

VII JORNADAS DE SOCIOLOGÍA UNGS

GT2 Las dinámicas de las relaciones laborales: los sectores empresarios y subalternos en la era de la postconvertibilidad

LA REVITALIZACIÓN DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ARGENTINA Y SUS CONTROVERSIAS

Cecilia Anigstein - ceciliaanigstein@gmail.com

Lic. en Sociología UBA. Becaria doctoral UNGS-CONICET

RESUMEN

A partir de 2004 –en un contexto marcado por la derogación de la denominada Ley “Banelco”, la convocatoria al Consejo del Salario y la reunificación de la mayor central obrera, la CGT- la negociación colectiva experimentó un gran crecimiento observable en la cantidad de convenios y acuerdos homologados anualmente y en la ampliación de su cobertura. En dicho crecimiento, se destaca la recuperación de la negociación por actividad, que había registrado una drástica disminución a favor de la negociación por empresa desde 1993 hasta 2003.

El reestablecimiento de la negociación centralizada como instrumento prioritario de política salarial implica una discontinuidad respecto a la preeminencia de contenidos no salariales y a la pauta descentralizada de negociación, vigentes en el contexto deflacionario del período precedente. Sin embargo, existen límites estructurales que impone el legado neoliberal a este proceso. Nos referimos a la presencia consolidada de fracciones sociales que se sitúan por fuera de las fronteras del derecho colectivo, como así también a las características asumidas por los contenidos de la negociación, que expresan fuertes líneas de continuidad con las tendencias de los noventa. En torno a esta cuestión se ha desatado un encendido debate, cuyo eje debe buscarse en los argumentos de defensa o cuestionamiento al modelo sindical vigente, especialmente al sistema de personería gremial.

PRESENTACION

El ciclo de crecimiento económico iniciado en 2002 favoreció el descenso del desempleo y creó condiciones propicias para la recreación de patrones de intervención político-sindicales que parecían extintos tras la instauración del neoliberalismo en Argentina. Tal es el caso de la negociación colectiva, que exhibió un gran crecimiento especialmente a partir de 2004, en un contexto marcado por la derogación de la denominada Ley “Banelco”, la convocatoria al Consejo del Salario y la reunificación de la mayor central obrera, la CGT.

En efecto, desde 2004, aumentó considerablemente la cantidad de convenios y acuerdos negociados y se amplió su cobertura. En consecuencia, la negociación colectiva se consolidó como sistema de fijación colectiva del salario y de las condiciones de uso de la fuerza de trabajo. Si bien en este proceso es destacable el protagonismo estatal, no debe soslayarse el rol jugado por las organizaciones de trabajadores, que hallaron en las paritarias anuales una herramienta óptima para la obtención de reivindicaciones, la legitimación de las dirigencias frente a sus bases e inclusive para su recomposición político-organizativa, que se expresó en un renovado protagonismo público de la CGT y una sólida alianza entre el gobierno y su conducción, en manos de uno de los núcleos del movimiento obrero organizado resistentes al neoliberalismo desde los primeros años de la década de 1990.¹

Sin embargo, existen límites estructurales que impone el legado neoliberal a este proceso. Nos referimos a la presencia consolidada de fracciones sociales que se sitúan por fuera de las fronteras del derecho colectivo: el trabajo no registrado y/o precario, el autoempleo, los planes sociales. Los mencionados límites comprenden incluso a los asalariados convencionales. De acuerdo con Martincorena², entendemos que la negociación colectiva no necesariamente excluye mecanismos de individualización de las relaciones laborales. Por el contrario, puede ser vehículo de dichos mecanismos.

¹ Nos referimos al nucleamiento sindical liderado por el camionero Hugo Moyano, uno de los fundadores del MTA, corriente interna de la CGT, que junto a otras organizaciones de trabajadores, como la CTA y la CCC, encabezaron múltiples acciones de resistencia a las políticas de ajuste implementadas por los gobiernos de Carlos Menem y Fernando De La Rúa.

² Martincorena, C. “Contrapuntos de la negociación colectiva en la industria manufacturera durante el período de la postconvertibilidad”. 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo “Pensar un mejor trabajo: acuerdos, controversias y propuestas”. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo ASET. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 3, 4 y 5 de agosto de 2011

Por otra parte, no es menor mencionar que este fenómeno tuvo lugar en el marco de un proceso inflacionario. De hecho y como ha sido señalado en diversas oportunidades, el fenomenal aumento cuantitativo de la negociación colectiva en esta etapa se explica en buena medida por la necesidad de adecuar de manera frecuente los salarios a los índices inflacionarios. La preeminencia indiscutida de los contenidos salariales de la negociación en esta etapa a diferencia de lo ocurrido en el período de la convertibilidad, abona este punto de vista. No obstante, imputar de manera unilateral al proceso inflacionario el crecimiento de la negociación colectiva puede conducir a una mirada que no tome en consideración los cambios en la orientación estatal y, especialmente, puede llevar a la subestimación del papel jugado por el movimiento obrero organizado y el conjunto de los trabajadores/as. Esta advertencia es extensiva a ciertas perspectivas que ven a la negociación colectiva como mero instrumental para el encauzamiento de la beligerancia obrera de base, pasando por alto el íntimo vínculo que une una organización interna en los lugares de trabajo, conflictividad laboral y negociación paritaria. En otras palabras, pasando por alto que el convenio colectivo es una de las primeras herramientas a la que echan mano activistas y delegados para impulsar la organización de los trabajadores en los locales productivos.

LA NEGOCIACION COLECTIVA DURANTE EL AUGE DEL NEOLIBERALISMO

En nuestro país, desde mediados de la década de 1930 y durante los primeros años de la década de 1940 la negociación colectiva tomó impulso³ y se extendió con la creación del Ministerio de Trabajo en 1943, encabezada por Juan Domingo Perón. Posteriormente, se promovió su generalización con el decreto 23.852 de 1945. Este decreto –que constituye la primer versión de la ley sindical local (actualmente, la Ley 23.551)- estableció expresamente el derecho sindical a la negociación colectiva para las organizaciones más representativas (con personería gremial), calificando de “práctica desleal” la negativa empresarial a negociar.

En 1953 se sancionó la Ley 14.250 de Convenciones colectivas de trabajo, vigente en la actualidad. Esta norma otorgó a los convenios colectivos el rango de norma de orden público, con características distintas a los contratos de “derecho común”, de manera que lo que allí se pactaba resultaba irrenunciable para los trabajadores de toda la actividad,

³ Gaudio, R. y Pilone, J. “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de la modernización industrial en Argentina, 1935-1943”, Desarrollo Económico, vol. 23, N° 50, julio-septiembre 1983

incluidos los trabajadores no afiliados. La aplicación del concepto *erga omnes* por el cual se establece una cobertura obligatoria y extensiva a todos los trabajadores del ámbito de actuación del sindicato, independientemente de su afiliación gremial individual y, sumado a ello, el hecho de que los representantes en los lugares de trabajo –delegados, comisiones internas- puedan ser elegidos por el voto del conjunto de sus compañeros sin requerimiento de afiliación sindical, constituyen elementos que tensionan el modelo sindical argentino. Especialmente cuando se toma en consideración que la norma, a través del sistema de personería gremial, otorga exclusividad a las entidades más representativas para sancionar convenios colectivos de trabajo.

Con la sanción de esta Ley, la negociación colectiva cubrió casi la totalidad del sector privado⁴ con un importante rol del Estado, que por medio de la homologación se reservó la última palabra en la materia, como si fuese un contratante más en el convenio.⁵ Desde entonces, la negociación colectiva fue desarrollada principalmente por las direcciones sindicales nacionales, dando lugar a un tipo de acción niveladora y homogeneizadora para los distintos establecimientos comprendidos en la negociación.⁶ Los “efectos homogeneizadores” se derivaban principalmente de la centralización a nivel de las ramas y de la pauta institucionalizada de negociación imitativa. Asimismo, la existencia de una única central confederal (o de un número reducido de ellas, de acuerdo a la coyuntura histórica), la intensa relación que ésta mantuvo con el Estado y la persistencia de tasas de inflación elevadas y desempleo relativamente bajo, facilitaron procesos de coordinación de la negociación.⁷ En consecuencia, la negociación por rama de actividad se constituyó en un instrumento fundamental para las organizaciones de trabajadores y en material de disputa permanente entre los sectores del capital, los gobiernos y las organizaciones gremiales. Paradójicamente, la sanción de la ley sobre convenciones colectivas se dio en el marco de un impulso racionalizador promovido

⁴ Los trabajadores rurales, del servicio doméstico y demás trabajadores domiciliarios quedaron afuera del régimen general de negociación colectiva pautado en la ley 14.250. Asimismo, recién en 1992 la negociación colectiva fue pautada de modo específico para la totalidad de la administración pública nacional.

⁵ Simón, J. “Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina”. Revista de trabajo. Año 2, N° 3, julio-diciembre 2006, pp. 37-45.

⁶ Novick, M. “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales” en De la Garza Toledo, E. (comp.) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. CLACSO, Agencia Sueca de Desarrollo Internacional. Buenos Aires. 2001, pp. 25-46

⁷ Marshall A. y Perelman L. “Cambios en los patrones de la negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos”. Estudios Sociológicos, mayo-agosto, año/vol. XXII, número 002. Distrito Federal México. El Colegio de México. 2004. P. 409-434

desde las patronales, pero también desde el gobierno, que se intensificó a partir de la segunda mitad de la década de 1950 y durante la de 1960.⁸

Luego de la última dictadura cívico-militar, en un contexto de vigencia institucional del sistema democrático y de una ofensiva del capital concentrado sin precedentes, los sindicatos asumieron una posición defensiva. Algunas organizaciones se refugiaron en la ultraactividad convencional, mientras que otras adecuaron sus convenios a los nuevos criterios de flexibilidad o bien consintieron la negociación por empresa. En aquel contexto, se dieron por tierra conquistas laborales y sociales fundamentales acumuladas a lo largo del siglo XX en Argentina, a pesar de que aspectos predominantes del modelo de relaciones laborales local sobrevivieron al embate. De hecho, las nuevas normas se superpusieron con un marco normativo existente que no fue derogado⁹.

El propósito inmediato de estas reformas fue la reducción del costo salarial y del gasto público social, así como la instauración de la *flexibilización precarizadora* en el uso de la fuerza de trabajo. Uno de los efectos más dramáticos de estas transformaciones fue el establecimiento de *fronteras internas* asociadas a la emergencia de un derecho laboral de segundo tipo, devaluado, que implicó la legalización de distintas formas de precarización laboral. Simultáneamente, se extendieron las formas de trabajo que operan sobre las *fronteras externas* del Derecho de trabajo, que quedaron bajo la órbita del Derecho civil o mercantil, lo que implicó una transformación notable del estatus del trabajo¹⁰.

En lo que respecta a la negociación colectiva, en 1991 se realizaron modificaciones a la normativa legal,¹¹ por medio de las cuales se habilitó la “disponibilidad colectiva”, se

⁸ Dicho impulso, tuvo como blanco de sus ataques algunos aspectos puntuales de los convenios colectivos de trabajos con el propósito de reestructurar el equilibrio de fuerzas con las organizaciones gremiales, especialmente en el nivel de los establecimientos productivos donde se ejercía la representación directa a través de las comisiones internas de delegados. Ver: Bitrán, R. *El Congreso de la productividad. La reconversión económica durante el segundo gobierno peronista*. Buenos Aires. El Bloque Editorial. 1994; James, D. “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”. *Desarrollo económico. Revista de Ciencias Sociales*, v. 21, N° 83, octubre-diciembre 1981. P. 321-349; Torre, J. C. (2004): *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*. Siglo veintiuno editores. Argentina.

⁹ Dicho marco normativo está integrado por un grupo de leyes que dan forma al modelo de relaciones laborales Argentino: La ley de Contrato de Trabajo, La Ley de Negociación Colectiva, la Ley de Asociaciones Sindicales y la Ley de Obras Sociales.

¹⁰ Palomino, H. “Los efectos de la apertura comercial sobre las relaciones laborales en Argentina” En De la Garza Toledo, E y Salas, C. (comp.) *NAFTA y MECOSUR: Procesos de apertura económica y trabajo*. CLACSO, Buenos Aires. 2002. Pp. 152

¹¹ Algunos pasajes del Decreto 1334/1991 reflejan con elocuencia el clima de época: “Que la vigencia de la convención no afecta significativamente la situación económica general, si los incrementos salariales son acordados en función de efectivos aumentos de la productividad, verificados o razonablemente

vulneró el principio de ultra-actividad convencional, se establecieron formas de desenganche convencional (especialmente para las PYMES) y se condicionaron los incrementos salariales a la obtención de aumentos en la productividad para acceder a la homologación. En este contexto, el “modelo histórico de negociación” se fue desmoronando dando lugar al predominio de la fragmentación y la pérdida de coordinación. La ausencia de inflación, los cambios normativos, los altos índices de desempleo y una correlación de fuerzas marcadamente desfavorable para los asalariados, constituyen los principales factores que permiten explicar *el pasaje de una pauta de negociación salarial ligada al costo de vida a otra basada en la productividad*¹².

Marta Novick¹³ describió los rasgos del patrón de negociación colectiva predominantes del período 1991-1999: a) una tendencia a realizar negociaciones por empresa, homogénea para casi todos los sectores; b) Una dinámica que ya no dependía de “rondas”, tal como venía sucediendo en las décadas anteriores, cuando, mesas tripartitas mediante, distintos gobiernos convocaban de forma masiva y simultanea a las organizaciones sindicales y empresarias para renovar sus normas o salarios; c) Un notable cambio en los contenidos de la negociación: emergió el proceso de trabajo como tema central y las dimensiones tecnológicas y organizativas del nivel de la empresa adquirieron una importancia creciente, a diferencia del modelo “histórico” que regulaba centralmente categorías ocupacionales, condiciones de trabajo, licencias y premios. Cabe destacar que el alcance de la negociación colectiva en este período fue muy limitado y abarcó sólo a colectivos laborales situados fundamentalmente en actividades “de punta”. En efecto, la cantidad de acuerdos y convenios homologados en esta etapa fue muy reducida. En el año 2001 se registró un total de 150 homologaciones y en el 2002 la cifra ascendió a 208. En ambos años, las cláusulas más frecuentes fueron las que regulan la movilidad, la polivalencia funcional y el equipo de trabajo.¹⁴

estimados, teniéndose en cuenta no solamente los incrementos de la producción con igual dotación de factores, sino también el mayor rendimiento del factor trabajo por aplicación de regímenes de eficiencia, así como el que sea consecuencia de una gestión más racional, una más adecuada organización de la unidad productiva o de la incorporación de nuevas tecnologías, sea a nivel del sector, la rama de actividad o la empresa, según el ámbito de vigencia de la convención conforme”.

¹² Marshall A. y Perelman L. Op. Cit.

¹³ Novick, M. Op. Cit.

¹⁴ Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. MTEySS.

LA REVITALIZACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA, 2004-2010

A partir de 2003, en un nuevo escenario económico, social y político, algunas de las reformas al derecho laboral introducidas en los años noventa experimentaron contramarchas y modificaciones¹⁵. A los fines de este escrito, destacamos la derogación de la “Banelco” y la convocatoria al “Congreso del Empleo, la Productividad y el Salario” que, de la mano de la recuperación del empleo y el crecimiento económico sostenido, crearon las condiciones legales para la revitalización de los institutos que habilitan la determinación colectiva del salario y de las condiciones de trabajo.

En efecto, desde julio de 2003 el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM), que había permanecido estancado por diez años, fue incrementado en varias oportunidades a través de decretos del Poder Ejecutivo Nacional¹⁶. En 2004 se convocó por decreto el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario. Desde entonces, los incrementos del SMVM comenzaron a ser negociados en el marco de la Ley 24.013.

En 2004 se derogó la Ley 25.250 del 2000, más conocida como “La Banelco”, y se sancionó la Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral para regularizar los cuestionamientos de la Ley 25.250 en torno a la extensión del período de prueba¹⁷, el régimen de “preaviso”¹⁸, la reducción general de los aportes patronales, la eliminación de la

¹⁵ Un análisis exhaustivo sobre los cambios en la legislación laboral en esta etapa puede hallarse en: Berasuetta, A. C.; Biafore, E.; Neffa, J. C.; Wahlberg, V. L. “Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009” en *Empleo, desempleo & políticas de empleo*, N° 3, Tercer Trimestre 2010, CEIL-PIETTE CONICET

¹⁶ Cabe aclarar que estos aumentos del SMVM fueron aplicados a los trabajadores del sector privado, en relación de dependencia y comprendidos en el Régimen de negociación colectiva. Fueron excluidos explícitamente los trabajadores agrarios, del servicio doméstico y del sector público en todos sus niveles.

¹⁷ Respecto del “**período de prueba**”, si bien se han señalado avances que ponen ciertos límites a la discrecionalidad patronal (ver Berasuetta y otros. Op. cit.), se mantiene la existencia de un “período de prueba” dentro del contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Al respecto, se ha señalado que la presencia del período de prueba ha sido excepcional y casi ajena a nuestra legislación laboral. Se ha justificado históricamente sólo en algunos contratos que preveían estabilidades muy intensas, como el caso de los empleados públicos, por ejemplo. Recién en 1995 fue establecido en forma generalizada por la Ley 24.465, como una modalidad especial de fomento de empleo. Véase: Ciampa, G. A.; Recalde, H. P.; Recalde, M. *Una nueva Ley Laboral: Ley 25.877*. Buenos Aires. Corregidor. 2005. Pp. 85.

¹⁸ En relación con la **extinción de los contratos de trabajo**, en el régimen de “**Preaviso**” se observa una profundización de las orientaciones de la década anterior: se reducen los plazos de preaviso en comparación con los previstos antes de la reforma. Si bien esto queda matizado por algunas modificaciones a favor de la parte trabajadora, como la inclusión del preaviso durante el período de prueba y aquellas relativas a la aplicación temporal de la nueva norma, que permitió el establecimiento de un régimen único para todos los trabajadores sin importar su fecha de ingreso. Véase Ciampa y otros. Op. cit.

ultraactividad convencional y del principio de prevalencia de la norma colectiva más favorable¹⁹.

La regla de presunción de ultra-actividad de las convenciones colectivas había sido eliminada mediante la Ley 25.250²⁰ y reemplazada por la regla no ultra-actividad. Con la sanción de la Ley 25.877 se retornó al criterio tradicional en nuestro país. No obstante, no se derogó el artículo referente a los convenios colectivos de pequeñas empresas, los cuales pierden vigencia a los tres meses de su vencimiento. A partir de entonces la negociación colectiva experimentó un gran crecimiento. Mientras que el total de convenios y acuerdos firmados entre 1991 y 2002 fue de 2119, el total de convenios y acuerdos acumulados desde 2003 hasta 2010 es superior a 7.000²¹. En lo referente a la cobertura, se estima que entre 2003 y 2008 la misma pasó de 3 a 5 millones de trabajadores²². Además, un estudio indica que los trabajadores potencialmente convencionados sobre el total de ocupados pasaron del 38% en 2003 al 50% en 2009²³.

Como puede observarse en el Gráfico I, la actividad negocial –que permaneció contraída entre 1991 y 2003- experimentó un aumento progresivo y sin pausa desde 2004 hasta el 2010. En dicho crecimiento, se destaca la recuperación de la negociación por actividad, que había registrado una drástica disminución a favor de la negociación por empresa desde 1993 hasta 2002, si bien la negociación ésta última no cesó de crecer.

¹⁹ Posteriormente, en noviembre de 2008 se modifica el artículo 9º de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 26.428). Esta modificación restituyó el texto original de la Ley 20.744 del año 1975, alterado desde la última dictadura e implicó la restitución de la regla *indubio pro operario* como forma de manifestación del principio protector. En otras palabras, se establece que, en caso de duda, se debe establecer la solución más favorable al trabajador.

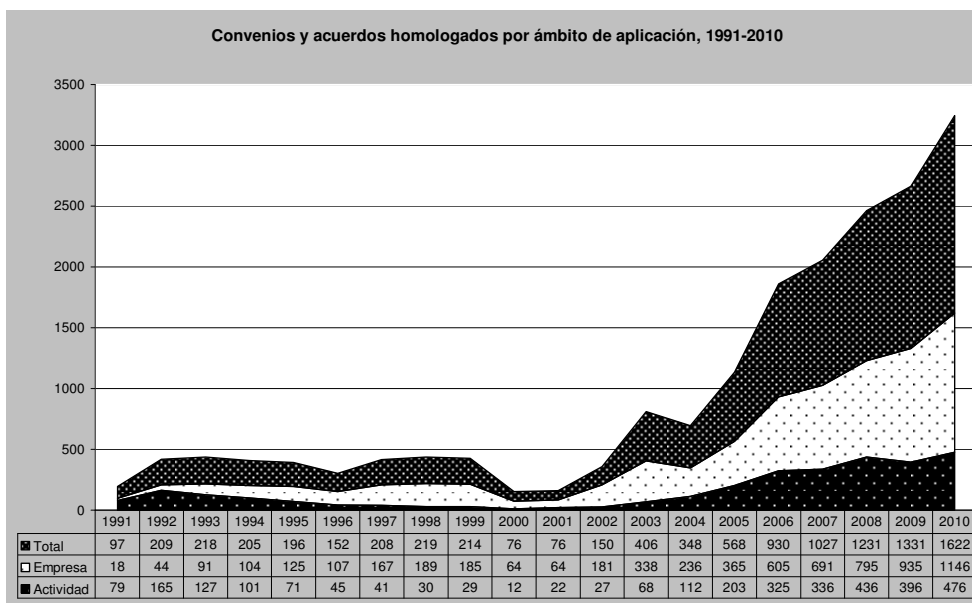
²⁰ El artículo 8º de la Ley 25.250 del 2000 (la “Banelco”) establecía: “Las partes pueden establecer distintas fechas de vencimiento para las cláusulas del convenio e inclusive otorgarles ultraactividad. Si no ejercieren esa facultad ni hubiere entrado a regir un nuevo convenio, las cláusulas de aquel perderán vigencia en un plazo de dos (2) años contados a partir de la fecha en que una de las partes hubiere denunciado formalmente el convenio”.

²¹ Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. MTEySS.

²² Senén González, C.; Trajtemberg, D.; Medwid, B. “La determinación del nivel de negociación colectiva en la Argentina ¿Una vuelta hacia la centralización? Ponencia presentada en el “VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo”, México, 2010

²³ En base a EPH-INDEC, sobre el total de ocupados. Extraído de: Persia, J. “Algunas cifras sobre los trabajadores y la cobertura de los convenios colectivos de trabajo en el Gran Buenos Aires” en Abal Medina y Diana Menéndez (comp.) *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires. Imago Mundi. 2011

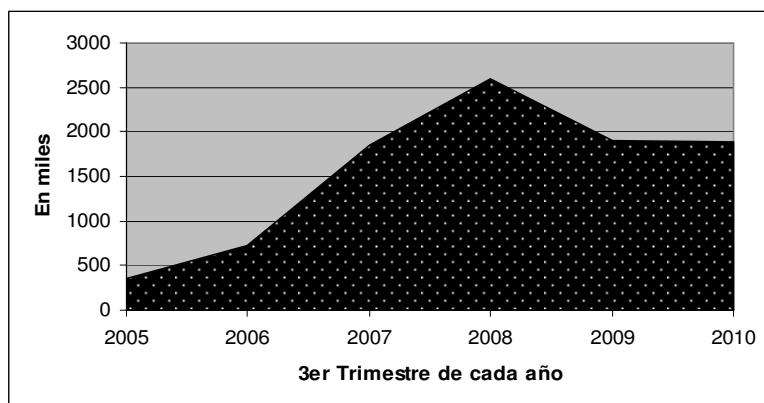
Gráfico I: Convenios Colectivos de Trabajo y Actas Acuerdos homologados según ámbito de aplicación, 1991-2010



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. MTEySS.

Respecto a la cobertura, mientras que en el tercer trimestre de 2005 la cobertura alcanzó a 360.000 trabajadores registrados; en el tercer trimestre de 2008 llegó a 2.596.000 trabajadores y se estacionó en 2009 y 2010 en alrededor de 1.900.000, probablemente por efecto de la crisis internacional que se desató en 2008. El Gráfico II ilustra la evolución de la cobertura en esta etapa.

Gráfico II: Evolución de la negociación colectiva según cobertura en miles de trabajadores, para el tercer trimestre de cada año. 2005-2010



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. MTEySS.

Pero no se trata únicamente de un crecimiento cuantitativo. En la actualidad se advierten cambios en los patrones de negociación en discontinuidad con las tendencias vigentes durante la etapa de la convertibilidad. Algunos análisis señalan que a partir de 2003 en nuestro país se asiste a la restitución de la negociación centralizada, con fuerte coordinación estatal y con efectos sustantivos en términos de determinación colectiva del salario²⁴, posible gracias al modelo sindical vigente²⁵. Hay indicadores que abonan esta línea de interpretación, como la recuperación de la negociación por actividad²⁶ en contraste con su drástica disminución a favor de la negociación por empresa durante los años noventa.

Cabe mencionar que en torno a la cuestión de la centralización/descentralización de la negociación se ha desatado un encendido debate, cuyo eje debe buscarse en los argumentos de defensa o cuestionamiento al modelo sindical vigente, especialmente al sistema de personería gremial. En la actualidad se advierten dos posicionamientos predominantes en torno a la revitalización de la negociación colectiva en Argentina. Si bien desde las dos visiones que aquí se esbozan se señala el pronunciado y sostenido aumento de actividad negocial desde 2004 hasta al presente, sus diagnósticos difieren en lo relativo a contenidos, actores y dinámicas de la negociación.

Un primer agrupamiento, representado fundamentalmente por el Observatorio del Derecho Social de la CTA y dirigentes de esa central, enfatiza las continuidades con la década del noventa en lo concerniente a los contenidos de la negociación, al modelo sindical vigente y, especialmente, al persistente predominio de la negociación descentraliza, por empresa. Mientras que desde el segundo agrupamiento, integrado por un conjunto más heterogéneo de investigadores, funcionarios de la administración pública y dirigentes de la CGT, se resaltan las rupturas y se valora positivamente el sistema de personería gremial cuya virtud –desde este punto de vista- es promover la centralización de los actores de la negociación.

²⁴ Senén González, C. y otros. Op. cit.; Palomino, Héctor.; Trajtemberg, David. “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”. Revista de trabajo. Año 2, N°3, julio-diciembre 2006, pp. 47-68

²⁵ Senén González y otros. Op. cit. Según datos expuestos en esta investigación, los 1.438 sindicatos con personería gremial representan aproximadamente al 88% de total de afiliados a sindicatos (con o sin personería gremial) en Argentina.

²⁶ Para el 2003, el 85.27% de los convenios fueron celebrados en el ámbito de la Empresa y el 14.73% fueron convenios de Actividad. Hacia 2007, los convenios por empresa descendieron al 68.37%, mientras que los celebrados por Actividad alcanzaron el 31.63% del total.

A propósito de esta disyuntiva, si bien es cierto que la cantidad de acuerdos y convenios homologados por empresa no ha cesado de crecer y continua siendo superior en términos cuantitativos que los convenios por rama de actividad, lo cierto es que la cantidad de trabajadores cubiertos por convenios de actividad supera generosamente a los cubiertos por negociaciones por empresa, tal como puede observarse en el Cuadro III, para los primeros tres trimestres de 2010.

Cuadro III: Cobertura de la negociación colectiva de acuerdo al ámbito (actividad /empresa) y cantidad de trabajadores cubiertos. I, II y III Trimestre 2010

Período	Negociación por actividad		Negociación por empresa	
	Cantidad de Acuerdos y Convenios	Trabajadores cubiertos	Cantidad de Acuerdos y Convenios	Trabajadores cubiertos
1er Trimestre 2010	86	1935.000	380	121.000
2do Trimestre 2010	172	2.779.000	266	66.000
3er Trimestre 2010	183	1.738.000	440	153.000

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. MTEySS.

Ahora bien, cuando se hace referencia a la pauta centralizada de negociación se suelen confundir dos cuestiones que merecen ser distinguidas: el ámbito de negociación y los actores que participan en la misma. De modo que la recuperación de la negociación por actividad estaría dando cuenta de sólo uno de los aspectos de la centralización. Respecto al segundo aspecto, los actores de la negociación, si bien es cierto que reviste mayor complejidad y requiere un análisis que excede los propósitos de este escrito, es importante tener presente que el debate en torno al reestablecimiento de la pauta centralizada de la negociación ha quedado encerrado en los términos de la controversia aludida²⁷. Los desacuerdos entre ambas posiciones se advierten también en los análisis sobre los contenidos de la negociación que reflejan, una vez más, interpretaciones encontradas.

²⁷ Nos referimos al debate entre los defensores del modelo sindical vigente, que suponen que el sistema de personería gremial es garantía de unidad y fortaleza para encarar las negociaciones, y sus críticos, que vinculan la persistencia del modelo sindical con la perpetuación de cúpulas burocratizadas que operan como correas de transmisión de las patronales, monopolizan la representación y obstruyen cualquier intento de democratización interna.

Para Senén González y otros²⁸ el reestablecimiento de la pauta centralizada de negociación significó un cambio cualitativo de los contenidos de la misma, *del predominio de cláusulas flexibilizadoras en los noventa hacia el predominio de cláusulas salariales en la década del 2000*. En efecto, las cláusulas salariales han sido las más frecuentes en esta etapa. En el Cuadro IV se consigna la frecuencia de las cláusulas salariales en la negociación colectiva entre 2005 y 2010, para el tercer trimestre de cada año.

Cuadro IV: Frecuencia de Cláusulas salariales en la negociación colectiva en la negociación colectiva entre 2005 y 2010, para el tercer trimestre de cada año

Período	% Cláusulas salariales
3er trimestre 2005	83
3er trimestre 2006	91
3er trimestre 2007	87
3er trimestre 2008	90
3er trimestre 2009	80
3er trimestre 2010	79

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. MTEySS.

En la misma dirección, Palomino y Trajtemberg²⁹ sostienen que la *determinación colectiva del salario* habría impactado sobre la tendencia a la individualización de la relación laboral predominante a lo largo de los noventa. Ahora bien, una mirada pormenorizada de los contenidos de la negociación obliga a matizar estas afirmaciones.

De acuerdo con un Informe del Observatorio del Derecho Social de la CTA³⁰, durante el período 2003-2007³¹ la mayoría de las negociaciones se han circunscripto a la cuestión salarial a través de acuerdos colectivos, en detrimento de la celebración de convenios colectivos que impliquen una revisión integral de las cláusulas (salariales y

²⁸ Senén González y otros. Op. cit.

²⁹ Palomino, H.; Trajtemberg, D. “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”. Revista de trabajo. Año 2, N°3, julio-diciembre 2006, pp. 47-68

³⁰ Ambruso, M.; Campos, J.; Campos, L.; Castello F.; Gianibelli G.; Izaguirre, J.; Meguira, H.; Quinteros, V. “La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo”. Buenos Aires. Observatorio del Derecho Social, Central de Trabajadores Argentinos CTA. 2008.

³¹ Informes más recientes elaborados por los mismos autores ratifican esta tendencia.

no salariales) que componen la negociación. Este trabajo es concluyente respecto a que, a lo largo del período 2003-2007, la negociación colectiva no exclusivamente salarial se caracterizó por mantener la incorporación de cláusulas de flexibilización referidas a la jornada laboral en los términos existentes en el período 1991-1999 y por incrementar sustancialmente la presencia de cláusulas referidas a la organización del trabajo, las cuales aumentaron del 39.05% en el período 1991-1999 al 51.01% en la etapa 2003-2007.

Según el Observatorio de la CTA, entre 2003 y 2007 el 47,52% del total de los convenios homologados incorporaron una o más cláusulas de flexibilidad de la jornada de trabajo (1% modifican la jornada, el 7% establecen jornadas promedio, el 33% flexibiliza los turnos y el 23% habilita el fraccionamiento de las vacaciones), mientras que el 51% incorporó cláusulas de flexibilización de la organización del trabajo (50% polivalencia funcional, 4% células o equipos de trabajo y el 16% modificación de categorías).³² Es importante aclarar que estas cifras tienen como limitante que no toman en consideración el nivel de cobertura de las cláusulas (en cantidad de trabajadores).

Por su parte, Martincorena³³ –que analiza la evolución de la negociación colectiva en el sector manufacturero– sostiene que la mayor cantidad de negociaciones no indican *per se* un cambio respecto de las tendencias consolidadas durante la década de los noventa. En el caso del sector manufacturero en particular, se expresa con mayor profundidad la flexibilización de las condiciones de consumo de la fuerza de trabajo: premios e incentivos en la conformación de los salarios, establecimiento de jornadas sobre la base de promedios y diversos mecanismos que suponen mayor libertad patronal para la extensión de la jornada o su intensificación mediante la discrecionalidad para estipular la extensión de los descansos y los momentos de su goce, la polivalencia y movilidad funcional, como así también sobre los criterios de promoción y cubrimiento de vacantes.

Otro trabajo que se sitúa en esta perspectiva analiza la regulación de la presencia de representantes directos en los lugares de trabajo en los convenios colectivos para el

³² Ambruso y otros. Op. cit

³³ Martincorena, C. “Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la postconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera”. Estudios del Trabajo N° 39/40, Enero-diciembre 2010. Pág. 59-88

2011. “Contrapuntos de la negociación colectiva en la industria manufacturera durante el período de la postconvertibilidad”. 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo “Pensar un mejor trabajo: acuerdos, controversias y propuestas”. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo ASET. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 3, 4 y 5 de agosto de 2011

período 2006-2008³⁴ y concluye que sobresalen las cláusulas que limitan la circulación de delegados en los lugares de trabajo, la realización de asambleas en horario laboral y aquellas que imponen límites a la intervención de la representación sindical en los reclamos presentados por los trabajadores como la utilización del crédito horario, las restricciones a la designación de delegados o regulación de cartelera sindical, supeditadas a la autorización expresa de la asociación sindical.

Más allá de los debates planteados, es indiscutible que el reestablecimiento de la negociación por actividad como instrumento prioritario de política salarial implica una discontinuidad respecto a la preeminencia de contenidos no salariales y a la pauta descentralizada de negociación, vigentes en el contexto deflacionario del período precedente. No obstante, no debe pasarse por alto la consideración de las características que ha asumido la misma, como así también la negociación de cláusulas no salariales, orientadas principalmente al aumento de la productividad vía flexibilización laboral o las relativas a la presencia sindical en los establecimientos, que expresan fuertes líneas de continuidad.

En conclusión, el aumento de convenios y acuerdos homologados, la ampliación de su cobertura y la restitución de la negociación por rama de actividad constituyen indicios de recomposición del movimiento obrero organizado luego de la ofensiva capitalista que tuvo lugar con la instauración del neoliberalismo en Argentina. Sin embargo, dicha recomposición no ha significado una profunda revisión de la *flexibilización precarizadora* instaurada en los lugares de trabajo en los años noventa. Por el contrario, los criterios flexibles mantienen en muchos casos plena vigencia. Mientras que, en muchos otros casos, se aplican criterios que operan como escollos para el ejercicio de la representación sindical en los establecimientos productivos. Esto pone de manifiesto que el modelo sindical argentino, que tal vez sea un eficaz disuasivo de la fragmentación interna, se ha mostrado impotente frente a los embates patronales de los últimos treinta años. En este sentido, entendemos que este proceso no ha significado una contramarcha profunda de los criterios neoliberales de administración de las relaciones entre el capital y el trabajo, que continúan vigentes en convenios, leyes o decretos, tal como se desprende de lo expuesto en este trabajo.

³⁴ Ambruso, M.; Campos, J.; Campos, L.; Castello F “Actividad y organización de los delegados de personal y comisiones internas. Un análisis de su regulación en los convenios colectivos de trabajo. Argentina, 2006-2008”. Ponencia presentada en el “VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo”, México, 2010

La negociación colectiva contemporánea tampoco ha logrado los efectos homogeneizadores entre las distintas ramas de actividad de otrora y, mucho menos, alcanzado el cuantioso universo del *trabajo no encuadrado*. En consecuencia, se reproducen y amplifican las divisiones al interior de la clase trabajadora. No sólo se dilatan las brechas de ingresos, de acceso a prestaciones sociales entre convenionados y no convenionados, sino que además se agudiza la distancia entre los colectivos laborales que ejercen la libertad de organizarse sindicalmente y los que se encuentran impedidos de hacerlo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ambruso, M.; Campos, J.; Campos, L.; Castello F. “Actividad y organización de los delegados de personal y comisiones internas. Un análisis de su regulación en los convenios colectivos de trabajo. Argentina, 2006-2008”. Ponencia presentada en el “VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo”, México. 2010

Ambruso, M.; Campos, J.; Campos, L.; Castello F.; Gianibelli G.; Izaguirre, J.; Meguira, H.; Quinteros, V. “La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo”. Buenos Aires. Observatorio del Derecho Social, Central de Trabajadores Argentinos CTA. 2008

Berasueta, A. C.; Biafore, E.; Neffa, J. C.; Wahlberg, V. L. “Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009” en Empleo, desempleo & políticas de empleo, N° 3, Tercer Trimestre 2010, CEIL-PIETTE CONICET

Bitrán, R. *El Congreso de la productividad. La reconversión económica durante el segundo gobierno peronista*. Buenos Aires. El Bloque Editorial. 1994

Ciampa, G. A.; Recalde, H. P.; Recalde, M. *Una nueva Ley Laboral: Ley 25.877*. Buenos Aires. Corregidor. 2005

“Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe anual 2009”. Buenos Aires. Observatorio del Derecho Social, Central de Trabajadores Argentinos CTA. 2010

“Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe de coyuntura. Primer Trimestre de 2010”. Buenos Aires. Observatorio del Derecho Social, Central de Trabajadores Argentinos CTA. 2010

“Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe de coyuntura. Segundo Trimestre de 2010”. Buenos Aires. Observatorio del Derecho Social, Central de Trabajadores Argentinos CTA. 2011

Gaudio, R. y Pilone, J. “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de la modernización industrial en Argentina, 1935-1943”, *Desarrollo Económico*, vol. 23, N° 50, julio-septiembre 1983

James, D. "Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina". Desarrollo económico. Revista de Ciencias Sociales, v. 21, N° 83 (octubre-diciembre 1981). ISSN 0046-001X. p. 321-349

Marshall A. y Perelman L. "Cambios en los patrones de la negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos". Estudios Sociológicos, mayo-agosto, año/vol. XXII, número 002. El Colegio de México. Distrito Federal México. 2004, pp. 409-434

Martincorena, C. "Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la postconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera". Estudios del Trabajo N° 39/40, Enero-diciembre 2010. Pág. 59-88

_____ "Contrapuntos de la negociación colectiva en la industria manufacturera durante el período de la postconvertibilidad". 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo "Pensar un mejor trabajo: acuerdos, controversias y propuestas". Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo ASET. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 3, 4 y 5 de agosto de 2011

Novick, M. "Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales" (Págs. 25-46). En De la Garza Toledo, E. (comp.) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. CLACSO, Agencia Sueca de Desarrollo Internacional. Buenos Aires. 2001

Palomino, H. y Trajtemberg, D. "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina". Revista de trabajo. Año 2, N°3, julio-diciembre 2006, pp. 47-68

Palomino, H. "Los efectos de la apertura comercial sobre las relaciones laborales en Argentina" En De la Garza Toledo, E y Salas, C. (comp.) *NAFTA y MECOSUR: Procesos de apertura económica y trabajo*. CLACSO, Buenos Aires. 2002

Persia, J. "Algunas cifras sobre los trabajadores y la cobertura de los convenios colectivos de trabajo en el Gran Buenos Aires" en Abal Medina y Diana Menéndez (comp.) *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires. Imago Mundi. 2011

Senén González, C.; Trajtemberg, D.; Medwid, B. "La determinación del nivel de negociación colectiva en la Argentina ¿Una vuelta hacia la centralización? Ponencia presentada en el "VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo", México. 2010

Simón, J. "Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina". Revista de trabajo. Año 2, N° 3, julio-diciembre 2006, pp. 37-45.

Torre, J. C. *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*. Buenos Aires. Siglo veintiuno editores. 2004