



## **Grupo 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical**

### **Nuevos problemas y fuentes para el abordaje de la historia de las relaciones laborales en la Argentina.**

**Marina Kabat**

Universidad Nacional de la Plata- Facultad de Humanidades y Ciencias de Educación Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales- IDHICS/ CONICET  
marinakabat@yahoo.com.ar

#### **Los obstáculos presentes para el desarrollo de una perspectiva histórica**

En gran medida la historia de las relaciones laborales argentinas es una asignatura pendiente.<sup>1</sup> A pesar de ser un punto nodal de la historia social, donde confluyen la actividad obrera, la empresarial, así como el accionar del estado, su estudio ha permanecido en un lugar secundario. En particular, el examen de la negociación colectiva fue encarado por sociólogos que no desarrollaron en forma sistemática estudios de largo plazo, mientras que en las investigaciones históricas, esta problemática ocupa un lugar secundario y raramente resulta el objeto de interés principal. El período cubierto por estas indagaciones es, a su vez, sumamente dispar lo que origina importantes lagunas historiográficas. Parcialmente, esto obedecía a la disímil disponibilidad de fuentes para diversos períodos históricos. Pero, en parte, se debía también a que los casos estudiados se concentraban en los gremios y momentos históricos donde se producen más conflictivos, en detrimento de otras etapas o sectores económicos. Una investigación que tome por objeto de estudio central la evolución histórica de la negociación colectiva en el país puede subsanar estos

---

<sup>1</sup> Esto ha sido señalado en un artículo reciente: Lobato, Mirta: “Historia de las instituciones laborales en la Argentina: una asignatura pendiente”. *Revista de Trabajo*, Bs. Aires, 2007. Sin embargo, este paper adolece de los mismos problemas que aquí se señalan a la historiografía sobre la materia, ausencia de diálogo o incluso desconocimiento de la producción desarrollada desde otras disciplinas, en particular la sociología y las ciencias jurídicas. Al mismo tiempo dicho texto no propone una clara metodología para el trabajo en este terreno ni señala fuentes a emplearse.



déficits. Este tipo de indagación resulta hoy posible merced a la reciente puesta en disponibilidad en el Archivo intermedio del Archivo General de la Nación de los expedientes completos correspondientes a la negociación colectiva desde 1954. Los mismos constituyen una invaluable fuente histórica que nos permite no sólo un registro completo de los convenios firmados, sino que nos brinda también una vía de acceso a las disyuntivas de la negociación paritaria a partir de las copias de petitorios obreros, de las propuestas empresarias, la síntesis de lo discutido por las partes en cada audiencia. A su vez, otras fuentes nuevas, así como una relectura en esta clave de otras ya disponibles con anterioridad, nos permite complementar y cotejar la información proveniente del AGN.

En nuestra ponencia exploramos las potencialidades de esta fuente a partir del empleo de estrategias interdisciplinarias que incorporan metodología tradicionalmente empleada por los sociólogos para el examen de la negociación colectiva contemporánea, así como elementos de las ciencias jurídicas. Esta metodología de origen sociológico toma como objeto de estudio las rondas de negociaciones colectivas desarrolladas en breves períodos de tiempo, de las cuales realiza una indagación de tipo cuantitativa. A su vez, consideramos que representa un desafío poder tomar de las ciencias jurídicas su preocupación por el desarrollo de la jurisprudencia, pero poder abordarlo no desde una perspectiva histórico social. Es decir, más allá de las diferentes concepciones de la filosofía del derecho que fundamentan los distintos fallos, poder examinar en qué medida las relaciones de fuerza conducen en distintos momentos al triunfo de determinadas perspectivas. En nuestra ponencia, a partir de los resultados de trabajos empíricos previos, reflexionamos sobre las posibilidades de adoptar este tipo de metodología para períodos históricos más amplios y de combinarla con estrategias cualitativas y con el análisis de otras fuentes históricas alternativas.

Por otra parte, hay ciertos presupuestos teóricos, que también desalentaban una mirada histórica de las relaciones laborales. Desde la perspectiva de la organización del trabajo, se ha construido la imagen de la existencia, previa a las reformas económicas, legales y políticas de las últimas dos o tres décadas, de un mercado de trabajo dominado por el



“empleo típico”, reglado por la Ley de contrato de trabajo. A la inversa una serie de modalidades laborales que comúnmente se resumen bajo la denominación de “flexibilidad laboral” son asociadas con cambios productivos recientes. En particular, la escuela de la regulación ha subrayado la correspondencia entre métodos productivos, que denomina “posfordistas” o “toyotistas”, y una regulación laboral más laxa que complementaría mejor estos sistemas.<sup>2</sup> En la Argentina, estos postulados fueron extremados por quienes, en la década del '90, señalaban que la modernización productiva y las transformaciones técnicas requerían en forma necesaria una reforma de la legislación laboral que disolviera las rigideces del sistema previo.<sup>3</sup> Desde un punto de vista crítico, comúnmente se asocia la flexibilidad laboral con la emergencia de gobiernos que son caracterizados como “neoliberales”.<sup>4</sup> Pese a su distinta valoración del fenómeno, ambas corrientes concuerdan en considerar la flexibilización laboral como un proceso reciente y en gran medida vinculado con transformaciones productivas igualmente novedosas. En la Argentina, esta concepción de la “flexibilidad laboral” como una novedad absoluta que implicaría un quiebre del statu quo vigente en el ámbito de las relaciones laborales es más fuerte que en otros países latinoamericanos cuyas legislación laboral fue siempre más débil. Este nuevo marco normativo irrumpiría dislocando un cuadro previo que es caracterizado como sumamente homogéneo y que, por ende, no despierta en apariencia interrogantes a ser

---

<sup>2</sup> CORIAT, B.: *El Taller Y El Cronometro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Ed. Siglo XXXI, Madrid, 1993; GORZ, André: *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, Paidós, Buenos Aires, 1983.

<sup>3</sup> NEFFA, Julio César: *Modos de Regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880-1996). Una contribución a su estudio desde la teoría de la Regulación*, Eudeba, Buenos Aires, 1998.

<sup>4</sup> DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (coord.): “La flexibilidad del trabajo en América Latina”, en *Tratado Latinoamericanos de Sociología del Trabajo*, Editorial Siglo XXI, México, 2000.

resueltos. Esta visión se muestra, entonces, como un obstáculo a la indagación del pasado histórico.

### **Estado del arte**

El análisis histórico de las negociaciones colectivas resulta sumamente irregular en cuanto a su cobertura temporal. Por ejemplo, se ha avanzado en la sistematización de la negociación colectiva en los orígenes del peronismo,<sup>5</sup> pero el mismo ejercicio no se ha realizado para los gobiernos peronistas propiamente dichos.

La segunda presidencia de Perón, no ha dado lugar a una producción historiográfica que guarde relación con la relevancia de esta etapa fundante en distintos aspectos de las relaciones laborales. En un contexto de crisis económica, y acuciado por los problemas en la balanza comercial, Perón lanza el Segundo Plan Quinquenal, una reorientación económica sustantiva, que procuraba superar los problemas que se manifiestan en la balanza comercial.<sup>6</sup> En este contexto, pretende alterar su política hacia el movimiento obrero, incrementar la productividad del trabajo y contener los salarios. Esto origina nuevos conflictos entre el Presidente, las estructuras sindicales y sus bases sociales. La obra de Louise Doyon, resulta la más completa sobre el tema, pero no se concentra exclusivamente

---

<sup>5</sup> Gaudio, Ricardo y Jorge Pilone: “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina. 1935-1943” *Desarrollo Económico*, Vol. 23, No. 90 (Jul. - Sep., 1983), pp. 255-286.

<sup>6</sup> Sobre los aspectos económicos políticos del período pueden citarse entre otros textos, Girbal-Blancha, N.: “El Estado benefactor, dirigista y planificador. Continuidad y cambio en la economía y la sociedad argentinas», en Girbal-Blancha, N. (coord): *Estado, sociedad y economía en la Argentina (1930-1997)*, UNQ, Buenos Aires, 2002; Basualdo, Eduardo: *Los primeros gobiernos peronistas y la consolidación del país industrial: éxitos y fracasos*, FLACSO y Editorial La Página, Buenos Aires, 2004; Berrotarán, Patricia; Jáuregui, Aníbal y Rougier, Marcelo: *Sueños de bienestar en la nueva argentina. Estado y políticas durante el peronismo 1946-1955*, Imago Mundi, Buenos Aires, 2004.



en el período ni en la problemática específica.<sup>7</sup> Presenta, sin embargo, importantes indicios de la creciente tensión que desde 1952 permea las relaciones entre Perón, las cúpulas sindicales y las bases obreras. Los detonantes, la nueva legislación laboral, especialmente la Ley de Convenios Colectivos, n° 14.250; el Congreso de la Productividad y el Bienestar Social y la necesidad de reapertura de la negociación colectiva. Tras dos años de congelamiento salarial, a inicios de 1954, tanto los obreros como sus dirigentes esperaban con apremio el reinicio de las paritarias. Cuando esto se consigue los contenidos de la negociación y, especialmente el nivel de alza salarial, se constituyen en el centro de la disputa. Los sindicatos reclaman un incremento del 40 % frente a una oferta patronal que no superaba el 5%. Además, amparados por el discurso oficial, los empresarios señalan que subas mayores deberían justificarse en un aumento de la productividad obrera. Por ello, la negociación colectiva de 1954 fue especialmente ardua y estuvo plagada de conflictos.

A los trabajos clásicos sobre movimiento obrero a fines del peronismo que trataban parcialmente el problema<sup>8</sup> se han agregado en los últimos años un cierto número de investigaciones que abordan distintos aspectos del mismo. En general, se ha prestado mayor atención a la negociación colectiva de los sindicatos que protagonizaron huelgas importantes, por lo que se relega el estudio de los sectores más débiles o que manifiestan una menor conflictividad.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Doyon, Louise, *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*, Buenos Aires, Siglo veintiuno editora iberoamericana, 2006.

<sup>8</sup> Baily, Samuel L. *Movimiento obrero, nacionalismo y política en la Argentina*. Buenos Aires, Paidós, 1984; Little, William, “La organización obrera y el Estado Peronista” en *Desarrollo Económico*, n° 75; Mainwaring, Scout, “El movimiento obrero y el peronismo 1952-1955” en *Desarrollo Económico*, n° 84.

<sup>9</sup> Simonassi, Silvia y Badaloni, Laura: “Prácticas sociales y políticas estatales en dos coyunturas de conflictividad laboral: estado, industriales y trabajadores metalúrgicos durante el primer peronismo”, en *Segundas Jornadas de Historia Regional Comparada*, 2005; Schiavi, Marcos: “Ser o no ser Clase obrera y gobierno peronista: el caso de la



Otros períodos históricos, han merecido menor atención específica. Las reformas laborales asociadas al desarrollismo solo han sido estudiadas en función de su impulso a los sindicatos por empresa, en particular en el sector automotriz.<sup>10</sup> Se ha debatido también sobre la naturaleza de los acuerdos celebrados por los obreros metalúrgicos a inicios de la década del sesenta. James, ha señalado que el convenio firmado en 1960 por el gremio dirigido por Vandor incluía una cláusula que permitía el avance del trabajo incentivado (artículo 83 Convención Colectiva de Trabajo n° 55/60).<sup>11</sup> En cambio, Schneider considera que el texto resulta ambiguo y que de él no puede deducirse su aplicación efectiva en los lugares de trabajo.<sup>12</sup> Schneider se opone a una visión tan negativa del desarrollo del movimiento obrero en la primera mitad de los '60 y señala como elemento positivo el hecho de que en los '60 se reglamente las comisiones internas en los convenios metalúrgicos. James había observado lo mismo, pero lo juzgaba negativo pues lo percibe como un proceso de regimentación. Anigstein, quien realiza un análisis bibliográfico, critica a James y parece defender una posición más cercana a la de Schneider (aunque no

---

huelga metalúrgica de 1954”, en *Theomai*, n°18, segundo semestre de 2008. Schiavi: *La resistencia antes de la resistencia. La huelga metalúrgica y las luchas obreras de 1954*. Bs. Aires. Editorial El Colectivo. 2008; Contreras: “El peronismo obrero. La estrategia laborista de la clase obrera durante el gobierno peronista. Un análisis de la huelga de los trabajadores frigoríficos” Anuario PIMSA 2006, 2007.

<sup>10</sup> Ver, por ejemplo: Gordillo, Mónica: *Córdoba en los '60: la experiencia del sindicalismo combativo*, Córdoba, Dirección de Publicaciones de la UNC, 1996. Brennan, James: *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba 1955-1976*, Sudamericana, Buenos Aires, 1994.

<sup>11</sup> James, Daniel: “Racionalización y respuesta de la clase obrera contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”, en: *Desarrollo Económico*, n° 83, octubre-diciembre de 1981.

<sup>12</sup> Schneider Alejandro: *Los compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo 1955-1973*, Imago Mundi, Buenos Aire, 2005, p. 148.



realiza un balance de la producción de este último autor).<sup>13</sup> Por su parte, Harari, tras comparar este convenio con sus antecesores y sucesores, concluye que representa un retroceso para los trabajadores y que consagra en el terreno legal pautas laborales que ya se habían comenzado a extender en las fábricas.<sup>14</sup> El debate sobre la interpretación de los convenios metalúrgicos, trasciende lo acontecido en esta rama, pues se considera que este gremio actuaba como modelo para otros sectores.

Algo más de atención ha merecido la negociación colectiva entre 1973/76, pero su estudio se ha mantenido a la sombra de las investigaciones sobre el desarrollo sindical y los conflictos obreros.<sup>15</sup> Goldin, efectúa aportes significativos al examen de las dos últimas rondas de negociación colectiva previas a la ley de empleo de 1991. Brinda información agregada sobre la negociación colectiva en 1975. Según Goldin, de 623 convenios colectivos de 1975, sólo 167 fueron firmados al nivel de empresa; los 456 restantes están registrados como convenios de rama de actividad. A su vez, sólo 97 convenios alcanzaban a dar cobertura al 87 % de la población asalariada, lo que demostraría el elevado nivel de centralización alcanzado por la negociación colectiva. Por su parte, también de acuerdo a sus estudios, en 1988 se conciertan 27 convenios ninguno de los cuales corresponde a nivel de negociación por empresa; en 1989, se firman 59 convenios de actividad o rama y 18 de empresa; en 1990, 62 de niveles superiores y sólo 12 de empresa. Al tiempo que, por la

---

<sup>13</sup> Cecilia ANIGSTEIN Abordajes sobre la negociación colectiva durante la convertibilidad. Aportes para interrogar al presente, *Trabajo y Sociedad*, N° 17, vol. XV, Invierno 2011, Santiago del Estero, Argentina.

<sup>14</sup> Harari también señala que, recién en 1975, en un contexto social y político más favorable, los trabajadores conseguirán eliminar esta cláusula. Harari, Ianina: “Análisis de los convenios colectivos metalúrgicos entre 1948 y 1975: Apuntes para una periodización”, en *Jornadas de Historia Económica*, 2010, río cuarto, Córdoba.

<sup>15</sup> Torre, Juan Carlos: *Los sindicatos en el gobierno, 1973-1976*, CEAL, Bs. Aires, 1983; Héctor Lobbe: *Clase obrera e izquierda en la Coordinadora de Zona Norte del Gran Buenos Aires.*, ediciones RyR, Buenos Aires, 2009.



ultra actividad siguen vigentes un número significativo de convenios colectivos concertados en 1975.<sup>16</sup>

Existen pocos estudios diacrónicos que abarquen las distintas rondas de negociación colectiva. En uno de ellos, Marshall y Perelman,<sup>17</sup> analizan el impacto que las normativas sociolaborales y la negociación colectiva tienen sobre las tasas de afiliación sindical. Por ello, examinan las cláusulas de los convenios que se encuentran vinculadas con el financiamiento de los sindicatos y de las obras sociales. En particular, destacan los efectos de la generalización al conjunto de los obreros de la rama (afiliados o no) de los beneficios pactados en los convenios colectivos, criterio aplicado desde 1953 (ley 14.250).

En un terreno histórico jurídico pueden citarse también los trabajos de Vázquez Valiard<sup>18</sup> y Abelardo Levaggi.<sup>19A</sup> Ambos se concentran en la evolución de las pautas generales que regulan la negociación colectiva. Contrastan dicha legislación con la de otros países, lo que permite establecer sus fortalezas y debilidades. Dentro de los aspectos particulares que tratan, se destaca el alcance *erga homens* de la negociación colectiva, mientras que la ausencia de lo que se denomina “estabilidad absoluta”, sería una de sus debilidades. Los

---

<sup>16</sup> Goldin, Adrián: “El Trabajo y los Mercados. Sobre las relaciones laborales en la Argentina”, Editorial Universitaria de Buenos Aires (EUDEBA) Buenos Aires, 1997 y Goldin, Adrián: Continuidad y cambio en el sistema argentino de relaciones laborales y en su marco jurídico”, *Documento de Trabajo* n° 20, Universidad de San Andrés, 2001.

<sup>17</sup> Adriana Marshall y Laura Perelman “Sindicalización incentivos en la normativa sociolaboral”, *Cuadernos del IDES*, 4, agosto del 2004.

<sup>18</sup> Vázquez Vialard, Antonio, "Cincuenta años en la evolución del Derecho del Trabajo argentino", *Anales*, 2ª época, XXXVI: 29, Buenos Aires, Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires, 1991, pp. 241-307. Vázquez Vialard, Antonio: “Evolución del derecho del trabajo en la República Argentina”, *Derecho Laboral*, XXXI (149), 1988.

<sup>19</sup> Abelardo Levaggi: “Historia del derecho argentino del trabajo (1800-2000)”, revista *Iushistoria*, n° 3 - Setiembre de 2006.





autores también estudian la jurisprudencia desarrollada sobre estas problemáticas. Un estudio similar, pero desde una perspectiva opuesta es desarrollado por Rodríguez Brunengo y Unzaga Domínguez quienes cuestionan la posibilidad de establecer en estatutos especiales o por medio de la negociación colectiva la estabilidad absoluta, norma que a su juicio se contradice con el derecho superior a ejercer industria y comercio lícito.<sup>20</sup> Por su parte, Simon recopila y examina todos los decretos que sucesivamente afectaron a la negociación colectiva. Indica que, inicialmente, los convenios sólo eran admitidos por la justicia como contratos de derecho civil. Esto cambia con la ley 14250, pero señala como problema la unicidad de la representación y el rol que se reserva el estado al cumplir la función de homologar los convenios. A su juicio, desde 1958 a 1967 se ha desarrollado, por única vez, la más plena libertad sindical y de negociación colectiva en la Argentina, sin injerencias legales ni facultad de gobierno sobre los actores sociales<sup>21</sup> En cambio, desde 1967, el estado regimenta el aumento de sueldos y fija decretos que restringen las negociaciones colectivas. Los convenios firmados entre 1971 y julio de 1973 tienen esta característica. Recién en julio de 1973 se restablece la ley 14250. Pero resulta significativo, como señala Simon, que la misma es nuevamente cercenada ya antes del golpe militar cuando el decreto 3.032/75, suspendió los efectos de las cláusulas convencionales que establecían reajustes salariales.

Los historiadores no han abrevado lo suficiente en esta bibliografía que resulta extremadamente útil para comprender el desarrollo de la legislación laboral argentina, así como sus similitudes y diferencias con otras tradiciones jurídicas presentes en Latinoamérica. Esta comparación es útil para comprender las limitaciones de la seguridad jurídica de los trabajadores en la Argentina que subsisten pese a que, en rasgos generales, tanto la legislación laboral como la negociación colectiva tienen en nuestro país una implantación más sólida que en otros de la región. Por otra parte, esta bibliografía también

---

<sup>20</sup> Rodríguez Brunengo, Néstor y Guillermo Unzaga Domínguez: “La estabilidad”, *Equipo federal de trabajo*, n° 94, 2005. Estos autores fundan su posición en la jurisprudencia contraria a la estabilidad absoluta del empleado bancario (caso De Luca) que promovió a inicios de los '70 una reforma del estatuto bancario.

<sup>21</sup> Simon, J.: “Breve informe sobre la negociación colectiva en la Argentina” *Revista de Trabajo*, 2006. p.38



contribuye a comprender la dinámica relativamente fragmentaria sobre la que se construye el derecho laboral en la Argentina.

Cabe advertir que el decreto 3.032/75 reseñado por Simon, tiene como antecedente la suspensión de la negociación colectiva durante el pacto social y el fuerte conflicto en 1975 en torno a la homologación de los convenios firmados tras el Rodrigazo.<sup>22</sup> A este respecto es posible señalar que, al reconstruir el conjunto de los períodos en que estuvo habilitada la negociación colectiva y aquellos en los que ésta estuvo suspendida o fuertemente condicionada, encontramos que, si bien hay una correlación entre negociación colectiva y democracia,<sup>23</sup> la misma no es en modo alguno absoluta. Por una parte, hay momentos de gobiernos de facto donde se permite dicha negociación como sucede en los primeros meses del gobierno de Onganía, que da lugar a la firma de múltiples convenios en 1966. Por otro lado, lo que resulta aún más frecuente es la suspensión de dicha negociación en períodos democráticos: la suspensión de negociación colectiva entre 1952 y 1954, con el Segundo Plan Quinquenal bajo la segunda presidencia de Perón, un nuevo Pacto social, en 1973-1975, en su tercera presidencia y el período inicial de la Presidencia de Alfonsín hasta 1988. Esta recurrencia suele ser soslayada en la mayoría de los estudios que caracterizan la historia de las relaciones laborales en la Argentina.

La heterogeneidad producto del disímil alcance de las leyes generales y de las diferentes negociaciones colectivas en las distintas ramas en general no ha sido percibida porque gran parte de nuestro conocimiento sobre los convenios que históricamente los obreros argentinos han firmado surge como un subproducto de investigaciones sobre huelgas o distintos conflictos sociales. Por ello, la imagen que tenemos de la negociación colectiva en el pasado se encuentra desbalanceada por el peso que en ella han adquirido los sectores que protagonizaron conflictos más importantes. El mismo efecto ha tenido la suposición, convencionalmente aceptada, de que algunas ramas, como la metalúrgica, actuaban como

---

<sup>22</sup> Estos conflictos son estudiados por Hector Lobe: *La guerrilla fabril*, Buenos aires, Ediciones RyR,

<sup>23</sup> Es un tópico frecuente de los estudios sociológicos presentar una visión histórica simplificada que asimila períodos democráticos y vigencia de la negociación colectiva.



un modelo de referencia para otros sectores, por lo que el estudio de los acuerdos firmados por ellas brindaba una pauta general aproximada de las condiciones laborales del conjunto de la clase obrera argentina. De esta manera, se presupone un muy elevado nivel de homogeneidad de la clase obrera que no es adecuadamente testeado en el plano empírico. Si bien esta homogeneidad puede ser más fuerte en el plano salarial,<sup>24</sup> aun en ese terreno presenta límites, no se debe olvidar que la ley de salario mínimo vital y móvil, se sanciona en 1964 respondiendo a la necesidad de salvaguardar los intereses de los gremios cuyo nivel de ingresos estaba quedando significativamente rezagado respecto al resto. Por otra parte, en cuanto a otras normas laborales existe una heterogeneidad aún mayor.

Finalmente, a pesar de que se alcanza un alto grado de centralización de la negociación colectiva, éste no representa siempre, necesariamente, el más elevado posible ni permanece invariable a lo largo de las décadas. Predomina la negociación por rama, pero la misma definición de las ramas es un objeto de discusión y va a constituir parte de los conflictos que se desarrollan en torno a la negociación colectiva. Por ejemplo, que la rama gráfica incluyera papel prensa es una conquista de la década del 40, que ya se ve amenazada en el 54. Es decir, esta misma definición de rama debe ser historizada. A este respecto la también resultan útiles las comparaciones internacionales. A modo ilustrativo, mientras que en Chile, un solo sindicato negocia hasta 1973 un único convenio para la rama del cuero, que incluye calzado, curtiembres, y marroquinería,<sup>25</sup> en la Argentina los trabajadores de

---

<sup>24</sup> Marshall y Perellman, estudian las pautas salariales firmadas en los convenios y señalan que, hasta los '80, la inflación favorecía un comportamiento imitativo y cierta paridad en la evolución salarial de los distintos sectores, señalan como excepción el período 1960-1966, en el cual al no negociarse por ronda se dificulta este comportamiento imitativo. Adriana Marshall y Laura Perelman: Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos, en *Estudios Sociológicos*, vol. 22, No. 65 (May - Aug., 2004), pp. 409-434.

<sup>25</sup> Manuel Jimenez T “Historia y presente de los trabajadores del cuero y el calzado”. Centro de estudios Miguel Enriquez, Archivo Chile, historia político social, movimiento popular. [www.archivochile.com/Mov\\_sociales/mov.../MSmovobrero0011.pdf](http://www.archivochile.com/Mov_sociales/mov.../MSmovobrero0011.pdf). (consulta



fábricas de calzado de cuero tendrán un convenio de rama diferente al firmado por los obreros de las curtiembres y a su vez independiente de otras ramas menores como “marroquinería y fabricación de guantes” o “valijeros”, por mencionar algunas. Es decir, lo que a inicios de los ’70 en Chile, a fines de la negociación colectiva, era considerado una única rama económica, en Argentina se encontraba dividido en más de cuatro “ramas.” En nuestra investigación hemos encontrado ciertos períodos y factores específicos que en determinados momentos vulneraron el predominio absoluto de la negociación centralizada por rama.

Durante los últimos años el auge de la negociación colectiva ha inspirado nuevas indagaciones. Estos estudios introducen, aunque en forma acotada, una perspectiva histórica puesto que tienden a comparar el período actual con la década del ’90. En algunos casos, el presente es contrastado también con evidencia parcial proveniente de la ronda de negociación colectiva desarrollada entre 1988 y 1989, en incluso con alguna referencia aislada a convenios firmados en 1975. Es posible identificar claramente dos corrientes de interpretación, una fuertemente optimista respecto a la dinámica de la negociación colectiva post 2003 y otra que plantea críticas a esta visión.

Desde el punto de vista optimista se habla de nueva dinámica tanto por el número de convenios firmados, por su influencia sobre el salario efectivo –al acercarse el salario de convenio al salario medio efectivamente pagado en el sector-. También tiende a remarcarse el aumento salarial que sería consecuencia de esta dinámica. Por otra parte, se señala la recuperación de la negociación por rama frente a la negociación descentralizada por empresa. Así mismo, se destaca una tendencia a la ampliación del universo de las personas amparadas por los convenios. Esto se vería complementado por una serie de normas que ampliarían la cobertura legal a sectores específicos como trabajadores a domicilio, trabajadores rurales y empleados domésticos que también se verían beneficiados por la

---

28/01/2013). Ver también: Jorge I. Barría Serón: *El convenio colectivo en la industria del cuero y calzado: un caso chileno de relaciones laborales*, Santiago Insora, 1967.

fijación de salarios para sus actividades.<sup>26</sup>

Desde la perspectiva crítica se ha señalado la fuerte incidencia de los contenidos salariales en la negociación colectiva, que se reflejaría entre otras cosas, en el predominio de la firma de actas acuerdo por sobre convenios. Asimismo se ha destacado que esta negociación salarial está relacionada con la reaparición de la inflación y que su desarrollo es tardío. Se ha indicado también la continuidad de contenidos flexibilizatorios en los convenios firmados post 2001<sup>27</sup> y la subsistencia de una fuerte negociación descentralizada.<sup>28</sup> La imagen que se presenta entonces es la de una “débil reversión emplazada sobre la base de un retroceso previo.”<sup>29</sup> En líneas generales coincidimos con esta última perspectiva, pero creemos que una valoración más exacta de la situación actual requiere de una comparación histórica más profunda, debido a que en muchos sectores el retroceso de las condiciones laborales pautadas en los convenios precede en mucho a las reformas laborales de los años '90. Es decir, no basta comparar la situación laboral reglada por los convenios en la actualidad con la década previa, sino situarle en la evolución de más largo plazo.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> Palomino, Héctor y Trajtemberg, David: “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina” año 2, n°3, 2006. Novick, Marta y Trajtemberg, David: “La negociación colectiva en el período 1991-1999” en *Documento de Trabajo*, n° 19, MTEySS. 2000.

<sup>27</sup> Marticorena, Clara: “Contenidos de la negociación colectiva durante la década del noventa y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera” *Estudios del trabajo* n° 39/40, enero diciembre de 2010. Julia Campos y Luis Campos: “Acerca de la persistencia de cláusulas de flexibilidad en los convenios colectivos de trabajo homologados en la posconvertibilidad”, en *Razón y Revolución* n° 20, Buenos Aires 2° semestre de 2010.

<sup>28</sup> Marticorena Clara “Relaciones laborales y condiciones de trabajo en la industria manufacturera durante la posconvertibilidad” en Juan Grigera (comp.): *Argentina después de la posconvertibilidad*, Imago Mundi, 2013.

<sup>29</sup> Ídem, p. 155.

<sup>30</sup> A nuestro juicio, una apreciación metodológica que influye en esta discusión es que los estudios meramente cuantitativos sólo computan las cláusulas flexibilizatorias vigentes en los nuevos convenios firmados. Pero esta contabilidad omite los cláusulas de este tipo que se encuentran vigentes a partir de convenios firmados previamente que continúan vigentes.



## **Nuevas fuentes y problemas para el estudio de la historia de la negociación colectiva**

Como señalamos, una de las limitaciones existente a la hora de la reconstrucción histórica de la negociación colectiva era la disponibilidad de fuentes. Pero la reciente puesta en disponibilidad de expedientes correspondientes a la negociación colectiva desde mediados de la década del '40 a mediados de los '70 en el Archivo General de la Nación (AGN) abrió la posibilidad de realizar nuevas investigaciones sobre esta temática. Cabe resaltar que el AGN conserva no solo los convenios firmados, sino los expedientes completos de la negociación que incluyen petitorios obreros o patronales, así como las actas de las audiencias celebradas, lo que favorece una mayor comprensión de la actuación paritaria en cada caso.

A través de un proyecto colectivo hemos procurado examinar esta fuente con el objetivo de analizar la evolución de las relaciones de fuerza en el ámbito laboral.<sup>31</sup> Desarrollamos dos estrategias complementarias: por un lado, una sincrónica que se concentra en el análisis por ronda de negociación. Personalmente estoy encarando esta tarea para la ronda de negociación de 1954.<sup>32</sup> Por otro lado, implementamos una estrategia diacrónica que rastrea la evolución de la negociación colectiva en cada rama seleccionada, desde 1954 hasta la actualidad. Dos razones nos indujeron a hacer este recorte temporal. Por una parte la ronda

---

Una dificultad similar ha sido señalada por un estudio internacional que indica que en la mayoría de los registros oficiales nacionales sobre negociación colectiva no se registra la duración de los convenios por lo que no es posible producir estadísticas sobre la situación vigente en un determinado momento. María Luz Vega Ruiz: “Libertad de asociación sindical y el reconocimiento del derecho efectivo de negociación colectiva”, *documento de trabajo OIT working papers*, n°28, 2004.

<sup>31</sup> Proyecto de Reconocimiento Institucional 2010-2012: “Las relaciones de fuerza en el ámbito laboral” Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires:

<sup>32</sup> Un primer fruto de este trabajo es la ponencia: Kabat, Marina: “Resistencia obrera a la flexibilidad laboral, un análisis de la negociación colectiva en 1954”. *XIV Jornadas Interescuelas /Departamentos de Historia*, Universidad Nacional de Cuyo, 2 al 5 de octubre de 2013.



de negociaciones colectiva de 1954 es la primera en realizarse al amparo de la ley 14250, de 1953. Por otro lado, es el primer año para el cual el archivo conserva un número representativo de convenios, mientras que de los anteriores sólo resultan accesibles, al menos en este repositorio, un puñado de convenios.

Dada la vasta bibliografía proveniente de la sociología que se ha dedicado a analizar la negociación colectiva, exploramos la posibilidad de aplicar su metodología en el terreno histórico. Un problema que se presentó es la dificultad de realizar estimaciones cuantitativas, sea para estudiar la estructura de la negociación como los contenidos de la misma. Aquí el problema radica en el carácter incompleto del archivo que llega a nuestras manos. Si bien el número de convenios que se ha conservado es significativo, no representa la totalidad de los acuerdos celebrados, por lo que resulta dudosa la validez de establecer estimaciones porcentuales sobre esta base. Este problema se acentúa en las negociaciones más antiguas.

En cambio, ha resultado productiva la estrategia de evaluar la presencia o no de ciertos contenidos y sus características. En un primer momento nos concentramos en las cláusulas vinculadas con lo que comúnmente se denomina flexibilización laboral.

Relevamos la presencia de mecanismos de *flexibilización horaria* bajo la forma de equipos con turnos rotativos de trabajo, jornadas de trabajo que no se miden en forma diaria, sino en base al promedio semanal de horas trabajadas y artículos que establecen la obligatoriedad de la realización de horas extras, si el empleador lo requiere. Señalamos, además que la existencia en numerosos gremios del sistema de pago a jornal, operaba en el mismo sentido. En segundo lugar, también se observan elementos de *flexibilidad interna u organizacional*. En particular registramos los sectores donde los empresarios logran imponer en distintos grados la polifuncionalidad. Esto aparece por la vía de convenir que la descripción de tareas tiene un fin meramente enunciativo y no prescriptivo, o por la especificación de que los trabajadores no podrán negarse a realizar tareas complementarias. En tercer lugar, aunque en sectores más específicos, también vemos aparecer formas de lo que comúnmente se denomina “flexibilidad externa” ya que registramos la presencia de trabajo subcontratado o tercerizado bajo diversas modalidades. Finalmente, también relevamos las cláusulas que



establecen un período de prueba previo a la efectivización del personal y las *cláusulas de compromiso*, firmadas por distintos gremios, donde las partes manifiestan su voluntad de promover incrementos de la productividad y se obligan a obrar conforme a ello.

Todos estos elementos se encuentran presentes ya en los convenios firmados en 1954. Cabe resaltar la fuerte diferencia sectorial presente en esta primer ronda de negociaciones colectiva donde encontramos convenios que reúnen muchas de las cláusulas arriba enunciadas (tabaco, empresas subsidiarias de petroleras, obreros vitivinícolas, textiles, entre otros), con otros que expresan una fuertemente reglamentación del trabajo y limitan expresamente la polifuncionalidad, las formas de pago incentivadas y fijan la extensión del convenio a los trabajadores subcontratados y la subcontratación (curtiembres, calzado, gráficos, por ejemplo). Finalmente, hay convenios que combinan normas en uno y otro sentido (cerveza, por ejemplo). En todos los casos, en la negociación de 1954 la discusión referida a la productividad, la necesidad de “flexibilizar” el sistema de categorías estuvo presente en la mayoría de los gremios, sea que se acordaran medidas puntuales al respecto o no.

Esta disparidad inicial va luego a reforzarse. Al comparar la trayectoria de la negociación colectiva en distintas ramas encontramos que, más allá de las desigualdades iniciales, la mayoría de las ramas sufren retrocesos en la década del sesenta, pero no todas logran recuperar el terreno perdido en la coyuntura más favorable de 1973-1975. En este momento se amplía la brecha entre distintas ramas: mientras que en algunas actividades los obreros logran eliminar los artículos más regresivos firmados en los sesenta y obtener avances en las condiciones laborales, en otras no logran revertir el retroceso experimentado en esa década, y, por el contrario, lo profundizan. Ejemplos de esta última situación son la industria del vidrio, de la confección y –en cierto sentido– las curtiembres.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Marina Kabat, Ianina Harari, Julia Egan, Rocío Fernández, Ezequiel Murmis: “La flexibilidad laboral en la historia: una mirada de largo plazo de la ofensiva sobre las condiciones de trabajo 1954-2012” en: *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*, Depto. de



Consideramos que la selección de los tópicos a ser relevados resultó de utilidad porque nos proporcionó una guía inicial para encarar la investigación. Al mismo tiempo, el adoptar estas variables de análisis habitualmente empleadas en estudios contemporáneos facilitó el diálogo con los estudios actuales. Pero el análisis de la fuente nos llevó a plantear otros ejes adicionales que no habíamos contemplado inicialmente. Por una parte, descubrimos una temprana reglamentación del funcionamiento de las comisiones internas y sus funciones, ya presentes en numerosos convenios en la ronda de negociación de 1954, es decir antes de lo que la bibliografía señalaba. Esto nos llevó a sistematizar esta información y a tratar de dilucidar en qué medida esta normativa resulta progresiva en tanto instituye un mecanismo de representación de las bases obreras en el lugar de trabajo y hasta qué punto manifiesta un intento patronal y/o de la cúpula sindical de recortar las atribuciones que en la práctica estas comisiones tenían.<sup>34</sup>

Por otra parte, encontramos varios ejes que fracturaban al colectivo obrero y generaban importantes conflictos en la discusión paritaria. Estos ejes están dados por el componente de género, etario y de localización geográfica. Estos tres factores implicaban fuertes diferencias salariales para el mismo trabajo y eran foco permanente de conflicto. Es sintomático que en los convenios previos a los de la ronda de 1975 la aparición de cláusulas que establecían mermas salariales para el trabajo femenino por las mismas tareas o que prohibieran directamente el empleo femenino. En particular esta segmentación es a veces combatida por los sindicatos que negocian los acuerdos, pero en ciertas ramas es impulsada por ellos mismos. Una situación similar ocurre con el trabajo de los menores de 21 años, aunque el reclamo por su equiparación salarial alcanza mayor consenso. Del mismo modo, resultan unánimes los reclamos contra las quitas zonales que perjudicaban a los

---

Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre de 2012

<sup>34</sup> Marina Kabat y Ianina Harari: “Los orígenes de las comisiones internas bajo el peronismo. Conflictos en torno a su accionar y reglamentación.”, ponencia ya enviada para ser presentada en *X Jornadas de Sociología*, FCS-UBA, 2013 1 al 6 de julio de 2013.

trabajadores del interior.

Un tercer eje que hemos incorporado al análisis tras el relevamiento inicial de la fuente es la existencia de cláusulas que refrendan la aplicación en la rama de las leyes laborales nacionales. Como han señalado estudiosos de la historia del derecho,<sup>35</sup> los alcances de la aplicación de leyes que habían experimentado una ampliación progresiva a distintos sectores, era discutida en el terreno legal. Este mismo proceso se observa en los convenios en los que algunos ratifican las leyes nacionales, mientras que otros, pese a la insistencia obrera, no lo hacen, lo que puede considerarse un indicio adicional de la disímil cobertura efectiva de dichas leyes.

Todos estos problemas no podían abordarse mediante el tratamiento de una única fuente. La misma debía ser complementada por el análisis de otros documentos, algunos de ellos también de reciente disponibilidad. En particular, ha sido muy útil la consulta del archivo de la DIPBA. Los informes de inteligencia de la Provincia de Buenos Aires, incluían descripciones de las corrientes internas que participaban de la vida gremial, así como las distintas propuestas que cada una de ellas sostenían en momentos de la discusión paritaria y de las asambleas desarrolladas en los gremios en torno a la misma.<sup>36</sup> Hemos consultado la prensa diaria y periódicos obreros que han sido de gran utilidad. Por otra parte, hemos recurrido también a la realización de entrevistas a obreros. Sin embargo, una dificultad que se presenta es que, a diferencia de huelgas y conflictos, muchas veces el recuerdo de las alternativas de la negociación colectiva resulta borroso en la memoria de los actores y, más allá de los grandes hitos y conquistas de cada sector, es difícil acceder por esta vía a información fidedigna. En cambio, las fuentes orales han resultado valiosas para conocer las condiciones laborales que regían en las plantas y cotejar los convenios con su

---

<sup>35</sup> Vázquez Vialard, Antonio, "Cincuenta años en la evolución del Derecho del Trabajo argentino", *Anales*, 2ª época, XXXVI: 29, Buenos Aires, Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires, 1991, pp. 241-307; Vázquez Vialard, Antonio: "Evolución del derecho del trabajo en la República Argentina", *Derecho Laboral*, XXXI (149), 1988 y Levaggi, Abelardo: "Historia del derecho argentino del trabajo (1800-2000)", revista *Iushistoria*, nº 3 - Setiembre de 2006.

<sup>36</sup> Una perspectiva histórica de la flexibilidad laboral. El caso de la industria del calzado en la Argentina, 1946-2005", revista [www.izquierdas.cl](http://www.izquierdas.cl), 11, diciembre 2011, pp.118-135.

implementación efectiva.

Por otra parte, hemos recurrido a distintas fuentes empresariales. Por un lado, ciertas revistas de cámaras empresariales nos han permitido acceder al texto de algunos convenios que no habían sido conservados en el AGN. Por otra parte, estas publicaciones nos acercan a la mirada empresarial sobre la negociación colectiva, sus estrategias y sus discusiones internas. A su vez, estas revistas suelen dar información respecto a la interpretación empresarial de los convenios y las estrategias que la patronal despliega en el plano jurídico. En particular, han sido de utilidad secciones destinadas a aconsejar legalmente a los asociados y otras donde se analizan los fallos que afectan a empresas del sector y que refieren de una manera u otra a litigios vinculados con la aplicación del convenio o de la ley 11729. Estas fuentes nos brindan otra vía de acceso al análisis de la aplicación real de los convenios. Finalmente, otra fuente empleada son los balances y memorias empresarias. En los mismos suele informarse las consecuencias que tiene la aplicación de nuevos convenios sobre la economía y la administración gerencial de la firma, y se da cuenta de algunas estrategias empresarias, tales como operaciones que facilitan el re-encuadramiento sindical de trabajadores.

Se han relevado y sistematizado los expedientes de negociación colectiva de una treintena de convenios de la ronda de 1954 y la misma tarea se ha realizado para las negociaciones de 12 ramas de actividad desde 1954 hasta el presente. A su vez, se ha realizado una extensiva búsqueda de fuentes complementarias para los casos analizados. Sin embargo, a pesar del intenso trabajo desarrollado en forma colectiva, por la magnitud de la tarea planteada, queda un importante trabajo por desarrollar. Esperamos que unos de los frutos del mismo sea fomentar un diálogo interdisciplinar más fluido y promover una mirada histórica de las forma de empleo pasadas que, a nuestro juicio, quedan adecuadamente representadas bajo la noción del contrato de empleo típico.