



**Trabajo y Sociedad**

*Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias*

NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 27, Invierno 2016, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - [www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)



## **¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo.**

**What's new in the Argentine unionism?  
Labor relations and union reconfiguration during kirchneristas governments.**

**O que há de novo no sindicalismo argentino?  
Relações de trabalho e reconfiguração união durante os governos kirchneristas.**

**Marcelo DELFINI\***  
**Patricia VENTRICI\*\***

Recibido: 11.03.16

Revisión editorial: 07.04.16

Aprobado: 08.05.16



### **RESUMEN**

El proceso de gobierno de la última década tuvo como elemento central la superación de la crisis más importante que atravesó Argentina donde la dinámica económica permitió la creación de empleo y la superación de los altos niveles de desempleo, que acompañaron el desarrollo argentino desde mediados de la década del 90. La recuperación de los niveles de empleo, la vitalidad de la negociación colectiva y el incremento de la conflictividad laboral volvieron a colocar al actor sindical en el centro de la escena política. En el presente artículo analizamos la dinámica sindical en Argentina en la última década desde tres dimensiones de su práctica institucional. Luego de plantear una descripción analítica del proceso económico de contexto y su impacto en el mundo del trabajo, abordamos las lógicas predominantes de la negociación colectiva en el período, las estrategias de alianzas y conflictos desplegados por las centrales sindicales y el desarrollo de la representación en los espacios de trabajo. Las dos primeras apuntan a un enfoque centrado en las políticas de las dirigencias de las organizaciones, la tercera intenta adentrarse en la dinámica política interna de los sindicatos poniendo la mirada en las bases sindicales.

---

\* Doctor en Ciencias Sociales, investigador de CONICET en la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS), docente universitario en la Universidad de Buenos Aires (UBA). [mdelfini@conicet.gov.ar](mailto:mdelfini@conicet.gov.ar)

\*\* Doctora en Ciencias Sociales, investigadora de CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). [patriciaventrici@gmail.com](mailto:patriciaventrici@gmail.com).

**Palabras clave:** Sindicalismo; Relaciones Laborales; Kirchnerismo

## **ABSTRACT**

The governance process of the last decade had as its central element overcoming the biggest crisis that Argentina underwent, in which economic dynamics enabled the creation of employment and overcoming the high levels of unemployment that accompanied the Argentine development since the mid- 90. The decade of the recovery of employment levels, the vitality of collective bargaining and increased labor unrest again placed the union player at the center of the political scene. In this paper we analyze the dynamics of association in Argentina in the last decade from three dimensions of its institutional practice. After raising an analytical description of the economic process context and its impact on the world of work, we address the prevailing logic of collective bargaining in the period, the strategies of alliances and conflicts made by the unions and the development of union representation in the workplace. The first two, analyze the policies of the leaders of the organizations, the third tries to delve into the internal political dynamics of the unions putting eyes on the shop floor.

**Key words:** Syndicalism; Labor Relations; Kirchnerism

## **RESUMO**

As ações do governo na última década tiveram como elemento central a superação da crise mais importante que atravessou a Argentina, as quais possibilitaram a recuperação da dinâmica econômica, a criação de empregos e a superação dos altos níveis de desemprego, que acompanharam o desenvolvimento argentino desde meados da década 1990. A recuperação dos níveis de emprego, a vitalidade da negociação coletiva e o crescimento do conflito trabalhista voltaram a colocar o ator sindical no centro da cena política. No presente artigo, analisamos a dinâmica sindical na Argentina, na última da década, a partir de três dimensões de sua prática institucional. Após apresentar uma descrição analítica do processo econômico do contexto e seu impacto no mundo do trabalho, abordamos as lógicas predominantes da negociação coletiva no período; as estratégias de alianças e os conflitos enfrentados pelas centrais sindicais; e o desenvolvimento da representação nos locais de trabalho. As duas primeiras dimensões apontam para um enfoque centrado nas políticas das lideranças das organizações, a terceira, pretende penetrar na dinâmica política interna dos sindicatos, com a atenção voltada às bases sindicais.

**Palavras chaves:** Sindicalismo; Relações Laborais; Kirchnerismo

## **SUMARIO**

1 Introducción; 2 Recuperación, auge y estancamiento. Economía y mercado de trabajo en la post convertibilidad; 3 Relaciones laborales, sindicatos y negociación colectiva en Argentina; 3.1 Relaciones laborales; 4 La negociación colectiva en los años 2000; 5 Reposicionamiento del actor sindical: fortalecimiento, fragmentación y conflictos; 6 De las cúpulas sindicales a la organización en el lugar de trabajo; 7 Reflexiones finales 8; Bibliografía

\*\*\*\*\*

## 1. Introducción

El proceso de gobierno iniciado en 2003 y culminado en 2012 tuvo como elemento central la superación de la crisis más importante que atravesó Argentina donde la dinámica económica permitió la creación de empleo y la superación de los altos niveles de desempleo, que acompañaron el desarrollo argentino desde mediados de la década del 90. La recuperación de los niveles de empleo, la vitalidad de la negociación colectiva y el incremento de la conflictividad laboral llevaron a que se comenzara a hablar de un creciente proceso de revitalización sindical, concepto fuertemente anclado en las tradiciones académicas anglosajonas en el marco de la crisis de la representación sindical de los años 80 y que en muchos casos remite a las experiencias y estrategias novedosas en pos de incrementar los niveles de representación.

El objetivo de este artículo se vincula con aquel concepto, pero poniendo en claro que el repertorio de acción del movimiento obrero remite a viejas prácticas y situaciones inscriptas en su cultura y su historia. No obstante, aparecen formas novedosas que, en principio, no alcanzan para hablar de un proceso de revitalización. Para el desarrollo del objetivo principal del artículo, analizamos la dinámica sindical en tres dimensiones de su práctica institucional. Las lógicas predominantes de la negociación colectiva en el período, las estrategias de alianzas y conflictos desplegados por las centrales sindicales y el desarrollo de la representación en los espacios de trabajo. Las dos primeras apuntan a un enfoque centrado en las políticas de las dirigencias de las organizaciones, la tercera intenta adentrarse en la dinámica política interna de los sindicatos, priorizando una mirada sobre los procesos de base. De esta manera, analizaremos el desenvolvimiento de la negociación colectiva en términos cuantitativos a partir de datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), desarrollaremos un análisis sobre las trayectorias de las centrales sindicales (Confederación General del Trabajo y Central de Trabajadores Argentinos) y por último procuraremos dar cuenta del proceso sindical pero poniendo la mirada en las bases sindicales.

En primera instancia, para establecer un marco contextual, observamos la dinámica del proceso económico durante el periodo bajo análisis, como así también el impacto de estas transformaciones sobre el mercado de trabajo. Seguido a ello avanzamos en una observación sobre la negociación colectiva, poniendo énfasis en los acuerdos y convenios colectivos. Posteriormente, damos cuenta del proceso de integración y fragmentación de las centrales obreras y sus conflictos, como así también de los procesos de cambio y continuidades observadas en la organización y actividad sindical en los espacios de trabajo.

## 2. Recuperación, auge y estancamiento. Economía y mercado de trabajo en la post convertibilidad.

En el marco de una crisis política, económica y social, la devaluación de 2002 puso fin a más de 10 años de convertibilidad y a las lógicas neoliberales que dominaron el escenario de la economía política Argentina desde 1989. Durante la década larga del 90, en Argentina se fueron profundizando las transformaciones que se habían iniciado con la última dictadura militar. Bajo el predominio neoliberal se llevaron adelante un conjunto de políticas (que pueden englobarse bajo el nombre de Plan de Convertibilidad<sup>1</sup>) que tuvieron como objetivo explícito la contención inflacionaria y que supusieron la desregulación de la economía, las privatizaciones de empresas públicas y la apertura económica, lo que condujo a un proceso de creciente destrucción del entramado productivo, en el predominio de los agentes

---

<sup>1</sup> Siguiendo a Notcheff (1999), podemos decir que el Plan de Convertibilidad excede el problema de la política cambiaria, dado que se podría haber pensado en un régimen de tipo de cambio fijo para contener la inflación, sin que, necesariamente, este hubiese ido acompañado de un profundo proceso de desregulación de un conjunto de relaciones sociales y económicas como efectivamente sucedió.

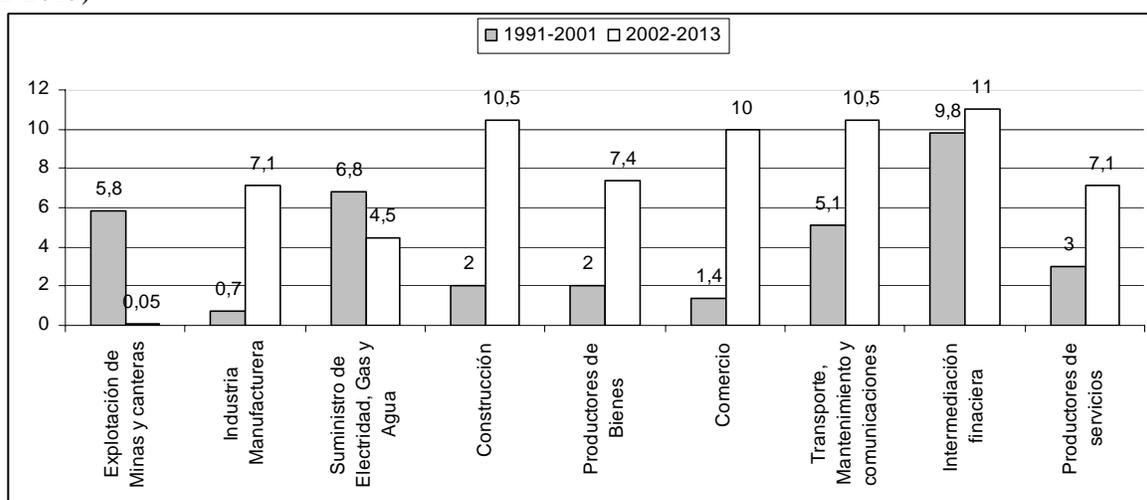
económicos vinculados a las privatizaciones y a los sectores de servicios y finanzas, además de sectores beneficiados por el marco regulatorio, como el automotriz. El sustento de esta política fue el ingreso de capitales especulativos y el creciente endeudamiento externo, posibilitando el sostenimiento del tipo de cambio fijo. Bajo este marco, la economía creció entre los 1990 y 2001 a una tasa promedio anual del 3,2%, coincidente con el crecimiento experimentado por el sector servicios, mientras que, para el mismo período, la actividad manufacturera creció sólo el 1,5% promedio. Como correlato social, se manifestó un considerable aumento de la desocupación a niveles de dos dígitos, paralelo al crecimiento de la indigencia y la pobreza a valores inéditos.

De esta manera, el fin de la convertibilidad inauguró un nuevo periodo en la economía Argentina anclada en un tipo de cambio alto y en las retenciones al sector primario (Kicillof, et al 2010) que posibilitó un crecimiento del producto casi sin precedentes en la historia Argentina, a una tasa promedio anual del 9% entre los años 2003 y 2008. Siguiendo a Pinazo (2012) la devaluación permitió compensar los bajos parámetros de productividad de una parte importante de la industria argentina, a través de una reducción significativa en el costo salarial. Más específicamente, la devaluación supuso una caída del costo salarial en dólares de aproximadamente el 75% para el conjunto del sector industrial. Entonces, si, por un lado, la medida generó un fuerte salto en materia de producción industrial y de empleo asalariado, su contracara estuvo en los pisos que exhibió el poder adquisitivo del salario durante todo el período (Pinazo, 2012).

El crecimiento económico desarrollado desde 2003 a 2011 estuvo comandado por la industria manufacturera y la construcción, año a partir del cual desaceleran su crecimiento, mostrando un estancamiento el sector de la construcción y una baja promedio anual de 1% para la industria hasta 2014.

Precisamente, si comparamos los dos grandes ciclos económicos, vemos qué en el iniciado a partir de 2003, la industria y la construcción son los que motorizan el crecimiento a diferencia del periodo neoliberal, donde las actividades extractivas y el sector de suministro de electricidad, gas y agua, fueron las que dinamizaron el aumento del PBI. Otros sectores, como comercio o transporte también muestran elevados crecimientos, a diferencia del periodo 1991-2001, aunque la intermediación financiera mantiene su dinámica en ambos procesos. El crecimiento experimentado por el sector productor de bienes, no posibilitó un cambio significativo en la estructura del PBI, donde la producción de servicios, mantiene una elevada participación, cercana al 64%.

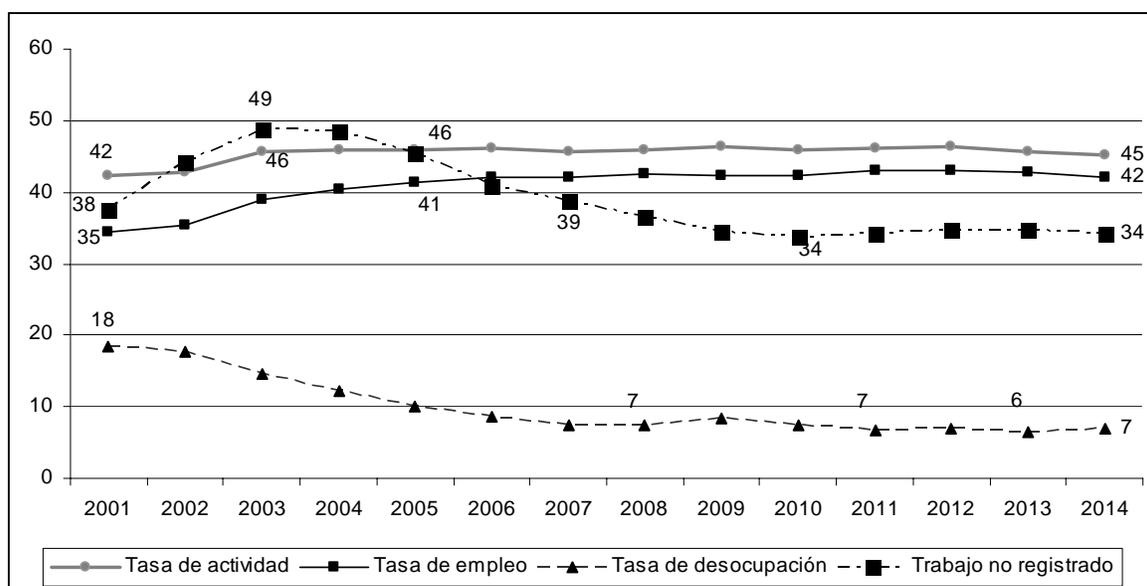
Gráfico 1: Tasa de crecimiento promedio anual de los sectores más dinámicos (periodos 1991-2001 y 2002-2013)



Fuente: Elaboración propia en base a datos INDEC.

Las transformaciones operadas en la economía en el marco de un crecimiento sostenido del producto, han tenido su correlato en el empleo. De esta manera, luego de la crisis de empleo más aguda de los últimos cincuenta años, cuyos valores máximos fueron registrados en 2002 con una desocupación abierta de 22%, desde el 2003 el mercado de trabajo comenzó a dar muestras de recuperación. Paulatinamente la desocupación fue disminuyendo hasta ubicarse en un promedio del 6,4%, a la vez que crecieron los niveles de empleo y actividad. Como refleja el gráfico de referencia, la recuperación del mercado de trabajo (aumento de la tasa de actividad y empleo, disminución del desempleo y trabajo no registrado) se da con mayor profundidad hasta 2008, momento en que las tasas mencionadas comienzan a estancarse. Así, el empleo no registrado, se mantuvo en niveles cercanos al 34%, más allá de medidas tomadas por el gobierno nacional para lograr disminuirlo. Este dato, que aparece como marginal en algunos análisis sobre empleo, implica que más de cuatro millones de trabajadores se ven afectados por condiciones de profunda precarización (INDEC, 2013) en la medida que el trabajo no registrado implica no sólo el incumplimiento con los aportes correspondientes a la seguridad social, sino también supone menores niveles salariales y bajas o nulas posibilidades de encarar procesos conflictivos en vista de los procesos de disciplina a los que están sometidos.

Gráfico 2: Tasa de empleo, actividad, desocupación y trabajo no registrado (2001-2014)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la EPH (INDEC).

Profundizando algunos aspectos sobre el mercado de trabajo, el cuadro siguiente permite sacar algunas conclusiones más rigurosas en torno a su evolución. Hay varias cuestiones que se pueden apreciar en el cuadro de referencia. En primer lugar, se observa que el grueso de la generación de empleo se da en el período 2003-2008, es decir, en el período donde el salario se encuentra en pisos históricos (Drolas et al 2015). Efectivamente, el 76% del nuevo empleo asalariado generado entre 2003 y 2013 tiene lugar en esos primeros cinco años. Y son la industria y la construcción los sectores dinámicos en la materia. El primero, siendo el 13% del empleo asalariado total en 2003, explica el 27% del nuevo empleo entre 2003

y 2008, y la construcción, siendo el 4% en el primero de los años, explica el 17%.<sup>2</sup> Por otra parte, si el crecimiento del empleo entre 2003 y 2008 estuvo sostenido en el aumento del empleo privado, cuyo crecimiento fue del orden del 5% promedio anual a partir de entonces y hasta el 2013 entra en un estancamiento y sólo aumenta el 0,5% promedio anual, siendo el empleo del sector público que aumenta su participación en el empleo total a raíz de un crecimiento experimentado desde 2008 del 3% promedio anual. Otro dato de relevancia, es que en el periodo 2003-2008, el incremento del empleo registrado privado fue acompañado por un incremento promedio anual de los trabajadores bajo CCT, alcanzando en este último año a casi 5 millones de trabajadores (MTEySS, 2010).

Por su parte también, cabe mencionar que desde 2008, los sectores que dinamizaron la generación de empleo hasta entonces (Industria y construcción) comienzan a mostrar signos de claro debilitamiento, que acompañan al freno que se observa en el crecimiento durante este periodo, dando como resultado una caída en los niveles de empleo de estos dos sectores, los cuales son compensados en parte por el incremento del empleo público y en el sector servicios.

Cuadro 1: Empleo asalariado por rama de actividad.

Año	Primario	Industria	Servicios	Construcción	Total	Público	Privado
2003	132408	845138	5372146	357653	6707345	1746745	4856424
2004	113731	1024927	5490559	407123	7036340	1660179	5280715
2005	108443	1056671	5635049	497950	7298113	1598047	5588950
2006	102170	1102929	5873173	581108	7659380	1624183	5945302
2007	93471	1162038	6022072	556985	7834566	1613771	6137307
2008	100800	1196497	6132267	581200	8010764	1593930	6332744
2009	109950	1096237	6188626	503368	7898181	1636086	6161945
2010	101102	1176562	6354750	535975	8168389	1710055	6329200
2011	84743	1190935	6459161	585960	8320799	1816147	6421094
2012	97569	1157228	6549990	563050	8367837	1899361	6417609
2013	105231	1159854	6607301	542199	8414585	1854910	6493315

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de la EPH . (INDEC). Las diferencias entre los totales del sector de actividad y el ámbito de inserción se produce por los casos perdidos y los que NS/NC.

Si bien, cuando analizamos las tasas básicas del mercado laboral es posible constatar una ruptura en los años 2002-2003 de las tendencias neoliberales de los 90, cuando profundizamos, vemos que estas afirmaciones deben ser matizadas, más aún si se incorporan visiones de más largo plazo y se analiza factores vinculados al salario, no sólo el salario promedio de los trabajadores en los años que siguen a la devaluación de 2002, es de los más bajos de la larga serie que une los años 1946-2011, sino que también lo es la participación del conjunto de los asalariados en la riqueza generada año a año, pese a los elevados niveles alcanzados por la tasa de empleo (Pinazo, 2012).

En este sentido, hubo una recuperación del salario real a partir de 2003 llegando a alcanzar los niveles de la década de 1990, aunque esta recuperación estuvo básicamente anclada en el empleo privado registrado, en tanto que los trabajadores no registrados y del sector público experimentaron una caída en sus ingresos reales en relación a la década neoliberal (ODS, 2014). Asimismo, y no obstante la fuerte caída del desempleo y el crecimiento económico, la participación de los asalariados en el PBI se mantuvo en los niveles de la década de 1990, cercana al 40%, luego de una brusca caída experimentada en la crisis de la convertibilidad, cuya participación cayó a un nivel del 30%. Al respecto, el crecimiento

<sup>2</sup>Sector que está íntimamente vinculado al ciclo económico, y más específicamente, íntimamente vinculado a la extrema bonanza del sector exportador, que ve en la construcción y una forma de preservar el valor de sus ahorros.

experimentado por el PBI, no tuvo un correlato directo en los ingresos de los trabajadores y estuvo lejos de proporcionar una lógica de “derrame” hacia los sectores subalternos.

A partir de los datos presentados, puede observarse la existencia de un proceso segmentado por distintas etapas. Una primera etapa (2003-2008), vinculada a la recuperación económica que va generando las condiciones de posibilidad para el incremento de los niveles de actividad, empleo, caída en la desocupación y en el trabajo no registrado. A partir de 2008, estas tasas comienzan a dar signos de estancamiento y si bien algunas de estos indicadores mejoran, no lo hacen de manera significativa. Por su parte, los niveles salariales muestran una clara recuperación desde el año 2003, pero recién en 2012 alcanza el nivel de 2001, aunque hacia 2013 comienza a manifestarse una tendencia hacia la baja del poder de compra del salario, proceso que se profundiza con la nueva devaluación de principios de 2014 y su consecuente proceso inflacionario.

### **3. Relaciones laborales, sindicatos y negociación colectiva en Argentina**

#### **3.1 Relaciones laborales**

El modelo de relaciones laborales argentino, es un modelo que se constituye institucionalmente en la década del 40 con el advenimiento del peronismo lo que permitirá establecer sus principales características, al menos en términos formales, dándole una impronta fundacional que, a pesar de los cambios generales por los cuales ha atravesado, continúa incidiendo en la cultura laboral argentina (Novick y Catalano, 1992; Drolas et al, 2005). Este modelo se caracteriza por: 1) una fuerte intervención estatal, protectoria, a través de su rol político de homologador de los acuerdos y CCT y de su activa participación en la conformación de los actores del movimiento sindical y su perfil (otorgando o no personería gremial); 2) a partir de esto, y grabado a fuego en la Ley de Asociaciones Sindicales, el fortalecimiento del poder institucional verticalizado del sindicato y del modelo de sindicato único cuya base estructural se asienta en las comisiones internas y el cuerpo de delegados; 3) la extensión de la negociación colectiva centralizada por rama de actividad junto con la evolución de las remuneraciones en base a la indexación y mediante la negociación paritaria, complementado por un amplio sistema de previsión y seguridad social (garantizado tanto por el Estado como por el sindicato a través de sus redes de obras sociales y mutuales). Esta estructura de las relaciones laborales se montó paralelamente al aumento generalizado del salario y a un modelo de crecimiento mercadointernista basado en el crecimiento por sustitución de importaciones.

Durante la década del 90 se asiste en Argentina a un proceso de profundización de las demandas empresarias, buscando desregular y flexibilizar las condiciones de trabajo. Se intentaba, por un lado, eliminar los obstáculos que “distorsionaban” el mercado de trabajo (especialmente por las dificultades para despedir y el necesario pago de indemnización) y por otro, la regulación más “libre” de los contratos y del uso de la fuerza de trabajo. A ello se suma el desplazamiento de la negociación colectiva a nivel de la empresa y el freno a paritarias libres.

Los cambios desarrollados a partir de 2003 en el plano económico y su correlación en el plano laboral han a una modificación en las tendencias que se venían manifestando en la década neoliberal. Así, desde algunas perspectivas se sostiene que el periodo abierto en 2003 avanza en la concreción de un nuevo “régimen de empleo” en el cual aparecen como pilares centrales la revitalización de la negociación colectiva y la conflictividad laboral. En este sentido, se apunta que se incrementa la negociación colectiva por rama o actividad en detrimento de la negociación desarrollada por empresa. En torno a la conflictividad laboral se sostiene que ésta es un indicador central para observar la revitalización del actor sindical, que vuelve a encabezar el escenario del conflicto, del que había sido desplazado por los movimientos sociales en el ciclo de lucha de los 90.

Precisamente, esta idea de revitalización se sustentó sobre el incremento de algunos indicadores como la afiliación, la negociación colectiva y el conflicto. Así, diversos autores sostienen esta idea,

presentándose la misma con formas y lógicas diferentes. En este sentido Etchemendy y Collier (2007) sostienen que a partir de 2003 se desarrolla una revitalización sindical de tipo neocorporativo segmentado. La característica que presenta, supone formas de negociación colectiva a nivel de cúpulas en las cuales sindicatos de rama o actividad que mantienen el monopolio de la representación, asociaciones empresarias y el gobierno pactan un salario mínimo general y salarios sectoriales acordes a las metas de inflación, que se aplican sólo a una minoría sustancial de la fuerza de trabajo, en la medida que las mejoras se encuentran vinculadas a los trabajadores formales. Por su parte, la idea de que esta revitalización se entrelaza con viejas prácticas sindicales hace perder fuerza a la misma idea de revitalización.

Sin embargo, la inclusión del concepto de “revitalización” de raigambre europea y forjado luego de la crisis de representación sindical en los países centrales en los '80, parece tener sus limitaciones para la aplicación en nuestro contexto, forzando su inclusión como elemento de análisis a situaciones que se alejan de los casos europeos. En este sentido, en los países desarrollados la lógica de revitalización se encontraba vinculada a la crisis del sindicalismo expresada en pérdida de afiliados; derrumbe de la representación; caída en la capacidad de movilización; debilitamiento de los vínculos con los partidos políticos, planteándose a partir de ello una redefinición de las estrategias y prácticas para recuperar el espacio de interlocutor social predominante, dando lugar a nuevas formas de organización, nuevas alianzas y nuevas estrategias (Frege y Kelly, 2003).

Si se observa el caso argentino, durante la década neoliberal los niveles de afiliación se mantuvieron por encima de los niveles de la región y de algunos países centrales y actualmente se mantienen en aquellos niveles, que alcanzaban 40% del empleo registrado además de sostener una fuerte presencia en los espacios de trabajo que posibilita a la vez los niveles de afiliación (Delfini 2013). En esta misma dirección, Atzeni y Ghigliani (2008), postulan las diferencias que presenta el caso argentino en términos de revitalización

sindical y discuten que el caso argentino pueda ser caracterizado como un caso de revitalización sindical, ya que dentro del movimiento obrero prevalecieron las viejas estrategias y fue limitado a su vez la articulación con diversos movimientos sociales.

Cabe entonces preguntarse: si no se trata de un proceso de revitalización como lo concibe la escuela europea, ¿qué características tuvo la actividad sindical durante los últimos años? ¿Cuáles fueron las nuevas estrategias desarrolladas por la dirigencia sindical y que nuevas prácticas se instalaron? ¿Articuló el sindicalismo con nuevos actores sociales? ¿En qué medida el actor sindical se separó de viejas formas de acción? ¿Qué repertorios de acción estuvieron presentes dentro del movimiento obrero? Es en el marco de estos interrogantes que intentamos avanzar en algunas respuestas previas que se irán definiendo a lo largo del artículo. Creemos que se han mantenido un conjunto de recursos que forman parte de los repertorios de acción tradicionales de los sindicatos, los cuales se encuentran arraigados en su historia y en la cultura sindical argentina. Sin embargo, a esas prácticas se incorporaron los repertorios de acción con características novedosas, cuya raigambre se encuentra a menudo en los movimientos de desocupados de los 90 y que se desarrollaron en torno a las bases sindicales, en los espacios de trabajo, muchas veces en el marco de tensiones internas con las dirigencias.

Para dar cuenta de las principales características del desarrollo sindical durante los últimos doce años nos enfocamos en el análisis de las lógicas de negociación colectiva, la relación de los sindicatos con el Estado y el gobierno y sus transformaciones en términos de conflictividad y organización interna.

#### **4. La negociación colectiva en los años 2000**

Uno de los puntos que sostuvo el proceso de la descentralización en las relaciones laborales durante la década del 90 fue el crecimiento de la negociación colectiva a nivel de empresa, como elemento que permitía a las firmas imponer ciertas condiciones en una correlación de fuerzas favorable al capital. La negociación descentralizada cumplía la función de atomizar a los trabajadores y facilitar la imposición en los CCT de condiciones flexibles de trabajo.

En el periodo 2002-2013 se observan ciertos rasgos de continuidad del predominio de una negociación descentralizada por empresa (72% durante el periodo), incluyendo no sólo los CCT sino también los Acuerdos<sup>3</sup>. En torno a los CCT, durante este periodo se firmaron 1221 de los cuales el 72% corresponde al nivel de la empresa, dando como resultado un promedio anual de 80 CCT, mayor que el periodo 1992-98 que alcanzó un promedio anual de 40 CCT, lo que muestra una clara revitalización de la negociación colectiva, pero no abandona las lógicas que dominaron el periodo previo en la medida en que la empresa sigue siendo el ámbito predominante de la negociación colectiva.

Cuadro1: Negociación colectiva según nivel de negociación por año

	Año	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total 2002/13
Acuerdos	Actividad	15	49	86	172	287	333	518	445	542	504	498	500	3949
	Empresa	125	226	185	309	483	625	931	1094	1373	1228	1151	1102	8832
	Total	140	275	271	481	770	958	1449	1539	1915	1732	1649	1602	12781
CCT	Actividad	12	19	26	34	49	44	27	21	45	23	16	22	338
	Empresa	56	112	51	68	84	105	82	61	88	81	48	47	883
	Total	68	131	77	102	133	149	109	82	133	104	64	69	1221
Total		208	406	348	583	903	1107	1558	1621	2048	1836	1713	1671	14002
Total Actividad		27	68	112	206	336	377	545	466	587	527	514	522	4287
Total Empresas		193	357	262	411	616	774	1040	1176	1506	1332	1215	1171	10053

Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS

Esta tendencia a la descentralización de la negociación colectiva, que se establece a partir de la firma de acuerdos y CCT debe ser matizada en dos direcciones, las cuales se armonizan con el periodo anterior. La primera, en torno a los representantes de los trabajadores que negocian con los empresarios y la segunda, vinculada con la cantidad de trabajadores que se encuentran cubiertos en los dos niveles. En la medida que se mantuvo el predominio del monopolio de la representación,<sup>4</sup> la negociación con la parte empresaria siguió siendo comandada, generalmente por el sindicato de actividad con personería gremial. En torno a la segunda dirección, la mayoría de los trabajadores -9 de cada 10 que están bajo CCT se encuentran regidos por CCT y acuerdos de actividad- (MTEySS 2010). Estos elementos no son

<sup>3</sup> Los Acuerdos poseen los mismos atributos que un convenio colectivo de trabajo, con la salvedad que regularmente estos están orientados a normar aspectos específicos (como por ejemplo el salario).

<sup>4</sup> El monopolio de la representación, en una actividad o rama se logra a partir de la obtención de la “personería gremial”, la cual es otorgada por el Estado al sindicato que cuenta con el mayor número de afiliados cotizantes y afilia a no menos del 20 % de los trabajadores que intenta representar. Esa posición jurídica asegura al sindicato que la obtiene, llevar adelante la negociación colectiva con cámaras empresarias y/o empresas, recaudar la cuota sindical y se encuentra habilitado para administrar sus propias obras sociales, las cuales se financian con aportes compulsivos sobre los salarios a cargo de la totalidad de los trabajadores del sector. De acuerdo con el Artículo 25 de la Ley 23.551, obtienen la personería gremial todas aquellas asociaciones que en su ámbito territorial y personal de actuación sean las más representativas y en la medida en que cumplan los siguientes requisitos: a) estén inscriptas según lo fija la misma ley y hayan actuado durante un período no menor de seis meses; b) afilien a más del 20% de los trabajadores que intentan representar. Según la ley, se considera como “más representativa” a la asociación que cuenta con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que intenta representar

novedosos sino que se vienen manifestando desde la década del 90 (Marshall y Perelman 2002), pero la dinámica de la negociación colectiva en el marco del proceso inflacionario conlleva una negociación anual de los acuerdos salariales, lo que promueve este alto índice de negociación donde predomina la desarrollada en el nivel de la empresa.

Asimismo, en lo que respecta a los contenidos de los CCT, que habían sido objeto de transformaciones imponiéndose lógicas de flexibilidad laboral durante el vendaval neoliberal (sobre todo aquellos firmados en el nivel de la empresa), se verifica una continuidad de dichas lógicas, expresadas fundamentalmente en las cláusulas referidas a las formas de organización del proceso de trabajo (Delfini et al. 2014).

En síntesis, el desarrollo de la negociación colectiva de los últimos años mantuvo la lógica dominante durante los años 90, y profundizó la actuación de los sindicatos de actividad. El aumento sustantivo de la negociación colectiva, estuvo atado al proceso inflacionario que se desató con fuerza desde 2008, y que llevó al incremento en la firma de acuerdos salariales entre los sindicatos y la parte empresaria. Más allá del número importante de negociaciones a nivel de empresa, se puede sostener que se sostuvieron las viejas formulaciones de la estructural negocial y que los cambios en su contenido estuvieron atados al desarrollo de nuevas reglas en materia de legislación laboral.

## **5. Reposicionamiento del actor sindical: fortalecimiento, fragmentación y conflictos**

En la última década en Argentina, en el marco de las transformaciones antes analizadas, el sindicalismo experimentó un proceso singular y, en cierta forma, paradójico: un indudable fortalecimiento de su posición de fuerza junto con una notable fragmentación a nivel institucional.

Los cambios macroeconómicos que permitieron la reconstrucción del mercado de trabajo y el desarrollo del mercado interno le devolvieron una capacidad de negociación perdida y el ascenso de la conflictividad sindical lo reposicionó como un interlocutor de peso en el escenario político. En este marco, nos interesa indagar sobre las formulaciones, que se procesan en dos niveles, primero en un nivel referido a las centrales, su articulación con los sindicatos de actividad y luego vinculado a ello, las transformaciones o continuidades observadas en el nivel de los espacios de trabajo.

Enfocándonos en el primero, el análisis del derrotero de las centrales sindicales -CGT y CTA- muestra que éstas se fueron reconfigurando internamente y en su política de alianzas, en función de su relación con los gobiernos kirchneristas (2003-2015), que atravesó distintas etapas. En el caso de la CGT, se identifican diferentes ciclos, cada uno de los cuales implicó realineamientos y en algunos casos, divisiones. Desde 2003, con la llegada de Néstor Kirchner a la presidencia, la CGT comenzó, en paralelo a su acercamiento al gobierno, un proceso de reunificación que tuvo su primera cristalización institucional en el año 2004, con la formación de un Secretariado General Tripartito integrado por representantes de los sectores más tradicionales (los “gordos”) y del sector disidente –proveniente del MTA- encabezado por Hugo Moyano. Poco tiempo después (2005) el ascendente liderazgo de Moyano lo llevó a ser elegido Secretario General de la Central y a convertirse en un interlocutor privilegiado del gobierno nacional. Durante esos primeros años, signados por una creciente conflictividad laboral (especialmente 2005, 2006 y 2007), el kirchnerismo llevó adelante una política pro-sindical, promoviendo la ubicación del sindicalismo como actor privilegiado para la conducción de amplias franjas de las clases subalternas, en la medida en que, en tanto conflicto institucionalizado, se presentaba más compatible con la gobernabilidad que otras expresiones menos articuladas de la protesta social. Esta tendencia se manifestó en el posicionamiento del Ministerio de Trabajo en los conflictos, el impulso a las negociaciones colectivas, la restitución del principio de ultraactividad y la derogación de la “Ley Banelco”, emblemática del paradigma de la flexibilización laboral. La alianza entre gobierno y CGT terminó de plasmarse con la decisión de no otorgar a la CTA la personería gremial, sosteniendo así, el monopolio de la representación, reivindicación prioritaria del sindicalismo peronista.

En 2008, a partir del fuerte conflicto entre el gobierno y amplios sectores de patrones y productores agrarios contra el sistema de retenciones móviles, se produce la primera ruptura de la CGT en el período.

Un grupo de dirigentes (de los llamados “gordos”), encabezados por el gastronómico Luis Barrionuevo rompen con Moyano y crean la CGT “Azul y Blanca”, opositora a la oficial. En el marco de la convulsión política contra el gobierno del “conflicto del campo”, la CGT de Moyano estrechó sus vínculos con el kirchnerismo, posicionándose como un aliado fundamental en esa coyuntura. Esa alianza se profundizó, fortaleciendo el liderazgo del dirigente camionero que en 2010 asumió la presidencia del PJ bonaerense, que desde hacía más de 30 años no era ocupada por un líder sindical.

Paralelamente, en la CTA, las diferentes lecturas y posicionamientos frente al conflicto por la resolución 125 también provocaron una ruptura interna, conformándose un sector más cercano al kirchnerismo, liderado por Hugo Yasky, de CTERA y otro, opositor, encabezado por Pablo Michelli, de ATE. Esta división se formalizó en las elecciones de 2010, a partir de las cuales quedaron conformadas dos Centrales con sus respectivos dirigentes. Fue en el marco de la elección directa, practicada por esta central, donde ambas líneas se adjudicaron el triunfo, que la CTA se dividió.

En 2011 la relación entre CGT y gobierno transcurrió como una disputa más bien solapada que se expresó cada vez más abiertamente con la definición de las listas del Frente para la Victoria para las elecciones presidenciales, el avance de “La Cábora” y el desplazamiento de dirigentes sindicales, expresada en la conformación de las listas parlamentarias. A ello se agrega la negativa de la Presidenta Cristina Fernández de que se trate en el congreso una ley sobre distribución de las ganancias empresarias, impulsada por el moyanismo. La tensión se acrecentó con el estado público y el avance de causas judiciales con dirigentes sindicales imputados. Así, luego de las elecciones presidenciales de 2011, y en el marco de las elecciones de julio de 2012 en la CGT, el dirigente camionero y otrora líder de la CGT aliada al Gobierno, rompe esa alianza a partir de la división que plantea en la CGT y resurge la CGT Azopardo, opositora. Antonio Caló, secretario general de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) queda al comando de la CGT, oficialista, o Balcarce (calle dónde se encuentra la Casa de Gobierno), como se la designó posteriormente por el sostenimiento de la alianza con el gobierno. Esta ruptura producirá una serie de realineamientos de los diferentes sindicatos de actividad que integran la CGT y a su vez una rearticulación de las alianzas del movimiento obrero en su conjunto.

En primera instancia, puede mencionarse que los realineamientos al interior de cada una de las corrientes de la CGT no tuvieron un carácter homogéneo en términos de sector de actividad, registrándose tanto sindicatos industriales como de servicios en una y otra. En ese sentido, los realineamientos estuvieron sustentados en las relaciones de afinidad de los dirigentes con el proyecto del Gobierno Nacional y a la vez con las cercanías o disputas con el dirigente camionero, Hugo Moyano. Así dentro de la CGT comandada por el metalúrgico Antonio Caló, se encuentran numerosos sindicatos industriales, pero también un núcleo atado al sector de servicios como los denominados “Gordos”, que fueron aquellos que acompañaron, en la década del 90 las políticas neoliberales y al empleo Estatal (UPCN). La incorporación de estos sindicatos en la CGT Balcarce, estuvo vehiculizada, tanto por su afinidad al proyecto político del gobierno como por la relación que los enfrentaba con el dominio del dirigente camionero sobre la CGT. De esta manera, la CGT Balcarce aglutinaba una diversidad de sindicatos industriales, de servicios, de comercio y la poderosa UPCN. En tanto, la CGT Azopardo, estuvo comandada por sindicatos de servicios y una menor participación de sindicatos industriales.

Esta trayectoria seguida por las centrales obreras tendrá un correlato en las lógicas de conflicto. En términos generales, durante el periodo bajo análisis pueden reconocerse diferentes ciclos de conflicto, que se ligan con las etapas de articulación, fragmentación y rearticulación de las centrales obreras.

A partir del año 2003 los conflictos laborales estuvieron orientados, en términos generales a la recuperación del salario real, que había caído a los mínimos históricos en el año 2002. Este proceso se refleja tanto en el contenido de la materia negociada como en los motivos de la conflictividad. En este marco, se destacó una participación muy significativa de los niveles centralizados de la estructura sindical (federaciones y uniones), y por ello mismo de los conflictos por rama de actividad. En el año 2008 se modifica esta tendencia cuando diversos indicadores comenzaron a dar cuenta de una creciente descentralización de los conflictos (ODS, 2011).

Así, desde 2003 a 2011 se habían realizado dos paros generales, vinculados al asesinato de trabajadores en diferentes manifestaciones y circunstancias. El primero, por el asesinato del docente Carlos Fuentealba, en 2007 en la provincia de Neuquén producto de la represión policial. Esto condujo a una huelga por parte de la CTA, a la cual adhirió posteriormente la CGT con un paro de 1 hora. Hacia 2010, se produce el asesinato de Mariano Ferreyra, militante sindical de izquierda a manos de grupos pertenecientes a la Unión Ferroviaria, liderada por el hasta entonces secretario general del sindicato, José Pedraza, quién fue posteriormente condenado por considerarlo instigador de los grupos armados que mataron al militante. Ante el asesinato, se produce un paro convocado por las dos CTA. Puede decirse que estos dos paros estuvieron marcados por hechos excepcionales, como fueron los asesinatos de militantes, pero no se desarrollaron huelgas generales que pusiesen en cuestión elementos vinculados a la política laboral y económica llevada adelante por los gobiernos kirchneristas. Esto se producirá luego de la ruptura de la CGT con el gobierno y la escisión entre una línea opositora y otra oficialista, lo mismo que ocurrirá con la CTA. Esto marcará, como señalamos más arriba, una rearticulación del movimiento sindical y el desarrollo de nuevas protestas, ancladas en el desarrollo de la política económica y laboral.

A partir de la ruptura, y desde fines de 2012, se completarán 5 paros generales, convocados por la CGT Azopardo, la Azul y Blanca y la CTA opositora, cuyo eje central fue el impuesto a las ganancias. Este impuesto había sido creado para salarios muy altos, generalmente de gerentes de empresas, pero la inexistente o insuficiente actualización del mismo, en un marco de creciente proceso inflacionario y aumentos salariales, hizo que cada vez más trabajadores pagasen este impuesto. Sobre el alcance cada vez mayor del impuesto se montaron los pedidos de las centrales obreras, que junto con este reclamo incorporaban otros de diversa índole. El último paro general, en junio de 2015, cuya demanda volvió a girar en torno al cambio en el Impuesto a las ganancias, incorporó otras consignas como el aumento a jubilados, paritarias libres e inseguridad y comenzó con la convocatoria de la Unión de Trabajadores Automotor (UTA), que representa a los trabajadores del transporte público de pasajeros automotor, sobre el cual, posteriormente adhirieron las centrales antes mencionadas.

En resumen, las lógicas y las trayectorias seguidas por las centrales sindicales en los años bajo análisis se integran a las relaciones establecidas con el gobierno por parte de los diferentes sindicatos de actividad que son fundamentales a la hora de analizar el derrotero seguido por ellas. La unidad de la CGT primero, se vincula a un ingreso del movimiento obrero débil en el proceso iniciado en 2003, luego de la década neoliberal y a una necesidad del gobierno de encontrar en la CGT un interlocutor a través del cual canalizar la conflictividad social, por medio de un proceso de negociación recurrente de las pautas salariales. Este proceso de articulación comienza a desarmarse a partir de 2011, cuando la CGT ve frenado su ascenso en el plano político dentro del partido de gobierno. Ello condujo a una división más amplia de la que se venía manifestando, conformándose cinco centrales sindicales, de las cuales dos podían llamarse “oficialistas”, en tanto que las otras tres fueron desarrollando articulaciones que condujeron a la realización de cinco huelgas generales.

Durante estos años se fueron fortaleciendo los repertorios de acción ligados a la lógica corporativista, mostrando su capacidad y fortaleza en la esfera laboral, más allá de los límites que supone la fragmentación del movimiento obrero organizado, pero a su vez esa posición de fuerza, no trascendió hacia dentro del partido de gobierno, dejando pocos espacios para la dirigencia sindical. En este marco, el desarrollo del conflicto estuvo atado en primera instancia al desarrollo de las paritarias y al sector de actividad, sin la participación de las confederaciones. Posteriormente se desarrolló una conflictividad de base allí donde los sindicatos de actividad tuvieron que hacer un equilibrio entre la adhesión al gobierno y el reclamo en los ámbitos laborales. Luego de la ruptura y la fragmentación de las centrales sindicales, se irá avanzando hacia posiciones más confrontativas tanto por parte de las centrales opositoras al gobierno como por parte de los sindicatos que adhieren a ellas. Estos avances y retrocesos marcan a su vez una recurrencia a repertorios de acción tradicionales por parte de las centrales, aunque incorporan prácticas como el piquete y el corte de ruta para asegurar la masividad de la huelga.

## 6. De las cúpulas sindicales a la organización en el lugar de trabajo

En paralelo al análisis de las transformaciones institucionales en función de los recorridos políticos de las cúpulas dirigenciales, es posible señalar algunos procesos de reconfiguración de la estructura sindical desde sus bases de representación.

En primer lugar, en el escenario de reconversión y reactivación del mapa político-sindical de la última década, es posible señalar la configuración de un proceso incipiente de emergencia de ciertos niveles de organización y conflictividad en las instancias de menor escala, es decir, en los propios lugares de trabajo. Tanto por la conformación de nuevas organizaciones en sectores donde no había representación, como por la reactivación de otras ya existentes pero que se encontraban en un estado de pasividad, estas instancias se convirtieron en el factor dinámico para la movilización de los trabajadores asalariados (Ventrici, 2012; Montes Cató y Ventrici, 2010; Varela 2009).

Aparecen diferentes lecturas posibles en torno a las razones de este fenómeno emergente. Por un lado, esta tendencia puede ser apreciada como una consecuencia necesaria de la mencionada recomposición sindical, entendiendo que el fortalecimiento de las instancias centrales, en tanto actores políticos fundamentales en el nuevo cuadro socio-económico, supuso un decantamiento en mayores niveles de organización y conflictividad en la base de la pirámide sindical. Sin embargo, por otra parte, nos encontramos con una serie de análisis que, en contraposición con esta interpretación, inscriben a este proceso en una tendencia preexistente y en aumento, que algunos autores han denominado como *descentralización de la conflictividad obrera*<sup>5</sup>.

Las estadísticas recientes sobre conflictos laborales ratifican esta injerencia, mostrando que desde 2007 en adelante crece ininterrumpidamente la influencia de los niveles de menor escala en la motorización de conflictos, alcanzando a ubicarse como la instancia impulsora en casi el 80% de los conflictos, tanto en el sector público como privado. Esta evolución refuerza la hipótesis de la conformación de un esquema de conflictividad descentralizada y negociación centralizada como elemento característico de las relaciones laborales en la última década (ODS, 2014; Piva, 2006).

En términos políticos, esta reactivación de los conflictos y la militancia en los espacios de trabajo fue un elemento que puso fuertemente de manifiesto contradicciones y tensiones de larga data en los sindicatos. La falta de renovación y de adecuación de las estructuras a las problemáticas de la época y especialmente el déficit en la democratización interna aparecieron como los rasgos más discutidos. En los hechos, esto se vio evidenciado en la emergencia de una serie de casos, con conflictos de dispar intensidad, de organizaciones de menor escala que enfrentaron tensiones con las conducciones. Este fenómeno incluye un amplio abanico de experiencias, con procesos organizativos de distinta cualidad y con desiguales niveles de consolidación. Así, podemos referirnos a un espectro en el que aparece serie de casos con un *degradé* de niveles de institucionalización: desde el activismo disperso, la conformación de

---

<sup>5</sup>En su análisis del conflicto obrero entre 1989 y 2001, Adrián Piva (2006) señala una diferenciación creciente, un “desacople” entre los ciclos del conflicto obrero y la acción de las cúpulas sindicales. El autor construye una serie de la evolución de los conflictos conducidos por instancias sindicales descentralizadas y el comportamiento de esta variable en relación al desenvolvimiento de la conflictividad general lo lleva a afirmar que como rasgo general se observa que mientras la conflictividad tiende a caer a lo largo de todo el período, la proporción de conflictos descentralizados tiende a crecer. Sin embargo, también cuando la conflictividad total aumenta, se evidencia que este crecimiento tiende a corresponderse con el crecimiento de la proporción de conflictos descentralizados. A partir de este análisis, el autor concluye que “una característica del conflicto obrero en esta etapa es que el crecimiento de la conflictividad es crecimiento de una conflictividad fragmentada” (Piva, 2006: 46)

comisiones internas opositoras, seccionales hasta el caso de máxima, la creación y formalización de un sindicato paralelo, del que sería un ejemplo el caso emblemático de los trabajadores del subte<sup>6</sup>.

Un efecto institucional de esta reactivación, que a la vez, operó alentándola, ha sido el avance jurisprudencial en materia de protección de la actividad sindical en general y de la libertad sindical en el espacio de trabajo en particular, que contribuyó a reafirmar la capacidad de acción de los niveles de base, reavivando el debate sobre el modelo sindical. Nos referimos a los sucesivos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación cuestionando los pilares del unicato. El primero de ellos tuvo lugar en noviembre de 2008. En el fallo “Asociación Trabajadores del Estado c/M de Trabajo”, la Corte establece un fuerte cuestionamiento a una cláusula del artículo 41 de la Ley de Asociaciones Sindicales que dispone que, para ejercer las funciones de delegado del personal o miembro de comisiones internas u organismos, “se requiere: a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta”, considerándolo violatorio del derecho de asociación sindical previsto en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en diversos tratados internacionales suscriptos por la Argentina. En el fallo se plantea que esta limitación mortifica la libertad de los trabajadores en dos planos, tanto la de los trabajadores que deseen postularse como candidatos, porque los obliga indirectamente a adherirse a la asociación con personería gremial, como la libertad de las asociaciones simplemente inscriptas, en tanto les impide el despliegue de su actividad en uno de los aspectos y finalidades más elementales para el que fueron creadas<sup>7</sup>. En esa dirección, los argumentos de la Corte embisten contra el sistema de monopolio sindical, tanto en el lugar de trabajo<sup>8</sup> como en términos generales, al señalar que la distinción entre la asociación más representativa y el resto de las organizaciones “no debería privar a las organizaciones sindicales que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros, ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción”<sup>9</sup>. A partir de estas consideraciones, el fallo dispone que en los lugares de trabajo pueden elegirse delegados que no pertenezcan a la asociación sindical con personería gremial.

Como complemento indispensable de este fallo, un año después (en diciembre de 2009), la Corte Suprema, a través del fallo Rossi, extendió la protección laboral a todos los delegados, ya sean de sindicatos con personería legal o simplemente inscriptos. Con esta resolución, el tribunal declaró la inconstitucionalidad del artículo 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales, por considerar que “resulta contrario al principio de libertad sindical sostener que los gremios que no tienen personería gremial no pueden actuar en el ámbito de la personería gremial de otros sindicato, porque si esto fuera así, no tendría sentido alguno la existencia de gremios con simple inscripción” y que “la libertad sindical debe estar rodeada (...) de un particular marco de protección de los representantes gremiales que (...) gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”. Se establece, de este modo, la ampliación a todos los delegados de la tutela sindical que los resguarda contra prácticas antisindicales por parte del empleador, que está impedido de suspender, despedir o modificar las condiciones de trabajo del representante gremial sin autorización judicial.

---

<sup>6</sup> Otros casos resonantes incluidos en este amplio espectro, tuvieron lugar en el sector de alimentación (Pepsico, Kraft), en transporte (línea de colectivos 60) y en Prensa, donde a raíz del conflicto de creó recientemente un nuevo sindicato (SIPREBA).

<sup>7</sup> Fallo de la Suprema Corte de Justicia en el caso “Asociación de Trabajadores del Estado c/ MI de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales” S.C.A. n° 201, L. XL, Considerando n°9.

<sup>8</sup> Dice textualmente el fallo: “(...) el monopolio cuestionado en la presente causa atañe nada menos que a la elección de los delegados del personal, esto es, de los representantes que guardan con los intereses de sus representados, los trabajadores, el vínculo más estrecho y directo, puesto que ejercerán su representación en los lugares de labor, o en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados”

<sup>9</sup> Fallo de la Suprema Corte de Justicia en el caso “Asociación de Trabajadores del Estado c/ MI de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales” S.C.A. n° 201, L. XL, Considerando n°8.

En junio de 2013, la Corte profundizó el cuestionamiento a la LAS, declarando la inconstitucionalidad del artículo 31 que establece que “son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial: a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores”, por entender que es contrario al art. 14 bis de la Constitución Nacional y al Convenio 87 de la OIT (Considerando 5º). A partir de este fallo se avaló la presentación judicial de ATE (trabajadores municipales de Salta) que pedía la inconstitucionalidad de un decreto que disponía la rebaja de salarios. Este fallo contradujo a la Corte provincial que planteó que ATE no tenía derecho a representar los intereses colectivos de los trabajadores en tanto existía otro sindicato con personería gremial en el ámbito de la Municipalidad de Salta (Unión de Trabajadores Municipales de Salta). Por el contrario, los jueces del Máximo Tribunal entendieron que el derecho invocado por Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) de representar los intereses colectivos de los trabajadores municipales a los efectos de promover el reclamo judicial está inequívocamente reconocido por normas de jerarquía constitucional.

Finalmente, las dos últimas manifestaciones de la Corte respecto de la LAS tuvieron lugar en diciembre de 2014, con los fallos en los casos “Codina, Héctor c/ Roca Argentina S.A. s/ ley 23.551” y “Piñero, Héctor Ramón c/ Subpga S.A.”. En ambos casos, referidos a la protección especial frente al despido de dirigentes sindicales de asociaciones simplemente inscriptas, la Corte revocó los fallos anteriores de menor instancia que planteaban que se trataba de un beneficio exclusivo de los integrantes de los sindicatos con personería gremial, ratificando los planteos expresados en sus anteriores fallos precedentemente citados.

Estos avances jurisprudenciales, que de hecho fisuraron la estructura legal del modelo, pueden ser analizados como un indicador de un estado de situación, expresión de las tensiones políticas al interior de varias organizaciones y de la instalación de la problemática en la agenda pública. Esta cristalización institucional reimpulsó fuertemente la discusión, legitimó las posturas contrarias al modelo vigente y abrió las puertas al debate también en el plano legislativo, con el surgimiento de diversas propuestas para transformar el sistema sindical, muchas de las cuales se presentaron como proyectos de ley.

Finalmente, otro elemento poco indagado pero que es imprescindible señalar en la caracterización de esta recomposición política de la práctica gremial de base en la última década es lo que podríamos llamar el *factor generacional*. Se trata de una novedad que trajo la época relacionada con el crecimiento de la participación de jóvenes en la actividad sindical, mayormente en las organizaciones de base, en un contexto de incremento de la militancia juvenil en diversos ámbitos de la vida social y política.

A partir de 2003, se produjo un rejuvenecimiento muy considerable de las bases sindicales, intrínsecamente relacionado con el comportamiento del mercado de trabajo desde los noventa a esta parte. El proceso de recuperación del mercado laboral –con la creación de casi 5 millones de puestos de trabajo– implicó en muchos sectores, como la industria manufacturera una radical renovación de la fuerza de trabajo como efecto de la expulsión vertiginosa de trabajadores en el período de la convertibilidad y la posterior masiva incorporación de trabajadores mayormente jóvenes desde 2003.

El cambio demográfico que implicó la llegada de una nueva generación introdujo, desde los propios espacios de trabajo, tensiones políticas en muchas organizaciones. Al interior de varios sindicatos, los dirigentes se encontraron con serios problemas para fidelizar a sus nuevos miembros en los esquemas tradicionales (Varela, 2009; Abal Medina y Diana, 2011). A su vez, en varios sectores de actividad, tuvieron lugar procesos de organización y movilización por fuera de las estructuras sindicales. Son trabajadores jóvenes que por tener modalidades precarias de contratación no son reconocidos por los sindicatos oficiales pero ejercen una representación gremial *de hecho* que cuestiona la lógica sindical tradicional.

La presencia fuerte del activismo joven vino a refutar de manera contundente una tesis muy extendida –en la academia y en las teorías del management– que señalaba que la inexperiencia, junto con la relación instrumental con el trabajo y la inexistencia de responsabilidades económicas, convertían a los jóvenes en una fracción de trabajadores dóciles, más permeables a las exigencias empresariales y distantes del mundo gremial. Esta interpretación se dio de bruce con las experiencias concretas, ya desde los primeros y

paradigmáticos casos, como el del cuerpo de delegados del subterráneo o el de los trabajadores telefónicos de los call centers (Montes Cató, 2005; Ventrici, 2012).

Este cambio generacional supuso la irrupción de una nueva subjetividad en el mundo gremial. Se trata de jóvenes socializados políticamente en el post-neoliberalismo y, por tanto, marcados en alguna medida por el clima de época del ciclo de luchas que tuvo su hito en diciembre de 2001. Esta influencia da lugar a formas de politización con mayor predisposición a incorporar nuevas reivindicaciones y formas de expresión y de acción que podrían tender a renovar el registro sindical clásico a partir de la inserción de rasgos de otras tradiciones de lucha, como los movimientos sociales.

## **7. Reflexiones finales**

A través de este artículo intentamos caracterizar la especificidad de la reactivación que experimentaron el Trabajo y las organizaciones sindicales en la década kirchnerista, dando cuenta de los mayores avances, los retrocesos y limitaciones y las innovaciones que emergieron de las experiencias del período.

Para llevar adelante esta caracterización abordamos distintas dimensiones que nos permitieron componer un cuadro general. El análisis de la dinámica del proceso económico en el período y su impacto en términos de empleo nos permitió establecer una periodización del contexto macro, señalando una primera etapa (2003-2008), signada por una fuerte reactivación económica, que redundó en un crecimiento acelerado de los niveles de actividad y empleo, con la consiguiente disminución de los índices de desempleo y trabajo no registrado, que se habían disparado en los años precedentes. En una segunda etapa, a partir de 2008, estas tasas comienzan a dar signos de estancamiento, siendo lo más notable la persistencia de la alta incidencia del empleo no registrado, rondando el 34%. Por su parte, los salarios muestran una clara recuperación a lo largo de todo el período, pero recién en 2012 logran alcanzar el nivel adquisitivo previo a la crisis de 2001, aunque luego se ven afectados por una tendencia a la baja desde 2013, agravada por la devaluación de 2014 y la correspondiente disparada inflacionaria.

En este marco contextual, que establece límites y posibilidades claras para la organización de los trabajadores, buscamos comprender algunos de los elementos como la negociación colectiva, el alcance y trayectoria seguida en relación al proceso de negociación abierto en la década del 90, rastrear en las lógicas de articulación y fragmentación del movimiento obrero organizado y su relación con la conflictividad laboral y observar los procesos de organización desarrollados en el nivel de los espacios de trabajo.

En lo que respecta a los principales rasgos de la negociación colectiva, sostenemos que en términos generales, mantuvo la lógica dominante durante los años 90, y profundizó la actuación de los sindicatos de actividad. Si bien se produjo un incremento notable en la actividad de la negociación tendieron a sostenerse las viejas formulaciones de la estructura negocial y los cambios en su contenido se vincularon al desarrollo de nuevas reglas en materia de legislación laboral. A partir de 2008, el gran aumento en la negociación se relacionó en gran medida con el proceso inflacionario que supuso el incremento en la firma de acuerdos salariales entre los sindicatos y la parte empresaria.

Los posicionamientos y las estrategias políticas de las centrales sindicales se fueron reconfigurando en función de los vaivenes en su relación con los sucesivos gobiernos kirchneristas. Al inicio del período, la CGT atraviesa un proceso de reunificación y luego vuelve a fragmentarse desde 2008 en adelante. En ese primer tramo, el kirchnerismo llevó adelante una política pro-sindical, ubicando al sindicalismo como actor privilegiado; en tanto conflicto institucionalizado, el conflicto laboral mediado por los sindicatos se presentaba más compatible con la gobernabilidad que otras expresiones menos articuladas de la protesta social, fundamentalmente vinculadas a los movimientos sociales, de gran injerencia en la crisis de fin de siglo. Este acercamiento se profundiza en 2008, con el acompañamiento de la CGT en el conflicto con las patronales agropecuarias por la modificación del régimen de retenciones, cuando la Central respalda

fuertemente al gobierno (con la excepción de la pequeña fracción de la “Azul y blanca”, comandada por el gastronómico Barrionuevo). Sin embargo, esa articulación comienza a desarmarse a partir de 2011, cuando la CGT ve frenado su ascenso en el plano político dentro del partido de gobierno. A partir de entonces se profundizará la balcanización al interior de la central mayoritaria y los sectores opositores desplegarán una estrategia crecientemente ofensiva contra el gobierno de Cristina Fernández, que supuso la realización de cinco huelgas generales entre 2011 y 2015. Por su parte, la CTA, entrará también en un proceso de disgregación, disparado por el conflicto de la 125 en 2008, que llevará a la primera ruptura de su historia, formalizada en las elecciones de 2010.

En definitiva, se evidencia un proceso de fortalecimiento que, paradójicamente, decanta en una gran fragmentación de las dirigencias centrales. El sindicalismo se robustece en tanto actor corporativo pero sin perspectivas de proyección política, ni en el plano institucional (por la desindicalización del PJ) ni por una renovación de su concepción política que lo posicione como articulador de una clase trabajadora diversa, fragmentada, distinta al proletariado clásico de la sociedad salarial.

En paralelo, al situar el nivel de análisis en los procesos políticos internos de los sindicatos, más específicamente en su desarrollo en los espacios de trabajo, mencionamos algunos fenómenos novedosos en términos políticos, surgidos al calor de la gran recuperación del empleo y el ensanchamiento de las bases de representación sindical. Centralmente, señalamos una correlación entre la recuperación de la posición de fuerza del sindicalismo y la emergencia de ciertos niveles de organización y conflictividad en las instancias de menor escala, es decir, en los propios lugares de trabajo. Ya sea por la creación de nuevas organizaciones en sectores donde no había representación o por la reactivación de otras ya existentes pero pasivas, estas organizaciones se convirtieron en el factor dinámico para la movilización de los trabajadores asalariados. Este protagonismo en el conflicto, ubica a este proceso en una tendencia ya presente desde décadas atrás pero profundizada en el último tiempo, que varios autores han definido como de descentralización de la conflictividad obrera.

De esta recomposición política de la práctica gremial de base, señalamos como un rasgo singular y sobresaliente la presencia de lo que denominamos el factor generacional. Esto hace alusión al crecimiento de la participación de jóvenes en la actividad sindical, mayormente en las organizaciones de base, en un contexto de incremento de la militancia juvenil en diversos ámbitos de la vida social y política, que sostenemos ha colaborado a imprimir algunos nuevos sentidos y prácticas en las luchas en torno al trabajo.

A la vez, y también en relación a este factor, esta reactivación de los conflictos y la militancia en los espacios de trabajo contribuyó notablemente a hacer manifiestas tensiones políticas de larga data en los sindicatos. Los cuestionamientos se centraron especialmente en la falta de renovación y de adecuación de las estructuras a las problemáticas de la época y sobre todo el déficit en la democratización interna.

Estas contradicciones se tradujeron en el surgimiento de una serie de casos de organizaciones de menor escala que enfrentaron tensiones con las conducciones, alcanzando este enfrentamiento distintos niveles de institucionalización, desde el activismo disperso, la conformación de comisiones internas opositoras, seccionales, hasta el caso de máxima, la creación y formalización de un sindicato paralelo, del que sería un ejemplo el caso emblemático de los trabajadores del subte de Buenos Aires.

Por otra parte, este fenómeno también produjo un efecto institucional notable -que a su vez operó retroalimentándola- que ha sido el avance jurisprudencial, fundado en los sucesivos fallos de la Corte Suprema de Justicia, en materia de protección de la actividad sindical en general y de la libertad sindical en el espacio de trabajo en particular, que contribuyó a reafirmar la capacidad de acción de los niveles de base, reavivando fuertemente el debate sobre el modelo sindical basado en el monopolio de la representación, legalmente fisurado.

El conjunto de procesos que señalamos en nuestro análisis ha reconfigurado el status político y la morfología del actor sindical en nuestro país, así como ha abierto serios interrogantes y urgentes desafíos que en la nueva etapa abierta a partir del cambio de signo político del gobierno nacional, quedarán seriamente expuestos.

## 8. Bibliografía

- Abal Medina, Paula y Diana, Nicolas (2011). *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*, Imago Mundi, Bs As.
- Atzeni, Mauricio y Ghigliani, Pablo (2008). "Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina", en *Labour Again Publications*, International Institute of Social History, Amsterdam.
- Delfini, Marcelo (2013). "La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes" en *Revista de Internacional de Sociología*, (71) 1: 91-113.
- Delfini, Marcelo; Drolas, Ana y Montes Cató, Juan (2014). "Recomposición del trabajo y procesos de flexibilización laboral en Argentina" En *Revista de estudios Latinoamericanos*, UNAM.
- Drolas, Ana; Pinazo, German y Delfini, Marcelo (2015). "¿Hacia un nuevo régimen de empleo en Argentina? Las relaciones laborales en la última década" En: Delfini, M. y Montes Cató, J. *Recomposición del capital y respuestas sindicales en Argentina, ¿Hacia nuevas relaciones laborales?*, UNGS.
- Drolas, Ana; Montes Cató, Juan y Picchetti, Valentina (2005). "Las relaciones de poder en los espacios de trabajo", en A. FERNÁNDEZ (comp.), *Estado y relaciones laborales*, Prometeo, Buenos Aires. Pp. 93-120
- Etchemendy, Sebastian y Collier, Ruth (2007). "Down but not out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina: 2003-2007", *Politics and Society*, vol. 35, N°3, 363-401.
- Frege, Carola y Kelly, John (2003). "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective". *European Journal of Industrial Relations*, V.9, N° 1, 7-24.
- Kicillof, Axel. et al (2010). "La macroeconomía después de la Convertibilidad." En CENDA, *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual. La economía argentina período 2002-2010*, Buenos Aires, Ed. Atuel.
- Marshall, Adriana y Perelman, Laura (2002). "Estructura de la negociación colectiva en la Argentina: ¿avanzó la descentralización en los años noventa?", *Estudios del Trabajo* N° 23, primer semestre, Buenos Aires.
- Montes Cató, Juan S. (2005). "La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores", *Sociología del Trabajo* N° 54, España, pp. 73-100.
- Montes Cató, Juan S. y Ventrici, Patricia (2010). "El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte." *Revista Theomai*, n° 22, septiembre, Bs As.
- Nochteff, Hugo. (1999). "La política económica en la Argentina de los noventa. Una mirada de conjunto", *Época, revista Argentina de economía política*, año I, N°1 : 1-19.
- Novick, Marta y Catalano, Ana (1992). "Relaciones laborales y sociología del trabajo: a la búsqueda de una confluencia", en *Sociedad*, n° 25 Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Observatorio del Derecho Social- CTA (2014). *Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe anual 2013*. Publicación electrónica disponible en [www.observatorio-juridico@cta.org.ar](http://www.observatorio-juridico@cta.org.ar)
- Observatorio del Derecho Social- CTA (2011). *Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe anual 2010*. Publicación electrónica disponible en [www.observatorio-juridico@cta.org.ar](http://www.observatorio-juridico@cta.org.ar)
- Pinazo, Germán (2012). "Comentarios sobre la relación entre el crecimiento y el empleo en la Argentina de los últimos años" En *Revista Trabajo y Sociedad*, UNSE. N° 18, Vol. XV. 2012
- Piva, Adrian (2006). "Modo de acumulación y hegemonía en Argentina: continuidades rupturas después de la crisis de 2001", *Anuario EDI* N 3, Buenos Aires.
- Varela, Paula (2009). "¿De dónde salieron estos pibes? Consideraciones sobre el activismo gremial de base en la Argentina posdevaluación", *Revista Margen*, N°55, septiembre, Buenos Aires. pp 1-14.

Ventrici, Patricia (2012). *Sindicalismo de base en la Argentina contemporánea. El cuerpo de delegados de Subterráneo, Tesis de Doctorado*, Doctorado en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

### **Fuentes**

INDEC: Encuesta Permanente de Hogares (EPH)

INDEC: Cuentas Nacionales

Observatorio del Desarrollo Social de la (ODS) CTA