la continuidad laboral e indemnizaciones en caso de que la nueva empresa concesionaria de la mina no absorba a todos/as los/as trabajadores/as.¹¹⁰

Tras una reunión del CEO con el intendente de la localidad, trascendió en la zona y los medios de comunicación una **amenaza de Acindar Villa Constitución para trasladar parte de los contratos de producción a Brasil**, la cual tenía como excusa la caída de la competitividad de la producción para exportación por la escasa devaluación del peso en los últimos meses en comparación con otras monedas de la región y “los impedimentos para llevar adelante la producción por los conflictos internos que se originan con el personal”.^{111 112} La amenaza de trasladar contratos de producción a otras plantas del grupo, que ya es crónica, esta vez fue llevada adelante por la empresa vía declaraciones públicas y llamados telefónicos personalizados a trabajadores y familiares. La presión empresaria apuntó no tanto a efectivizar la amenaza sino a avanzar con algunos objetivos como la reducción de la plantilla a través del despido de trabajadorxs suspendidos, el aumento de la productividad por trabajador en la planta, y que el Estado elimine las retenciones a las exportaciones industriales de la rama y garantice subsidios para el consumo de luz y agua.¹¹³ Por su parte, en la planta de La Matanza, la empresa continuó liquidando los salarios hasta con un 40% de quita y culpando a la organización gremial por no poder poner en marcha la planta, en castigo porque esa seccional no avaló el acuerdo salarial firmado por la organización gremial metalúrgica a nivel nacional.¹¹⁴

En Dálmine-Siderca, de Techint, el mismo día que el Poder Ejecutivo prorrogó la prohibición de despidos y suspensiones, se anunciaron despidos de trabajadores de una empresa tercerizada (Ferrúa) por una de las contratistas que procesa la chatarra en la planta (Scrapservice).¹¹⁵ **El Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria.**¹¹⁶ Según fue resaltado en distintas notas, la intención de la empresa a futuro es achicar planteles de tercerizados vía eventuales despidos cuando termine la vigencia de los acuerdos a fin de junio. Los/as trabajadores/as propios de la fábrica principal absorberían las tareas que antes hacían los contratistas. A diferencia de lo que piden los delegados de la planta hace años, el pase a planta de tercerizados/as, la idea sería que se eliminen

¹⁰⁸https://mundogremial.com/colectivos-jujenes-paran-en-reclamo-de-salarios-adeudados/?fbclid=IwAR1mysp0TI1ZvsLk9nAgSJ_aAL_-HzwSZralVm7LCEkTR0Umt0LqOK9PBzU

¹⁰⁹<https://mundogremial.com/uta-santa-fe-desde-el-gobierno-piden-a-nacion-asistencia-con-los-salarios-para-destrabar-el-paro/?fbclid=IwAR3FMyaCsJfeN2sZsB8teEI9Pi63WfVWg61Ylao-r45ECRokgI3YxQ-Tjw>

¹¹⁰<https://www.anred.org/2020/05/18/neuquen-por-segunda-vez-huelga-de-mineros-y-mineras-de-andacollo/>;
<https://www.anred.org/2020/05/22/triunfo-minero-se-firmo-el-acuerdo-con-el-gobierno>

¹¹¹https://puntobiz.com.ar/noticias/val/130383/val_s/44/acindar-propone-flexibilizacion-laboral-a-la-uom-para-no-perder-exportaciones.html

¹¹² <https://www.pagina12.com.ar/264936-acindar-quiere-cerrar-a-medias>

¹¹³ <https://www.elcohetalaluna.com/nunca-es-mal-momento-para-flexibilizar/>; <https://www.letrap.com.ar/nota/2020-5-8-15-39-0-la-amenaza-que-perotti-eligio-ver-como-una-oportunidad>

¹¹⁴ <https://www.elcohetalaluna.com/se-largo-la-produccion/>

¹¹⁵ <https://www.elcohetalaluna.com/se-largo-la-produccion/>

¹¹⁶<https://mundogremial.com/conciliacion-obligatoria-a-techint-por-30-trabajadores-despedidos-de-tenaris-siderca/?fbclid=IwAR3TW9Wn33rBH4S4vCCWgku9OFiEEwKRdFUPTuu6uwvvecWtcOtBWwPMDmMI>

puestos y se adicionen tareas a los/as trabajadores/as directos, o sea, una mayor flexibilidad interna.¹¹⁷ **El 23 de mayo** se conoció que la empresa, luego de las intensas presiones que vimos desembocar en una apertura limitada de sus actividades productivas y la merma progresiva en la producción, **recurrió a la estrategia del lockout, es decir, detuvo todos los procesos industriales a excepción de los “servicios ininterrumpibles”, por un período que se extendería hasta el 8 de junio**, cuando se retomaría una actividad reducida. La justificación de la dirección empresarial estuvo dada por la caída en las ventas derivada de la brutal contracción de la actividad petrolera en el mundo, y particularmente, en Vaca Muerta. La unilateral decisión empresarial reavivó el temor entre los/as trabajadores/as de que la empresa esté trasladando contratos de producción a otras de sus plantas en el mundo, así como de posibles despidos masivos en el futuro en Campana.

En el mismo momento en que salían a la luz los despidos de trabajadores/as tercerizados/as, se conocía que Techint Ingeniería y Construcción, Tenaris Siderca y Ternium Siderar percibieron subsidios entregados por el Estado vía pago de salario complementario (ATP) para cubrir hasta el 50% del salario neto de abril hasta \$33.200, abracando incluso a gerentes, jefes de sectores y algunos de sus CEOs.¹¹⁸ En combinación con las suspensiones y las reducciones salariales enmarcadas en los acuerdos firmados a nivel nacional por la UOM y la CGT, los costos laborales para estas empresas del grupo Techint se redujeron notablemente durante el período. Otras grandes empresas que mencionamos previamente involucradas en despidos y suspensiones, y en diversos conflictos laborales durante el ASPO, también fueron beneficiadas por el subsidio estatal: Latam¹¹⁹, Acindar¹²⁰, Volkswagen¹²¹, Ledesma¹²², entre otras. En el caso de la empresa de neumáticos FATE los/as trabajadores/as habían cobrado un 50% de la segunda quincena de abril y se sucedieron movilizaciones al Ministerio de Trabajo y ollas populares en la planta de San Fernando, acompañadas por el SUTNA, en reclamo por el pago completo de salarios y que se incluya a los/as trabajadores/as exceptuados/as de concurrir a la planta. Las distintas acciones de protesta dieron lugar a que la empresa se comprometa a pagar los salarios adeudados, contando con el subsidio estatal del ATP.¹²³

Al mismo tiempo, las empresas recuperadas por sus trabajadores/as (muchas de las cuales mencionamos previamente que reconvirtieron sus producciones y servicios para abastecer nudos centrales de la demanda por la pandemia) y las cooperativas de trabajo quedaron afuera del beneficio estatal y de casi cualquier otra ayuda para continuar en actividad.¹²⁴

En relación a las trabajadoras domésticas, rubro en el que hay un 97% de trabajadoras mujeres y al que no hemos hecho referencia aún, uno de los representantes de la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) afirmó que, las trabajadoras que están en la informalidad (una tasa del 74%, aproximadamente), vienen sufriendo amenazas, despidos, suspensiones y atraso en el pago de sueldos.¹²⁵

Aparte de la profundización de este eje de ataque a las condiciones de vida de la clase trabajadora que evidenciamos ya desde pocos días después de decretado el ASPO, evaluamos que otra de las características centrales de este subperíodo es la reanudación progresiva de muchos sectores de la producción industrial que hasta allí no habían retornado a su trabajo¹²⁶, en los que comenzaron a darse **disputas por los contenidos y las formas de los protocolos de higiene y seguridad a aplicar, y las acciones ante posibles situaciones de contagio en las plantas. Estas líneas de conflictividad se profundizarían en las semanas siguientes, ya entrado el mes de junio.**

¹¹⁷ <https://www.elcohetecaluna.com/nunca-es-mal-momento-para-flexibilizar/>

¹¹⁸ <https://www.eldestapeweb.com/politica/crisis-economica/el-ceo-de-techint-despido-1-450-trabajadores-y-esta-anotado-para-cobrar-parte-de-su-sueldo-del-estado>

¹¹⁹ <http://www.infogremiales.com.ar/noticia.php?n=62242>

¹²⁰ <https://www.elcohetecaluna.com/nunca-es-mal-momento-para-flexibilizar/>

¹²¹ <https://www.telam.com.ar/notas/202005/465690-volkswagen-pago-salarios-aportes-del-estado.html>

¹²² <http://infogremiales.com.ar/noticia.php?n=62217>

¹²³ <https://www.anred.org/2020/05/15/los-trabajadores-del-neumatico-en-fate-logran-cobrar-salario-completo;>
<https://www.iprofesional.com/economia/316112-fate-anulo-rebaja-salrial-tras-recibir-subsidios>

¹²⁴ <https://www.anred.org/2020/04/29/el-gobierno-no-contempla-a-las-cooperativas-de-trabajo/>

¹²⁵ <https://750.am/2020/05/14/empleadas-domesticas-el-70-sufrio-abusos-laborales-durante-la-cuarentena/>

¹²⁶ <https://www.diariopopular.com.ar/general/la-industria-ya-reanudo-la-produccion-protocolos-n476184>

En el caso de la planta de Pacheco de Volkswagen volvió a la actividad, y fue visitada por el presidente Alberto Fernández y el gobernador de la provincia de Buenos Aires Axel Kicillof. La producción se reanudó con un protocolo de prevención aprobado por el SMATA y el Ministerio de Trabajo. Concurren 1500 trabajadores, la mitad del cuerpo total de la planta, en un solo turno de seis horas. Algunas medidas adoptadas fueron la incorporación de tótems sanitizadores, cámaras para medición térmica, termómetros infrarrojos, demarcaciones de piso, entre otras.¹²⁷ El Cuerpo de Delegados de la planta aún plantea dudas y cuestionamientos respecto a los protocolos y las formas de desplazamientos del personal en el viaje a y desde la planta.¹²⁸

Desde mediados de abril, en Tenaris SIAT Valentín Alsina la empresa venía ejerciendo diversas presiones a los/as trabajadores/as para reiniciar tareas. La comisión interna se opuso y con el apoyo de los/as operarios/as logró frenar el intento. Mientras tanto, se debatió dentro del Comité Mixto de Higiene y Seguridad un protocolo de seguridad para el retorno al trabajo. Hacia el 18 de mayo la empresa logró retornar paulatinamente a las actividades productivas, con la comisión interna dispuesta a verificar en los hechos el cumplimiento del protocolo acordado. En paralelo, continuaba el conflicto por los términos de las suspensiones aplicadas y el quite del premio por producción.¹²⁹

Conclusiones

Aún con las complejidades metodológicas y de fuentes señaladas, y teniendo en cuenta el desafío que implica analizar un proceso que aún está en pleno desarrollo, esta breve contribución preliminar muestra a las claras que aún en una etapa de extremas restricciones de movilidad y de profundos cambios de funcionamiento social y económico como la que tuvo lugar en el marco de la ASPO existieron diversos procesos de conflictividad laboral en los que se pusieron y se ponen en juego disputas centrales sobre los derechos laborales y las condiciones de vida, trabajo y organización de los trabajadores/as. Dado el recorte inicial propuesto, y el tipo de fuentes, se visibilizaron los procesos de reclamo y protesta de sectores mayoritariamente registrados y sindicalizados, pero incluso en este marco resultaron visibles procesos de organización de colectivos de trabajadores/as no registrados/as que merecen un análisis y sistematización, al igual que el abordaje de territorios, actividades y zonas no cubiertas por las fuentes utilizadas.

A partir del desarrollo en los apartados previos es posible proponer una breve síntesis de algunos de los ejes centrales. Los conflictos de una etapa inicial (20 de marzo a inicios de abril) se registraron fundamentalmente en relación a la necesidad de que los/as trabajadores/as pudieran cumplir con el aislamiento dictado y/o a que los esfuerzos productivos se dirigieran efectivamente a garantizar bienes y servicios “esenciales” para la sociedad y para aquellas actividades sanitarias orientadas a combatir la pandemia, disputando qué es esencial y qué no en este marco. Esa conflictividad derivó, en muchos casos en los que no se logró evitar concurrir al trabajo o reconvertir la producción, en la exigencia de las debidas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo que permitieran una efectiva protección en el marco de la pandemia. Una gran parte de estos conflictos fueron motorizados por trabajadores/as y niveles de organización gremial de base.

Rápidamente, sin embargo, las coordenadas del conflicto cambiaron. Un punto claro de inflexión fue el despido de 1450 trabajadores/as de la construcción por Techint, el 28 de marzo, a partir de lo cual la conflictividad laboral estuvo centrada en el intento de limitar o repeler recortes salariales, suspensiones y despidos. Una vez sancionado el Decreto 329/20, que intentó contener los despidos y suspensiones, las dirigencias empresariales delinearon nuevas estrategias para hacer descargar la crisis sobre los/as trabajadores/as, registrándose un salto cualitativo en la conflictividad por trabajadores/as afectados/as por despidos, suspensiones y rebajas salariales.

Hacia mediados de abril diversas dirigencias de las organizaciones sindicales por rama tuvieron mayor participación, y se sucedieron acuerdos de suspensiones con rebajas salariales, algunos de los cuales fueron puestos en cuestión

¹²⁷<https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/Alberto-Fernandez-y-Axel-Kicillof-visito-la-planta-de-Volkswagen-que-retomo-operaciones-20200519-0004.html>

¹²⁸ <https://www.elcohetecaluna.com/se-largo-la-produccion/>

¹²⁹ Comunicación telefónica con José Villa, miembro de la comisión interna de Tenaris SIAT Valentín Alsina.

por seccionales y organizaciones de trabajadores/as de base. Continuaron asimismo las disputas por el cumplimiento de medidas de salubridad efectivas para prevenir contagios y los reclamos relacionados con el accionar empresario frente a la presencia de casos de COVID-19 en la plantilla de trabajadores/as. También se verificaron distintos reclamos en relación a los sectores trabajando con modalidades de teletrabajo, exigiendo una mayor regulación y acuerdos precisos sobre sus formas de aplicación para garantizar derechos fundamentales en cada una de las actividades.

Una de las particularidades del cuarto período, ya hacia principios de mayo, es que, a partir del aumento exponencial de contagios en las villas de emergencia y los barrios populares, se puso de relevancia cómo la crisis intensificó tareas de cuidado que, llevadas adelante centralmente por mujeres y disidencias, habitualmente son invisibilizadas y ahora se muestran como “esenciales”. La protesta desde los barrios y villas aumentó fuertemente, a través de canales que no son los habitualmente utilizados para medir conflictividad laboral, y centralmente en relación al pedido de alimentos para los barrios y asignaciones para los/as trabajadores/as no registrados. Durante los primeros días de mayo, y a partir del acuerdo firmado por la CGT y la UIA, se dio una generalización de la negociación colectiva entre cámaras empresariales y sindicatos por rama que implicaron en numerosos casos la aplicación de suspensiones y rebajas salariales avaladas por el Ministerio de Trabajo, lo que sin embargo no hizo que la conflictividad desde seccionales y lugares de trabajo desaparezca. Al mismo tiempo, sin embargo, existieron procesos de negociación que pudieron lograr no sólo frenar los intentos de rebaja salarial, sino incluso garantizar incrementos salariales.

Un último período, del 11 al 25 de mayo, estuvo definido por una continuidad de despidos, suspensiones y rebajas salariales en diversos casos, pero además incluyó formas más extremas de condicionamiento empresarial, como el anuncio de posible relocalización de la producción o la aplicación de medidas de lockout patronal, así como otras formas de presión para que distintas ramas de la economía y establecimientos volvieran a la actividad aún con riesgos. Es posible suponer que se dará una disputa creciente en relación a los protocolos de higiene y seguridad a aplicar en cada espacio laboral, así como respecto a las acciones a tomar en casos del aumento de contagios. En este contexto, partir de un balance de las etapas anteriores de esta disputa podría resultar importante para habilitar nuevas formas de acción sindical y laboral que permitan garantizar la defensa de los puestos de trabajo, pero además los derechos laborales, niveles salariales y condiciones de trabajo en un contexto mundial y regional en el que se están verificando muy significativos retrocesos en todos estos campos.