

Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Ciudad del Cabo, 15 al 18 de septiembre de 2015

Tema I
Negociación colectiva – ¿y más allá?

Informe nacional argentino

Por Carlos M. Aldao Zapiola (*)

Resumen: el presente ensayo aborda el estado actual de la negociación colectiva en argentina y, específicamente, el de uno de sus productos: los convenios colectivos de trabajo, tanto en el sector privado como público. Se detalla la cantidad de convenios colectivos de trabajo y el número de beneficiarios a partir de 1975, también se referencian datos de épocas anteriores. Se concluye que, en términos generales la negociación colectiva y los convenios colectivos han tenido un considerable desarrollo desde, al menos, 1935 a la fecha.

Sumario: I. Consideraciones preliminares; I.1. Conceptualización; I.2. Ubicación; I.3. Antecedentes históricos; I.4. Marco jurídico; II. Situación actual; II.1. Ámbitos de consideración de la negociación colectiva; II.1.1. Salario mínimo, vital y móvil; II.1.2. Trabajo Agrario; II.1.3. Sector docente (público); II.2. Los convenios colectivos del sector público; II.2.1. Ámbito nacional; II.2.2. Ámbito Provincial; II.2.3. Ámbito Municipal; II.3. Los convenios colectivos del sector privado; II.3.1. Mapa de los convenios colectivos; II.3.2. Contenidos de los convenios colectivos; II.3.3. Algunos institutos particulares (específicos); II.3.4. El caso específico de la “Productividad”; III. Algunas conclusiones; III.1. Conclusiones generales; III.2. Conclusiones particulares; III.3. Temas para la reflexión y el debate futuro; III.4. Colofón.

I. Consideraciones preliminares

I.1. Conceptualización

De la multiplicidad de conceptos que podrían considerarse para una definición de la “Negociación Colectiva”, y uno de sus posibles resultados, los “Convenios Colectivos”, se han tenido en cuenta, por un lado, las realizadas por la Organización Internacional del Trabajo y, por otro, las contenidas en la legislación argentina. En el primer caso, porque su amplitud y generalización posibilitan la aplicación a una multiplicidad de países y, en el segundo, por ser la negociación colectiva en la República Argentina el objeto del presente trabajo.

Aun cuando la negociación colectiva constituyó un tema de trascendental importancia, capaz de despertar las más arduas discusiones¹ desde la creación de la “Organización Internacional del Trabajo” en 1919, fue recién en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1949, mediante la adopción del Convenio N° 98, que se reconoce expresamente y de manera efectiva el “Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva”², ya contenidos tanto en la Constitución de la OIT como en la Declaración de Filadelfia.

Dos años más tarde, en 1951, y ante la falta de una definición precisa sobre que había de entenderse tanto por “Convenio/Contrato colectivo” como por “Negociación Colectiva”, la Recomendación N° 91 definió el contrato colectivo como comprensivo de «...*todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional*»³.

Posteriormente, en 1981, el Convenio N° 154, sobre el “Fomento de la Negociación Colectiva”, definió a este proceso «...*como todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez*»⁴.

De otra manera, y en sentido amplio, «...*se entiende por negociación colectiva (o expresiones equivalentes) no sólo las discusiones que terminan en un contrato (convenio o acuerdo) colectivo, según lo defina y reglamente la ley, sino, además, todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores o entre sus respectivos representantes, siempre y cuando supongan una negociación en el sentido corriente de la palabra*»⁵, mientras que en

(*) Con la colaboración de Maximiliano P. Meda.

¹ ALEXANDER, MAGNUS W., “Collective Bargaining-Some Fundamental Considerations”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 90, 1920, pág. 61.

² El Convenio N° 98, adoptado en 1949, entro en vigencia a partir del 18 julio 1951, siendo ratificado por la República Argentina, mediante decreto-ley 11.594/56, del 24 de septiembre de 1956.

³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Recomendación N° 91*. 1951. Art. 2, punto 1.

⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Convenio N° 154 «Sobre el Fomento de la Negociación Colectiva»*. 1853. Art.2. Cabe recordar al respecto que no obstante la adopción del Convenio por parte del Organismo internacional en 1951, el mismo no entró en vigencia sino a partir de 1953 y, en el caso de la República Argentina, desde 1988 momento en el cual la Ley 23.544 (B.O. 15/01/88) ratifica el mencionado Convenio.

⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Negociación Colectiva en países industrializados con economía de mercado*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 1973. pág. 2 y 7.

sentido restringido, «*La negociación colectiva se concibe [...] como la actividad o proceso encaminada a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo*»⁶.

En el derecho positivo argentino, el decreto-ley 23.852/45, dictado el 2 de octubre de 1945 y publicado el 13 de octubre del mismo mes, sobre “Régimen legal de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores” estableció en su apartado “X.- Derechos Sindicales”, artículo 49 inciso d), que «...*son derechos esenciales de los trabajadores de acuerdo con las leyes que reglamentan su ejercicio: [...] d) Negociar colectivamente por intermedio de las asociaciones profesionales con personalidad gremial; ...*»⁷.

Ocho años después, el 20 de octubre de 1953, se publica en el Boletín Oficial la Ley N° 14.250 (sancionada el 29 de septiembre) relativa al “Régimen de Convenciones Colectivas de Trabajo” (conformada por tres títulos y 20 artículos), cuyo texto indicó -sin definir, como lo señalara Deveali⁸-, a las convenciones colectivas de Trabajo como las celebradas «...*entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial (artículo 1)*»⁹.

Sobre el particular, el mismo Deveali, sostuvo en un comentario inmediato a la publicación de la Ley N° 14.250 que «...*con evidente acierto la ley que comentamos evita toda definición de la convención colectiva. Es sabido que el objeto principal de la misma consiste en fijar las condiciones de trabajo en el silencio de los contratos individuales o a sustituir las cláusulas respectivas que resulten menos favorables para los trabajadores a que se refieren*»¹⁰.

Por nuestra parte, hemos definido a la negociación como «...*la actividad dialéctica en la que las partes que representan intereses discrepantes se comunican e interactúan influenciándose recíprocamente, para lo cual utilizan tanto: el poder, como la disposición que pueda existir para aceptarlo (sometiéndose, subordinándose o aceptándolo) con el fin de arribar a un acuerdo mutuamente aceptado que configura, desde entonces, un objetivo común en cuyo logro las partes se comprometen*»¹¹. Este concepto, que refiere a la

⁶ GERNIGON, BERNARD; ODERO, ALBERTO; GUIDO, HORACIO. *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 2000. pág. 9.

⁷ Posteriormente, la ley 23.551 de “Asociaciones Sindicales”, sancionada el 23 de marzo de 1988 y publicada en el Boletín Oficial con fecha 22 de abril, -actualmente vigente- estableció en su apartado “VIII. — De las asociaciones sindicales con personería gremial”, artículo 31, que «*Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial: [...] c) Intervenir en negociaciones colectivas ...*».

⁸ DEVEALI, MARIO, “La nueva ley sobre convenios colectivos de trabajo”, *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XIII, 1953, pág. 580.

⁹ Cabe destacar desde el punto de vista lexicográfico –e indistintamente de su utilización en singular o plural- que el texto legal recurre en 23 oportunidades al vocablo “convenciones colectivas”, 14 a “convención” (simplemente) y, solamente en dos oportunidades, al de “negociación”. También habla de “comisiones/paritarias” en 7 oportunidades.

¹⁰ DEVEALI, MARIO, “La nueva ley sobre convenios colectivos de trabajo”, óp. cit., pág. 580.

¹¹ ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*. Montevideo: OIT/CINTERFOR. 2009. pág. 89. (primera edición: *La Negociación, un enfoque integral con específicas referencias a la Negociación Laboral*. Buenos Aires: Macchi. 1990.)

negociación en general –como género-, es comprensivo del de “negociación laboral” por constituir, ésta última, una especie dentro de aquella¹², siendo a su vez la negociación colectiva laboral una subespecie.

De manera coincidente con nuestra definición, Etala, ha hecho referencia a la negociación laboral como «...*un proceso desarrollado entre dos partes –la parte empresaria y la parte obrera- que invocan y defienden intereses distintos, en el curso del cual ambas se comunican e interactúan influenciándose de manera recíproca y como resultado de ese desarrollo por lo general se logra elaborar un producto mutuamente aceptado, el convenio colectivo de trabajo, destinado a reglar -con eficacia normativa- las condiciones de trabajo de la actividad, profesión, oficio o categoría de que se trate y de modo eventual acordar materias que atañen a las relaciones entre las asociaciones pactantes*»¹³.

Corresponde indicar que en materia Civil y Comercial el reciente “Código Civil y Comercial de la Nación”, que entrará en vigencia según ley 27.077 el 1° de agosto de 2015, hace referencia a la “Libertad de negociación” en el artículo 990 y subsiguientes¹⁴.

Realizadas las consideraciones anteriores, resulta conveniente hacer referencia a la relación existente entre negociación colectiva y convenio colectivo. Al respecto coincidimos con Garmendia en cuanto que «...*La negociación colectiva y el convenio colectivo son fenómenos que guardan entre sí una estrecha vinculación, al punto que no es infrecuente que resulten identificados, como si ambos fueran una misma cosa [...] De este modo, mientras la negociación colectiva es un “proceso”, caracterizado por un “dinámica” de intercambio y oposición de intereses contrapuestos y enfrentados; el convenio colectivo es uno de los posibles “resultados” de dicho proceso, respecto del que se presenta como su culminación, [...] Desde luego, la no obtención del resultado final inicialmente querido por las partes no significa que aquel proceso que las partes desarrollaron previamente pierda su naturaleza de “negociación colectiva” ...*»¹⁵.

I.2. Ubicación

En esta oportunidad se abordará el tratamiento de los convenios colectivos de trabajo en la República Argentina, como uno de los posibles resultados derivados del proceso de negociación, lo que conduce al Sistema de Negociación Colectiva (SNC). El realidad, al sub-sub-Sistema de Negociación Colectiva que junto al sub-sub-Sistema de Asociaciones

¹² ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*, óp. cit., pág. 77.

¹³ ETALA, CARLOS A. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea. 2001. pág. 271.

¹⁴ Término -“Negociación”-, que no era utilizado en el Código Civil anterior, mientras que en el “Código de Comercio” precedente se lo hacía sólo en 29 oportunidades con un significado restringido a ciertos institutos y no con el sentido amplio con lo que se lo considera en nuevo texto

¹⁵ GARMENDIA, MARIO, “Capítulo 1: La negociación y el convenio colectivo”, en Mario Ackerman, Diego Tosca (eds.) *Tratado de Derecho del Trabajo-Relaciones Colectivas de Trabajo II*, vol. VIII, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2007, pág. 11, 13 y 14.

Profesionales (de empleadores y de trabajadores) y el sub-sub-Sistema de Conflictos Colectivos constituyen el sub-Sistema de Relaciones Colectivas de Trabajo que, a su vez, conforma el Sistema de Relaciones Laborales (SRLL).

Al respecto entendemos por “Sistema” a una configuración de componentes interconectados para un determinado propósito de acuerdo con un plan¹⁶.

Así, “Sistema de Relaciones Laborales” (SRLL) equivale a la organización y funcionamiento de los elementos interactuantes en el ámbito de las relaciones del trabajo¹⁷.

En otra oportunidad¹⁸, hemos sostenido que el SRLL se conforma por actores (directos, indirectos y remotos), elementos de los que se valen (tiempo, espacio y medios) y procesos de interacción (actitudes de: confrontación, mixtas o cooperación) y que la negociación colectiva, y consiguientemente el convenio colectivo de trabajo, se ubica en el ámbito de las actitudes de cooperación.

I.3. Antecedentes históricos

Hacer alusión a una breve historia de los convenios colectivos, y por tanto a la negociación colectiva, implica ineludiblemente hacer referencia a la evolución del Sistema de Relaciones Laborales (SRLL) de la República Argentina.

Para ello se ha recurrido a una periodización que considera distintos espacios temporales, sin olvidar que, como señala Le Goff¹⁹, existen diversas maneras de concebir las periodizaciones, las continuidades, las rupturas y las maneras de pensar la memoria de la historia.

Cabe señalar que el criterio utilizado, para el corte de los períodos considerados, es el último día del año en que se produce el hecho que lo determina, lo que permite una comparación de datos –junto a otras variables- en períodos homogéneos.

Así, se han establecido ocho períodos:

- Primer período: Desde el 1° de enero de 1854 (el 9 de junio de 1853 se juró la Constitución Nacional cuyo texto había sido aprobado el 1° de mayo, en virtud de la cual asume como Presidente de la Nación el 5 de marzo de 1854 Justo José de Urquiza) hasta el 31 de diciembre de 1880 (el 12 de octubre anterior había asumido como Presidente de la Nación Julio Argentino Roca). Duración del período: 12 años.

¹⁶ VON BERTALANFFY, LUDWIG. *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. México: FCE. 1991.

¹⁷ ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; FUNES DE RIOJA, DANIEL, “Sistemas comparados de Relaciones Laborales con especial referencia al problema del empleo”, *Relasur*, 5, 1994, pág. 65.

¹⁸ *Ibid.*, pág. 69 y ss.

¹⁹ LE GOFF, JACQUES. *Pensar la historia*. Barcelona: Altaya. 1998; *El orden de la memoria: el tiempo como imaginario*. Barcelona: Paidós. 1991; PRÓ, DIEGO, “Periodización del pensamiento argentino”, *Revista Anuario de Historia del Pensamiento Argentino*, 1, 1965.

- Segundo período: Desde el 1° de enero de 1881 hasta el 31 de diciembre de 1904 (el 12 de octubre de 1904 asumió como Presidente de la Nación Manuel Quintana). Duración del período: 24 años.
- Tercer período: Desde el 1° de enero de 1905 hasta el 31 de diciembre de 1930 (el 6 de septiembre de 1930 asumió –golpe de estado- como Presidente de la Nación José Félix Uriburu). Duración del período: 26 años.
- Cuarto período: Desde el 1° de enero de 1931 hasta el 31 de diciembre de 1943 (el 7 junio de 1943 asumió –golpe de estado- como Presidente de la Nación Pedro Pablo Ramírez). Duración del período: 13 años.
- Quinto período: Desde el 1° de enero de 1944 hasta el 31 de diciembre de 1955 (el 23 de septiembre de 1955 asumió –golpe de estado- como Presidente de la Nación Eduardo Lonardi). Duración del período: 16 años.
- Sexto período: Desde el 1° de enero de 1956 hasta el 31 de diciembre de 1976 (el 24 de marzo de 1976 se produce un golpe de estado asumiendo como Presidente de la Nación Jorge Rafael Videla, el día 29 de marzo). Duración del período: 21 años.
- Séptimo período: Desde el 1° de enero de 1977 hasta el 31 de diciembre de 2003 (el 25 de mayo de ese año asumió como Presidente de la Nación Néstor Kirchner). Duración del período: 25 años.
- Octavo período: Desde el 1° de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2015 (al momento de redactarse el presente escrito está previsto que el día 10 de diciembre de 2015 asumirá el presidente que resulte electo en las elecciones nacionales del 25 de octubre)²⁰. Duración del período: 12 años.

I.3.1. Primer período: 1854-1880

En este primer período corresponde destacar, en orden a su importancia y vinculación con la historia de las Relaciones Laborales en Argentina, cuatro hechos.

El primero, común a los 22 años comprendidos en este período, es que «...*un aluvión de extranjeros llegó al país en busca de una nueva calidad de vida...*»²¹, lo que generó la expresión: “País de la Inmigración”²², señalándose al respecto que «*Buenos Aires creció de manera sostenida entre 1850 y 1880 como centro de actividad de exportación, el comercio y las finanzas de una argentina en pleno proceso de expansión capitalista. [...] En treinta años casi cuadruplico su población y hacia 1880 superaba los trescientos mil habitantes, más de la mitad de los cuales eran inmigrantes. La proporción de extranjeros era mucho mayor entre los varones adultos, casi cuatro a uno. [...] Esta población tan heterogénea estaba*

²⁰ No obstante que el período definido incluye el año 2015 completo, el análisis que se hará del mismo solo considerará los once años comprendidos entre 2004 y 2014.

²¹ LUNA, FÉLIX. *Breve historia de la sociedad Argentina*. Buenos Aires: El Ateneo. 2009. pág. 91.

²² ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *Dos siglos de Recursos Humanos en la Argentina*. Buenos Aires: Lajouane. 2012. pág. 33.

formada en buena medida por jóvenes adultos, más varones que mujeres, que trabajaban sobre todo en el comercio, el transporte, los servicios, y en menor medida en la manufactura»²³.

El segundo fenómeno a destacar es la creación de, más de 100, sociedades obreras hacia finales del período –año 1880-. En general, estas sociedades presentaban objetivos mixtos que incluían actividades y servicios: asistenciales, mutuales y profesionales, incluyendo reivindicaciones laborales²⁴.

En tercer lugar, corresponde mencionar que no obstante existir diferencias entre los autores –algunos hablan del año 1871 y otros de 1872- la mayoría coincide²⁵ en que, el por entonces presidente de la Nación Domingo Faustino Sarmiento, con fecha 1 de junio 1872 creó la denominada “Oficina de trabajo” dependiente de la Comisión Central de Inmigración²⁶.

Si bien no se trataba de un organismo independiente, en sus albores la “Oficina del Trabajo” «...empezó procurando ocupaciones a jornaleros y sirvientes; años después se observa un considerable incremento de otros oficios calificados [...] Lo expuesto puede representar una muestra del tipo de trabajo que ofrecía el país. En cuanto a los oficios calificados parece ser que pocas eran las necesidades y menos los postulantes que los poseyeran»²⁷.

Por último, aparecen en este período los primeros conflictos con características colectivas, la presentación de pliegos de reivindicaciones generales por parte de los trabajadores y, eventualmente, la celebración de acuerdos colectivos. Un ejemplo de dichos conflictos es la huelga protagonizada por los trabajadores cigarreros que, liderada por militantes anarquistas, se produjo en 1879.

Sin embargo, el caso más icónico es el de tipógrafos cuya sociedad creada en 1857 se transformó el 30 de agosto de 1878 en la Unión Tipográfica estableciendo, entre otras cuestiones, una estrategia de reclamación de mejoras de condiciones laborales para presentar ante los empleadores. Esta situación que derivó en una huelga, a la que hizo referencia en su editorial del 14 de septiembre el diario *El Nacional*, culminó después de un mes de iniciado

²³ SABATO, HILDA, “La vida pública en Buenos Aires”, en Marta Bonaudo (ed.) *Nueva historia Argentina: Liberalismo, Estado y Orden Burgués (1852-1880)*, vol. 4, Buenos Aires: Sudamericana, 2007, pág. 169.

²⁴ FALCÓN, RICARDO, “Los trabajadores y el mundo del trabajo”, en Marta Bonaudo (ed.) *Nueva historia Argentina: Liberalismo, Estado y Orden Burgués (1852-1880)*, vol. 4, Buenos Aires: Sudamericana, 2007, pág. 500.

²⁵ PANETTIERI, JOSÉ, “Problemas en los orígenes de la industrialización en la Argentina”, *Sociohistórica*, 2000, pág. 252; y SANGUINETI, MERCEDES; VALENZUELA, DIEGO. *Sarmiento periodista: El caudillo de la pluma*. Buenos Aires: Sudamericana. 2012.

²⁶ SURIANO, JUAN, “El Departamento Nacional del Trabajo y la política laboral durante el primer gobierno de Hipólito Yrigoyen”, en Mariano Ben Plotkin, Eduardo Zimmermann (eds.) *Los saberes del Estado*, Buenos Aires: Edhasa, 2012, pág. 37.

²⁷ PANETTIERI, JOSÉ, “Problemas en los orígenes de la industrialización en la Argentina”, óp. cit., pág. 253.

–según señala Rafael Barreda, citado por Sebastián Marotta- con un acuerdo colectivo entre empleadores y trabajadores representados por la Unión Tipográfica.

Entre las cuestiones básicas contenidas en aquel convenio, corresponden señalar: el reemplazo de los trabajadores menores por mayores; la fijación de un nuevo horario de trabajo –«*La jornada de trabajo, [...] que por primera vez se establece en el país por contrato colectivo, quedaba reducida a diez horas en invierno y doce en verano*»²⁸-; y el incremento de sueldos.

Este es a nuestro entender el primer antecedente de un convenio colectivo en Argentina y no –como lo señalan algunos autores- el celebrado en el ámbito de las actividad de marmolerías que se acordó a fines de 1902 y que entró en vigencia el primero de enero de 1903, al que lo suelen considerar, equivocadamente, como el primer contrato colectivo, y al que nos referiremos al abordar el próximo período.

I.3.2. Segundo período: 1881-1904

Un cuadro elaborado por Rocchi²⁹ (ver tabla 1), compara la evolución de la población, el producto (tomando como base 100 al año 1900), las exportaciones e importaciones en millones de libras y la extensión de los ferrocarriles medida en kilómetros entre los años 1881 y 1905, del que resulta que la población creció 1.06 veces, el producto 6.5, las exportaciones 4.6 y las importaciones 2.7, y que la expansión de las líneas ferroviarias fue de 7 veces.

Tabla 1

Año	Población (en miles)	Producto % (base 100=año 1900)	Exportaciones (en millones de libras)	Importaciones (en millones de libras)	Ferrocarriles (en Km.)
1881	2.565	21,86	11,6	11,1	2.442
1885	2.880	44,7	16,8	18,4	4.541
1890	3.377	58,59	20,2	28,4	9.254
1895	3.956	82,69	24	19	14.222
1900	4.607	100	31	22,6	16.767
1905	5.289	164,3	64,6	41	19.682

²⁸ MAROTTA, SEBASTIÁN. *El movimiento sindical argentino: su génesis y desarrollo*. Buenos Aires: Libera. 1975. pág. 32.

²⁹ ROCCHI, FERNANDO, “El péndulo de la riqueza: la economía Argentina en el período 1880-1916”, en Mirta Zaida Lobato (ed.) *Nueva historia argentina. El progreso la modernización y sus límites (1880-1916)*, vol. V, Buenos Aires: Sudamericana, 2010, pág. 20. Nota: Fernando Rocchi, para la elaboración del cuadro considero las obras de VAZQUEZ PRESEDO, Vicente. *Estadísticas Históricas Argentinas. Primera Parte 1875-1914 y Segunda Parte 1914-1939*. Buenos Aires, Macchi, 1971 y CORTES CONDE, Roberto. *La economía argentina en el largo plazo (siglos XIX y XX)*, Buenos Aires, Sudamericana-Universidad de San Andrés, 1997.

Obviamente, un país con estas condiciones de crecimiento necesitaba mano de obra. Esta necesidad fue la causa determinante del aluvión inmigratorio del que ya se ha dado cuenta.

Entre los hechos a destacar para este período vinculados a la historia de la RRL, y por tanto a la negociación colectiva, conviene señalar, en aras a la brevedad y su importancia, los siguientes.

El primer lugar, el fenómeno inmigratorio, ya iniciado en el período anterior, no sólo continuó sino que se incrementó durante la década del ochenta, disminuyendo a partir de la crisis de 1890, y volviéndose a recuperar a partir de 1905. Algunos estudios aseguran que en el los primeros 10 años (década de 1880) unas 85.000 personas promedio –por año- fijaron su residencia permanente en el país –a las que habría que sumar los inmigrantes temporarios-. Estos inmigrantes extranjeros trajeron consigo ideas políticas (anarquistas, socialistas y comunistas), como así también aquellas concernientes al movimiento obrero internacional, fundándose en 1882 el Club Socialista Vorwärts (“adelante”).

Otro hecho de particular importancia para en este período fue la creación de entidades empresarias y sindicales. El 7 de febrero de 1887 – sobre la base del Club Industrial y del Centro Industrial- se crea la “Unión Industrial Argentina” (UIA), fundándose ese mismo año, -el 20 de junio- la asociación gremial sindical “La Fraternidad” (conductores de locomotoras).

En enero de 1891, se constituye la primera central sindical de la nación la “Federación de los Trabajadores de la Región Argentina” (FTRA), en junio de 1900 se crea la “Federación Obrera Argentina” (FOA) que, cuatro años después, adoptó el nombre de “Federación Obrera Regional Argentina” (FORA).

El incremento de la conflictividad laboral, entre 1891 y 1893 pero especialmente a partir de 1902, fue otra de las características del período. Estos hechos motivaron, entre otras medidas, el dictado de la ley 4.144 (“Ley de Residencia”) por la que se facultaba al gobierno nacional a ordenar la salida de su territorio, y en el término de 3 días, de cualquier extranjero con “antecedentes”.

Ante esta situación socio/laboral, el 6 de mayo de 1904, en Poder Ejecutivo presentó un proyecto de “Ley Nacional del Trabajo”, que elaborado por el entonces Ministro del Interior Joaquín V. González, constaba de 466 artículos y entre sus múltiples propósitos, y según lo expresa su propio autor en su Mensaje de elevación al Honorable Congreso de la Nación, estaba fundamentalmente el de «...evitar las agitaciones de que viene siendo teatro la República Argentina desde hace varios años, pero muy particularmente desde 1902, en que ellos han asumido caracteres violentos y peligrosos para el orden público»³⁰.

³⁰ CARBONELL, CAYETANO. *Orden y Trabajo*. Buenos Aires: 1910. pág. 201.

En materia de “Asociaciones Industriales y Obreras” y negociación colectiva, el proyecto disponía, luego de abordar la forma en que las primeras debían constituirse, que: “Art. 393: *Las sociedades obreras o patronales debidamente constituidas y reconocidas: [...] 4°. Pueden celebrar contratos colectivos de trabajo, sujetos a las condiciones de esta ley...*”.

Resulta interesante también resaltar que el proyecto de “Ley Nacional del Trabajo”, si bien no prohibía la huelga ni limitaba ese derecho, establecía que “*Siempre que por causa de algún conflicto [...] se produjese huelga o “boycot”, está prohibido a éstos ejercer coacción o amenazas de palabra o de hecho sobre otros obreros no asociados, o interceptarles el paso cuando van o cuando vuelven, con el objeto de decidirlos a abandonar su trabajo [...] Los autores de las coacciones o amenazas serán penados con una multa [...] sin perjuicio de la pena de arresto de tres meses a un año [...] (art. 398 y 399)*”

Asimismo, el proyecto establecía en sus artículos 415 a 419, la creación “De la Junta nacional del Trabajo”, bajo la dependencia del Ministerio del Interior, que «*Si bien tomaba como modelo el departamento de trabajo norteamericano creado en 1884, también prestaba atención a otros organismos como el Instituto de Reformas Sociales de España [...] De allí se desprendió la propuesta de creación del Departamento Nacional del Trabajo, presentada en 1907 en el Congreso Nacional*»³¹.

Sin embargo, «*La sanción del proyecto de ley impulsada por González se vio frustrada por dos motivos centrales: por un lado, la falta de interés de la mayoría de los legisladores de ambas cámaras del Congreso Nacional, que ni siquiera llegaron a tratarlo y debatirlo; por otro lado, se produjo una fuerte oposición de algunas entidades que agrupaban a los trabajadores orientados por el anarquismo (Federación Obrera de la Región Argentina) y a los empresarios (Unión Industrial Argentina)*»³².

Quinto: otro hecho importante de señalar es que el 30 de diciembre de 1901 se firma un Convenio Colectivo de Trabajo, entre «*...la Sociedad de Obreros Marmoleros y el Centro de Propietarios de Marmolerías; convenio que contenía 11 artículos y estipulaba en el décimo que entraría en vigencia el primero de enero de 1903. Establecía básicamente horarios de trabajo, remuneraciones, exclusividad del empleo, por parte de los propietarios marmoleros, de trabajadores pertenecientes al sindicato y, a la inversa, el sindicato no permitiría a sus socios que trabajen en empresas que no pertenezcan al Centro de Propietarios de Marmolería; abolición del trabajo a destajo; creación de una especie de órgano elaborador de nuevas normas que integrarán el convenio colectivo y que entrarán en vigencia en enero de 1905; y la obligación de exhibir una copia del convenio en cada taller*»³³.

³¹ SURIANO, JUAN, “El mundo como un taller de observación. La creación del Departamento Nacional del trabajo y las influencias internacionales”, *Revista de Indias*, vol. 73, 257, 2013, pág. 122.

³² *Ibid.*, pág. 120.

³³ ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., *Dos siglos de Recursos Humanos en la Argentina*, óp. cit., pág. 51.

Este convenio, contrariando la opinión de Marotta –ya expresada- y que compartimos³⁴, es señalado por varios autores como el primero que tuviera lugar en la argentina, por lo que correspondería interpretar, en miras de conciliar ambas opiniones, que el convenio de marmoleros de 1901 es “el primer convenio colectivo del que se conserva el documento escrito” y que el convenio de los tipógrafos de 1878 es “el primer convenio del que se tiene referencia aunque no se conserve su texto original”.

Grisolia, indica que en el año 1903, como consecuencia de un conflicto en el puerto de Colastiné –Provincia de Santa Fe— se negocia un acuerdo para los trabajadores de la actividad, en donde, incluso los «...*representantes de los trabajadores gozaban no sólo de estabilidad en el empleo sino [además] de crédito horario para cumplir sus funciones...*»³⁵.

I.3.3. Tercer período: 1905-1930

Para una descripción sucinta de los hechos que caracterizaron este período se deben señalar, como principales, los siguientes.

Hacia finales del año 1906 los intentos de unificación, desplegados hasta entonces por parte del movimiento obrero, se vieron frustrados y las diferencias ideológicas entre anarquistas, socialistas y sindicalistas, así como los medios para la reivindicación de los intereses de los trabajadores, resultaron evidentes. Así, veinte años más tarde -en 1926- , coexistían en la República Argentina tres centrales sindicales: la COA –Confederación Obrero Argentina- (socialista); la USA –Unión Sindical Argentina- (sindicalistas); y, la FORA -Federación Obrera Regional Argentina- (anarquistas). Estas diferencias, son apuntadas por Rubinzal, cuando expresa que, el por entonces presidente del Departamento Nacional del Trabajo, Eduardo Magliore³⁶, «... *argumentaba que existían, por un lado, los obreros que abogaban por encaminar la lucha en el terreno revolucionario [anarquistas] y, por el otro, los que deseaban conquistar las mejoras progresivamente dentro del marco de la Justicia y la ley... [socialistas y sindicalistas]*»³⁷.

El 27 de febrero de 1930, la COA y la USA, junto con algunos sindicatos autónomos y la FOPA –Federación Obrera Poligráfica- constituyeron la CGT –Confederación General del Trabajo-.

Otro hecho característico del período fue la violencia desplegada en la represión de las huelgas. Por sólo mencionar algunos ejemplos de ello, basta recordar la llamada “Semana

³⁴ En el sentido ver los comentarios realizados al culminar el período anterior.

³⁵ GRISOLIA, JULIO A. *Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot. 2013. pág. 3994.

³⁶ Eduardo Magliore, fue designado presidente del “Departamento Nacional del Trabajo”-creado en 1907-, inmediatamente después de producido el golpe de estado de septiembre 1930 y hasta mayo de 1931.

³⁷ RUBINZAL, MARIELA, “El Departamento Nacional del Trabajo y la influencia antiliberal en los años treinta”, en Juan Suriano, Mirta Zaida Lobato (eds.) *La sociedad del trabajo: las instituciones laborales en la Argentina, 1900-1955*, Buenos Aires: Edhasa, 2014, pág. 224.

de Mayo” —1909—, cuando varios sindicatos anarquistas, reunidos para recordar el primero de mayo y ante la comisión de ciertos excesos, fueron reprimidos resultando un saldo de ocho muertos; o la recordada “Semana Trágica” —1918—, en donde como consecuencia de una huelga metalúrgica iniciada en los talleres de la empresa Pedro Vasena, y la represión de la misma con varios obreros muertos, se convocó a una huelga general y diversas movilizaciones que fueron también reprimidas resultando un total de aproximadamente 700 muertos y 4.000 heridos; o, finalmente, los sucesos de la “Patagonia Rebelde” —1920 a 1922— cuando un grupo de trabajadores rurales, declaración de huelga mediante en búsqueda de determinadas reivindicaciones laborales, fue reprimido por el ejército central, con un saldo mortal de, al menos, 1.500 trabajadores.

El tercer suceso a destacar en este período histórico fue la creación, en 1907, del “Departamento Nacional del Trabajo” (DNT), mediante la incorporación del inciso 6º, anexo B, de la Ley de Presupuesto, en la sesión del 28 de enero de ese año.

A modo de contextualizar el escenario laboral que circunscribía la creación del Departamento Nacional del Trabajo (DNT), se recuerdan las declaraciones del Diputado Palacios cuando, en el debate parlamentario suscitado con motivo de la creación de este organismo, sostenía: «...*en esos países, [...en alusión a Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Nueva Zelanda y Australia, cuyos modelos habían sido considerados para la creación del DNT ...] hay una legislación social [...] y los departamentos del trabajo vigilan celosamente el cumplimiento de las leyes obreras. ¿Y nosotros? Desgraciadamente nosotros estamos muy atrasados! Quizás hubiera sido conveniente que antes de crear una oficina como la que se propone, se dictaran algunas leyes para que este Departamento de Trabajo tuviera qué hacer. Adhiero, sin embargo [...] a la moción, pues su sanción será un estímulo para que nuestro Gobierno se preocupe del problema social...*»³⁸.

Habiéndose incluido en la Ley de Presupuesto, una partida presupuestaria para dicha institución, el 14 de marzo de 1907, y por decreto del presidente Figueroa Alcorta, se instala bajo la órbita del Ministerio del Interior el DNT, nombrándose como presidente a José Nicolás Matienzo y, encomendándosele, las funciones de “...*recoger, coordinar y publicar todos los datos relativos al trabajo de la república*”³⁹, *especialmente en lo que concierne a las relaciones del trabajo y del capital, y a las reformas legislativas y administrativas*

³⁸ DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO. *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo N° 1*. Buenos Aires. 1907. pág. 8.

³⁹ La tarea realizada al respecto por éste organismo fue de destacada importancia y se materializó, en parte, con la publicación -entre junio de 1907 y noviembre 1921- de 48 *Boletines del Departamento Nacional del Trabajo* con un total de 8.900 páginas (210 páginas promedio), en la que se abordaban aspectos relacionados con la legislación laboral, la cuestión social, conflictos obreros, acuerdos colectivos, inmigración, legislación comparada, etc. Con posterioridad, y durante la década del '20, se publicaron informes mensuales bajo el título: “Crónica mensual de Departamento Nacional del Trabajo”. A partir del golpe militar las publicaciones del DNT se interrumpen hasta 1932 cuando vuelven a aparecer bajo el nombre de “Boletín mensual del Departamento Nacional del Trabajo” para, posteriormente, ser renombrada como “Boletín Informativo del Departamento Nacional del Trabajo”.

capaces de mejorar la situación material, social, intelectual y moral de los trabajadores...»⁴⁰.

Finalmente, en materia de legislación de convenios colectivos, corresponde mencionar que día 6 de junio de 1921, el Presidente de la Nación –Hipólito Irigoyen—, presenta al congreso un proyecto de “Código del Trabajo” con una extensión 674 artículos, 24 de ellos referidos específicamente al “Contrato colectivo de trabajo”. Entre los aspectos a destacar del proyecto comentado corresponde mencionar la definición del contrato colectivo del trabajo como “...una convención celebrada entre patronos y obreros sobre las condiciones del trabajo y del salario” contenida en el artículo 425 o, la constitución —en el mismo contrato colectivo— de un “Consejo de tarifas” con la finalidad de solucionar “Art. 444: Toda divergencia respecto de la interpretación de las cláusulas o de las acciones que resulten del contrato colectivo [...] con exclusión de la jurisdicción de los tribunales ordinarios...”⁴¹. El proyecto que señalamos, registra antecedentes en un proyecto presentado el día 19 de marzo de 1919, por el mismo presidente Hipólito Irigoyen. Los dos proyectos eran de autoría de Alejandro Unsain.

Con posterioridad, el Diputado Nacional Leónidas Anastasi presenta en la Cámara de Diputados de la Nación un proyecto de ley de “Convenios Colectivos” en septiembre de 1923.

El 6 de septiembre de 1930 se produce el primer “golpe de estado” en la República Argentina interrumpiéndose, entonces, el régimen democrático iniciado en 1854.

I.3.4. Cuarto período: 1931-1943

Este período, que se inicia con el “golpe de estado” –ya señalado- y que culmina con otro “golpe de estado” –el del 4 de junio de 1943-, reviste particular trascendencia en cuanto a la historia de las Relaciones Laborales se refiere, como así también a las de Negociación Colectiva.

En efecto, y sin pasar por alto que desde la asunción del gobierno militar hasta febrero de 1932 la actividad sindical estuvo proscripta, a partir de la asunción del general Justo a la presidencia del país, el gobierno entendió que, en determinadas circunstancias «...era más fácil forzar a la patronal a hacer concesiones que enfrentar las dificultades creadas por las huelgas o la agitación...»⁴² mientras que, por su parte, el sindicalismo percibió que su participación en la política constituía el camino correcto para su desarrollo.

⁴⁰ DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO, *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo N° 1*, óp. cit., pág. 19 y 20.

⁴¹ DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO. *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo N° 48*. Buenos Aires. 1921. pág. 77 a 80.

⁴² HOROWITZ, JOEL, “El movimiento obrero”, en Alejandro Cattaruzza (ed.) *Nueva Historia Argentina: Crisis económica, avance del Estado e incertidumbre política (1930-1943)*, vol. VII, Buenos Aires: Sudamericana, 2001, pág. 249.

Así las cosas, y con un incremento de las huelgas durante 1933, las discrepancias respecto de las formas de participación en la política, entre sindicalistas y socialistas dentro de la CGT⁴³, se intensifican y a finales de 1935 la CGT se divide en dos: la CGT Independencia (liderada por la Unión Ferroviaria –con predominio de socialistas-) y la CGT Catamarca (telefónicos, marítimos, madereros, etc. –mayoritariamente de ideología sindicalista-).

La división del sindicalismo, se acrecienta aún más a finales del período y hacia 1943 existían, además de las dos CGT, la USA, la FORA y sindicatos autónomos.

En materia de negociación colectiva, y convenios colectivos de trabajo, un análisis profundo de este período permite refutar la idea -mayormente generalizada- por la que se sostiene que el desarrollo de la negociación colectiva, y de los convenios colectivos, en la República Argentina no tuvo gran desarrollo sino a partir de finales de 1943 y, particularmente, con el dictado de la ley 14.250, casi 10 años más tarde, en 1953.

En ese sentido, y considerando multiplicidad de fuentes bibliográficas⁴⁴, puede afirmarse que, para el período 1935-1942 se habrían negociado en la República Argentina – sólo en las jurisdicciones de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires- 1023 convenios colectivos de trabajo, a los que deben sumárseles los negociados a partir de 1878 y hasta 1934, para los que no hay datos estadísticos sino meras referencias. Por otra parte, si a este subtotal se le anexan los convenios de la Capital Federal del período 1943-1945 y los de las Provincias y Territorios Nacionales (respecto de los cuales no hay datos para 1943) la sumatoria total superaría holgadamente los 1761 convenios colectivos, de los cuales 726 (un 41%) corresponden al bienio 1944-1945.

⁴³ Mientras que los sindicalistas postulaban la independencia de los gremios respecto de los partidos políticos, los socialistas entendían que la mejor estrategia para acceder al poder era la vía parlamentaria y la participación –a través del “Partido Socialista” en la arena política nacional.

⁴⁴ Entre las fuentes, a las que se hace referencia, corresponde confrontar especialmente: GAUDIO, RICARDO; PILONE, JORGE, “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de la modernización industrial en Argentina 1935-1943”, *Revista Desarrollo Económico*, N° 90, 1983; “Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo 1935-1943”, *Revista Desarrollo Económico*, N° 94, 1984; BARANDIARAN, LUCIANO, “Los convenios colectivos suscriptos en la provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943)”, *XXI Jornadas de Historia Económica - Asociación Argentina de Historia Económica – Universidad Nacional de Tres de Febrero*, 2008; y FRESCO, MANUEL. *Cómo encaré la política obrera durante mi gobierno*. La Plata: 1940.

Cuadro 1

Año	Capital Federal			Provincia de Buenos Aires			Totales	
	Cantidad de CCT	Establecimientos afectados	Trabajadores comprendidos	Cantidad de CCT	Establecimientos afectados	Trabajadores comprendidos		
1935	s/d	s/d	s/d			s/d	s/d	
1936	13	1535	67811	(c)31	(d)	s/d	s/d	
1937	11	209	62194			s/d	s/d	
1938	4	29	25850			(c)104	543/	s/d
1939	11	1466	25535	(c)165	593	s/d	s/d	
1940	7	439	20750			s/d	s/d	
1941	(a) 12	142	48749	142	(e)360	s/d	s/d	
1942	36 (a) 12	(b)211	67034	218		s/d	s/d	
Subtot.	70			660	953		1023	
Provincias y Territorios Nacionales								
1943	(a) 12	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	(a) 12
1944	142	s/d	s/d	279	s/d	s/d	s/d	421
1945	184	s/d	s/d	121	s/d	s/d	s/d	305
Subtot.	338			400				738
Gran Total	408			1060	(f)1353			(g)1761

Notas:
(a) El dato de 36 convenios cubre tres años (1941-1942-1943); en este cuadro se han prorrateado a razón de 12 Convenios por año lo cual no es necesariamente real. Y corresponde a la información suministrada por Gaudio y Pilone.
(b) Faltan datos de 7 Convenios Colectivos de Trabajo
(c) Corresponde a la información suministrada por Gaudio y Pilone.
(d) Corresponde a los años 1935/1936/1937/1938/1939/1940 que según la información suministrada por Barandiarán resultante indica que los Convenios suscriptos en la Provincia de Buenos Aires fueron 543 y no 300 como señalaron Gaudio y Pilone. Pero que además si se considera que alguno de esos convenios regian en varios partidos de la Provincia de Buenos Aires o para varios gremios de una misma localidad su número total se eleva a 593 (anuario estadístico de 1940,1941 pág. 289).
(e) El dato de los 360 Convenios Colectivos suministrados por Barandiarán para la Provincia de Buenos Aires para los años 1941 y 1942 coincide con el dato desagregado por Gaudio y Pilone de 142 Convenios para el año 1941 y 218 para el año 1942.
(f) Los 1353 Convenios del Gran Total para las Provincias y Territorios Nacionales surgen de tomar la cantidad de convenios pactados entre 1935 y 1942 indicados por Barandiarán que totalizan 953, más los indicados por Gaudio y Pilone para Provincias y Territorios Nacionales para el año 1944 (279 Convenios Colectivos de Trabajo) y para el año 1945 (121 Convenios Colectivos de Trabajo).
(g) El resultado total (para Capital Federal, Provincia de Buenos Aires y Provincias y Territorios Nacionales para el período 1935/1945 -recordar que no se tiene datos de la Capital Federal para 1935, como así tampoco para el resto de las Provincias y Territorios Nacionales para 1935-1943; tampoco existen datos para la Provincia de Buenos Aires para 1943-) de 1761 convenios colectivos parecería constituir un umbral mínimo al que habría que agregar lo que resultara de los datos faltantes que no se disponen.

Atento al rol protagónico de la figura del Juan Domingo Perón en la historia política de la República Argentina, y su influencia en el movimiento sindical⁴⁵, corresponde señalar que producido el “golpe de estado” del 4 junio de 1943, y en octubre de ese mismo año, un grupo de tenientes coroneles liderados por Perón —quien el 5 de junio había sido nombrado como Secretario del Ministerio de Guerra— identificados como GOU (Grupo de Oficiales Unidos) produce un nuevo “golpe de estado” que derroca al anterior, es decir, se produce una revolución dentro de la revolución, y Perón asume en octubre de 1943 como máxima autoridad del Departamento Nacional del Trabajo.

Sin embargo, el vínculo de Perón con el sindicalismo no se produce como consecuencia de su asunción a ese Departamento, sino cuando en agosto de 1943 —siendo

⁴⁵ Sobre el vínculo de Perón y el movimiento sindical corresponde, en aras de un estudio profundo y entre muchos autores, ver TORRE, JUAN CARLOS (ED.). *La Formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires: Legasa. 1988; TORRE, JUAN CARLOS. *El gigante invertebrado: los sindicatos en el gobierno*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno. 2004; *La vieja guardia sindical y Perón*. Buenos Aires: CEICS-Ediciones R y R. 2011; *Ensayos sobre movimiento obrero y peronismo*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno. 2012., entre varias otras obras.

entonces Secretario del Ministerio de Guerra- se produce una huelga en la industria frigorífica que motiva su intervención. Al respecto, señala Hugo Gambini que «... *En Agosto de 1943, [...] estalló una huelga en los frigoríficos a raíz de la detención de José Peter, máximo dirigente del gremio de la carne y afiliado al Partido Comunista. Perón decidió entonces encarar el problema y citó a los representantes de ese gremio al ministerio de Guerra, incluyendo al propio Peter, para negociar el levantamiento del paro y anotarse un triunfo de resonancia. Lo consiguió [...].Esta experiencia sirvió a Perón para entrar en contacto con los gremios y conocer de cerca a sus dirigentes, y le dio la oportunidad de probar sus propias dotes políticas en un terreno inexplorado por los militares.*»⁴⁶.

En este período ha de destacarse, también, la política de reconocimiento al gremialismo⁴⁷ instalada por el Gobernador de la Provincia de Buenos Aires⁴⁸, Manuel Fresco (1936-1940), quien en fecha 1° de abril de 1937, remitió a la “Honorable Legislatura” de la Provincia un proyecto de “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo” (aprobado en mayo-Ley N° 4548), y el accionar del “Departamento de Trabajo” —provincial— liderado por Armando P. Spinelli (que luego revestiría como asesor de la Secretaria de Trabajo y Previsión de la Nación donde fue llamado por Perón⁴⁹). Todo ello, junto a otras mediadas, posibilitó al Gobernador apalancar el fomento a la política laboral. Así, al decir de Bitrán y Schneider, «*Fue en el gobierno de la provincia de Buenos Aires donde esta política laboral tuvo su expresión más acabada*»⁵⁰. Cabe agregar que las asociaciones profesionales de trabajadores, según la Ley N° 4548, al efecto de poder actuar ante el gobierno debían poseer personería gremial y corresponde indicar que desde que se dictó la ley y hasta 1940 fueron reconocidas 81 asociaciones y aproximadamente 150 tenían el trámite en proceso⁵¹.

Tan importante fue la política de Fresco que, según Reitano, «...*Perón, al asumir la presidencia le envía una carta señalando que la acción de su gobierno se inspiraría en la del caudillo bonaerense (“yo me propuse realizar en todo el ámbito del país la experiencia que usted propuso en la provincia de Buenos Aires”)*»⁵².

El 27 de noviembre de 1943, mediante el dictado del decreto-ley 15.074, se instituye la “Secretaria de Trabajo y Previsión”, que reemplazó al “Departamento Nacional del Trabajo”.

⁴⁶ GAMBINI, HUGO. *Historia del Peronismo: El poder total (1943-1951)*. Buenos Aires: Vergara. 2007. pág. 20. Ver, también, al respecto: PETER, JOSÉ. *Crónicas proletarias*. Buenos Aires: Esfera. 1968.

⁴⁷ FRESCO, MANUEL, *Cómo encaré la política obrera durante mi gobierno*, óp. cit.; *Conversando con el pueblo*. Buenos Aires: Talleres gráficos Damiano. 1938; *Mi Verdad*. Buenos Aires. 1966.

⁴⁸ BÉJAR, MARÍA DOLORES. *El régimen fraudulento: la política en la provincia de Buenos Aires, 1930-1943*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno. 2005; “La política laboral del gobierno de Manuel Fresco”, en José Panettieri (ed.) *Argentina: trabajadores entre dos guerras*, Buenos Aires: Eudeba, 2000.

⁴⁹ REITANO, EMIR. *Manuel A. Fresco, antecedente del gremialismo peronista*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina. 1992. pág. 37.

⁵⁰ BITRÁN, RAFAEL; SCHNEIDER, ALEJANDRO. *El gobierno conservador de Manuel A. Fresco en la provincia de Buenos Aires (1936-1940)*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina. 1991. pág. 40.

⁵¹ *Ibid.*, pág. 54.

⁵² REITANO, EMIR, *Manuel A. Fresco, antecedente del gremialismo peronista*, óp. cit., pág. 37.

I.3.5. Quinto período: 1944-1955

Este quinto período resulta de particular importancia en tanto los acontecimientos producidos durante el mismo forjan —o ratifican, de aceptarse la “copia del modelo de Fresco”— el sistema de relaciones laborales argentino y, por ello, hemos optado por un tratamiento del mismo con mayor detenimiento.

Habiendo Perón asumido oficialmente el cargo de Secretario de Trabajo, el 10 de diciembre de 1943 —pues ya lo ejercía desde el 28 de noviembre de ese mismo año como consecuencia de ascenso del “Departamento de Trabajo” a la categoría de “Secretaría de Trabajo y Previsión” —, se propuso como objetivo principal contar con una población trabajadora ordenada para lo cual entablo diálogos con los diversos interlocutores sociales: empresarios, partidos políticos y sindicatos. Sin embargo, y no habiendo obtenido apoyo ni comprensión por parte de los dos primeros, se volcó a captar el apoyo de los últimos, a quienes pretendió liderar en base al conocimiento adquirido en épocas cuando, como agregado de la embajada argentina en Italia, tuvo acceso de primera mano al régimen mussoliniano y la legislación italiana.

Así las cosas, y para evitar que el movimiento obrero constituyera una amenaza, busco acercarse a los principales dirigentes y mediante una serie de concesiones, desterrar al sindicalismo revolucionario y potenciar a los aliados.

Con este propósito el gobierno desplegó rápidamente una estrategia consistente en, por una parte, impulsar las negociaciones colectivas cuya validez y obligatoriedad estaba supeditada a la aprobación por parte de la Secretaría de Trabajo; y, por otra, en otorgar credenciales oficiales para que los dirigentes sindicales aliados pudieran entrar las empresas a afiliarse personal.

Las medidas antes enunciadas, junto con el dictado del decreto N° 23.852/45, minaron definitivamente a las minorías socialistas, comunistas y anarquistas cuyos dirigentes perdieron rápidamente poder y, creación de sindicatos paralelos mediante, fueron arrasados por el sindicalismo oficialista.

En un estado de crisis política-institucional generalizado, el 2 de octubre de 1945, el presidente Perón firmó el decreto N° 23.852/45 de “Asociaciones Profesionales”⁵³ por el que se reconocía formalmente la libertad de constituir sindicatos mediante su simple inscripción en un registro especial, al tiempo que condicionaba dicha libertad al disponer dos tipos de asociaciones: las simplemente inscriptas y las con personería gremial, que eran las únicas con derecho a negociar convenios colectivos. Más aun, el decreto reservaba la atribución al poder público del otorgamiento de dicha “personería” a favor del sindicato con mayor

⁵³ Publicado en el Boletín Oficial el 13 de octubre de 1945.

cantidad de afiliados dentro de un determinado ámbito territorial, con carácter monopólico, tal como lo establecía la *Carta del Laboro* —1927— del régimen italiano.

Días después se producen varios enfrentamientos que culminarían, el 17 de octubre⁵⁴, con un Perón fuertemente apoyado por los trabajadores.

Armando Caro Figueroa, en una obra de reciente publicación sobre *La huelga y el Derecho de huelga*, sostiene en relación a este decreto que: «..., el decreto-ley 23.852/45, verdadera norma fundacional del modelo sindical argentino, en coherencia con las ideas del Estado Justicialista tampoco menciona ni una sola vez la palabra huelga; se refiere indirectamente a ella en la frase “actividades concertadas a los fines de las negociaciones colectivas...”»⁵⁵.

Aquellas medidas, junto al otorgamiento de aumentos salariales, la ampliación del período de vacaciones y la creación del pago de un décimo tercer sueldo (“aguinaldo”), fueron la antesala de las elecciones del 24 de febrero de 1946, que consagraron a Perón como Presidente de la Nación, asumiendo en dicho cargo el 4 de junio de 1946.

Al finalizar la década del '40 —desde 1945 a 1948- se había producido un crecimiento del empleo, los salarios, el PBI, el saldo positivo de la balanza comercial, etc., pero este escenario cambió a partir de 1949, como consecuencia de las sequías que afectaron dos cosechas (1949/1950 y 1951/1952) y la inflación que en 1949 fue de 31,1%, en 1950 de 25,5% y, en 1951, de 36,7%.

A fines de 1951, Perón se presenta a elecciones nuevamente y es relegado, por amplia mayoría, como Presidente de la Nación.

El 18 de febrero de 1952, antes de asumir el segundo mandato, y luego de su contundente victoria electoral, Perón anunció un “Plan de Emergencias” según el cual «... los salarios, los precios y las tarifas públicas quedarían congelados por dos años, y anticipaba ya que una vez que se reabrieran las negociaciones colectivas que incluían la discusión salarial, esta debería guiarse por la evolución de la productividad....»⁵⁶.

Perón convocó, en 1954, al “Primer Congreso de Organización y Relaciones Laborales” y luego al “Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social”, que se reunió en marzo de 1955, para abordar los aspectos relativos a la necesidad de un aumento de la producción.

⁵⁴ El relación a los hechos ocurridos por entonces y sus actores se recomienda confrontar: PERELMAN, ANGEL. *Como hicimos el 17 de octubre*. Buenos Aires: Coyoacán. 1961; REYES, CIPRIANO. *Yo hice el 17 de octubre*. Buenos Aires: GS Editorial. 1973.

⁵⁵ CARO FIGUEROA, ARMANDO. *Tratado de relaciones colectivas de trabajo: Huelga y derecho de huelga (I)*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La ley. 2014. pág. 645.

⁵⁶ GERCHUNOFF, PABLO; ANTUNEZ, DAMIÁN, “De la bonanza peronista a la crisis de desarrollo”, en Juan Carlos Torre (ed.) *Nueva Historia Argentina: Los años peronistas (1943-1955)*, vol. VIII, Buenos Aires: Sudamericana, 2002, pág. 175.

Ninguno de los congresos anteriores, de los que participaron tanto el gobierno como empresarios y sindicatos, produjeron los resultados esperados. Mientras los empresarios solicitaban una mayor flexibilidad laboral, «...*los trabajadores no estaban dispuestos a ceder en esta causa ninguna de las conquistas logradas...*»⁵⁷.

Otro hecho de trascendental importancia, fue la sanción de la ley N° 14.250 sobre “Convenciones Colectivas de Trabajo”. Luego de una amplia discusión los días 24 y 25 de septiembre de 1953 en la Cámara de Diputados, como así también en el Senado —el día 29 de septiembre—, se aprobó —en el mismo día—, la mencionada ley que en su texto originario contaba de 20 artículos.

Sobre el particular, corresponde destacar que su texto continuaba con los principios y lineamientos contenidos en el decreto N° 23.852/45, por cuanto reservaba el derecho a negociar convenios colectivos, de manera exclusiva, al sindicato con personería gremial. A favor, de dicha postura, el diputado Pericás, sostenía « *El proyecto [devenido posteriormente en ley] no admite la validez de la contratación colectiva realizada por una asociación de trabajadores sin personería gremial. [...] Aceptar la pluralidad de la contratación es crear el problema de cuál de las contrataciones es obligatoria para los que no han suscripto [...] es abrir la puerta al fraude de los empleadores [...] Con semejante libertad de contratación se fomentaría el desorden y el caos en una materia que debe evitarse como la misma peste [...] Aquí sí viene al caso parafrasear con sobrado fundamento aquella frase que no por remanida ha dejado de tener actualidad, aunque más no sea que polémica: «¡Libertad: cuántos males se han causado en tu nombre!. Por otra parte, la exclusividad en la contratación por la parte obrera está acorde con la disposición legal similar consignada en el artículo 33 del decreto ley 23.852 /45, de asociaciones profesionales, y no hay motivo para modificar tal orientación...*»⁵⁸.

En la postura contraria, el diputado Marcó, sostuvo: «*Consideramos que esa norma [por la que se excluye de la posibilidad de celebrar convenios a todos aquellos sindicatos sin personería gremial], que reconoce su antecedente en el sistema corporativo fascista italiano, no sólo encierra una grave injusticia, al privar a los sindicatos no reconocidos, [...] de formalizar esas convenciones en beneficio de sus adherentes, sino que, como lo hemos manifestado en reiteradas oportunidades, viola el principio de la libertad sindical, en cuanto lleva al movimiento obrero, por imperio de las circunstancias, al sindicato único y obligatorio, en pugna con las recomendaciones de las conferencias internacionales del trabajo, de respeto a la libertad sindical*»⁵⁹.

⁵⁷ GIMÉNEZ ZAPIOLA, MARCOS; LEGUIZAMÓN, CARLOS M., “La concertación peronista de 1955. El congreso de la productividad”, en Juan Carlos Torre (ed.) *La formación del sindicalismo peronista*, Buenos Aires: Legasa, 1988, pág. 336.

⁵⁸ ARGENTINA - CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN. *Diario de Sesiones-Reunión 38*. Imprenta del Congreso de la Nación. 1953. pág. 1780.

⁵⁹ *Ibid.*, pág. 1762.

El 16 de septiembre de 1955, en nuevo “golpe de estado” derrocaría al gobierno de Perón. Lo sucederían en ese puesto, José Domingo Molina Gómez, Eduardo Lonardi y Eugenio Aramburu, quien sólo un día después de haber asumido su cargo como presidente, intervino la CGT.

En materia de conflictos laborales, durante el período analizado, pueden observarse tres “oleadas” de huelgas:

- Las producidas entre 1946 y 1948: que implicaron la pérdida de, en promedio, 2.890.000 jornadas de trabajo y que parecerían corresponderse con la renuencia empresaria a aplicar las nuevas medidas adoptadas por el gobierno de Perón.
- Las de 1950: en donde se perdieron 2.031.827 jornadas, principalmente como consecuencia de la crisis iniciada en 1949.
- Las desarrolladas durante 1954, con 1.449.497 jornadas perdidas y que resultarían consecuencia de la paralización de la negociación colectiva en los dos años inmediatos anteriores.

Por su parte, y para finalizar, corresponde mencionar que –según algunas fuentes, cuya metodología debería ser verificada- en este período, se celebraron 2.335 convenios colectivos de trabajo:

- 1946-1951: Se pactaron 1329 convenios colectivos de trabajo.
- 1952-1953: estando vigente el “Plan de emergencia” y como consecuencia del acuerdo de precios y salarios existente no se negociaron convenios colectivos.
- 1954: se acordaron 268 convenios colectivos.
- 1955: no se negociaron convenios colectivos porque regían aun los correspondientes a 1954. Además producido el “golpe de estado” de septiembre de 1955 se suspendió la negociación de convenios colectivos de trabajo.

I.3.6. Sexto período: 1956-1976

Con la CGT intervenida desde finales del año 1955, el gobierno militar se propuso modificar el sistema de relaciones laborales vigente hasta entonces. Dos fueron las medidas conducentes a ello: en primer lugar, se prorrogaron todas las negociaciones colectivas celebradas en el segundo semestre de 1954⁶⁰; y, en segundo lugar, se dictó el decreto N° 9270/56 que derogó el régimen de asociaciones profesionales de trabajadores reconociendo el derecho a todos los sindicatos, aún los simplemente inscriptos, a negociar colectivamente.

Con el sindicalismo peronista disgustado ante las medidas del presidente Aramburu, el 24 de febrero de 1958 el gobierno miliar convoca a elecciones. Con el Partido Peronista

⁶⁰ Ver Decretos N° 2739/56 y 824/57.

proscrito, y Perón viviendo en el exilio desde el 12 de octubre de 1955, se celebra entonces el conocido pacto “Perón-Frondizi” por el cual, el primero se comprometía a solicitar a sus seguidores que votaran por el Frondizi a cambio de: reinstalar el sistema de relaciones laborales vigente hasta 1955, levantar la proscripción al Partido Peronista y la restitución de los bienes de Perón.

Mientras el primero cumplió con su promesa, y Frondizi triunfó en las elecciones asumiendo el cargo el 1° de mayo de 1958, el ahora presidente sólo cumplió la primer parte del pacto, reinstalando el sistema del “monopolio sindical”.

En enero de 1959, el Presidente se vio obligado a anunciar un congelamiento salarial lo que motivó la toma de establecimientos fabriles y un incremento de las huelgas. No obstante ello, en los dos años posteriores (1960-1961) se pactaron algunos convenios colectivos y, a fines de 1961, culminó la intervención de la CGT.

En 1962, y ante la derrota eleccionaria en varias provincias del interior a manos del peronismo, Frondizi es derrocado por un nuevo “golpe militar” que instaló en el poder a José María Guido quien, cuatro meses después de su asunción, convoca nuevamente a elecciones manteniendo la proscripción del peronismo.

Habiendo asumido como presidente, constitucionalmente electo, Arturo Illia en octubre de 1963, y sólo medio año después de ese hecho, grupos sindicales mostraron su descontento mediante la puesta en práctica de un plan, del que participaron casi 4.000.000 de trabajadores, consistente en la toma de unas 11.000 fábricas entre los meses de mayo y junio de 1964.

Así, ante un gobierno debilitado, un nuevo “golpe de estado” puso fin al mandato de Illia y, el 29 de junio de 1966, asume como Presidente —con el apoyo del peronismo, parte de la sociedad, el sindicalismo y los medios de comunicación masiva— el general Juan Carlos Onganía.

No obstante la simpatía, con la que el movimiento gremial, veía la figura de Onganía por cuanto habían participado juntos en el derrocamiento de Illia, las medidas antisindicales por parte del nuevo presidente no se hicieron esperar y prohibió, entre otras cuestiones, la actividad sindical y la negociación colectiva, al tiempo que privó de personería jurídica a muchos de los gremios y dictaminó una nueva intervención de la CGT.

Sin embargo, el incremento de la conflictividad social desgastó al gobierno militar que debió convocar a elecciones, de las que resultó triunfante la fórmula Cámpora-Solano Lima, que poco después de asumir, presentó su renuncia y convocó a elecciones nuevamente.

Habiendo regresado por entonces Perón al país, la fórmula Juan Perón-María Estela Martínez de Perón se impuso en las elecciones y el 1 de julio de 1974 falleció Perón dejando el poder en manos de la vicepresidenta.

En materia de negociación colectiva, y sólo en 1975, se celebraron 624 convenios colectivos de trabajo, siendo la única vez que en la República Argentina se negociaron todos los convenios al unísono. Cabe aquí recordar que en un primer momento el gobierno se negó —como consecuencia de los altos porcentajes de ajuste salarial fijados en dichas negociaciones, que llegaron a superar el 100%—, a homologar estos convenios, lo que motivó una huelga de dos días (lunes 7 y martes 8 de julio lo que sumado al domingo 5 y al 9 de julio —feriado— paralizó la actividad por más de 5 días). Como consecuencia de esto, el gobierno terminó homologando los convenios colectivos, que si bien concertaban altos porcentajes de incremento salarial fueron morigerados por el efecto del “Rodrigazo”.

Efectivamente, el Ministro de Economía Celestino Rodrigo anunció una devaluación del 160% del dólar comercial. Los combustibles aumentaron un 175%, el transporte 100%, la electricidad 75%, los medicamentos 70% y la leche 60%.

En marzo de 1976 otro “golpe militar” derrocó al gobierno y, posteriormente, suspendió la negociación colectiva.

I.3.7. Séptimo período: 1977-2003

A partir del “golpe de estado” de marzo de 1976, y hasta 1983, se sucedieron 6 presidencias militares ininterrumpidas⁶¹.

Entre otras cosas, «...*el gobierno de facto se propuso modificar el rol de la clase obrera y de sus representaciones sindicales no tanto porque fuera una amenaza al sistema sino porque pretendía desarmar la relación Estado-sindicatos en vigencia desde 1945*»⁶², para lo cual intervino la CGT y se dictaron una serie de leyes tendientes a: suprimir la actividad gremial, el derecho de huelga y el fuero sindical; sancionar a los huelguistas; dejar sin efecto todas aquellas cláusulas de las convenciones colectivas del sector público que representen privilegios o situaciones diferenciales; y prohibir los grandes sindicatos por rama, por sólo nombrar algunas.

En relación al negociación colectiva, al decir de Jorge Rodríguez Mancini,: «...*a partir de marzo de 1976 quedaron suspendidas las negociaciones colectivas [...] Por su parte, la ley 21.476 estableció que las convenciones colectivas celebradas en el año 1975 continuarían en vigencia con las modificaciones que esta ley introdujo [...] Lo cierto es que, a pesar de la prohibición de negociar convenciones colectivas dentro del sistema de la ley 14.250, o precisamente por eso, muy poco tiempo después [...] se empezaron a registrar, al*

⁶¹ Jorge Rafael Videla (29 de marzo de 1976), Jorge Eduardo Viola (29 de marzo de 1981), Carlos Alberto Lacoste (11 de diciembre de 1981), Leopoldo Fortunato Galtieri (22 de diciembre de 1981), Alfredo Oscar Saint-Jean (18 de junio de 1982) y Reynaldo Benito Bignone (1 de julio de 1982). Corresponde aclarar también que desde el 24 de marzo y hasta el 29 de marzo de 1976, fecha en que asume Videla, el gobierno estuvo en manos de una “Junta Militar”.

⁶² ZAIDA LOBATO, MIRTA; SURIANO, JUAN. *Nueva historia Argentina: Atlas histórico*. Buenos Aires: Sudamericana. 2010. pág. 531.

*principio tímidamente y más tarde a la luz del día, con participación de representaciones sindicales de asociaciones, inclusive de aquellas que se hallaban intervenidas por el gobierno, negociaciones para modificar los salarios imaginando mil formas distintas para eludir la prohibición antes referida [...]*⁶³. Todo lo cual, resulta sumamente lógico si se recuerda que entre 1976 y 1988, si bien no se negociaron convenios colectivos de trabajo, no por ello la negociación dejó de existir como herramienta válida para ajustar los salarios durante un período de 12 años en que importantes guarismos inflacionarios aparejaban la pérdida del poder adquisitivo de aquellos.

El 30 de octubre de 1983, y después de algo más de siete años, se celebran elecciones presidenciales en las que resulta vencedor Ricardo Alfonsín, quien asumió el mando el 10 de diciembre de ese año.

Al principio, el nuevo gobierno se propuso modificar el sistema de “unicato”, instalado por Perón, por el de pluralismo sindical. Para esto envió una serie de proyectos legislativos tendientes a darle representación a las minorías sindicales, instaurando el voto secreto, directo y obligatorio de los afiliados, eliminando las reelecciones, etcétera. El sindicalismo reaccionó duramente y los proyectos, que habían sido aprobados en Diputados, fueron rechazados en Senadores. Sin embargo, la oposición sindical al gobierno radical de Alfonsín continuó durante toda su gestión que debió afrontar 13 huelgas generales y casi 4.000 huelgas sectoriales.

En relación a los convenios colectivos corresponde destacar el dictado de la ley 23.126 instalado por Perón publicada en el B.O de fecha 12 de noviembre de 1984 instalado por Perón que, en su artículo 1º, disponía: “*A partir de los 365 días de la promulgación de esta ley, recobrarán las convenciones colectivas de trabajo íntegramente sus efectos legales [...]*”. Sin embargo, hasta al año 1988, en que se pactaron 27 convenios colectivos de trabajo, no se celebraron nuevos convenios colectivos de trabajo y en 1989 se celebraron 77.

En materia económica, la política de gobierno de Alfonsín, no tuvo mejor suerte. El año 1988 cerró con una inflación del 343%, mientras que solo en abril de 1989⁶⁴ los precios aumentaron un 33%. Los saqueos en el interior del país y el en Gran Buenos Aires no se hicieron esperar, el gobierno declaró el estado de sitio y, posteriormente, reprimió las revueltas con un saldo de 14 muertos.

Ante este estado de convulsión en lo social, e hiperinflación en lo económico, el Presidente debió finalmente renunciar convocando a elecciones para el 14 de mayo, donde resultó vencedor Carlos Menem quien asumió la presidencia el 8 de julio de 1989.

El período menemista, en materia sindical, se caracterizó por la fractura del sindicalismo que hasta entonces se había mantenido unido. En 1991 surgió la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) instalado por Perón que en 1996 se consolidó como

⁶³ RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE. *La negociación colectiva*. Buenos Aires: Astrea. 1990. pág. 66 a 68.

⁶⁴ Para ese año la inflación alcanzó el 3.079%.

central sindical instalado por Perón y la CGT se dividió en dos sectores; el oficialista que adhería al gobierno y el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA), que confrontó con el mismo.

A ello contribuyó especialmente, por una parte, la regulación y limitación de la huelga en el área de los servicios públicos y la introducción de nuevas modalidades contractuales; y, por otra, el dictado del decreto 1.334/91⁶⁵ que en su artículo 3 bis, inciso c, establecía “...*la prohibición al empleador de trasladar a los precios la eventual incidencia en sus costos de los incrementos pactados*”. Así, señala Palomino, que «...*Si antiguamente los sindicatos habían logrado adaptar su estrategia a la inflación, obteniendo a través de la negociación colectiva reajustes de salarios nominales, se veían ahora imposibilitados de alcanzarlos ya que los reajustes no podían ser trasladados a precios...*»⁶⁶, lo cual provocó una disminución en la negociación colectiva a nivel sectorial y un aumento de la misma a nivel empresa.

No obstante la fractura de parte del movimiento gremial, entre 1990 y 1999, se celebraron 617 convenios colectivos de trabajo. Siendo el año 1997, el año en que se más se negoció: un total de 80 convenios colectivos.

El 29 de octubre de 1999 la Alianza, con Fernando De la Rúa como candidato a presidente, ganó las elecciones nacionales no obstante lo cual el control del Senado de la Nación, y de varias de las principales provincias, continuaba en manos del peronismo.

Ocho meses después de asumir la presidencia, el gobierno central presentó el proyecto de “Ley de Reforma Laboral” (N° 25.250) que fue aprobada por el poder legislativo, y por la cual se introducían modificaciones en materia de Procedimientos para la Negociación Colectiva, Convenciones Colectivas y Libertad Sindical, entre otras importantes reformas. Posteriormente, una serie de denuncias sobre presuntos actos de corrupción en que habrían incurrido algunos legisladores a cambio de la aprobación de la ley desató una crisis, y el vicepresidente debió renunciar.

A fines de 2001, y ante un escenario de grave crisis económica, se limitó la extracción de los fondos depositados en las entidades financieras, estallando un importante descontento social, al que se sumó el sindicalismo. Fue entonces cuando, haciéndose eco del clamor de la gente que reclamaba “Que se vayan todos”, los secretarios generales de la CGT —Rodolfo Daer— y de la CGT disidente —Hugo Moyano— reclamaron la renuncia del ministro de economía y si fuera necesario la del propio presidente.

Posteriormente, y ante un clima de agitación social en aumento, el presidente De la Rúa se vio obligado a presentar su renuncia, sucediéndolo —en concordancia con lo establecido por la “Ley de Acefalía” —, en menos de 15 días cinco (5) presidentes.

⁶⁵ Sobre el particular ver punto II.3.4. El caso específico de la Productividad.

⁶⁶ PALOMINO, HÉCTOR, “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales”, en Juan Suriano (ed.) *Nueva Historia Argentina: Dictadura y democracia (1976-2001)*, Buenos Aires: Sudamericana, 2005, pág. 401 y ss.

En los dos años de gobierno de la Alianza se celebraron 72 convenios colectivos de trabajo: 30 en el año 2000 y 42 en el año 2001.

Como consecuencia la sucesión presidencial antes mencionada, el 1 de enero de 2002, asume como presidente Eduardo Duhalde, quien devaluó la moneda en un 70% y creó un plan de ayuda llamado “Jefes y jefas de Hogar”, que permitió reestablecer la paz social. Durante este año, se homologaron 66 convenios colectivos de trabajo.

Luego de casi 17 meses de gobierno —el 25 de mayo de 2003—, y en cumplimiento de la “Ley de Acefalía”, el Presidente Duhalde cedió el mandato presidencial a Néstor Kirchner, quien había sido electo en las elecciones del 27 de abril de ese año.

El gobierno de Néstor Kirchner, que asumió con el apoyo del peronismo bonaerense que tenía por entonces a Duhalde como uno de sus principales “caudillos”, ha sido caracterizado, por algunos autores, como un período de recomposición salarial y fortalecimiento del movimiento sindical, «...a instancias, sobre todo, de la presión de los trabajadores en búsqueda de mejoras salariales y la precariedad laboral, objetivos largamente postergados durante los años noventa»⁶⁷.

Corroborando lo antedicho, durante el año 2003, se desarrollaron un total de 406 negociaciones colectivas, de las cuales 273 se materializaron en “acuerdos” y 133 en “convenios colectivos”.

I.3.8. Octavo período: 2004-2015

Con la asunción de Néstor Kirchner, ya comentada al finalizar el período anterior, tuvo lugar también un aumento de la conflictividad de las bases sindicales (delegados y comisiones internas) que se mostraron apáticas a la representación ejercida por el sindicalismo tradicional.

Asimismo, la caída del desempleo operada a partir de 2001 provocó que algunas reivindicaciones laborales que, solapadas tras el riesgo de la pérdida de fuentes de trabajo, resurgieron y produjeron un considerable aumento de la conflictividad laboral.

Así se ha expresado que «...*El primer aspecto del resurgimiento sindical es el hecho de que las organizaciones de trabajadores han recuperado su capacidad para la movilización y la confrontación [...] las huelgas, la forma más tradicional de acción industrial, han aumentado de manera general desde 1997, alcanzando su cenit en 2005, el año más conflictivo desde que se lanzaron las reformas de mercado en 1991 [...Sin embargo,] Tanto la CGT (aliada con el gobierno) como la más progresista CTA se abstuvieron de convocar a huelgas generales contra la administración Kirchner. Casi todos*

⁶⁷ SENÉN GONZÁLEZ, SANTIAGO; BOSQER, FABIÁN. *Breve historia del sindicalismo argentino*. Buenos Aires: El Ateneo. 2009. pág. 283.

los conflictos durante el 2005 fueron sectoriales, regionales. [...] la efervescencia sindical se ha concentrado principalmente en disputas salariales y condiciones laborales...»⁶⁸.

En este contexto de aumento de la conflictividad sindical, la negociación colectiva durante el gobierno de Néstor Kirchner —sin considerar el año 2003 ya tratado— se caracterizó por «...un incremento del ritmo negocial, que se explica casi exclusivamente por la discusión de cláusulas salariales que contemplan el desajuste en las condiciones económicas producto de la crisis del 2001...»⁶⁹. Cabe entonces someramente referenciar que durante los últimos 3 años del gobierno de Néstor Kirchner -2004/2007- se negociaron 2403 “acuerdos colectivos” y 470 “convenios”.

Un avance importante, en el período presidencial de Néstor Kirchner, se produce en materia de fortalecimiento del *diálogo tripartito*. Al respecto, el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación —Carlos Tomada— expresa: «Otro hito en esta etapa fue el Decreto N° 1095 de 2004 que restauró el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil [...] que], pasó a reunirse todos los años, para establecer un salario mínimo para los trabajadores privados y los de la administración pública nacional. [Y...] el relanzamiento de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) que, con representación del Estado y las organizaciones empresarias y sindicales del sector, comenzó a fijar el salario mínimo para más de 100 actividades rurales en todo el país»⁷⁰. De esta manera, y antes de terminar su mandato el gobierno había logrado, que «Las paritarias anuales, junto al Consejo del Salario Mínimo y la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, [pasarán] a formar un esquema esencial para regular el ingreso de la amplia mayoría de trabajadores en el país»⁷¹.

En materia de legislación laboral corresponde remarcar el dictado de la ley 25.877 que modificó varias de las disposiciones introducidas por la ley N° 25.250 del gobierno de De la Rúa. En este sentido sostiene Mugnolo que: «Mediante la ley 25.877 se introdujeron cambios [...], pero la modificación más sustanciosa se produjo en materia de negociación colectiva»⁷². En esa materia, fue objetivo de la ley nueva ley: el fortalecimiento de la negociación a nivel de “actividad” y el debilitamiento de los convenios de “empresa”; la reinstalación del principio de ultraactividad; y, la eliminación de los mecanismos compulsivos y de promoción de la negociación entre los actores sociales⁷³.

⁶⁸ ETCHEMENDY, SEBASTIÁN; BERINS COLLIER, RUTH, “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”, *Revista Postdata*, vol. 13, 2008, pág. 156 a 158.

⁶⁹ OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL-CTA. *La negociación colectiva 2003-2007*. Central de Trabajadores de la Argentina. pág. 1.

⁷⁰ TOMADA, CARLOS, “Renovación de la regulación laboral en la Argentina 2003-2013: La trayectoria de una política laboral para la inclusión”, *Revista de Trabajo: Instituciones laborales, industria e inclusión social*, vol. 12, 2014, pág. 76.

⁷¹ *Ibid.*, pág. 77.

⁷² MUGNOLO, JUAN PABLO. *Estructura de la negociación colectiva: influencia de la intervención estatal*. Buenos Aires: Ediar. 2014. pág. 418 y 419.

⁷³ DE DIEGO, JULIÁN. *Reforma Laboral: Ley 25.877*. Buenos Aires: La Ley. 2004. pág. 6 y 7.

Debiendo terminar su mandato el 10 de diciembre, el gobierno convocó a elecciones para el 28 de octubre de 2007, resultando electa entonces Cristina Fernández de Kirchner.

Respecto de lo que resta (2008 a 2015) del período que se comenta y teniendo en cuenta la cercanía de los hechos, que pudiera hacer perder perspectiva a su interpretación, se ha optado por evitar “comentarios históricos” y señalar las principales características —relativas a los convenios colectivos del trabajo del período— dentro del título situación actual.

I.4. Marco Jurídico (evolución)

Como bien señala Simón «*Respecto de los efectos de la negociación colectiva, recién en 1953 con el dictado de la ley 14250 —hoy vigente con las modificaciones de las leyes 23.545 y 25.877, tras algunas reformas hoy derogadas—, se estableció un estatuto jurídico al respecto*»⁷⁴.

Es de destacar que la ley 25.877 fue publicada el 19 de marzo de 2004 y que el decreto N° 1135/04 de septiembre de ese año ordenó la Ley 14.250, de “Convenciones Colectivas de Trabajo”, con todas las reformas posteriores, así como también la ley 23.546, de “Normas de Procedimiento para las Negociaciones Colectivas”. Con posterioridad a lo antes señalado no se han dictado nuevas normas.

Realizar un análisis pormenorizado de las normas dictadas en la República Argentina relativas a la negociación colectiva, excede el propósito de este trabajo por lo que nos remitimos a una publicación anterior, en la que identificamos que, entre 1945 y 2004, se dictaron más de sesenta normas al respecto, datando la última de septiembre de 2004⁷⁵.

Sin embargo, corresponde mencionar —por su especial importancia— que la ley 24.467 (1995) abrió la posibilidad de negociar colectivamente en el ámbito a las pequeñas y medianas empresas. En tal sentido, se recomienda el ensayo de Jorge Rodríguez Mancini titulado “La Negociación Colectiva en la pequeña empresa”⁷⁶.

Por otra parte, habrá de señalarse que en el sistema jurídico argentino «... *el ámbito de aplicación temporal del convenio colectivo de trabajo no se encuentra exclusivamente determinado por la voluntad de las partes. No obstante la exigencia dirigida por la ley a los sujetos contratantes de consignar por escrito el período de vigencia convencional, [...] el ámbito de aplicación temporal del convenio colectivo de trabajo no se limita al vencimiento del término instrumentado [...], la caída del convenio acontece con el cumplimiento de una*

⁷⁴ SIMON, JULIO, “Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina”, *Revista de Trabajo*, vol. 3, 2006, pág. 37; ver también: SIMON, JULIO C. *Modelo estatal negociación colectiva*. Buenos Aires: La Ley, 1994.

⁷⁵ ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., “La negociación colectiva en la práctica”, en Julio Simón, Leonardo Ambesi (eds.) *Tratado de Derecho Colectivo*, vol. II, Buenos Aires: La Ley, 2012, pág. 1017 a 1022.

⁷⁶ RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, “La Negociación Colectiva en la pequeña empresa”, en *Derecho Empresario Actual: Homenaje al Dr. Raymundo L. Fernández*, Buenos Aires: Depalma, 1996, págs. 924-930.

condición resolutoria, que consiste en la celebración —y consecuente entrada en vigor— de un nuevo convenio que sustituya al anterior...»⁷⁷ Si no hay nuevo convenio el anterior sigue ultraactivo (vigente), lo que ha posibilitado que convenios colectivos, por ejemplo, celebrados en 1975 tengan en la actualidad, plena vigencia.

Otro aspecto importante a destacar es el hecho que, no obstante los múltiples intentos de reforma antes apuntados, la ley de “Asociaciones Sindicales” (Nº 23.551) sigue aún consagrando el “unicato sindical/monopolio sindical” al disponer, en su artículo 31, que “*Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial: [...] c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.*”. Ese derecho, junto a otros, ha llevado a Goldín a sostener que «*...en el marco abrumador de las facultades exclusivas con las que cuenta el sindicato con personería gremial, poco sentido tiene la creación de un sindicato impedido de desarrollar toda actividad sindical; entidad tal no es en verdad un sindicato*»⁷⁸.

Sin ánimo de extendernos al respecto, pero debido a la trascendental importancia del tema en materia de convenios colectivos de trabajo, conviene traer colación lo expresado por Daniel Funes de Rioja, quien con claridad ha indicado que: «*...un sindicato puede estar "simplemente inscripto", o sea registrado ante el Ministerio de Trabajo, cumpliendo los requisitos formales legalmente establecidos para tal fin o, aspirar a la "personería gremial" aduciendo que es el más representativo en la actividad o sector de que se trata. De tal forma y una vez acordada dicha personería gremial, esa Asociación Sindical desplaza a las otras, en la capacidad de negociar colectivamente y en la representación colectiva de los trabajadores del sector o actividad*»⁷⁹.

También se recomienda recurrir a lo dicho por Luis Ramírez Bosco en lo relativo a las interinfluencias sinérgicas entre estructura sindical y estructura de la negociación colectiva las que tratan, en palabras del autor, “*Sobre el poder sindical*”⁸⁰.

II. Situación actual:

II.1. Ámbitos de consideración de la negociación colectiva

Habiendo definido ya la negociación colectiva como un *proceso* (ver I.1) parecería válido en el caso argentino, y considerando especialmente los últimos decenios, considerar cinco aspectos para su abordaje:

⁷⁷ GARCÍA, HÉCTOR OMAR, “Capítulo VII: Ámbito temporal de aplicación del convenio colectivo de trabajo”, en Mario Ackerman (ed.) *Tratado de Derecho del Trabajo: Relaciones Colectivas de Trabajo II*, vol. VIII, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2007, pág. 399.

⁷⁸ GOLDÍN, ADRIÁN, “La Corte Suprema de Justicia de la Nación y el monopolio sindical”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, vol. 2, 2009, pág. 1131.

⁷⁹ FUNES DE RIOJA, DANIEL, “¿Hay una C.G.T o más?”, *IMP2012-10-AR/DOC/4876/2012*, 2012, pág. 239.

⁸⁰ RAMÍREZ BOSCO, LUIS, “La libertad sindical de negociar colectivamente”, en *Anuario: Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. 4, 2013, pág. 161 y 175.

- El referido a la regulación del ingreso mínimo a través del “Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil” (CSMVM);
- El relativo a la negociación en el ámbito del trabajo agrario;
- El de la negociación colectiva docente;
- El vinculado al sector público;
- El relacionado con el ámbito privado;

De éstos, y no obstante una breve referencia a cada uno de los mismos, nos ocuparemos especialmente y con mayor amplitud a la negociación colectiva en los sectores públicos —no docentes— y privado.

II.1.1. Salario mínimo vital y móvil

Por ley 16.459, del 7 de junio de 1964, se instituyó en la República Argentina el “Salario Mínimo, Vital y Móvil”, dándose así plena aplicación al Convenio Internacional de la OIT N° 26 —de 1928—, “sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos” ya ratificado por el país en 1949 mediante ley 13.560. Aun cuando corresponde recordar que con antelación a ese fecha el decreto-ley 33.302/45 había contemplado, con igual finalidad, la creación del Instituto Nacional de Remuneraciones.

El CSMVM tuvo actividad desde 1964 hasta 1966 —integrado por cuatro representantes de los trabajadores, cuatro de los empleadores, dos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y dos del Ministerio de Economía—, momento a partir del cual, y hasta 1988, el salario mínimo fue fijado por decreto del Poder Ejecutivo Nacional, para posteriormente volver a funcionar.

Por su parte, la “Ley Nacional de Empleo” (24.013), sancionada el 5 de diciembre de 1991 y publicada doce días más tarde en el Boletín Oficial, establece en su artículo 135 la creación del “Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil” que, presidido por el Ministro de Trabajo, está integrado por 16 representantes de los empleadores —del sector público y privado— y 16 integrantes de los trabajadores.

Sin embargo, el funcionamiento de este organismo ha sido interrumpido en varias oportunidades, y —durante la década de 1990— sólo en el año 1993 se estableció una modificación del “salario mínimo, vital y móvil” (SMVM).

Ante este escenario, que implicaba el no funcionamiento del CSMVM durante más de un decenio, y luego de que el poder ejecutivo dictada ajustes del SMVM por decreto en el año 2003⁸¹, el 26 de agosto de 2004 se publica en el Boletín Oficial, el decreto N° 1095/04.

⁸¹ Decretos N° 388/03 y 1349/03. Por medio del último de los decretos mencionados, se fijó salario mínimo de \$ 350 por mes, para los trabajadores mensualizados y de \$ 1,75 por hora, para los trabajadores jornalizados, que empezó a regir el 1° de enero de 2004.

Como consecuencia de éste, se convoca al CSMVM a reunirse el día 26 de agosto en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación, organismo al que se faculta además para aprobar un nuevo reglamento de funcionamiento del CSMVM, lo que sucederá el 2 de septiembre de 2004.

A partir de entonces, el CSMVM ha sido el organismo encargado de fijar el SMVM para toda la República Argentina. En la tabla siguiente (Tabla 2) se listan las Resoluciones, su fecha de publicación en el Boletín Oficial, el período a partir del cual se fija el incremento, y el monto en pesos argentinos para trabajadores mensualizados y jornalizados.

Tabla 2

Resolución	Fecha de publicación en el B.O	Fecha a partir del cual se aplican los nuevos valores	Trabajadores mensualizados (por mes)	Trabajadores jornalizados (por hora)
Res. 2/2004	07/09/2004	1° de septiembre de 2004	\$ 450	\$ 2,25
Res. 2/2005	06/06/2005	1° de mayo de 2005	\$ 510	\$ 2,55
		1° de junio de 2005	\$ 570	\$ 2,85
		1° de julio de 2005	\$ 630	\$ 3,15
Res. 2/2006	31/07/2006	1° de agosto de 2006	\$ 760	\$ 3,80
		1° de septiembre de 2006	\$ 780	\$ 3,90
		1° de noviembre de 2006	\$ 800	\$ 4,00
Res. 2/2007	13/07/2007	1° de agosto de 2007	\$ 900	\$ 4,50
		1° de octubre de 2007	\$ 960	\$ 4,80
		1° de diciembre de 2007	\$ 980	\$ 4,90
Res. 3/2008	31/07/2008	1° de agosto de 2008	\$ 1.200	\$ 6,00
		1° de diciembre de 2008	\$ 1.240	\$ 6,20
Res. 2/2009	04/08/2009	1° de agosto de 2009	\$ 1.400	\$ 7,00
		1° de octubre de 2009	\$ 1.440	\$ 7,20
		1° de enero de 2010	\$ 1.500	\$ 7,50
Res. 2/2010	12/08/2010	1° de agosto de 2010	\$ 1.740	\$ 8,70
		1° de enero de 2011	\$ 1.840	\$ 9,20
Res. 2/2011	30/08/2011	1° de agosto de 2011	\$ 2.300	\$ 11,50
Res. 2/2012	30/08/2012	1° de septiembre de 2012	\$ 2.670	\$ 13,35
		1° de febrero de 2013	\$ 2.875	\$ 14,38
Res. 4/2013	29/06/2013	1° de agosto de 2013	\$ 3.300	\$ 16,50
		1° de enero de 2014	\$ 3.600	\$ 18,00
Res. 3/2014	02/09/2014	1° de septiembre de 2014	\$ 4.400	\$ 22,00
		1° de enero de 2015	\$ 4.716	\$ 23,58

Fuente: elaboración propia en base a texto de las respectivas Resoluciones.

II.1.2. Trabajo agrario

La ley 22.248, sancionada y promulgada el 10 de junio de 1980, fue la encargada de establecer el “Nuevo: Régimen Nacional de Trabajo Agrario” (antes se aplicaban tres normas: el decreto-ley N° 28.169/44; la ley N° 13.020 de 1949 y la Ley de Contrato de

Trabajo⁸²) que, entre otras cuestiones, dispone la creación de la “Comisión Nacional de Trabajo Agrario” (CNTA) (integrada por dos representantes del Ministerio de Trabajo; un representante del Ministerio de Economía; un representante de la Secretaría de Estado de Agricultura y Ganadería; dos representantes de los empleadores y dos representantes de los trabajadores).

Se ha sostenido que «...*La evolución de la CNTA puede ser dividida en tres etapas: en primer lugar, entre 1988 y 1991 la Comisión emitió una importante cantidad de resoluciones, pero casi todas referidas a cuestiones salariales y administrativas [...] En segundo lugar, entre 1992 y 2002, asistimos a una etapa en la que la CNTA casi no funciona. El organismo fue disminuyendo abruptamente el número de resoluciones hasta llegar a 2 en el 2000. Nuevamente, la poca regulación que hubo es de contenido salarial. En tercer lugar, la etapa que comienza en 2003 y se consolida en el 2004, año en el que se firmaron 44 resoluciones y desde entonces el número no ha dejado de aumentar hasta llegar a 111 en el 2010 [...] La CNTA avanzó con transformaciones [...], tales como la jornada de ocho horas en el sector agrario en el 2008, la regularización de [...] convenios sectoriales*»⁸³.

Finalmente, cabe indicar que, el 27 de diciembre del año 2011, se promulgó la ley 26.727, sobre el “Régimen de Trabajo Agrario”, que en los artículos 84 y subsiguientes aborda el tema “De la Comisión Nacional de Trabajo Agrario”, disponiendo que la misma será integrada por “...*dos (2) representantes [...] del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; uno [...] del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; uno [...] del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; dos (2) representantes de los empleadores y dos (2) representantes de los trabajadores...*”. Asimismo, y entre las funciones asignadas a este organismo, se encuentran las de: “...*Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo y fijando sus remuneraciones mínimas; [...] Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, [...] Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador [...]; Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural; [...] e Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas; por sólo mencionar algunas de las más sobresalientes.*

⁸² ALCOLUMBRE, MARÍA, “Régimen del trabajo agrario”, en Ricardo Arturo Foglia (ed.) *Regímenes Laborales Especiales*, Buenos Aires: La Ley, 2012, pág. 68.

⁸³ ETCEMENDY, SEBASTIÁN. *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010: Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*. Buenos Aires: OIT. 2011. pág. 83 y 90.

II.1.3. Sector docente (público)

Los convenios de OIT que se relacionan con la negociación colectiva del sector docente son: el ya mencionado convenio N° 98 (y la Resolución N° 91) y los Convenios N° 151 “sobre las relaciones de trabajo en la administración pública” (ratificado por la Argentina, mediante Ley 23.328 de 1978) y N° 154 “sobre la negociación colectiva” aplicable tanto al sector privado como al público (ratificado por Ley 23.544 de 1988). A estos instrumentos ha de agregarse el «*Convenio núm. 87 (1948) sobre Libertad Sindical y la Protección del derecho de Sindicación que establece “...los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna (...) tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes”*». La norma abarca a todos los trabajadores, con la sólo excepción del personal de seguridad, si la legislación nacional así lo determina»⁸⁴, por lo que ese derecho, y con la excepción indicada en la norma, corresponde a todos los trabajadores de la administración pública en general, y al personal docente en particular.

Respecto a este último convenio resulta interesante destacar que el sistema jurídico interno argentino que regula la de negociación colectiva para la administración pública en general, y para el sector docente en particular, hacen expresa referencia al mismo indicando la remisión, en caso de dudas de interpretación o de “laguna jurídica”, a este convenio.

Para poder avanzar con el tema de marras resulta conveniente distinguir tres niveles o jurisdicciones –que responden a la organización administrativa del país-: nacional; provincial y municipal.

Jurisdicción Nacional.

La “Paritaria Nacional Docente” (o PND) fue el resultado del marco jurídico establecido por la Ley 26.075 -“Ley de Financiamiento Educativo”, publicada en el Boletín Oficial el 9 de enero de 2006-. En efecto, el art. 10 de este instrumento legal establece: “*El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología juntamente con el Consejo Federal de Cultura y Educación y las entidades gremiales docentes con representación nacional, acordarán un convenio marco que incluirá pautas generales referidas a: a) condiciones laborales, b) calendario educativo, c) salario mínimo docente y d) carrera docente”*”.

Un año más tarde, el 27 de abril de 2007, se dicta el decreto 457/07, reglamentario del citado artículo 10 –Ley 26.057-, por el que se establece especialmente las reglas de funcionamiento y representación de las partes involucradas en la “Paritaria Nacional Docente” y los contenidos del “acuerdo marco”. En este segundo aspecto, el decreto establece como contenidos del acuerdo los relativos a:

⁸⁴ RIAL, NOEMÍ, “La negociación colectiva en el Sector Público”, en *La Negociación Colectiva en el Sector Público*, Buenos Aires: Oficina de OIT para la Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013, pág. 28.

a) Retribución mínima de los trabajadores docentes;

b) Materias de índole económica, laboral, asistencial, previsional, y en general las que afecten las condiciones de trabajo, a saber:

I. Condiciones de ingreso a la carrera docente, promoción y capacitación, calificaciones del personal;

II. Régimen de vacantes;

III. Trámites de reincorporaciones;

IV. Jornadas de trabajo;

V. Derechos sociales y previsionales;

VI. Políticas de formación docente y capacitación en servicio;

VII. Representación y actuación sindical;

No obstante lo cual, reunida por primera el 5 de febrero de 2008, la “Paritaria Nacional Docente” ha tenido desde entonces una importante impronta en lo que ha negociación de condiciones salariales se refiere. Señala al respecto Etchemendy que: «...*En primer lugar, la Paritaria Nacional Docente establece un salario mínimo que es financiado por el Estado nacional en las provincias más pobres. En segundo lugar, establece un porcentaje de aumento de ese salario docente que, según se vio en las rondas sucesivas desde 2008, se convierte en una señal insoslayable para las provincias más ricas, aun cuando el estado no aporte al financiamiento...*»⁸⁵.

Por lo hasta aquí expresado, resalta entonces conveniente resaltar dos características de la “PND”. La primera, es que se trata de una negociación en la práctica de tipo acotado, en donde el alcance es limitado a cuestiones meramente económicas; la segunda, que su existencia implica una mayor centralización/concentración en la determinación de políticas salariales mediante la fijación de un salario mínimo para el docente de jornada y una mayor dependencia de las provincias pobres que, ante la imposibilidad de hacer frente a las erogaciones que implican las nuevas escalas salariales fijadas a nivel nacional, deben recurrir al Estado Nacional en procura de mayor financiamiento.

Jurisdicción Provincial

De manera suscita al análisis de la legislación provincial en materia de negociación colectiva docente para establecimientos de gestión pública, corresponde en primer lugar señalar que de las 24 jurisdicciones provinciales que componen el territorio de la República

⁸⁵ ETCHEMENDY, SEBASTIÁN, “La «doble alianza» gobiernos sindicatos en el kirchnerismo (2003-2012): orígenes, evidencia y perspectivas”, en Carlos Acuña (ed.) *¿Cuánto importan las instituciones? Gobierno, Estado y actores en la política Argentina*, Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2013, pág. 313.

Argentina sólo en 8 de ellas se establece algún tipo de regulación específica, en materia de negociación colectiva, para el personal docente.

Teniendo en consideración lo antedicho, es posible agrupar de las diferentes jurisdicciones provinciales en tres grupos, conforme lo sugiere la siguiente tabla:

Tabla 3

Con Ley sobre Negociación Colectiva para el Personal Docente	Con Ley por la que se adhiere al Régimen Nacional de Negociación Colectiva	Sin disposición al respecto, pero con "Estatutos Docentes Provinciales"
Buenos Aires Entre Ríos La Pampa San Luis Santa Fe Tierra del Fuego	Río Negro San Juan	C.A.B.A Catamarca Chaco Chubut Córdoba Corrientes Formosa Jujuy La Rioja Mendoza Misiones Neuquén Salta Santa Cruz Santiago del Estero Tucumán

De lo expuesto surge que, paralelamente a lo comentado para el ámbito nacional, no existen Convenios Colectivos de Trabajo Provinciales para los docentes de establecimientos de gestión pública. No obstante ello, corresponde remarcar el papel protagónico asignado al sector docente en la negociación de condiciones salariales.

Como se expuso en la tabla anterior, existen actualmente 6 jurisdicciones provinciales en las que se establece un régimen específico para la negociación colectiva docente. Sin embargo, cuando se analiza la cantidad cargos docentes de establecimientos de gestión estatal para estas jurisdicciones, ha de advertirse que los mismos representan el 42% del total de docentes de establecimientos públicos del país.

De la lectura de la legislación provincial aplicable a la negociación colectiva para el personal docente surge, con escasas diferencias, lo siguiente:

- 1) Ámbito de aplicación: en general se establece que el ámbito de la aplicación de la legislación es el personal docente de establecimientos de enseñanza estatal de la jurisdicción provincial, sin distinguir entre personal de nivel inicial, primario, secundario, terciario o universitario.
- 2) Representación de los trabajadores: la representación de los trabajadores está a cargo de un organismo colegiado (en general de 5 miembros) integrado por los miembros

de las asociaciones sindicales con personería gremial y con ámbito de actuación personal y territorial suficiente. Asimismo, se establece que la proporcionalidad de la representación de cada una de las asociaciones será determinada en base a la cantidad de afiliados cotizantes a cada una de ellas.

Un supuesto singular es el de la Provincia de La Pampa, en donde cuatro representantes son nombrados por la asociación sindical mayoritaria y el restante por la asociación sindical minoritaria que le siga (primera minoría).

- 3) Representación de Estado: la representación del Estado provincial se establece que estará a cargo de la máxima autoridad en materia educativa dentro de cada jurisdicción provincial. Sin embargo, no resulta menos cierto que se faculta la posibilidad de delegar la representación en otra autoridad de menor rango.
- 4) Niveles de negociación: los ordenamientos jurídicos en general establecen un único nivel de negociación. Es decir, existe la posibilidad de celebrar un único convenio aplicable a todo el sector docente provincial.

Sin embargo, en el supuesto de la Provincia de Buenos Aires existe la posibilidad de concretar convenios en dos niveles: general y particular (aun cuando, en el último supuesto, la negociación deberá articularse con la de mayor nivel).

- 5) Contenido de la negociación: en cuanto al contenido de la negociación, la unanimidad de las legislaciones establecen la posibilidad de incorporar, en los convenios colectivos de trabajo, tanto cláusulas de contenido económico como de condiciones laborales.

Sin perjuicio de lo antedicho, es también cierta la limitación, en la totalidad de los ordenamientos, a incorporar cláusulas con contenidos relativos a:

- Facultades del estado en materia fijación de políticas educativas
- Facultades de dirección;
- La estructura orgánica funcional del sistema educativo;
- El principio de idoneidad como base para el ingreso y para la promoción en la carrera; y,
- Facultad de nombramiento y promoción de los trabajadores de la educación;

- 6) Jerarquía de los convenios colectivos: en general se establece que el contenido de los convenios no puede oponerse a:

- Las normas administrativas;
- Las normas de orden público;
- Los estatutos especiales que resulten aplicables;
- Las normas dictadas en interés general;

7) Deber de negociar de buena fe: la totalidad de los regímenes jurídicos analizados incorpora el principio de negociar de buena fe, lo que supone:

- Concurrir a las reuniones y audiencias;
- Contar con poder de representación suficiente;
- Realizar las reuniones que sean necesarias;
- El intercambio de la información necesaria relativa a la cuestión en debate;
- La realización de los esfuerzos conducentes a lograr un acuerdo;

Entre la multiplicidad de artículos han de destacarse, por su carácter novedoso y sin que ello implique valoración de ninguna índole, existen especialmente dos.

El primero, es el artículo 18 de la ley 13.552 de la Provincia de Buenos Aires. En dicho artículo se señala que “*En ningún caso la educación podrá ser considerada como servicio esencial en los términos del art. 24 de la ley 25.877, ni a los efectos de restringir el derecho a huelga*”, lo que en otras palabras equivale a sostener que no siendo posible declarar la educación provincial como un servicio esencial no se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

El segundo, se trata del art. 10 de la Ley XV-0388-2004 (5711R) de la Provincia de San Luis. En él se dispone: “*Un convenio colectivo podrá modificar o derogar total o parcialmente otro colectivo anterior. En tal caso, no podrán alegarse como derechos adquiridos, ni estimarse incorporados al contrato individual, condiciones de trabajo incluidos en el convenio modificado o derogado...*”. Sin ánimo de ahondar en demasía en el tratamiento de este artículo sólo resulta conveniente remarcar que en el mismo se establece la posibilidad de negociar “*in peius*”, esto es, modificando lo anteriormente establecido.

Jurisdicción Municipal

Aun cuando pudiera resultar sobreabundante, resulta válido expresar que no existen convenios colectivos, ni régimen legal específico alguno, para los docentes a nivel municipal. Sin embargo, puede ser interesante señalar la posibilidad de que, dentro del marco jurídico de la provincia de Buenos Aires (Ley 13.552), se celebran convenios colectivos con alcance territorial limitado a un municipio, por cuanto la ley posibilita la negociación a nivel particular.

II.2. Los convenios colectivos del sector público

En tema de la negociación colectiva en el sector público, merece especial consideración, en vista a su importancia —local e internacional—. En correlación con esto basta recordar que, en julio del año 2013, la OIT publicó un informe titulado: *La negociación*

colectiva en la administración pública: un camino a seguir, y que en abril del 2014 la misma organización convocó a un “*Foro de dialogo mundial sobre los desafíos que plantea la Negociación Colectiva en la Administración Pública*” en donde se abordaron los puntos de consenso que se someterían al Consejo de Administración en noviembre de ese mismo año así como también para verificar el estado de avance y desarrollo de la negociación en los países miembros⁸⁶.

Como el título lo indica, se abordara aquí el tema referido a la negociación de convenios colectivos en el sector público, entendiendo por éste «...*aquel sector de la sociedad en el que las personas desarrollan actividades destinadas a que el Estado cumpla sus finalidades específicas de gestor del bien común [...], un sector hoy acotado a la administración pública, que puede ser nacional, provincial o municipal. [Pues] son escasos los ejemplos de actividad comerciales, industriales o de servicios, ajenas a la administración propiamente dicha que se someten a un sistema de negociación colectiva pública*»⁸⁷.

II.2.1. Ámbito Nacional

Entre los antecedentes, como ya se señaló, existen las Leyes 23.328 y 23.544 —por las que se ratifican los Convenios N° 151 y 154, respectivamente—.

Otros antecedentes legislativos, o instrumentos asimilables, a destacar son los siguientes:

- 1991: Se dicta la ley de negociación colectiva para el personal docente.
- 1992: el 16 de diciembre se publica en el Boletín Oficial la Ley 24.185 sobre Convenciones Colectivas de Trabajo entre la administración pública nacional y sus empleados, posteriormente reglamentada por Decreto 447 de marzo de 1995.
- 1994: se dicta la Ley 24.447 atinente al personal de universidades nacionales.
- 1995: se dicta la Ley 24.600 aplicable al personal del Congreso Nacional.
- 1999: por decreto N° 66/99 se homologa el primer Convenio Colectivo de Trabajo General aplicable al personal de la Administración Pública Nacional.
- 2005: por decreto N° 214/06 se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General firmado el 28 de diciembre de 2005, derogándose el decreto N° 66/99 y, en consecuencia, el texto del primer convenio.

⁸⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales. 2014. Por Argentina concurren los Dres. Pablo Titiro (en representación del gobierno) y Carlos Aldao Zapiola (en representación del grupo empleador).

⁸⁷ SAPPÍA, JORGE, “Negociación colectiva en el sector público nacional y provincial”, en Julio C. Simón (ed.) *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. II, Buenos Aires: La Ley, 2012, pág. 115, 116 y 117.

- 2007: a partir de este año se firman, dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo General (homologado por decreto N° 214/06), varios convenios sectoriales, entre otros, el del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria y del Instituto Nacional de Tecnología Industrial, Cuerpos Artísticos, del Arte de Curar y Equipos de Salud, de la Sindicatura General de la Nación, etc.

En materia de Convenios Colectivos de Trabajo Generales para la Administración Pública Nacional (en adelante: CCTG-APN), en la República Argentina, hemos de destacar la existencia de dos. El homologado por decreto N° 66/99 y el convenio actualmente vigente homologado por decreto N°214/06.

Sin embargo corresponde, previamente, hacer una referencia genérica al marco jurídico establecido por la ley de negociación para la Administración Pública Nacional (Ley 24.185), aspecto estudiado en múltiples publicaciones por Noemí Rial⁸⁸, y alguno de sus principales contenidos⁸⁹.

Personal comprendido: todo el personal de la Administración Pública Nacional. (art. 1°, Ley 24.185)

Personal excluido: El Presidente y Vicepresidente de la Nación, y el Procurador General de la Nación; el Fiscal General de Investigaciones Administrativas y los Fiscales Adjuntos; los Ministros, Secretarios y Subsecretarios del Poder Ejecutivo de la Nación, el Procurador del Tesoro de la Nación, funcionarios superiores y asesores de gabinete; las personas que, por disposición legal o reglamentaria emanadas de los poderes del gobierno, ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados; el personal militar y de seguridad de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía Federal, Servicio Penitenciario Federal u Organismos asimilables; el personal diplomático comprendido en la Ley de Servicio Exterior; el Clero Oficial; las autoridades y funcionarios directivos o superiores de entes estatales u organismos descentralizados nacionales; los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de la sanción de esta ley se encuentren incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a no ser que, por acuerdo de las partes, se optara por el sistema que aquí se establece (art. 3, Ley 24.185).

Representación de los trabajadores: a cargo de la asociación sindical con personería gremial (art. 4, Ley 24.185). Actualmente, existen sólo dos asociaciones con personería gremial, la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE).

⁸⁸ RIAL, NOEMÍ, “Negociación colectiva en el sector público”, en *Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires: La Ley, 1998; RIAL, NOEMÍ, “La negociación colectiva en el Sector Público”, óp. cit.

⁸⁹ TITIRO, JORGE P., “Capítulo III: El marco legal y los productos de la negociación colectiva en el sector público nacional. Un análisis comparativo entre los dos convenios celebrados”, en *La negociación colectiva en el Sector Público*, Buenos Aires: Oficina de OIT para la Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013.

Representación del Estado: la representación del Estado será ejercida por el Ministro de Economía y Obras y Servicios Públicos y el Secretario de la Función Pública; (art. 5, Ley 24.185).

Contenido de la negociación: la ley no establece limitaciones en materia de “contenido” del Convenio Colectivo de Trabajo, con la excepción de aquellas que se refieren a: la estructura orgánica de la Administración Pública Nacional; las facultades de dirección del Estado; el principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

En un conciso análisis comparativo, de los CCTG-APN 66/99 y 214/06, se puede observar el tratamiento de una serie de institutos de importancia. En primer lugar, en lo atinente a la capacitación de los beneficiarios, el convenio del 2006 amplía, y perfecciona, los fines perseguidos por su antecedente normativo. De esta forma, se procura el desarrollo integral del agente al crearse la “Comisión de Administración del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral”; organismo encaminado a identificar las necesidades de formación, formular líneas de capacitación y, en definitiva, a promover y apoyar la ejecución de los programas que eventualmente tengan lugar.

En cuanto al Título “Deberes, derechos y prohibiciones”, en lo que se refiere a las condiciones y medio ambiente de trabajo, el CCTG-APN 214/06 se agregan expresiones como “digno” y “libre de violencia”. Del mismo modo, se hace especial mención a la no discriminación por cualquier causa y se introduce la figura del “mobbing”. Con respecto a la representación gremial, ratificándose el principio de pluralidad sindical, y la consecuente coexistencia de entidades sindicales con personería gremial, consagrado en nuestro ordenamiento jurídico, se destaca la posibilidad de que las entidades firmantes del convenio marco, y las que suscriban los convenios sectoriales, podrán efectuar elecciones de delegados.

Respecto de los mecanismos para la resolución de conflictos colectivos, el convenio de 1999 establecía un procedimiento que abarcaba la autocomposición de la controversia en el ámbito de la CoPAR (Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales), la mediación y el arbitraje. De esta manera, la “autocomposición del conflicto” tenía lugar a solicitud de cualquiera de las partes, debiendo precisarse, en su presentación, la causa del mismo, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes. El plazo para que la aludida comisión resolviera era de 15 días y, con posterioridad, las partes podían aceptar someterse a la mediación y/o al arbitraje. En la redacción de la nueva normativa, si bien se respetan las mencionadas estructuras, se incorpora la posibilidad de recurrir al fuero laboral para los casos en que fracasen la mediación o el arbitraje.

Como se habrá advertido, las Fuerzas Armadas y de Seguridad se encuentran excluidas de la posibilidad de lograr convenios colectivos trabajo por cuanto la Ley 24.185 así lo dispone, ratificando lo ya establecido por la Ley 23.544 que, al ratificar el Convenio N° 154 de la OIT, había excluido de su aplicación a este sector al disponer expresamente, en

su artículo 2 que «...*el Convenio 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el día 19 de junio de 1981, no será aplicable a los integrantes de sus fuerzas armadas y de seguridad...*».

Sin embargo, existen en nuestro país una multiplicidad de asociaciones sindicales que, sin personería gremial y con distinto alcance geográfico, se arrojan la representación de este colectivo de trabajadores. Así, y sólo modo de ejemplo, cabe mencionar la Federación Argentina de Sindicatos Policiales y Penitenciarios; la Asociación Unión del Personal Policial —Misiones—; el Sindicato Policial de Buenos Aires; el Sindicato Policial de Chaco; el Sindicato Policial Chubutense; el Sindicato de Empleados Penitenciarios Policiales y Afines; la Asociación Penitenciaria Policial Organizada —Corrientes—; la Asociación Profesional Policial de Entre Ríos; el Sindicato Policial de Formosa; Asociación Profesional Policial —Jujuy—; el Circulo de Suboficiales y Agentes Policía de La Pampa; el Sindicato de Policías de Mendoza; la Asociación de Subalternos Policiales —Neuquén—; la Asociación Unión Personal Policial de Río Negro; el Sindicato Profesional Policial de Salta; el Sindicato Policial de San Juan; la Asociación Profesional Policial de Santa Fe; la Asociación Gremial Policial —Tucumán—; y la Asociación del Personal Penitenciario Federal, entre otros.

II.2.2. Ámbito Provincial

Aquí se trata la negociación colectiva desarrollada en las veinticuatro jurisdicciones nacionales, esto es, los veintitrés territorios provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

De un análisis general de la normativa existente en relación a la cuestión, y siguiendo a Villarroel, es posible distinguir dos grandes grupos de jurisdicciones:

- a) «..*quince [...] poseen una ley que reglamenta los procesos de negociación colectiva en la Administración Pública Central y en los Entes Descentralizados: Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Mendoza, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Neuquén, Catamarca, Salta, Jujuy, Entre Ríos, Chaco y Corrientes*”. *Conviene destacar, además, que dentro de este primer grupo, sólo en tres jurisdicciones (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Santa Cruz, y Salta) se han firmado convenios colectivos de trabajo para la administración pública.*
- b) *...Nueve provincias no cuentan con Ley NC: [negociación colectiva] Misiones, Formosa, La Rioja, Tucumán, Santiago del Estero, San Juan, San Luis, La Pampa y Río Negro»⁹⁰.*

⁹⁰ VILLARROEL, AMALIA. *El empleo público y la negociación colectiva en el Estado Argentino*. Buenos Aires: Jefatura de Gabinete de Ministros. Sec. Gabinete y Coord. Administrativa. Coord. Ejecutiva. 2013. pág. 71.

A continuación, y puesto que el desarrollo de la negociación colectiva —sólo— en estas jurisdicciones ha culminado con la firma de un convenio colectivo de trabajo, se estudiará los casos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Santa Cruz y Salta.

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con una población de 2.890.151 y 139.463 empleados públicos, contempla en su texto constitucional normas relativas a la negociación colectiva, estableciendo que “...Asegura al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional y se atiene a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. [...] Reconoce a los trabajadores estatales el derecho de negociación colectiva y procedimientos imparciales de solución de conflictos, todo según las normas que los regulen” (art.43).

Por su parte la Ley 471 —“Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad de Buenos Aires”— del año 2000, establece que las relaciones de empleo público se rigen, en lo que aquí interesa, especialmente por: “*Los convenios colectivos celebrados y aprobados de conformidad con lo dispuesto en la presente*» y que será de aplicación «...*al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, [...] entes jurídicamente descentralizados, y sociedades estatales y el personal dependiente de las comunas*”.

De acuerdo al texto de la mencionada Ley 471, la negociación en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires puede celebrarse en dos niveles: en un ámbito general o en niveles sectoriales articulados al primero, integrándose, para cada uno de los casos, una Comisión Negociadora coordinada por la Subsecretaria de Trabajo, y con representantes de los trabajadores y del Estado.

En relación a los contenidos de la negociación colectiva, la legislación aplicable no establece límites, pudiendo incorporarse, a los respectivos convenios colectivos, cláusulas sobre condiciones de trabajo, la retribución de los trabajadores, el establecimiento de las necesidades básicas de capacitación, la representación y la actuación sindical en los lugares de trabajo, etc. Tanto los convenios colectivos celebrados, como sus cláusulas, tienen una vigencia mínima de dos años y máxima de cuatro años.

Con posterioridad, en el año 2004, se dictó el decreto 986, reglamentario de la Ley 471, por el que se aprueba el escalafón para el personal de planta permanente de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. De acuerdo a lo allí establecido, el escalafón comprende cuatro agrupamientos, que se denominan Agrupamiento Profesional, Agrupamiento Técnico, Agrupamiento Administrativo y Agrupamiento de Servicios Sociales e Institucionales, estableciéndose el régimen de carrera dentro de la administración pública, la promoción de niveles dentro de cada agrupamiento, y el cambio de agrupamiento, entre otras cuestiones.

Asimismo, se constituye la “Comisión de Carrera del Escalafón General” que, conformada por representantes del gobierno y representantes sindicales, es el organismo

encargado de supervisar el cumplimiento de las normas del sistema de selección, evaluación de desempeño y capacitación.

El 1° de septiembre del 2010, el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (SUTECBA) y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires suscribieron el primer convenio colectivo para la jurisdicción, estableciendo su vigencia hasta el 1° de Septiembre del 2012 (actualmente el mencionado convenio continua vigente en virtud del principio de ultra-actividad, reconocido en el propio convenio).

Son cláusulas a destacar las relativas a:

- ✓ El reconocimiento de la posibilidad de celebrar convenios sectoriales (por escalafón o por organismo) con contenidos limitados y articulados con el convenio general cuyas disposiciones prevalecen en caso de discrepancias.
- ✓ El acceso, por parte del sindicato, a la información técnica, económica y social;
- ✓ La creación de la “Comisión Paritaria Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales” compuesta por diez miembros titulares y seis suplentes, designados, en parte iguales, por la Empleadora y el SUTECBA. Son algunas atribuciones de la “Comisión”: interpretar con alcance general y vinculante el Convenio Colectivo de Trabajo; fiscalizar la adecuación de los convenios sectoriales a los alcances del convenio general; intervenir en la resolución conflictos -grupales y colectivos-; etcétera.
- ✓ El establecimiento de cláusulas relativas a: requisitos de ingreso del personal de “planta permanente”, movilidad funcional, evaluación desempeño, régimen de ascensos, régimen de licencias, remuneraciones, etc.
- ✓ La instrumentación de un “Procedimiento de Prevención y Solución de Conflictos Colectivos” a cargo de una Comisión mixta de Conciliación.

Prosiguiendo con el análisis de la negociación colectiva en el sector público, corresponde ahora, y de acuerdo a lo indicado precedentemente, analizar el caso de la negociación en la Provincia de Santa Cruz que, con una población de 273.964 personas – datos 2010–, emplea un total de 24.885 personas, es decir, 1 de cada 10 personas que viven en esta jurisdicción provincial prestan servicios en la administración pública.

La Constitución Provincial de 1998, establece tres artículos de especial importancia en relación al tema. Así, el art. 61, establece que: «*La Provincia reconoce el derecho a la libre constitución y actuación de las asociaciones profesionales...*», por su parte el art. 62 dispone que «*La Provincia reconoce y respeta el derecho de huelga [...] mientras la misma no ponga en peligro evidente la seguridad de la población*» y, finalmente, el art. 63 señala que «*El convenio colectivo, realizado libremente por las partes interesadas, regirá el régimen de las condiciones de trabajo, no pudiendo la Provincia intervenir sino por*

intermedio del Departamento Provincial del Trabajo, en caso de desacuerdo o conflicto irremediable».

En consonancia con el precepto constitucional, en el año 2007, se dicta la Ley Provincial N° 2986, que regula las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Provincial y las Asociaciones Sindicales. Son aspectos a destacar de su texto legal los relativos a:

- ✓ la necesidad de que los trabajadores sean representados por entidades sindicales con personería gremial, y la del Estado provincial por quien el Gobernador designe;
- ✓ la posibilidad de negociar, de manera articulada, dentro del ámbito general o sectorial conformándose, para ello, una “Comisión Negociadora” (constituida por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes del Estado empleador y cuatro (4) representantes sindicales) que funcionará bajo la coordinación de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ el establecimiento de materias excluidas de la negociación colectiva. Por ejemplo: las facultades de dirección del Estado o el principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.
- ✓ la necesidad de requerir su homologación, mediante “acto administrativo” —decreto provincial—, comenzando a regir las mismas a partir del día siguiente al de la publicación del acto.
- ✓ el establecimiento de que, salvo que se disponga lo contrario, las condiciones de trabajo se mantendrán subsistentes hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.

En cuanto al convenio colectivo de trabajo provincial, han participado de su celebración, en representación de los trabajadores: la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN), la Asociación del Personal de Administración Pública Provincial (APAP) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). El texto del convenio, actualmente vigente, ha sido homologado mediante dos decretos: el decreto N° 2188/09 (que homologa los primeros 85 artículos) y el decreto 1612/12, que homologa el total del texto del convenio compuesto por 216 artículos, constituyéndose en un régimen integral de regulación del empleo público provincial.

En dicho convenio se establecen regulaciones en materia de: ingreso, reingreso e egreso del personal de planta permanente; negociación sectorial; derechos, deberes y prohibiciones del empleador; régimen de carrera y promociones; selección de personal y evaluación; capacitación; procedimientos para la resolución de conflictos laborales; representación gremial; condiciones e Higiene y Seguridad en el Trabajo; garantías relativas a la igualdad de trato y de oportunidades; asistencia social; régimen de licencias —especiales, ordinarias y extraordinarias—; régimen disciplinario, sanciones y procedimiento; remuneraciones; etc.

Finalmente, corresponde realizar un somero análisis de la negociación colectiva para el sector público en la jurisdicción de la Provincia de Salta. La población estimada para ésta provincia —año 2010— era de 1.214.441 personas, de las cuales 56.367 correspondían a empleados del sector público.

La Constitución de la Provincia de Salta, sancionada en junio de 1986 y reformada parcialmente en abril de 1998, a diferencia de los textos constitucionales de las provincias antes comentados, no contiene disposición alguna en relación a la negociación colectiva en el sector público, no obstante garantizar —en su art. 46— a los representantes sindicales el derecho a «...no [...] ser discriminados ni perjudicados por sus actividades gremiales» y el reconocimiento de las asociaciones profesionales a ser «...reconocidas jurídicamente para el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes que establecen las leyes de la Nación y de la Provincia».

En materia legislativa provincial ha de mencionarse que en el año 2001 se dicta la Ley 7.140 y el Decreto N° 1.333/01 (que veta parcialmente la Ley 7.140), que establecen el régimen para la celebración de Convenciones Colectivas de Trabajo en el Sector Público.

Respecto a dicha legislación, y por cuanto la misma guarda especiales similitudes con las leyes aplicables en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Santa Cruz, corresponde remitirse a lo mencionado en oportunidad de comentar aquellas, remarcado de manera especial, y por cuanto puede considerarse una singularidad de la normativa salteña, que:

- ✓ la representación de los trabajadores estará a cargo de sindicatos con personería gremial, “otorgada y acreditada por el Ministerio de Trabajo, Recursos Humanos y Formación Profesional de la Nación”;
- ✓ que la convención homologada sólo será aplicable a los trabajadores que presten servicios en “forma permanente dentro o fuera de la provincia”.

En relación al Convenio Colectivo para la Administración Pública Provincial, corresponde mencionar que las negociaciones no tuvieron inicio sino a partir de junio del 2003 cuando, por decreto N° 999/03, se convocó a la “Comisión Negociadora Central” y que, dos años y medio después, el decreto 2615/06 (publicado en el Boletín Oficial de Salta el día 09 de Enero de 2006) homologó el texto del Convenio Colectivo General.

Se advierte que el decreto N°999/03, establece dos limitaciones. Por una parte, y en relación al aspecto personal de aplicación del convenio, señala expresamente que estarán excluidos en “*El ámbito de la presente Negociación Colectiva [el personal correspondiente al] Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Educación (Sector Docente), la Policía de la Provincia (Escala Policial), Servicio Penitenciario Provincial y los órganos y organismos determinados por el Art. 2º de la Ley N° 7.140*”. En segundo lugar, establece los contenidos que serán objeto de negociación, a saber: “a) *Ámbito de aplicación (Exclusiones); b) Período de Vigencia; c) Condiciones de Ingreso; d) Capacitación y formación profesional*”.

del recurso humano; e) Carrera del Personal (Igualdad de Oportunidades); f) Régimen de Concursos; g) Relaciones Gremiales; h) Higiene y Seguridad Laboral; y, i) Contenido de cláusulas complementarias de negociación colectiva”.

De las 53 cláusulas que componen el convenio podrían destacarse las relativas a:

- ✓ La posibilidad de que las Municipalidades adhieran al sistema de negociación establecido en el convenio;
- ✓ El establecimiento, en materia de “carrera e ingreso del personal”, de principios como: igualdad de oportunidades; transparencia en los procedimientos; sistemas de selección por concursos; evaluación en base a capacidades, méritos y desempeños; estabilidad; etc.
- ✓ Régimen de cobertura de vacantes;
- ✓ La garantía de capacitación permanente, abierta y acreditada para todos los trabajadores, financiada por intermedio de un fondo de capacitación;
- ✓ El acceso sindical a la información referente a las relaciones laborales, cuestiones salariales, políticas de empleo, asuntos de organización y planificación de trabajo.
- ✓ El establecimiento, con fines preventivos y obligatorios para la administración pública, de exámenes pre-ocupacionales, exámenes médicos anuales, confección de una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales; promoción de cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes; programas de mejoramiento, etc.

II.2.3. Ámbito Municipal

En el ámbito municipal no se registra antecedentes de legislación aplicable en materia de negociación colectiva y menos aún convenios colectivos de trabajo.

Sin embargo, podría resultar conveniente remarcar dos aspectos relacionados a la negociación en el sector público municipal.

El primero es que, jurídicamente, y a diferencia de lo que sucede con las fuerzas armadas o de seguridad, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo así como la legislación nacional, no excluyen ni establecen limitación alguna en relación a la posibilidad de negociar colectivamente en los 2112 municipios existentes, aun cuando podría interpretarse que los convenios colectivos que tengan lugar deberían estar articulados con los niveles de mayor alcance geográfico. Estrechamente vinculado a lo ante dicho corresponde remarcar que este tema fue abordado en el “Foro de dialogo mundial sobre los desafíos que plantea la Negociación Colectiva en la Administración Pública” (OIT, Ginebra, abril-2014), ya mencionado, en donde se hizo referencia a la conveniencia de extender la negociación colectiva nacional a las áreas provinciales y municipales.

En segundo lugar, y a modo informativo, corresponde señalar la existencia de múltiples proyectos de leyes sobre negociación colectiva municipal. Así, en la Provincia de Buenos Aires se ha presentado un proyecto, que el 25 de septiembre de 2014 obtuvo media sanción de Diputados, por el que se faculta a todos y cada uno de los municipios a negociar su propio convenio colectivo sin limitación alguna. Sin embargo, y de acuerdo con el texto del mismo proyecto: “*Cuando el acuerdo importe cuestiones económicas, e incrementos salariales, dichos beneficios sumados a las erogaciones actuales en sueldos, no podrá superar el 40% del total del Presupuesto Municipal...* (art. 6)”, lo cual ha sido materia de importantes discusiones que limitan, a la fecha, su aprobación.

II.3. Los convenios colectivos del sector privado

Pueden considerarse dos aproximaciones al concepto de convenio colectivo.

Una específica, que considera al convenio colectivo como el cuerpo normativo que resulta en un acuerdo entre (y de conformidad a la normativa argentina) una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación profesional de trabajadores con personalidad (personería) gremial, que regula las relaciones laborales del ámbito que se trate y que debe ser homologado por la autoridad administrativa, que a su vez lo inscribe en un registro especial indicando el número de orden de registración, el año correspondiente y clasificándolo con la letra “A”, si se trata de un convenio de actividad y “E” si es de empresa.

En dichos convenios colectivos se regulan aspectos múltiples vinculados a los derechos y las obligaciones que rigen la relación laboral; entre muchos otros las escalas salariales (llamadas también tarifas o estructuras salariales).

Una amplia que considera no sólo al convenio colectivo sino otras formas en que se instrumenta el resultado del proceso de negociación. Es el caso de los llamados acuerdos salariales, que celebrados entre las mismas partes signatarias del convenio colectivo de que se trate, implican —generalmente— un “ajuste” de los salarios que se pueden expresar en valores absolutos o porcentuales. También, y no siempre, pueden contener alguna modificación de la estructura salarial o de alguna de las “categorías” que la componen. Además, en otras pocas oportunidades, estos acuerdos pueden -excepcionalmente- contener cláusulas que modifican ligeramente el convenio colectivo que se trata, sin modificar en sustancia, ni magnitud, el texto del convenio que se trate, lo que no implica de manera alguna restar significancia a estos acuerdos salariales, o simplemente acuerdos, en tanto manifestaciones válidas de la negociación colectiva. Estos acuerdos tienen un sistema de registración diferente al indicado anteriormente.

A la primera forma la denominamos “convenios colectivos” y, a la segunda, “acuerdos”.

Dentro de este sistema de negociación, cabe recordar también, la existencia de otras modalidades como las enunciadas por Jorge Rodríguez Mancini, en la obra ya referida, los “acuerdos colectivos de empresa⁹¹” o los supuestos a los que hace referencia Moreno⁹² cuando recuerda la negociación colectiva desarrollada cotidianamente en el ámbito de la empresa.

Esta distinción, que pudiera carecer de importancia, puede resultar fundamental a la hora de considerar la evolución de la negociación colectiva en argentina, cuando la misma es estimada en convenios colectivos de trabajo —“propriadamente dichos” — o, además de estos, en “acuerdos”.

La construcción de un “mapa de los convenios colectivos”, puede resultar obstaculizada o dificultada, por varios aspectos. Así, si se pretende analizar los convenios colectivos celebrados con antelación a 1975 los problemas que surgen son esencialmente dos: la falta de registros estadísticos oficiales —o no oficiales— que den cuenta del total de convenios negociados y la falta de textos de dichos convenios o, en el caso de existir, su estado de conservación o falta integridad (pueden faltar páginas).

Por su parte, si se considera la elaboración de un mapa a partir del año 1975, los problemas antes mencionados, aun cuando muchos siguen vigentes, se atenúan por cuanto ese año —1975— es la primera vez en la historia argentina en que tiene lugar la negociación de todos los convenios al unísono, posibilitando la construcción de una base “cero” de los convenios colectivos, al tiempo que como consecuencia de la numeración correlativa de los convenios desde entonces es posible lograr mayores certezas de que se cuenta con la totalidad de los convenios colectivos.

Es importante señalar que en la última década ha existido una muy importante gestión, por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, para implementar y desarrollar una base de datos actualizada en la materia.

II.3.1. Mapa de los convenios colectivos

La realización de un “Mapa de la Negociación Colectiva⁹³ en Argentina”, desde el 1° de enero de 1975 hasta el 31 de diciembre 2014⁹⁴ implica considerar inicialmente los siguientes aspectos. Por un lado, cabe destacar que sólo recientemente (a partir de 2004) el

⁹¹ AQUINO, MARCELO G., “Capítulo 16: Acuerdos, contratos colectivos de trabajo y otras formas de negociación”, en Julio C. Simon (dir.) *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. I, pág. 1085 y ss.

⁹² MORENO, OMAR, *La nueva negociación: la negociación colectiva en la Argentina*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert. 1991.

⁹³ En sentido amplio comprensivo tanto de “acuerdos colectivos” como de “convenios colectivos de trabajo”.

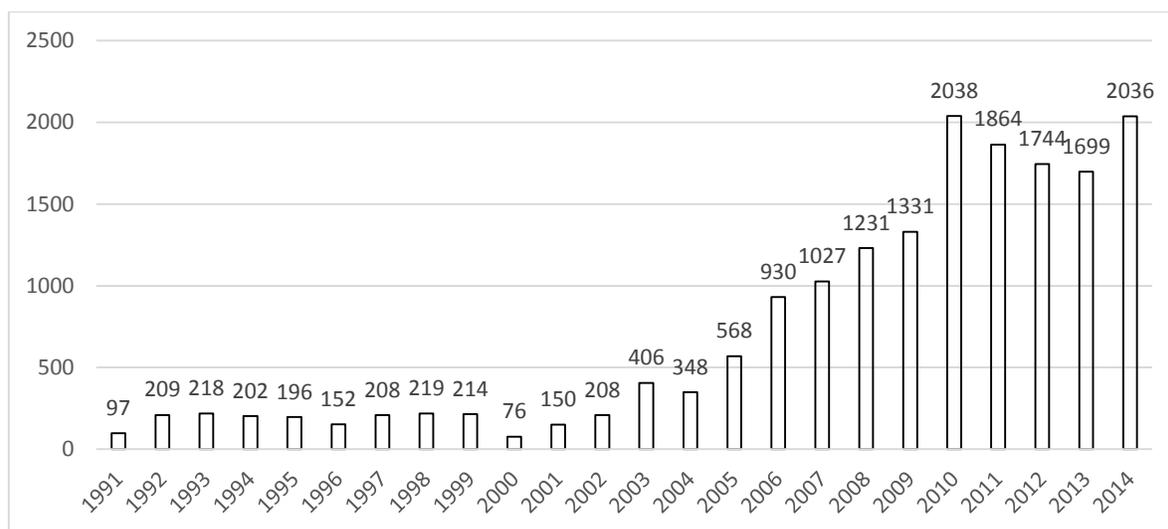
⁹⁴ Cabe recordar que el 29 de marzo de 1976 la Junta Militar, por intermedio del Decreto 9/76 prohíbe entre otras actividades, la Negociación Colectiva, que permaneció suspendida hasta 1984, cuando durante el gobierno del por entonces presidente Raúl Alfonsín, se dicta la Ley 23.126. Desde el 12 de noviembre de 1984 –fecha de publicación oficial de la ley 23.126- y hasta 1988 no hubo en la República Argentina negociación colectiva totalizándose un total de 12 años sin renovación ni celebración de convenios colectivos de trabajo.

acceso a datos estadísticos relacionados con la negociación colectiva ha mejorado como consecuencia de la labor desarrollada al respecto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Circunstancia ésta que fue impulsada por la utilización de nuevas tecnologías de la información y de difusión de datos, de las que parecía prescindirse a fines del siglo pasado.

A esto habrá de agregarse, por otro lado, los cambios en los criterios para la identificación y prelación —en orden de importancia— de los datos a relevar durante los diferentes períodos estudiados.

Realizadas estas aclaraciones, resulta entonces pertinente señalar que desde 1991 hasta diciembre 2014, la Negociación Colectiva en la Argentina se ha incrementado (ver Gráfico 1) con un promedio para el último quinquenio de 1.875 “acuerdos salariales” y “convenios colectivos” por año.

Gráfico 1: Total de “acuerdos salariales” y “convenios colectivos”



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Teniendo en cuenta los datos antes señalados y considerando ahora el “ámbito de aplicación” (actividad o empresa) de los “acuerdos salariales” y “convenios colectivos” celebrados durante el período 2004 a 2014 es posible advertir que, salvo en el año 2008, los “acuerdos salariales” y “convenios colectivos” de empresa han representado casi el 70% del total negociado correspondiendo el restante 30% a acuerdos o convenios de actividad (Tabla 4).

Si bien han sido múltiples las opiniones tendientes a explicar el crecimiento de la negociación colectiva en el último tiempo, como así también el incremento de los “acuerdos salariales” y “convenios colectivos” de empresa sobre los de actividad, en general los argumentos giran en torno a dos fundamentos. El primero, explica el crecimiento de la negociación como consecuencia de una necesidad de mantener el poder adquisitivo del salario en un contexto inflacionario y, el segundo, en «...una relación directa entre el grado

de concentración y la descentralización, es decir que a mayor concentración de la actividad, mayor será la descentralización de la negociación, ya que es altamente probable que esta sea efectuada en el nivel de empresa...»⁹⁵.

Tabla 4: Negociación Colectiva según ámbito de aplicación

Año	Actividad ⁹⁶		Empresa	
	N°	%	N°	%
2004	112	32%	236	68%
2005	203	36%	365	64%
2006	276	34%	532	66%
2007	336	33%	691	67%
2008	611	50%	620	50%
2009	397	30%	934	70%
2010	580	28%	1458	72%
2011	525	28%	1339	72%
2012	361	31%	798	69%
2013	691	30%	1593	70%
2014	558	27%	1478	73%

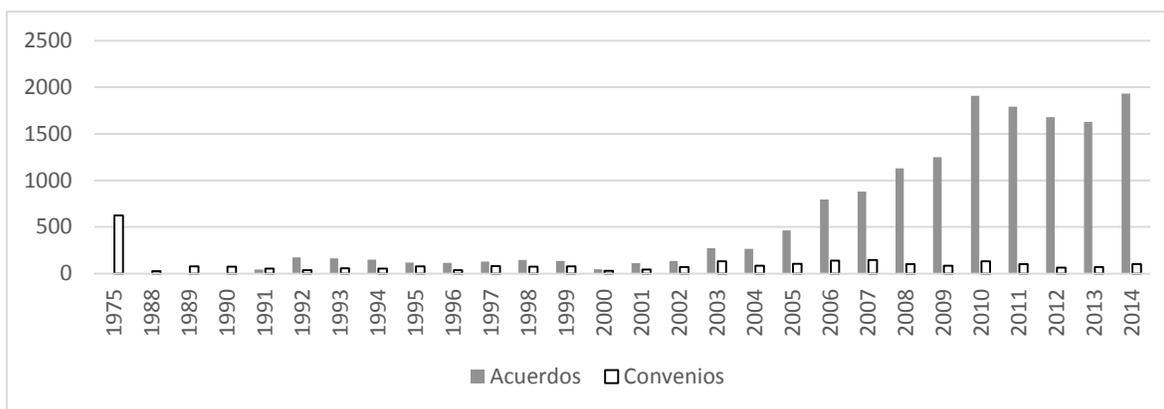
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Continuando el análisis, y si se considera en esta instancia la “forma de instrumentación” (acuerdos o convenios colectivos) en que la negociación colectiva en Argentina se ha desarrollado, es posible elaborar el siguiente gráfico (ver también Tabla 5):

⁹⁵ TRAJTEMBERG, DAVID; MEDWID, BÁRBARA; SENÉN GONZÁLEZ, CECILIA, “Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas”, *Trabajo, Ocupación y Empleo: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación*, vol. 9, 2010, pág. 17.

⁹⁶ A falta de datos desagregados para los cuatro “niveles de negociación” (actividad, rama, empresa y establecimiento) habrá de presumir que bajo el rótulo “Actividad” se encuentran comprendidos los convenios de rama; al igual que “Empresa” contiene los convenios de establecimiento.

Gráfico 2: Negociación Colectiva según forma de instrumentación



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Sin datos respecto de cantidad de acuerdos salariales para los años 1975, 1988, 1989 y 1990.

Tabla 5: Negociación Colectiva según forma de instrumentación

Año	Acuerdos Salariales		Convenios Colectivos	
	N°	%	N°	%
1975	Sin datos	0%	624	100%
1988	Sin datos	0%	27	100%
1989	Sin datos	0%	77	100%
1990	Sin datos	0%	74	100%
1991	44	45%	53	55%
1992	172	82%	37	18%
1993	162	74%	56	26%
1994	149	74%	53	26%
1995	120	61%	76	39%
1996	115	76%	37	24%
1997	128	62%	80	38%
1998	146	67%	73	33%
1999	136	64%	78	36%
2000	46	61%	30	39%
2001	111	73%	42	27%
2002	137	66%	71	34%
2003	273	67%	133	33%
2004	264	76%	84	24%
2005	464	82%	104	18%
2006	794	85%	136	15%
2007	881	86%	146	14%
2008	1129	92%	102	8%
2009	1248	94%	83	6%
2010	1907	94%	131	6%
2011	1791	95%	102	5%
2012	1680	96%	64	4%
2013	1630	96%	69	4%
2014	1933	95%	103	5%

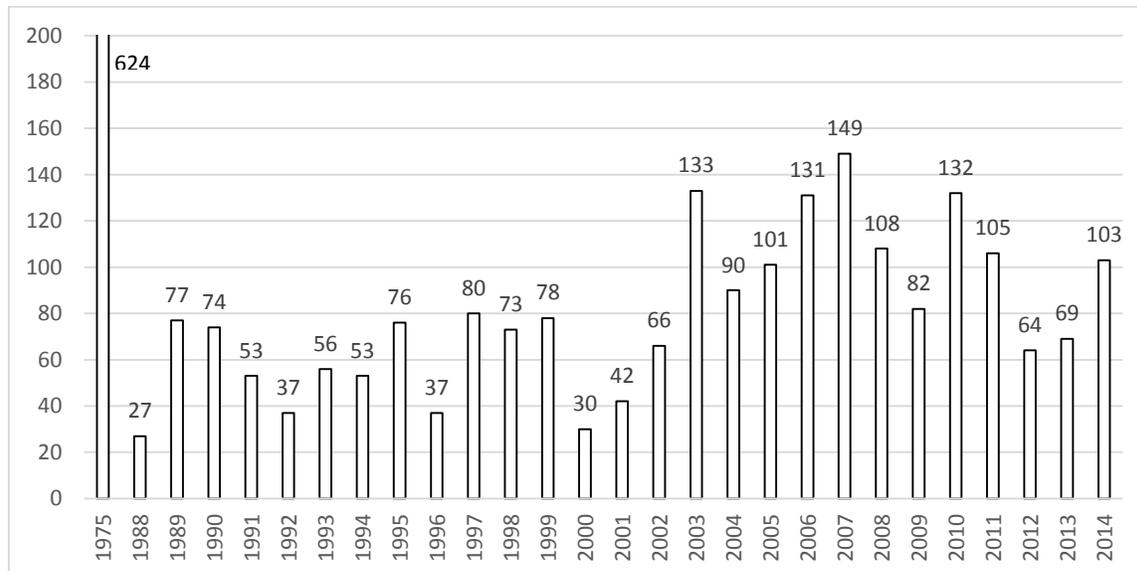
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Hasta aquí entonces, y según surge de los datos estadísticos, tres son las características la negociación de “acuerdos salariales” y “convenios colectivos”, en el sector privado:

- Se ha producido un incremento importante en la cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, principalmente a partir del año 2006.
- El mayor incremento de la negociación colectiva ha tenido lugar a nivel empresa.
- La cantidad de convenios colectivos parecería decrecer, en términos relativos, frente a la cantidad de acuerdos.

Prosiguiendo la elaboración de este “mapa”, corresponde ahora centrarse en uno de los posibles resultados de la negociación colectiva -quizás el más importante-: los convenios colectivos de trabajo, sin considerar los “acuerdos”. Al respecto corresponde indicar que en el período 1975 a 2014 —40 años—, se homologaron y registraron en la República Argentina un total de 2.750 convenios colectivos de trabajo, un promedio anual de casi 69 convenios colectivos. Sin embargo, cabe señalar que varios constituyen renovaciones de los pactados en 1975; incluso han existido renovaciones sucesivas.

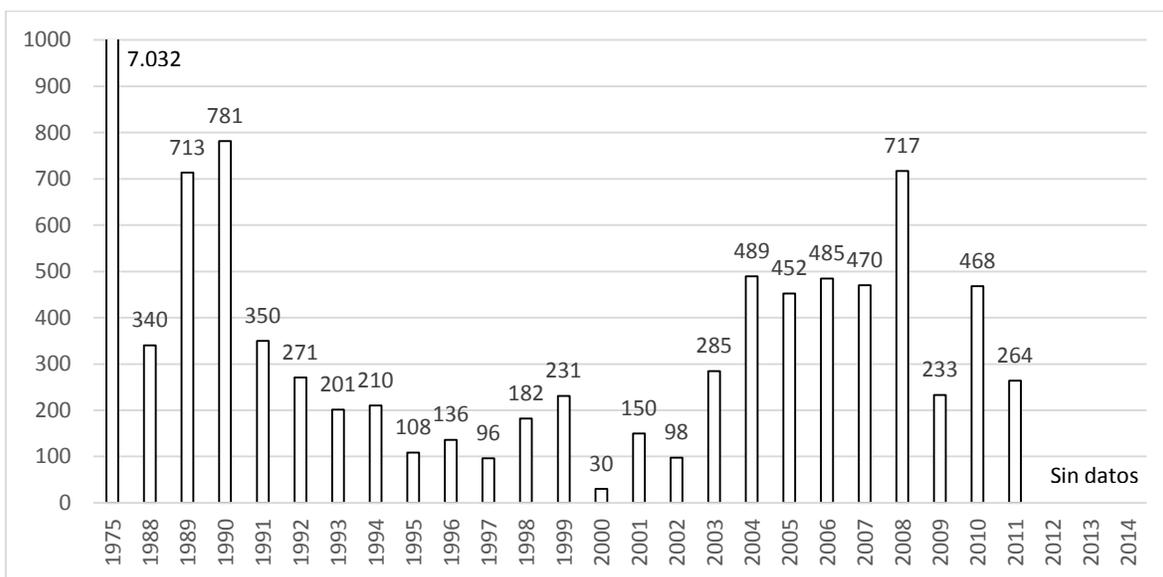
Gráfico 3: Convenios Colectivos de Trabajo (cantidad de convenios)



Fuente: Fuente: Elaboración propia en datos contenidos en los convenios colectivos de trabajo, publicados y homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Por su parte, cuando se analiza la cantidad de trabajadores beneficiados por estos convenios, y para los diferentes años, es posible elaborar el siguiente gráfico:

Gráfico 4: Convenios Colectivos de trabajo –cantidad de beneficiarios- (en miles)



Fuente: Elaboración propia en datos contenidos en los convenios colectivos de trabajo, publicados y homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y estimaciones. Sin datos, válidamente comparables para el período 2012-2014, en virtud de haberse dejado de indicar, en algunos casos, los beneficiarios o de haberse modificado parte de la metodología.

Por su parte, cuando se consideran los cuatro niveles en los que la negociación de convenios colectivos puede tener lugar (actividad, empresa, rama y establecimiento) es posible elaborar la tabla siguiente:

Tabla 6: Convenios Colectivos de Trabajo –según nivel de negociación, en cantidad de convenios-

Año	Actividad	Rama	Empresa	Establecimiento	Total
1975	399	58	156	11	624
1988	21	6	----	----	27
1989	52	7	18	----	77
1990	56	6	12	----	74
1991	28	5	20	----	53
1992	18	2	15	2	37
1993	24	4	28	----	56
1994	10	7	36	----	53
1995	13	12	50	1	76
1996	10	3	24	----	37
1997	11	4	62	3	80
1998	9	----	64	----	73
1999	14	2	57	5	78
2000	6	1	20	3	30
2001	11	----	27	4	42
2002	11	----	44	11	66
2003	19	1	112	1	133
2004	25	2	61	2	90
2005	35	----	61	5	101
2006	41	7	74	9	131
2007	41	3	101	4	149
2008	24	4	71	9	108
2009	17	5	55	5	82
2010	40	4	86	2	132
2011	21	3	73	8	105
Subtotal	956	146	1327	85	2514
2012	16		48		64
2013	22		47		69
2014	27		76		103
Subtotal	65		171		236
Gran total	1167		1583		2750

Fuente: Elaboración propia en datos contenidos en los convenios colectivos de trabajo, publicados y homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Nota: al momento de cerrar esta investigación no se han podido desagregar, todavía, para los años 2012 a 2014, “rama” de “actividad” y “establecimiento” de “empresa” por lo cual se muestran en un solo guarismo.

Para finalizar, corresponde en base a la misma variable —nivel de negociación— y con el fin de observar la distribución de los beneficiarios de conformidad a los diferentes niveles, elaborar el siguiente cuadro:

Tabla 7: Convenios Colectivos de Trabajo (según nivel de negociación, en cantidad de beneficiarios)

Año	Actividad	Rama	Empresa	Establecimiento	Total
1975	6.253.987	393.414	377.754	6.543	7.031.698 ⁹⁷
1988	328.400	11.800	----	----	340.200
1989	636.187	57.620	19.481	----	713.288
1990	728.049	10.254	43.010	----	781.313
1991	319.530	9.400	20.752	----	349.682
1992	245.110	5.900	17.566	2.060	270.636
1993	98.300	22.300	80.693	----	201.293
1994	175.335	14.500	20.190	----	210.025
1995	32.200	40.900	35.144	200	108.444
1996	109.950	9.400	16.516	----	135.866
1997	34.500	26.500	34.779	600	96.379
1998	158.631	----	23.591	----	182.222
1999	202.300	3.200	23.477	1.750	230.727
2000	22.500	2.000	3.137	2.200	29.837
2001	115.950	----	31.646	2.500	150.096
2002	69.938	----	19.436	8.400	97.774
2003	195.030	500	88.943	50	284.523
2004	445.650	2.500	40.188	850	489.188
2005	422.100	----	28.394	1.650	452.144
2006	407.620	18.200	56.892	1.889	484.601
2007	402.238	6.300	58.673	2.730	469.941
2008	670.983	2.430	35.451	8.200	717.064
2009	194.840	9.900	25.272	3.200	233.212
2010	377.613	66.000	22.963	1.500	468.076
2011	175.534	52.700	31.957	3.655	263.846
2012	Sin datos		Sin datos		Sin datos
2013	Sin datos		Sin datos		Sin datos
2014	Sin datos		Sin datos		Sin datos
Total	12.822.475	765.718	1.155.905	47.977	14.792.075

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Sin datos, válidamente comparables para el período 2012-2014, de acuerdo a lo ya indicado.

II.3.2. Contenidos de los convenios colectivos

Analizar los contenidos de los convenios colectivos de trabajo implica, previamente, explicitar la metodología utilizada para posteriormente, y puesto que la naturaleza del trabajo encomendado en esta oportunidad no permite ahondar en mayores detalles, analizar algunos de los institutos contenidos en los convenios colectivos de trabajo.

⁹⁷ Para 1989, o sea, 14 años después de 1975, según Relasur, la “Población Económicamente Activa” ascendía a 10.709.000, por lo que la cifra de 7.031.698 beneficiarios podría resultar, no obstante lo indicado por los convenios colectivos, algo abultada.

La metodología, o procedimiento, para la investigación de los contenidos de los convenios colectivos de trabajo, ya utilizada en estudios anteriores⁹⁸, puede sintetizarse en los siguientes pasos:

- a) *Acceso a los textos de los convenios archivados en la Biblioteca del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y, en caso de no ser posible, a fuentes complementarias.*
- b) *Lectura aleatoria de 100 convenios colectivos de trabajo y determinación preliminar de posibles “institutos” o “líneas de investigación”*
- c) *Validación de la enumeración de los posibles “institutos” o “líneas de investigación”, mediante la lectura y aplicación a otros convenios 186 convenios, no considerados en el punto b).*
- d) *Ratificación de la validez de los “institutos” o “líneas de investigación” seleccionadas y posterior desagregación de las mismas (punto b y c).*
- e) *Elaboración de una muestra estratificada en base a diferentes variables del total de convenios colectivos, de manera que sea lo suficientemente representativa de la pluralidad de actividades, niveles de negociación, beneficiarios, tipo de trabajo, etc.*
- f) *Informatización de los datos obtenidos.*

Como resultado de la utilización de la metodología antes descrita, se identificaron —en un primer nivel— 27 “institutos” o “líneas de investigación”, que al ser desagregadas —segundo nivel— da un total de 137, que posteriormente pueden ser subdivididas -tercer nivel— en 468 y, finalmente, en un cuarto nivel compuesto por 681 “institutos” o “líneas de investigación”.

A modo de ejemplo, el primer nivel de desagregación está compuesto por institutos tales como:

- 1.- Alcance del Convenio;
- 2.- Reclutamiento e Ingresos;
- 3.- Capacitación y Promociones;
- 4.- Obligaciones y Derechos Genéricos de las Partes;
- 5.- Facultad de Dirección y Organización –ius variandi-;
- 6.- Higiene y Seguridad Industrial;
- 7.- Jornadas y Horarios;
- 8.- Vacaciones;
- 9.- Licencias;

⁹⁸ Consultar entre otras publicaciones: ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; RODRÍGUEZ, ENRIQUE O. *Contenido de los convenios colectivos en la Argentina a principios del nuevo milenio*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot. 2011; ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; SÁNCHEZ, ROBERTO; BIANCHI, CARLOS; MUZZIO, GRACIELA, “Convenciones Colectivas de Trabajo: Guía para su estudio”, *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XLVIII-A, 1988.

- 10.- Feriados y Días no Laborables;
- 11.- Suspensión y Extinción del Contrato Laboral;
- 12.- Relaciones Laborales Colectivas;
- 13.- Aspectos vinculados a la Negociación Colectiva;
- 14.- Conflictos y medios de Resolución;
- 15.- Participación;
- 16.- Remuneraciones: categorías y estructura salarial;
- 17.- Remuneraciones: antigüedad;
- 18.- Remuneraciones: adicional relacionado con el horario de trabajo;
- 19.- Remuneraciones: adicional relacionado con la localidad o zona;
- 20.- Remuneraciones: otros adicionales;
- 21.- Remuneraciones especiales;
- 22.- Premios por resultados;
- 23.- Revisión por mérito;
- 24.- Beneficios derivados de emergencias, necesidades o gastos extraordinarios;
- 25.- Otros beneficios;
- 26.- Régimen de la seguridad social; y,
- 27.- Pagos varios compensatorios.

También, a modo de ejemplo, sobre el modo en que se desagregan las 27 primeras líneas enunciadas precedentemente de conformidad a los distintos niveles de desagregación, se ha escogido la referida a “14.- Conflictos y medios de Resolución”, que se subdivide de la siguiente manera:

Tabla 8: Desagregación del instituto: “Conflictos y medios de resolución”

Primer nivel	Segundo nivel	Tercer nivel	Cuarto nivel
14. Conflictos y medios de resolución	14.1 Medidas de acción directa	14.1.1 Cláusulas sobre la resolución de conflictos colectivos	-----
		14.1.2 Coberturas de servicios durante el paro	-----
		14.1.3 Aviso previo de medidas de fuerza	-----
		14.1.4 Cláusula de paz social	-----
		14.1.5 Medidas de acción directa	-----
	14.2 Medios autónomos de resolución de conflictos	14.2.1 Procedimientos de reclamos	-----
		14.2.2 Comisiones de reclamaciones	14.2.2.1 Integrantes
			14.2.2.2 Periodicidad de reuniones
			14.2.2.3 Otros
	14.3 Medios heterónomos de resolución de conflictos	14.3.1 Conciliación	-----
		14.3.2 Mediación	-----
		14.3.3 Arbitraje	14.3.3.1 Voluntario
			14.3.3.2 Obligatorio
			14.3.3.3 Otros
		14.3.4 Judicial	-----
14.3.5 Ministerio de Trabajo	-----		

Finalmente, como resultado de la sistematización/informatización de los contenidos de los convenios colectivos, y su carga en una base de datos, es posible elaborar la siguiente tabla para el período 1975-2000 en la que se analiza, para los 27 “institutos” o “líneas de investigación” que componen el primer nivel de desagregación, el tratamiento que hicieron los convenios de éstas (medido en cantidad de convenios que tratan el instituto y en cantidad de beneficiarios comprendidos por dichos convenios —en ambos casos en valores absolutos y en porcentaje sobre el total de la muestra⁹⁹).

⁹⁹ Para la elaboración de este mapa se ha recurrido a una muestra de de 284 convenios colectivos (equivalente al 21% del universo total medido en cantidad de convenios colectivos y del 56% medido en cantidad de beneficiarios comprendidos, con un grado de representatividad de, aproximadamente, 98%).

Tabla 9: Tratamiento de las 27 grandes líneas de desagregación (en cantidad de convenios, cantidad de beneficiación y cantidad de cláusulas)

“Instituto” o “Línea de investigación”	Convenios		Beneficiarios		Cláusulas
	Cantidad	% del total	Cantidad	% del total	Cantidad
1. Alcance del convenio	279	98,2%	6.002.185	99,8%	1.674
2. Reclutamiento e ingresos	210	73,9%	4.040.592	67,2%	468
3. Capacitación y promociones	231	81,3%	5.044.822	83,9%	1.022
4. Obligaciones y derechos genéricos de las partes	240	84,5%	5.625.792	93,5%	1.065
5. Facultad de dirección y organización	235	82,7%	3.986.206	66,3%	672
6. Higiene y seguridad industrial	222	78,2%	4.860.774	80,8%	946
7. Jornadas y horarios	262	92,3%	5.567.074	92,6%	1.188
8. Vacaciones	222	78,2%	3.747.099	62,3%	549
9. Licencias	257	90,5%	5.713.139	95,0%	2.988
10. Feriados y días no laborables	228	80,3%	5.763.311	95,8%	370
11. Suspensión y extinción del contrato laboral	144	50,7%	4.463.726	74,2%	438
12. Relaciones laborales colectivas	255	89,8%	5.776.668	96,1%	1.508
13. Aspectos de la negociación colectiva	238	83,8%	5.903.529	98,2%	470
14. Conflictos y medios de resolución de los mismos	191	67,3%	3.624.064	60,3%	634
15. Participación	91	32,0%	1.109.735	18,5%	108
16. Categorías y estructura salarial	268	94,4%	5.991.774	99,6%	1.508
17. Adicional por antigüedad	220	77,5%	4.562.858	75,9%	368
18. Adicionales relacionados con horario de trabajo	61	21,5%	767.162	12,8%	83
19. Adicionales relacionados con localidad o zona	56	19,7%	3.054.957	50,8%	96
20. Otros adicionales	192	67,6%	5.025.294	83,6%	555
21. Remuneraciones especiales	35	12,3%	2.444.850	40,7%	64
22. Premios por resultado	56	19,7%	745.020	12,4%	79
23. Revisión por méritos	16	5,6%	148.125	2,5%	18
24. Beneficios derivados de emergencias o gastos extraordinarios	120	42,3%	2.345.672	39,0%	217
25. Otros beneficios	244	85,9%	5.463.502	90,8%	860
26. Régimen de la Seguridad Social	162	57,0%	4.767.562	79,3%	415
27. Pagos varios compensatorios	159	56,0%	3.619.083	60,2%	315
Total de convenios de la muestra, beneficiarios y cláusulas:	284	100%	6.014.212	100%	18.678

Del cuadro anterior, y en una lectura simplificada al extremo del mismo, es posible por ejemplo afirmar que mientras sólo 16 convenios (el 5,6% del total de la muestra)

preveían sistemas de “Revisión por méritos”, mientras que un 92,3% establecía cláusulas sobre “jornadas y horarios” de trabajo.

I.3.3. Algunos institutos particulares¹⁰⁰

Habiéndose ya desagregado en el título anterior, y por cuanto el tema ha sido objeto de estudio en investigaciones anteriores¹⁰¹, hemos considerado pertinente el análisis de uno de los posibles contenidos de los convenios colectivos de trabajo, el relativo a la línea de investigación “14. Conflictos y medios de resolución de los mismos”.

Antes de abordar el tratamiento que los convenios colectivos de trabajo han realizado en relación a este “instituto” hemos de expresar que, no obstante la multiplicidad de definiciones existentes, entendemos que «... *para que exista una situación de conflicto debe mediar una situación de entidades —ideas, proposiciones, instituciones, actitudes, grupos humanos, personas individuales, etc.— enfrentadas con un distinto nivel de gravedad, (medida en magnitud, intensidad y violencia)*»¹⁰².

Habiendo entonces definido, sucintamente, que entendemos por “conflicto”, debemos expresar que los medios para lograr un acuerdo, pueden ser clasificados en “autónomos” o “heterónomos”, según exista o no intervención de terceros ajenos a las partes en conflicto. Así, mientras los “medios autónomos” (procedimientos de reclamos, negociación y participación) prescinden de la participación de terceros; los medios heterónomos (conciliación, mediación, arbitraje, decisión judicial, resolución administrativa e investigación de los hechos) recurren a ellos en aras de solucionar sus diferencias.

La incorporación, por parte de los convenios colectivos de trabajo celebrados entre 1975 y 2003, de los “Medios autónomos de resolución de conflictos” (línea 14.2) y de los “Medios heterónomos de resolución de conflictos” (línea 14.3), es el tema del que nos ocuparemos a continuación. Sin embargo, y por cuestiones de brevedad, del primero de los institutos trataremos, especial y exclusivamente, el referido a “Procedimientos de Reclamos” (14.2.1) y del segundo —medios heterónomos— los referidos a “Conciliación” (14.3.1), “Mediación” (14.3.2) y “Arbitraje” (14.3.3).

Por “procedimientos de reclamos”, locución que consideramos más adecuada que la de “queja”¹⁰³ por varios motivos, se entienden los diversos métodos para abordar el

¹⁰⁰ Para un análisis profundo de los temas abordados bajo es acápite se recomienda consultar: ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; RODRÍGUEZ, ENRIQUE O., *Contenido de los convenios colectivos en la Argentina a principios del nuevo milenio*, óp. cit.

¹⁰¹ ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., “Los procedimientos de reclamo: una aconsejable etapa previa al arbitraje”, en *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XLVI-B, Buenos Aires: La Ley, 1986; “La prevención y resolución de conflictos laborales”, en *Revista Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Buenos Aires: El Derecho, 1986.

¹⁰² ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., “La negociación colectiva en la práctica”, óp. cit., pág. BUSCAR PÁGINA.

¹⁰³ ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., “Los procedimientos de reclamo: una aconsejable etapa previa al arbitraje”, óp. cit., pág. 1775.

tratamiento de las protestas de los trabajadores con motivo de las confusiones y problemas suscitados en el ámbito laboral.

En cuanto al tratamiento que del mismo hacen convenios colectivos de trabajo, y considerando ahora el período 1975-2003, es posible sostener lo siguiente:

- 1) Que de una muestra de 361 convenios, sólo un 27% tratan el tema “Procedimientos de reclamos”. Este porcentaje, que puede resultar no demasiado elevado, resulta aún menor cuando se considera la cantidad de beneficiarios, pues sólo alcanza a un 14% del total de beneficiarios de la muestra (ver tablas 10 y 11). Sin embargo, una “visión dinámica”¹⁰⁴, demuestra un aumento de la incorporación de sistemas de procedimientos de reclamos, ya que en 1975, solo el 13,8% de los convenios de la muestra trataban el tema, mientras que el 24,1% de los celebrados entre 2000-2003 —y que componen la muestra— incorporan cláusulas al respecto, aun cuando la mayor proporción corresponda a los convenios comprendidos entre los años 1988-1999, en el cual el 35,1% de los mismos trataron el tema.
- 2) Cuando se considera el “nivel de negociación”, ha de expresarse que el 59% de los convenios de “empresa” incorporan procedimientos de reclamos, un 28 % de los de “actividad”, y 11% de los de “rama”. Finalmente, sólo el 9% de los convenios de “establecimiento” contienen cláusulas sobre procedimientos de reclamos. De una comparación de los períodos, surge también que el 36,5% del total de convenios que tratan el tema en el período 1988-1999, corresponden a los niveles actividad o rama, mientras que si se analiza el período 2000-2003 no se observan convenios, a ese nivel de negociación que traten el instituto procedimientos de reclamos, que sí es abordado por el 50% de los convenios de empresa de ese período.

Tabla 10: Evolución del tratamiento del tema procedimiento de reclamos –en cantidad de convenios-

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	8	51	20	41	0	9
Rama	0	4	3	22	0	2
Empresa	3	16	43	55	20	40
Establecimiento	1	4	1	6	0	12
Total	12	75	67	124	20	63

¹⁰⁴ Que resulta de comparar, por una parte, los convenios 87 convenios celebrados en 1975; por otra, los 191 convenios para el período 1988-1999 y, finalmente, los 83 convenios correspondientes al periodo 2000-2003.

Tabla 11: Evolución del tratamiento del tema procedimiento de reclamos –en cantidad de beneficiarios–

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	299.130	3.795.554	459.080	1.017.150	0	117.700
Rama	0	37.000	35.000	60.900	0	2.500
Empresa	1.550	187.675	36.870	73.385	9.601	46.954
Establecimiento	2.000	1.710	400	2.950	0	9.700
Total	302.680	4.021.939	531.350	1.154.385	9.601	176.854

A manera de cierre, y no obstante la multiplicidad de conclusiones que podrían elaborarse al respecto si se considerasen otras variables, conviene indicar que no obstante la conveniencia que los medios autónomos de resolución de conflictos pueden representar frente a los medios heterónomos, la incorporación de procedimientos de reclamos no parece formar parte ineludible de los contenidos de los convenios colectivos de trabajo analizados.

En relación a los medios heterónomos seleccionados y a modo de instrucción, debemos decir que, en general, los autores distinguen —entre conciliación, mediación— de acuerdo al rol acordado al tercero interviniente en el conflicto, es decir, de la actitud que adopte el conciliador o mediador. De esta manera, se ha sostenido que «... *el conciliador procura simplemente el acercamiento y avenimiento de las partes, sin hacer propuestas, en tanto que el mediador no se limita a facilitar el diálogo y la mejor comprensión, sino que formula propuestas y busca la transacción. Si bien esos distintos criterios de diferenciación se han utilizado en sentido opuesto por otros autores, es evidente que el propósito que inspira estas distinciones es el de situar la conciliación, la mediación y el arbitraje en cierta escala de distintos grados de intervencionismo*»¹⁰⁵.

De manera complementaria a lo antedicho: «*El arbitraje al igual que la mediación y la conciliación constituyó un medio de solución de los conflictos, que se diferencia, fundamentalmente, de aquéllas por la actividad protagonizada por el árbitro que lejos de, meramente, arrimar a las partes —como en la mediación—, o de, sugerir soluciones —tal como lo hace el conciliador—, da y emite resoluciones llamadas laudos arbitrales*».

Realizada esta introducción, y en un análisis de similares características al elaborado para el instituto “procedimientos de reclamos” en cuanto a la incorporación de estos institutos —conciliación, mediación y arbitraje— por parte de los convenios colectivos de trabajo en el período 1975-2003, habrá de señalarse que:

¹⁰⁵ CÓRDOVA, EFRÉN, “Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina”, en *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina: Estudio de sus actores, sus diversas manifestaciones y sus conflictos, con especial referencia al sector privado*, Ginebra: OIT, 1981, pág. 182.

- 1) De los convenios que forman parte de la muestra, y considerando el total del período 1975-2003, sólo un 11,9% de los convenios contiene alguna cláusula relativa a conciliación, mediación o arbitraje. Sin embargo, corresponde destacar que el 16,2% de los convenios seleccionados en el muestreo para el período 1988-1999 contienen disposiciones al respecto, mientras que si se considera el año 1975 el porcentaje no alcanza el 6% (ver tabla 12)
- 2) Si bien es posible inferir, en base a los datos antes señalados, la baja participación de estos institutos en los contenidos de los convenios colectivos habrá que señalar que la “mediación” fue el menos tratado, sólo el 1,7% de los convenios hace referencia al mismo. En el otro extremo, el instituto de la “conciliación” fue el que más inserción tuvo, aun cuando solamente el 6,1% de los convenios hagan referencia a éste.
- 3) Por su parte, al considerar los diferentes “niveles de negociación” (actividad, rama, empresa, establecimiento) de manera general vale la pena señalar que los convenios de “empresas” son lo que contienen con más frecuencia normas referidas al tema. Por sólo mencionar un ejemplo, el 72,7% del total de convenios que contienen cláusulas sobre “conciliación”, y el 73,3% de los que incorporan normas sobre “arbitraje” pertenecen al nivel de negociación empresa (ver tablas 13, 14 y 15).

Tabla 12: Evolución del tratamiento del tema “medios heterónomos de solución de conflictos”, desagregado en “Conciliación”; “Mediación” y “Arbitraje” –en cantidad de convenios-

Desagregación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	% sobre muestra	Tratan el tema	% sobre muestra	Tratan el tema	% sobre muestra
Conciliación	4	4,6%	15	7,9%	3	3,6%
Mediación	0	0,0%	5	2,6%	1	1,2%
Arbitraje	1	1,1%	11	5,8%	3	3,6%
Total	5	5,7%	31	16,2%	7	8,4%

Tabla 13: Evolución del tratamiento del instituto “Conciliación” –en cantidad de convenios, según nivel de negociación-

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	4	55	1	60	0	9
Rama	0	4	0	25	1	1
Empresa	0	19	14	84	2	58
Establecimiento	0	5	0	7	0	12
Total	4	83	15	176	3	80

Tabla 14: Evolución del tratamiento del instituto “Mediación” –en cantidad de convenios, según nivel de negociación-

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	1	60	0	9
Rama	0	4	2	23	0	2
Empresa	0	19	2	96	0	60
Establecimiento	0	5	0	7	1	11
Total	0	87	5	186	1	82

Tabla 15: Evolución del tratamiento del instituto “Arbitraje” –en cantidad de convenios, según nivel de negociación-

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	1	60	0	9
Rama	0	4	2	23	0	2
Empresa	0	19	8	90	3	57
Establecimiento	1	4	0	7	0	12
Total	1	86	11	180	3	80

II.3.4. El caso específico de la “Productividad”

De entre los varios temas recurrentes en la política Argentina, el concerniente a la productividad, y el aumento de la competitividad mediante la estipulación de cláusulas al respecto en los convenios colectivos¹⁰⁶, es posiblemente uno de los que mayor interés ha despertado¹⁰⁷, quizás y como consecuencia -consiente o no- que, como lo expresara Paul Krugman, “...la productividad no es todo, pero en el largo plazo es casi todo”.

Históricamente, se deben mencionar tres hechos de particular importancia en cuanto constituyeron loables intentos por instaurar los “acuerdos por productividad” en nuestro país, aun cuando la suerte de ellos haya sido diversa. En primer lugar, debemos recordar los Congresos de la Productividad 1952 y 1954; en segundo término, el decreto 2.720/75 por el que se acordaban los lineamientos para la creación del “Instituto Nacional de las Remuneraciones de la Productividad y de la Participación”, como así también el dictado de

¹⁰⁶ BLANPAIN, ROGER, “The European experience: Damocles bargaining”, en XV World Congress of Labour Law and Social Security, Roger Blanpain (eds.) *Negociación colectiva internacional/International collective bargaining*, Buenos Aires: XV Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/XV World Congress of Labour Law and Social Security, 1997 (XV Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), pág. 54.

¹⁰⁷ Dicho interés ha motivado varias publicaciones por parte del autor de este trabajo, entre ellas, corresponde destacar por constituir la base para la redacción de este acápite: ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *Convenios Colectivos de Trabajo y Productividad. Argentina 1975-2006*. Montevideo: OIT/CINTERFOR. 2013.

una copiosa legislación con el objetivo de declarar inválidos los ajustes salariales por causas distintas a un acuerdo por productividad; y, finalmente, el dictado de los decretos 1.334/91 y 470/93, en los que expresamente se establecía que las negociaciones de ajustes salariales debían implementarse sobre la base de la productividad. Al análisis de estos últimos decretos, y su recepción en los convenios colectivos, nos abocaremos sucintamente a continuación.

El Decreto 1.334/91 estableció la necesidad de ajustar salarios teniendo en consideración *“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”*. Mientras que, dos años más tarde, el Decreto 470/93 amplía el decreto 1.334/91, al señalar que *“...a los efectos de la homologación... deberá tenerse en cuenta... criterios de productividad, inversiones, incorporación de nueva tecnología, sistemas de formación profesional y lo dispuesto en la normativa vigente”*.

Ante este marco jurídico, lo suficientemente amplio como para justificar la utilización de cualquier fórmula en el cálculo, los acuerdos por productividad en Argentina pueden ser agrupados, básicamente, en cinco grupos (productividad pasada, presente, futura, no basado en productividad, productividad mixta y criterio desconocido) dentro de los cuales es viable agrupar distintas modalidades, según surge de la tabla que se detalla a continuación.

Tabla 16: Productividad según “tipo” y “modalidades”

Tipo	Modalidades
Productividad pasada	Productividad laboral
	Otros tipos
	Productividad supuesta
Productividad presente	Rendimiento laboral
	Presentismo
Productividad futura	Racionalización de la gestión u organización, o mejoras tecnológicas
	Mayor eficiencia productiva del recurso laboral
	Productividad a cuenta o a lograr
Criterios no basado en productividad	----
Productividad mixta	----
Criterios desconocidos	----

En los 506 acuerdos colectivos celebrados entre 1991 y 1993, y considerando, por una parte, el tipo de productividad y la modalidad pactada; y, por otra, cantidad de acuerdos y distintas modalidades utilizadas es posible elaborar el siguiente cuadro:

Tabla 17: Acuerdos por Productividad -según “tipo” y “modalidades”-

TIPO/CRITERIO DE PRODUCTIVIDAD UTILIZADO		Acuerdos		Modalidades	
		Cantidad	%	Cantidad	%
PASADA	Laboral	18	3,6	30	5,2
	Otros tipos	---	---	---	---
	Supuesta	76	15	99	17,1
	TOTAL	94	18,6	129	22,2
PRESENTE	Rendimiento Laboral	26	5,1	40	6,9
	Presentismo	10	2	23	4
	TOTAL	36	7,1	63	10,9
FUTURA	Racionalización organización o mejoras tecnológicas	2	0,4	8	1,4
	Mayor eficiencia productiva del recurso laboral	116	22,9	164	28,3
	A cuenta y a lograr	36	7,1	58	10
	TOTAL	154	30,4	230	39,7
NO PRODUCTIVIDAD	Criterios distintos de productividad	81	16	89	15,3
MIXTA	Acuerdo con más de una criterio de productividad	72	14,2	(desagregado en otros tipos)	
DESCONOCIDO	Se desconoce el criterio aplicado	69	13,6	69	11,9
TOTAL ACUERDOS		506	100	580	100

Del cuadro anterior, surge mientras que el tipo de “productividad futura” fue el más utilizado en el período analizado (el 39,7% de los acuerdos empleó dicho criterio y un 30,4% en forma pura o exclusiva).

En términos más generales, casi cuatro de cada diez acuerdos firmados preveían incrementos salariales en función de una estimación (futura) de un aumento de la productividad que operaría como consecuencia de la incorporación de cláusulas relacionadas con la mano de obra (polivalencia, tiempo de trabajo, vacaciones, presentismo –futuro—, disminución de los conflictos laborales, trabajo por turnos, capacitación, horas extras, etc.).

No obstante lo antedicho lo cierto es que, salvo raras excepciones, y cualquiera sea el criterio utilizado para la determinación de la productividad, los acuerdos salariales y los incrementos otorgados en el marco de estos dos decretos, estuvieron más cercanos a la inflación –costo de vida- que a un real aumento de la productividad. Se destaca que todos

estos acuerdos fueron homologados por la autoridad de aplicación con independencia de la existencia de un “real” aumento de productividad y siempre que contuvieran una cláusula de compromiso de no traslado, de los aumentos de los costos, a precios.

III. Algunas conclusiones.

De todo lo señalado con antelación se pueden extraer conclusiones generales —relativas a la negociación colectiva—, particulares —referidas a los convenios colectivos de trabajo en especial— e individualizar algunos pocos temas para reflexión y debate futuro.

III.1. Conclusiones generales

La negociación colectiva en la República Argentina tiene una larga historia, la que se ha desarrollado en paralelo con la cuestión social datando sus primeros antecedentes de fines de la década de 1870.

Si bien han existido períodos importantes y —aun a veces— prolongados en los que la negociación colectiva, sobre todo la salarial, estuvo suspendida o recayó en manos exclusivas del estado, esto no atenta contra la afirmación anterior.

Los períodos en que ha existido el supuesto antes mencionado se corresponden, en muchos casos con gobiernos no democráticos, pero no en forma exclusiva ya que también durante gobiernos democráticos, y con la argumentación de exigencias insoslayables generadas por la situación económica, la negociación colectiva ha sido suspendida.

En materia de negociación colectiva salarial, sean “acuerdos salariales” o “convenios colectivos”, se puede afirmar la existencia de una relación proporcional con la inflación lo que se comprende cuando se analizan períodos de alta inflación, que conllevaron a multiplicidad de ajustes salariales negociados.

Cabe destacar que en la actual gestión de la autoridad de aplicación se ha evidenciado un importante esfuerzo en lo que al fomento del diálogo tripartito y de la negociación colectiva se refiere¹⁰⁸.

Existen una importante relación entre la estructura sindical (se debe recordar el sistema de personería gremial) y la estructura de la negociación colectiva.

¹⁰⁸ PALOMINO, HÉCTOR; TRAJTEMBERG, DAVID, “Una nueva dinámica de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva en la Argentina”, *Revista de Trabajo: Instituciones laborales, industria e inclusión social*, vol. 3, Año 2, 2006, pág. 47.

El instituto de la homologación, con sus consecuentes controles de “oportunidad” y “legalidad”, desempeña un papel relevante¹⁰⁹.

III.2. Conclusiones particulares

También la existencia de los convenios colectivos de trabajo tiene una larga historia en el país la que se remonta a casi 140 años de existencia. No obstante ello se debe reconocer ciertos hitos importantes:

1°.- 1935-1940: Negociación de convenios colectivos en la Provincia de Buenos Aires;

2°.- 1943-1952: Negociación de convenios colectivos en el país.

3°.- 1975: Negociación al unísono de todos los convenios colectivos de trabajo en la Argentina (624 convenios colectivos de trabajo que beneficiaban a más de 7 millones de trabajadores).

4°.- 1988 hasta el presente: reinstalación y consolidación de la práctica de la negociación de los convenios colectivos de trabajo que había sido suspendida en 1976.

Existe una gran cobertura de trabajadores a los que se le aplica algún convenio colectivo y si bien a veces esta cifra ha sido exagerada¹¹⁰, la misma indica que el grado de cobertura es importante.

También se observa un grado de concentración importante, como resultado que con pocos convenios se cubren muchos trabajadores¹¹¹.

Otro comentario que resulta importante de señalar es que, lógicamente, cuanto más bajo es el nivel de negociación del convenio (“Actividad”; “Rama”; “Empresa”; “Establecimiento”) mayor es el nivel de detalle con que se tratan las obligaciones y derechos de las partes; por el contrario, cuanto más alto es el nivel del convenio negociado los temas se tratan en forma más genérica y con menor precisión.

¹⁰⁹ Al momento en que se redacta este ensayo (mayo 2015) el gobierno ha puesto un tope al incremento de porcentajes salariales posible en la actualidad. Ese tope comenzó siendo de un 25% y luego se amplió a un valor entre el 27% sin que llegue al 28%.

¹¹⁰ Ver nota 96 de este artículo.

¹¹¹ En mayo de 2015 con 5 unidades de negociación (metalúrgicos, construcción, agentes de la administración pública nacional, empleados de comercio, Encargados de Rentas) se cubrían aproximadamente 2 millones de trabajadores comprendidos en una población económicamente activa dependiente registrada de algo más de 7 millones de trabajadores.

III.3. Temas para la reflexión y debate futuro

Algunos temas que integran este listado –simplemente enunciativo- están incluidos en las conclusiones arriba señaladas mientras que otros surgen de diferentes opiniones no vertidas en este ensayo, pero su señalamiento son de responsabilidad exclusiva de este autor.

- Parece conveniente reflexionar sobre el tema de la estructura sindical (“unicato vs. Pluralidad”) y sus implicancias respecto de la estructura negocial¹¹²;
- Otro tema muy discutido es el relativo al grado de intervencionismo/abstencionismo estatal concretado a través del requisito de “homologación” del convenio colectivo. En otras palabras la amplitud, o no, de la “autonomía colectiva”¹¹³.
- Es dable reflexionar sobre las características del “sistema de relaciones laborales” que se quierearquitecturar y su implicancia en la negociación colectiva. Se quiere disponer una legislación de fondo sumamente protectoria y con convenios colectivos poco desarrollados; o a la inversa, una legislación mínima con gran desarrollo de los contenidos de los convenios colectivos que permita adaptar la normativa con mayor realismo a las características del lugar/sector/realidad en que se presta el trabajo.
- Este autor cree que el concepto de “ultraactividad”¹¹⁴ atenta contra la modernización de los convenios colectivos de trabajo. Los hay, en Argentina, convenios que fueron pactados en 1975 y a la fecha (40 años después) continúan ultraactivos.
- La limitación o ampliación de la facultad de negociación derivada de la autonomía colectiva (lo que incluye mejorar, mantener o disminuir determinadas condiciones de labor adaptada al momento en que se negocia) en detrimento de la injerencia estatal o la mayor intervención de esta con la consiguiente limitación de aquella.

III.4. Colofón

Dicho lo antes apuntado se puede concluir que si bien existen temas susceptibles de reflexionar y debatir en el futuro, habiendo distintas opiniones al respecto sobre la negociación colectiva y los convenios colectivos de trabajo en Argentina, nadie puede no reconocer el importante desarrollo de la misma en varios aspectos (cantidad de convenios, cantidad de personal comprendido). Todo lo cual se reinstaló a partir de 1988 y se ha mantenido hasta la fecha especialmente con un mayor incremento en las últimas décadas.

¹¹² FUNES DE RIOJA, DANIEL, “Centralización de la negociación colectiva en la nueva ley laboral”, *Suplemento Especial. Reforma Laboral 2004 (marzo). La Ley*, 2004.

¹¹³ CARO FIGUEROA, ARMANDO, “Paritarias que empobrecen la discusión colectiva”, *Diario Clarín*, 14 de mayo de 2015, Buenos Aires.

¹¹⁴ Ver disidencia de Carlos Aldao Zapiola en: GRUPO DE EXPERTOS EN RELACIONES LABORALES. *Estado actual del Sistema de Relaciones Laborales*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni. 2008. pág. 288..

Bibliografía

- ALCOLUMBRE, MARÍA, “Regímen del trabajo agrario”, en Ricardo Arturo Foglia (ed.) *Regímenes Laborales Especiales*, Buenos Aires: La Ley, 2012.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., *Convenios Colectivos de Trabajo y Productividad. Argentina 1975-2006*, Montevideo: OIT/CINTERFOR, 2013.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., *Dos siglos de Recursos Humanos en la Argentina*, Buenos Aires: Lajouane, 2012.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., “La negociación colectiva en la práctica”, en Julio Simón, Leonardo Ambesi (eds.) *Tratado de Derecho Colectivo*, vol. II, Buenos Aires: La Ley, 2012.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., *La Negociación, un enfoque integral con específicas referencias a la Negociación Laboral*, Buenos Aires: Macchi, 1990.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*, 4º, Montevideo: OIT/CINTERFOR, 2009.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., “La prevención y resolución de conflictos laborales”, en *Revista Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Buenos Aires: El Derecho, 1986.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., “Los procedimientos de reclamo: una aconsejable etapa previa al arbitraje”, en *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XLVI-B, Buenos Aires: La Ley, 1986.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; FUNES DE RIOJA, DANIEL, “Sistemas comparados de Relaciones Laborales con especial referencia al problema del empleo”, *Relasur*, n.º 5, 1994.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; RODRÍGUEZ, ENRIQUE O., *Contenido de los convenios colectivos en la Argentina a principios del nuevo milenio*, Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot, 2011.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; SÁNCHEZ, ROBERTO; BIANCHI, CARLOS; MUZZIO, GRACIELA, “Convenciones Colectivas de Trabajo: Guía para su estudio”, *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XLVIII-A, 1988, págs. 721-741.
- ALEXANDER, MAGNUS W., “Collective Bargaining-Some Fundamental Considerations”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 90, 1920, págs. 61-67.
- AQUINO, MARCELO G., “Capítulo 16: Acuerdos, contratos colectivos de trabajo y otras formas de negociación”, en Julio C. Simon (ed.) *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. I.

- ARGENTINA - CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *Diario de Sesiones-Reunión 38*, Imprenta del Congreso de la Nación, 1953.
- BARANDIARAN, LUCIANO, “Los convenios colectivos suscriptos en la provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943)”, *XXI Jornadas de Historia Económica - Asociación Argentina de Historia Económica – Universidad Nacional de Tres de Febrero*, 2008.
- BÉJAR, MARÍA DOLORES, *El régimen fraudulento: la política en la provincia de Buenos Aires, 1930-1943*, Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2005.
- BEJAR, MARÍA DOLORES, “La política laboral del gobierno de Manuel Fresco”, en José Panettieri (ed.) *Argentina: trabajadores entre dos guerras*, Buenos Aires: Eudeba, 2000.
- VON BERTALANFFY, LUDWIG, *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*, México: FCE, 1991.
- BITRÁN, RAFAEL; SCHNEIDER, ALEJANDRO, *El gobierno conservador de Manuel A. Fresco en la provincia de Buenos Aires (1936-1940)*, Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1991.
- BLANPAIN, ROGER, “The European experience: Damocles bargaining”, en XV World Congress of Labour Law and Social Security, Roger Blanpain (eds.) *Negociación colectiva internacional/International collective bargaining*, Buenos Aires: XV Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/XV World Congress of Labour Law and Social Security, 1997 (XV Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).
- CARBONELL, CAYETANO, *Orden y Trabajo*, vol. I, Librería Nacional/Lajouane, Buenos Aires: 1910.
- CARO FIGUEROA, ARMANDO, “Paritarias que empobrecen la discusión colectiva”, *Diario Clarín*, 2015, Buenos Aires.
- CARO FIGUEROA, ARMANDO, *Tratado de relaciones colectivas de trabajo: Huelga y derecho de huelga (I)*, vol. II, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La ley, 2014.
- CORDOBA, EFRÉN, “Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina”, en *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina: Estudio de sus actores, sus diversas manifestaciones y sus conflictos, con especial referencia al sector privado*, Ginebra: OIT, 1981.
- DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO, *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo N° 1*, Buenos Aires, 1907.
- DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO, *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo N° 48*, Buenos Aires, 1921.

- DEVEALI, MARIO, “La nueva ley sobre convenios colectivos de trabajo”, *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XIII, 1953, págs. 577-599.
- DE DIEGO, JULIÁN, *Reforma Laboral: Ley 25.877*, Buenos Aires: La Ley, 2004.
- ETALA, CARLOS A., *Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires: Astrea, 2001.
- ETCHEMENDY, SEBASTIÁN, *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010: Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*, Buenos Aires: OIT, 2011.
- ETCHEMENDY, SEBASTIÁN, “La «doble alianza» gobiernos sindicatos en el kirchnerismo (2003-2012): orígenes, evidencia y perspectivas”, en Carlos Acuña (ed.) *¿Cuánto importan las instituciones? Gobierno, Estado y actores en la política Argentina*, Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2013.
- ETCHEMENDY, SEBASTIÁN; BERINS COLLIER, RUTH, “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”, *Revista Postdata*, vol. 13, 2008, págs. 145-192.
- FALCÓN, RICARDO, “Los trabajadores y el mundo del trabajo”, en Marta Bonaudo (ed.) *Nueva historia Argentina: Liberalismo, Estado y Orden Burgués (1852-1880)*, vol. 4, 2, Buenos Aires: Sudamericana, 2007.
- FRESCO, MANUEL, *Cómo encaré la política obrera durante mi gobierno*, La Plata: 1940.
- FRESCO, MANUEL, *Conversando con el pueblo*, Buenos Aires: Talleres gráficos Damiano, 1938.
- FRESCO, MANUEL, *Mi Verdad*, Buenos Aires, 1966.
- FUNES DE RIOJA, DANIEL, “Centralización de la negociación colectiva en la nueva ley laboral”, *Suplemento Especial. Reforma Laboral 2004 (marzo)*. *La Ley*, 2004.
- FUNES DE RIOJA, DANIEL, “¿Hay una C.G.T o más?”, *IMP2012-10-AR/DOC/4876/2012*, 2012.
- GAMBINI, HUGO, *Historia del Peronismo: El poder total (1943-1951)*, Buenos Aires: Vergara, 2007.
- GARCÍA, HÉCTOR OMAR, “Capítulo VII: Ámbito temporal de aplicación del convenio colectivo de trabajo”, en Mario Ackerman (ed.) *Tratado de Derecho del Trabajo: Relaciones Colectivas de Trabajo II*, vol. VIII, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2007.
- GARMENDIA, MARIO, “Capítulo 1: La negociación y el convenio colectivo”, en Mario Ackerman, Diego Tosca (eds.) *Tratado de Derecho del Trabajo-Relaciones Colectivas de Trabajo II*, vol. VIII, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2007, págs. 11-63.

- GAUDIO, RICARDO; PILONE, JORGE, “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de la modernización industrial en Argentina 1935-1943”, *Revista Desarrollo Económico*, n.º N° 90, 1983.
- GAUDIO, RICARDO; PILONE, JORGE, “Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo 1935-1943”, *Revista Desarrollo Económico*, n.º N° 94, 1984.
- GERCHUNOFF, PABLO; ANTUNEZ, DAMIÁN, “De la bonanza peronista a la crisis de desarrollo”, en Juan Carlos Torre (ed.) *Nueva Historia Argentina: Los años peronistas (1943-1955)*, vol. VIII, Buenos Aires: Sudamericana, 2002.
- GERNIGON, BERNARD; ODERO, ALBERTO; GUIDO, HORACIO, *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000.
- GIMÉNEZ ZAPIOLA, MARCOS; LEGUIZAMÓN, CARLOS M., “La concertación peronista de 1955. El congreso de la productividad”, en Juan Carlos Torre (ed.) *La formación del sindicalismo peronista*, Buenos Aires: Legasa, 1988, págs. 312-358.
- LE GOFF, JACQUES, *El orden de la memoria: el tiempo como imaginario*, Barcelona: Paidós, 1991.
- LE GOFF, JACQUES, *Pensar la historia*, Barcelona: Altaya, 1998.
- GOLDÍN, ADRIÁN, “La Corte Suprema de Justicia de la Nación y el monopolio sindical”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, vol. 2, 2009, págs. 1329-1340.
- GRISOLIA, JULIO A., *Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. V, Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2013.
- GRUPO DE EXPERTOS EN RELACIONES LABORALES, *Estado actual del Sistema de Relaciones Laborales*, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2008.
- HOROWITZ, JOEL, “El movimiento obrero”, en Alejandro Cattaruzza (ed.) *Nueva Historia Argentina: Crisis económica, avance del Estado e incertidumbre política (1930-1943)*, vol. VII, Buenos Aires: Sudamericana, 2001.
- LUNA, FÉLIX, *Breve historia de la sociedad Argentina*, Buenos Aires: El Ateneo, 2009.
- MAROTTA, SEBASTIÁN, *El movimiento sindical argentino: su génesis y desarrollo*, Buenos Aires: Libera, 1975.
- MORENO, OMAR, *La nueva negociación: la negociación colectiva en la Argentina*, Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert, 1991.

- MUGNOLO, JUAN PABLO, *Estructura de la negociación colectiva: influencia de la intervención estatal*, Buenos Aires: Ediar, 2014.
- OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL-CTA, *La negociación colectiva 2003-2007*, Central de Trabajadores de la Argentina.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenio N° 154 «Sobre el Fomento de la Negociación Colectiva»*, 1983.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, 2014.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La Negociación Colectiva en países industrializados con economía de mercado*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1973.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Recomendación N° 91*, 1951.
- PALOMINO, HÉCTOR, “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales”, en Juan Suriano (ed.) *Nueva Historia Argentina: Dictadura y democracia (1976-2001)*, Buenos Aires: Sudamericana, 2005.
- PALOMINO, HÉCTOR; TRAJTEMBERG, DAVID, “Una nueva dinámica de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva en la Argentina”, *Revista de Trabajo: Instituciones laborales, industria e inclusión social*, vol. 3, n.º Año 2, 2006.
- PANETTIERI, JOSÉ, “Problemas en los orígenes de la industrialización en la Argentina”, *Sociohistórica*, 2000, págs. 245-267.
- PERELMAN, ANGEL, *Como hicimos el 17 de octubre*, Buenos Aires: Coyoacán, 1961.
- PETER, JOSÉ, *Crónicas proletarias*, Buenos Aires: Esfera, 1968.
- PRÓ, DIEGO, “Periodización del pensamiento argentino”, *Revista Anuario de Historia del Pensamiento Argentino*, n.º 1, 1965, págs. 7-42.
- RAMÍREZ BOSCO, LUIS, “La libertad sindical de negociar colectivamente”, en *Anuario: Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. 4, 2013.
- REITANO, EMIR, *Manuel A. Fresco, antecedente del gremialismo peronista*, Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1992.
- REYES, CIPRIANO, *Yo hice el 17 de octubre*, Buenos Aires: GS Editorial, 1973.
- RIAL, NOEMÍ, “La negociación colectiva en el Sector Público”, en *La Negociación Colectiva en el Sector Público*, Buenos Aires: Oficina de OIT para la Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013.

- RIAL, NOEMÍ, “Negociación colectiva en el sector público”, en *Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires: La Ley, 1998.
- ROCCHI, FERNANDO, “El péndulo de la riqueza: la economía Argentina en el período 1880-1916”, en Mirta Zaida Lobato (ed.) *Nueva historia argentina. El progreso la modernización y sus límites (1880-1916)*, vol. V, 2, Buenos Aires: Sudamericana, 2010.
- RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, *La negociación colectiva*, Buenos Aires: Astrea, 1990.
- RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, “La Negociación Colectiva en la pequeña empresa”, en *Derecho Empresario Actual: Homenaje al Dr. Raymundo L. Fernández*, Buenos Aires: Depalma, 1996, págs. 921-935.
- RUBINZAL, MARIELA, “El Departamento Nacional del Trabajo y la influencia antiliberal en los años treinta”, en Juan Suriano, Mirta Zaida Lobato (eds.) *La sociedad del trabajo: las instituciones laborales en la Argentina, 1900-1955*, Buenos Aires: Edhasa, 2014, págs. 223-240.
- SABATO, HILDA, “La vida pública en Buenos Aires”, en Marta Bonaudo (ed.) *Nueva historia Argentina: Liberalismo, Estado y Orden Burgués (1852-1880)*, vol. 4, 2, Buenos Aires: Sudamericana, 2007.
- SANGUINETI, MERCEDES; VALENZUELA, DIEGO, *Sarmiento periodista: El caudillo de la pluma*, Buenos Aires: Sudamericana, 2012.
- SAPPIA, JORGE, “Negociación colectiva en el sector público nacional y provincial”, en Julio C. Simón (ed.) *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. II, Buenos Aires: La Ley, 2012, págs. 115-167.
- SENÉN GONZÁLEZ, SANTIAGO; BOSUER, FABIÁN, *Breve historia del sindicalismo argentino*, Buenos Aires: El Ateneo, 2009.
- SIMON, JULIO, “Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina”, *Revista de Trabajo*, vol. 3, 2006, págs. 37-45.
- SIMON, JULIO C., *Modelo estatal negociación colectiva*, Buenos Aires: La Ley, 1994.
- SURIANO, JUAN, “El Departamento Nacional del Trabajo y la política laboral durante el primer gobierno de Hipólito Yrigoyen”, en Mariano Ben Plotkin, Eduardo Zimmermann (eds.) *Los saberes del Estado*, Buenos Aires: Edhasa, 2012, págs. 37-62.
- SURIANO, JUAN, “El mundo como un taller de observación. La creación del Departamento Nacional del trabajo y las influencias internacionales”, *Revista de Indias*, vol. 73, n.º 257, 2013, págs. 107-130.

- TITIRO, JORGE P., “Capítulo III: El marco legal y los productos de la negociación colectiva en el sector público nacional. Un análisis comparativo entre los dos convenios celebrados”, en *La negociación colectiva en el Sector Público*, Buenos Aires: Oficina de OIT para la Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013, págs. 106-123.
- TOMADA, CARLOS, “Renovación de la regulación laboral en la Argentina 2003-2013: La trayectoria de una política laboral para la inclusión”, *Revista de Trabajo: Instituciones laborales, industria e inclusión social*, vol. 12, 2014.
- TORRE, JUAN CARLOS, *El gigante invertebrado: los sindicatos en el gobierno*, Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2004.
- TORRE, JUAN CARLOS, *Ensayos sobre movimiento obrero y peronismo*, Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2012.
- TORRE, JUAN CARLOS (ed.), *La Formación del sindicalismo peronista*, Buenos Aires: Legasa, 1988.
- TORRE, JUAN CARLOS, *La vieja guardia sindical y Perón*, Buenos Aires: CEICS-Ediciones R y R, 2011.
- TRAJTEMBERG, DAVID; MEDWID, BÁRBARA; SENÉN GONZÁLEZ, CECILIA, “Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas”, *Trabajo, Ocupación y Empleo: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación*, vol. 9, 2010, págs. 13-35.
- VILLARROEL, AMALIA, *El empleo público y la negociación colectiva en el Estado Argentino*, Buenos Aires: Jefatura de Gabinete de Ministros. Sec. Gabinete y Coord. Administrativa. Coord. Ejecutiva, 2013.
- ZAIDA LOBATO, MIRTA; SURIANO, JUAN, *Nueva historia Argentina: Atlas histórico*, Buenos Aires: Sudamericana, 2010.