



## **Grupo Temático N° 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical.**

**Coordinadores: Damián Pierbattisti, David Trajtemberg y Ricardo Spaltenberg**

---

### **¿Revitalización sindical en Argentina? Interrogantes en torno a sus debates, conceptualizaciones e indicadores.**

**Autora: María Belén Morris**

**E – mail: belen.morris@gmail.com**

**Pertenencia institucional: IDIHCS (UNLP-CONICET) / CONICET**

#### **Introducción<sup>1</sup>**

¿Qué transformaciones han operado en el sindicalismo entre fines del siglo XX y principios del siglo XXI? ¿Cómo afectaron a los sindicatos y de qué manera respondieron éstos a los cambios originados en la reestructuración capitalista de mediados de los años '70? La literatura internacional, primero, y nacional, después, han debatido acerca de estos interrogantes proponiendo diferentes diagnósticos, ensayando distintas salidas y marcando límites y posibilidades frente al escenario actual. Nuestra mirada se acotará a la Argentina en el período 2003-2013, aunque algunas referencias a tiempos anteriores serán obligadas. El objetivo aquí será realizar algunas aproximaciones al debate acerca de la revitalización sindical tomando como punto de partida a los indicadores referenciados para el caso argentino. El trabajo se organizará en tres partes: en primer lugar se analizará la evolución de tres dimensiones que devienen fundamentales para pensar la dinámica del accionar sindical: la desocupación, el empleo registrado y el salario real. Luego se presentarán los principales aportes en torno al debate acerca de la revitalización sindical en Argentina y, por último, se estudiarán tres de los indicadores que, más allá de los matices en su valoración por parte de las distintas perspectivas, son elaborados para dar cuenta de la existencia de un proceso de “revitalización sindical” en Argentina, a saber: la afiliación sindical, la negociación colectiva y la conflictividad laboral.



## Algunas pistas sobre el mercado de trabajo en la pos-convertibilidad

El análisis de las conceptualizaciones e indicadores ponderados para el estudio de la “revitalización sindical” en Argentina debe partir, sin duda, de la consideración de las principales variables relativas al mercado de trabajo en la pos-convertibilidad.

En términos generales, la literatura que se propuso abordar este asunto acuerda en marcar el crecimiento económico, la reducción del desempleo, el aumento del empleo registrado y el incremento salarial – principalmente, de trabajadores registrados del sector privado – como características de la época (Lindenboim, Graña y Kennedy, 2005; Basualdo, 2008; Campos, González y Sacavini, 2010; Campos y Campos, 2011; Groisman, 2014) y como condiciones necesarias para el resurgir de la acción sindical (Atzeni y Ghigliani, 2008; Etchemendy y Collier, 2008; Senén González, 2011).

El patrón de crecimiento imperante entre los años 1991 y 2001 profundizó y luego hizo estallar una serie de cambios estructurales que dieron origen, a partir de 1976, a lo que Eduardo Basualdo (2008) llamó una “nueva pauta distributiva”. Tras diagnosticar que la crisis hiperinflacionaria de 1989 había estado causada por un Estado ineficiente, la política económica de la década del noventa abrazó los principios de la ortodoxia económica a partir de la apertura comercial, la desregulación financiera y la privatización de empresas públicas. La política cambiaria estuvo regida por la Ley de Convertibilidad que, fijando la paridad entre el peso y el dólar expuso la producción local a una competencia desfavorable con la extranjera y buscó, a su través, disciplinar la estructura de precios hasta llegar a estabilizarlos.

Por supuesto que la implantación del modelo neoliberal arrastró consecuencias sociales y económicas muy profundas. El primer aspecto que salta a la vista es el perjuicio de los sectores transables en favor de los no transables. Según indican Campos y otros (2010), mientras estos crecieron a una tasa anual acumulada 20,3% mayor a la de la economía en su conjunto, los bienes transables crecieron a una tasa 18% inferior a la misma. Los autores definieron a este modelo como un patrón de crecimiento contrario al empleo y ratificaron la argumentación con los datos disponibles: el empleo creció a una tasa anual de 0,3% y la tasa de creación de empleos industriales arrojó cifras negativas que indicaron su destrucción. Asimismo, la participación de los asalariados en el ingreso nacional se acotó del 44,7% en 1993 al 42,1% en 1997 y, cuando se incrementó, se

---

<sup>1</sup> Agradezco a Facundo Barrera Insúa las sugerencias y comentarios vertidos sobre una versión anterior de este trabajo.

debió a una caída en el producto nacional y no a una distribución más equitativa. La depreciación del salario real a pesar de la estabilidad de los precios tuvo que ver con una reducción de los salarios nominales entre 1995 y 2001.

Hacia 1998, el modelo comenzó a caer en una profunda recesión que condujo a las jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001 y al abandono del patrón de la convertibilidad. Esto originó una caída estrepitosa del PBI y la elevación de los índices de desocupación y de pobreza (24, 5% y 57,5% en 2002, respectivamente, según cifras del INDEC). La devaluación implicó, por varias razones, un cambio significativo en el contexto. El encarecimiento de las importaciones permitió que los sectores productores de bienes, trabajo-intensivos según Campos y otros (2010), iniciaran un proceso sustitutivo y ganaran cierta competitividad frente a la producción extranjera. Según sostienen los autores, el crecimiento de este sector fue un 28,1% mayor al de la economía en general. Dicho repunte fue posible, también, por la fuerte depreciación del salario real que significó la reducción del costo laboral para los productores de bienes transables. Por otro lado, la estructura de precios habilitó a que la demanda interna fuera la dinamizadora de la demanda global (Senén González, 2011). Entre 2003 y 2007, el consumo creció un 8,3% y la inversión un 22,2%, mientras que las exportaciones se incrementaron en un 7,5%.

En este escenario, los cambios en el mercado de trabajo han sido de una vital importancia. El contexto macroeconómico fue favorable a la generación de empleo y a la discusión acerca del mercado de trabajo (Lindenboim y otros, 2005; Campos y otros, 2010; Campos y Campos, 2011). Un primer elemento a destacar es la reducción de la desocupación, que pasó de alcanzar al 21,5% de la población económicamente activa en 2002 al 6,7% en el último trimestre de 2011, según datos del INDEC. Los puestos de trabajo creados a lo largo de la década fueron, en buena medida, registrados y los sectores que más empleos generaron fueron los productores de bienes, dado que explicaron el 42% del crecimiento del empleo para el período 2003-2011 (Santarcángelo y Perrone, 2013).

No obstante, aquí se vuelve necesario un matiz que marque el cambio de tendencia observado de 2007 en adelante (Campos y otros, 2010; Santarcángelo y Perrone, 2013). En 2007, cuando el modelo comenzó a enfrentar las dificultades derivadas del efecto conjunto de la inflación cambiaria, el desacople entre demanda y oferta en un contexto de crecimiento económico y la propia puja distributiva que de ahí se desprende, el tipo de cambio real decayó y la economía transable perdió competitividad. A partir de entonces, se hizo manifiesto un cambio de tendencia en el nivel de

actividad (en consecuencia, también en el ritmo de generación del empleo), en el nivel de empleo y en el salario real. La actividad económica se desaceleró y el empleo siguió creciendo pero a una tasa menor y con fuertes disparidades entre sectores económicos. Al respecto, los que más padecieron esta desaceleración fueron los empleos de sectores productores de bienes, que entre 2003 y 2007 crecieron a un ritmo de 6,9% y en el subperíodo 2007-2011 lo hicieron a una tasa anual de 1%<sup>2</sup>, mientras que los empleos de servicios lo hicieron en un 1,5% (Santarcángelo y Perrone, 2013). También aminoró el crecimiento del empleo registrado sobre el no registrado. Cabe subrayar que si bien el porcentaje de trabajadores no registrados se redujo cerca de 15 puntos entre 2003 y 2009, sigue rondando en torno al 30% de los trabajadores urbanos en 2014.

En relación al salario, es posible aseverar que luego de la pronunciada caída que se originó con la devaluación, empezó a crecer. Una mirada de corto plazo indica que la recuperación salarial fue muy significativa. Como Campos y Campos (2011) sostienen, el crecimiento del salario real entre los años 2003 y 2006 fue de un 26%. En buena medida, este apuntalamiento inicial estuvo dado por los aumentos salariales de suma fija que el gobierno nacional decretó y que consiguieron elevar el Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) en un 315%. Además, esos aumentos significaron la imposición de un piso salarial más elevado para las negociaciones colectivas de los trabajadores registrados. Sin embargo, aunque el incremento del SMVM pretendía arrastrar una suba en los salarios de los trabajadores no registrados, no fue sino hasta el año 2011 que el salario real de esta franja alcanzó al percibido por ellos en el año 2001 (CIFRA, 2014). En contraste, los trabajadores registrados superaron el piso de 2001 desde el año 2006 en adelante.

El incremento del salario real de trabajadores registrados y no registrados fue proporcional hasta el año 2007. Desde entonces y a raíz de la inflación que comenzó a ascender en 2007, el salario real exhibió un comportamiento similar al de las otras variables estudiadas y comenzó a desacelerarse. Además de registrarse un “virtual estancamiento del ingreso del total de los ocupados” (Campos y Campos, 2011: 5), la brecha entre unos y otros se amplió (Santarcángelo y Perrone, 2013) y, como veremos más adelante, empezaron a existir fuertes diferencias sectoriales.

Sabemos que el reverso del salario es la ganancia del capital. Y reponer este elemento sitúa el análisis alrededor de algunas consideraciones respecto a la distribución funcional del ingreso. Una perspectiva que trasciende la crisis de 2001 y se ubica en un tiempo anterior, muestra que luego de la reestructuración capitalista que tuvo lugar a partir de la última dictadura militar el patrón

---

<sup>2</sup> De acuerdo a los datos analizados por Santarcángelo y Perrone (2013), la tasa de crecimiento de trabajadores



distributivo se revirtió y los asalariados perdieron progresivamente su participación en el ingreso nacional (Basualdo, 2008; Campos y Campos, 2011, Kennedy 2014). La década 2003-2013 no ha sido una excepción en este sentido, ya que a pesar de la reducción de las disparidades salariales (sobre todo en los agrupamientos inferiores) (Groisman, 2014), del significativo crecimiento de la economía y de la importante creación de puestos de trabajo, el patrón de distribución parece no haberse modificado sustancialmente (Santarcángelo y Perrone, 2013). Así, durante la década en estudio la rentabilidad empresarial no sólo no mermó debido al repunte del salario real sino que, por el contrario, se incrementó (Basualdo, 2008). De acuerdo a las estimaciones de Eduardo Basualdo, hacia 2007 la participación de los asalariados en el ingreso nacional todavía era menor a la de 2001, cuando alcanzaba al 31% del producto. Sin embargo, hacia 2010 el crecimiento de la década alcanzó a elevar la masa salarial a los niveles vigentes tras la salida de la convertibilidad, aunque no llegó al “techo neoliberal”, tal como analiza Kennedy (2014), ni al pico del 47% registrado por Lindenboim y otros (2005) a partir del estudio de los datos del BCRA<sup>3</sup>.

### **Los debates sobre la revitalización sindical en Argentina: diagnósticos, alcances y proyecciones**

Los cambios en la estructura productiva y en la composición de la fuerza de trabajo imprimieron nuevos retos para el accionar sindical. La literatura internacional ha intentado ofrecer respuestas y, en algunos casos, también propuestas frente a este estado de cosas. Sin embargo, el debate a nivel nacional no circuló por los mismos rieles. La temática despertó un renovado interés y fue abordada desde perspectivas ancladas en las ciencias políticas y el institucionalismo (Etchemendy y Collier, 2007), desde las relaciones laborales (Senén González, 2011) y desde perspectivas que ponderaron el análisis histórico de la relación entre capital y trabajo con un enfoque de mediano plazo (Atzeni y Ghigliani, 2008), por mencionar sólo algunos<sup>4</sup>.

El trabajo de Etchemendy y Collier (2007) define la relación entre los sindicatos y el gobierno nacional a partir del concepto de “neocorporativismo segmentado”. Se trata de negociaciones

---

industriales varió, de un subperíodo a otro, de 5,7% a 0,4%.

<sup>3</sup> Tal como afirman Abeles, Amarante y Vega (2014) hay una variación positiva de la participación de la masa salarial en el PIB entre 2000 y 2009 pero la variación de signo negativo entre 1990 y 2009 indica que este crecimiento, aunque importante, no alcanzó a superar la caída iniciada en 1990.

<sup>4</sup> Por supuesto que no son estos los únicos enfoques preocupados por analizar la trayectoria del sindicalismo argentino durante la pos-convertibilidad. El recorte obedece a que la bibliografía es la más debatida en esta materia.



tripartitas a nivel de cúpulas en las que un polo es la entidad empresaria, otro es el sindicato y el tercero es un Estado gobernado por un partido “prosindical”. A diferencia del neocorporativismo europeo, los beneficios obtenidos a partir de este mecanismo de negociación no redundan en cláusulas de política social<sup>5</sup> sino que son sectoriales y particularistas y de ahí deriva su carácter segmentado.

Los autores identificaron condiciones de posibilidad para este fenómeno que descansan en: elementos macroeconómicos, a partir de la reapertura de la puja distributiva; sectoriales, debido al crecimiento engrandecimiento de gremios de servicios; políticos, debido a la tolerancia y promoción del conflicto industrial por parte del gobierno y a la suba del salario; e institucionales, por el aumento y conservación del poder organizacional de los sindicatos durante los años ‘90<sup>6</sup> que les permite llegar a 2003 considerablemente fortalecidos<sup>7</sup>. Por otra parte, los indicadores que Etchemendy y Collier ponderaron para acuñar el concepto son el aumento de la negociación colectiva, del salario real y de la conflictividad laboral. Sin embargo, esta última aparece subteorizada en relación a las anteriores y es llamada “capacidad de movilización”, a pesar de que no se especifica si con ello se refieren a la representatividad y legitimidad de las dirigencias al momento de lanzar una medida de fuerza o a la frecuencia de conflictos laborales, independientemente de dicho vínculo.

Por su parte, Cecilia Senén González (2011) toma como punto de partida el repunte de la afiliación sindical, el incremento en las negociaciones colectivas y en la conflictividad laboral. Debido a causas de raigambre económica, laboral, jurídica y política, los sindicatos han fortalecido su posición en relación con la coalición gobernante. Sin embargo, la revitalización sindical en relación con el gobierno no puede ser definida, según la autora, en términos de una renovación de estrategias sino a partir de un fortalecimiento e incremento de recursos de poder sindicales. Como veremos, este será un elemento común de todos los enfoques que aquí recogemos.

Por último, en el trabajo de Maurizio Atzeni y Pablo Ghigliani (2008) se toma como punto de partida el cambio en el contexto macroeconómico y político. Sin embargo, aquí este proceso no es valorado de la misma manera que en los trabajos anteriores. En este caso, se asume que el gobierno

---

<sup>5</sup> Existe en este punto una cuestionable contraposición trazada por el autor entre el hecho de que los beneficios sean para los trabajadores registrados y sindicalizados o para los estratos más pobres de la sociedad.

<sup>6</sup> Según advierten los autores, muchas de las investigaciones que abordaron las transformaciones del sindicalismo argentino durante la década del '90 descuidaron este aspecto.

<sup>7</sup> En la misma línea que Etchemendy y Collier, Murillo (2013) sostiene que en la década kirchnerista el sindicalismo peronista “repitió el libreto” y que pudo hacerlo debido a la acumulación de recursos en el decenio anterior.





da lugar a los sindicatos en la coalición que conforma para paliar, así, la conflictividad social que de otra manera habría estallado.

Los indicadores que toman en su elaboración son, aunque cuestionados, los mismos que en los casos anteriores. A ellos suman la importancia de la reunificación de la CGT bajo el liderazgo de Hugo Moyano y la entrelazan con la dimensión de la conflictividad. Desde su perspectiva, en el período 2003-2008 (que es hasta donde extienden el análisis) puede hablarse de renovación mas no de revitalización. Son los sindicatos tradicionales los que se actualizan y recomponen -los “resilientes”, dicen ellos- pero siempre empleando prácticas tradicionales. A modo de crítica, los autores marcan la necesidad de renovar la agenda sindical debido a las altas cifras de pobreza, desempleo y empleo en negro. Sin embargo, aseveran que la fuente del cambio no vendrá de las dirigencias sindicales sino de la democracia de base y la formación de coaliciones.

Como vemos, existe un acuerdo generalizado en indicar el protagonismo de los sindicatos tradicionales en el período que analizamos. Por lo general, indican los autores estudiados, no se ha tratado de una reforma de contenidos ni se ha transformado el vínculo de representación sino que, por el contrario, se han explotado y acrecentado los recursos de poder tradicionales de los sindicatos. (Etchemendy y Collier, 2007; Senén González, 2011; Marshall y Perelman, 2008; Ghigliani y Atzeni; 2008)<sup>8</sup>.

Otro elemento común a los enfoques revisados ha sido la importancia otorgada a los cambios en el escenario económico para explicar el protagonismo sindical en década 2003-2013. Etchemendy y Collier, igual que Senén González, consideran que las negociaciones salariales que empoderan a los sindicatos son estrategias antiinflacionarias eficaces ante el recrudecimiento de la puja distributiva. Atzeni y Ghigliani, reconociendo el hiato entre las bases del sindicato y la conducción – además de la alianza política entre esta última y el gobierno nacional – entienden a la negociación como una estrategia para contener la movilización. En los tres casos, sin embargo, los factores políticos de la presencia sindical durante la pos-convertibilidad no son enteramente trabajados. Además, debido al momento en el que son elaborados, los aportes no consiguen abordar el amesetamiento de algunas dimensiones laborales (el trabajo de Senén González es, en este

---

<sup>8</sup> Marshall y Perelman (2008) hacen mención a las algunas transformaciones de la CTA en torno a las estrategias de reclutamiento de afiliados pero señalan que es una respuesta adaptativa ante un marco legal que los deja afuera. Sin embargo, el caso de la CTA no es enteramente abordado en estos enfoques. Indudablemente, su protagonismo en estos procesos ha sido menor al de la CGT pero, aún así, cabría preguntarse por los motivos de esta debilidad relativa: si obedece a que esta central no alcanza fuertes conquistas en el período – en buena medida, porque no consigue su

sentido, una excepción) ni la ruptura de la CTA y el enfriamiento de las relaciones entre el gobierno y la fracción moyanista de la CGT a partir de 2010-2011, elementos que complejizan las mentadas revitalización, resurgimiento o renovación sindical.

Habiendo revisado algunos de los cambios en el mercado de trabajo y los principales aportes en torno al accionar sindical durante el período kirchnerista, nos dispondremos a repasar la evolución general de cada uno de los indicadores que son tomados como referencia para hablar de la revitalización sindical: la afiliación sindical, la negociación colectiva y la conflictividad laboral.

### **La afiliación sindical**

De los tres indicadores, la afiliación sindical (AS) es tal vez el más cuestionado. En primera instancia, aparece un problema relacionado con su medición y registro, ya que el dato puede provenir de las empresas, de los trabajadores, de los hogares o de los sindicatos.

En el Módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) elaborada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), la AS es entendida como la relación existente entre los trabajadores a los que la empresa les descuenta la cuota sindical<sup>9</sup> y la cantidad total de asalariados registrados empleados en empresas del sector privado con más de 10 empleados y asentadas en ocho aglomerados urbanos (Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán en toda la serie; Gran Paraná desde 2005; Gran Santa Fe y Gran Resistencia desde 2008). Pero al ser una encuesta que se aplica sobre los empleadores, los afiliados que aquí se consideran son sólo aquellos que cumplen con la doble condición de aportar voluntariamente su cuota de AS y de hacerlo mediante sus empleadores, quienes por ley deben actuar como “agentes de retención” o “descuento” de una parte del salario (Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2008)<sup>10</sup>.

Por su parte, la Encuesta a Trabajadores de Empresas (ETE) también es empleada como fuente para recabar datos acerca de la AS. Allí se toma como unidad de análisis a los asalariados registrados de empresas privadas con 10 y más trabajadores, ocupados en actividades secundarias y

---

personería gremial - , porque no lidera la pauta imitativa salarial, porque su anclaje en el sector privado es ínfimo o porque no es un actor político trascendental en la coalición política que el gobierno lidera.

<sup>9</sup> La cuota de afiliación sindical es un aporte optativo de los afiliados al sindicato de primer grado, fundamentado en “[aportar a] la constitución de un fondo común afectado al cumplimiento de los fines que han determinado su constitución” (Corte, 1994: 368).



terciarias de cinco aglomerados urbanos. Los problemas que se desprenden de esta estimación apuntan a que, en muchos de los casos relevados, no se manifiesta una relación clara con el sindicato dado que, según apuntan Aspiazu, Waisgrais y Senén González (2006), son frecuentes las confusiones entre descuentos por cuotas de AS y por cuotas de otro tipo, que no implican necesariamente la afiliación (la cuota de solidaridad, por ejemplo). A su vez el hecho de que el 43% de los trabajadores encuestados manifieste no saber si se ubica dentro o fuera del CCT es tomado por los autores como un indicador más de dicho desconocimiento.

Las mediciones que registran la información a partir de los hogares (EPH e información recabada por el Módulo de Condiciones de Vida de SIEMPRO) arrastran como problema que quien es entrevistado puede o no coincidir con la persona afiliada y, como en el caso de la ETE, puede desconocer la relación que efectivamente existe entre el trabajador y el sindicato.

Por último, la información proveniente de los registros sindicales tampoco es del todo fiable debido a que el resultado puede estar “inflado”, debido a que cuantos más afiliados tiene un sindicato, más delegados puede enviar al Congreso de la CGT, o “desinflado”, porque cuantos más afiliados, mayores son los recursos que el sindicato de primer grado debe remitir al sindicato de segundo o tercer grado al que está incorporado.

La incompatibilidad vigente entre las distintas maneras de medir la AS dificulta la elaboración de series históricas de este indicador. Pero, además, las mismas definiciones de cada instrumento evidencian cuánto dejan éstos afuera. Por ejemplo, la EIL y la ETE toman como parámetro una “afiliación potencial” que es en sí misma un problema, dado que excluye del registro a “trabajadores asalariados registrados en establecimientos de menos de diez ocupados, trabajadores no registrados por sus empleadores en la seguridad social, trabajadores del sector público, trabajadores localizados fuera de los grandes centros urbanos relevados (...), trabajadores no asalariados [y] trabajadores del servicio doméstico” (Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2008: 11). Consciente de esta dificultad, Basualdo (2008) ha intentado sortearla incorporando a los trabajadores no registrados, cuentapropistas y asalariados del sector público en sus guarismos. La cifra que arrojó su estimación ubicó el porcentaje de afiliados entre el 20% y el 25% de la población asalariada<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Tal como especifican los autores, quedan excluidos de este indicador los afiliados a la CTA debido a que aportan directamente a la central sindical.

<sup>11</sup> En sus estimaciones, Basualdo conjetura que ninguno de los trabajadores no registrados del sector privado ni de los cuentapropistas está afiliado. Ante la falta de estadísticas disponibles para el caso de los trabajadores estatales, elabora dos hipótesis cuyo supuesto común es que el sector público posee altas tasas de afiliación. La primera presunción es que

Pero, aun con sus problemas, esta medida en función del número de afiliados no es desechable. Siguiendo a Murillo, “es un indicador que permite acercarse al nivel de representación en la medida que a partir de ella se puede establecer la capacidad de movilización, el peso económico y el poder que detentan los sindicatos, lo que sirve a su vez para demostrar el potencial a la hora de la negociación con otros actores” (Murillo, 1997 citada en Delfini, 2013: 97).

Al respecto, huelga detallar entonces cómo ha sido la evolución del indicador en un corto y mediano plazo. Según las estimaciones realizadas por distintos investigadores, entre los que se encuentran Juan Carlos Torre, Silvio Feldman, Alejandro Lamadrid y Álvaro Orsatti, Adriana Marshall y Fernando Groisman (citados en Marshall, 2006), la tasa de AS fue en ascenso hasta 1990, ubicándose alrededor del 49% y se redujo en 2001 alcanzando un 42% (Marshall y Groisman, 2005). El problema de registro mencionado anteriormente se pone de manifiesto aquí, ya que al comparar los datos elaborados por Marshall y Groisman provenientes del Módulo de Condiciones de Vida de SIEMPRO, con los ofrecidos por Senén González (2011) y recogidos por la OIT, se observa una diferencia cercana a los 10 puntos para el año 2001: de acuerdo a este análisis, la tasa de afiliación sindical llegó a caer hasta el 31,7% en 2001. Amerita mencionar que son los primeros autores los que advierten que el dato puede estar sobreestimando el nivel real de la afiliación.

Para el período de la pos-convertibilidad hay tres mediciones disponibles: 2005, 2006 y 2008. Las tasas que arroja la EIL no indican fuertes diferencias entre ellas: las cifras fueron de 37,20%, 39,70% y 37,70%, respectivamente. Pese a la reducción del número respecto a la década anterior, algunos autores matizan su importancia poniéndola en comparación con la caída en la cantidad de miembros en otros países, elemento que ha originado la preocupación por la reelaboración de estrategias de reclutamiento y de empoderamiento sindical (Frege y Kelly, 2003; Fairbrother, 2005; Baccaro, Hamann y Turner, 2005; Fairbrother y Hammer, 2008).

Así, si se realiza el intento de comparar el nivel de sindicalización en las últimas décadas se observa que la misma tendencia que marcan Marshall y Groisman (2005) para la década 1990-2001 rige para el decenio posterior, dado que el mismo no ha variado sobremanera. En cuanto a los determinantes de la AS, Atzeni y Ghigliani (2008), Delfini (2013), Marshall (2006), Marshall y

---

el 70% de los trabajadores está afiliado; la segunda, que el 100% lo está. Para el primer caso, la cifra que corresponde a la afiliación sindical de la población trabajadora, independientemente de su condición laboral es del 20% mientras que, según la segunda estimación, el 25% de la población trabajadora está afiliada.



Perelman (2008)<sup>12</sup>, destacan la importancia del sistema de servicios sociales (obra social y otras prestaciones) y la presencia de delegados sindicales en el lugar de trabajo como un factor decisivo para la AS<sup>13</sup>. Senén González (2011) también adscribe a esos determinantes pero agrega que los aumentos en el empleo registrado y en la negociación colectiva también operan como factores que elevan la sindicalización<sup>14</sup>. Por su parte, Delfini (2013) ha introducido otra serie de elementos que influyen negativa o positivamente en la AS para el caso argentino. Entre los factores de orden interno que destaca, encuentra que la presencia sindical y la antigüedad en la empresa son variables que indican positivamente en el incremento de la AS.

### **La negociación colectiva**

La referencia a la negociación colectiva (NC) como indicador del proceso de revitalización, resurgimiento o recuperación sindical no ha suscitado tanta polémica como la afiliación sindical. En este caso, saltan a las claras los avances cuantitativos y cualitativos.

---

<sup>12</sup> Las autoras ponderan la importancia del marco institucional para explicar cómo la AS se mantiene elevada pese al despliegue de estrategias pasivas de afiliación – esto es, estrategias destinadas a aumentar la sindicalización allí donde el poder sindical ya está consolidado – por parte de los sindicatos.

<sup>13</sup> Es pertinente destacar que, según datos del MTEySS, las empresas que contaban con representantes en 2008 eran sólo el 14,2%.

<sup>14</sup> El hecho de que el modelo sindical argentino establezca que la afiliación es voluntaria y no obligatoria invita a reflexionar acerca de estos puntos. Indudablemente, un aumento en el empleo registrado se traduce en un aumento en la tasa de sindicalización. Sin embargo, como este vínculo no es automático, sería interesante indagar en las razones por las cuales dichos fenómenos ocurren conjuntamente. Lo mismo vale para el caso de las negociaciones colectivas, ya que si estas rigen para todos los trabajadores que ejercen su labor en la rama de actividad que participa del convenio, sean estos afiliados o no, un incremento en las negociaciones colectivas – como veremos, real y efectivo en el período que analizamos – puede o no conducir a un aumento de la AS.

Cuadro 1. Principales dimensiones de la negociación colectiva, período 2003-2013.

Negociación Colectiva				
Año	Frecuencia	Cobertura	% NC por empresa	% NC por actividad
2003	380	.	82,89%	17,11%
2004	348	1.222.000	67,82%	32,18%
2005	568	2.117.000	64,26%	35,74%
2006	930	3.500.000	65,05%	34,95%
2007	1027	3.938.000	67,28%	32,72%
2008	1231	3.992.000	64,58%	35,42%
2009	1331	4.001.388	70,25%	29,75%
2010	2038	4.220.161	71,44%	28,56%
2011	1864	4.235.000	72,00%	28,00%
2012	1744	4.217.000	69,50%	30,50%
2013	1699	4.304.000	69,40%	30,60%

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS.

A pesar de los matices en la valoración del fenómeno, existe un acuerdo considerable en torno a la idea de que el crecimiento económico de la pos-convertibilidad recrudeció la puja distributiva y que el repunte de la NC es un efecto directo de ello. La reactivación económica y de la demanda interna luego del cambio en la estructura de precios relativos (Campos y otros, 2010) y el crecimiento del empleo (Etchemendy y Collier, 2007) crearon condiciones favorables para la negociación. A su vez, permitieron que la NC funcione, no sin dificultades, como una política antiinflacionaria (Senén González, 2011; Duarte 2013).

Un primer elemento a destacar respecto a la evolución de la NC en la pos-convertibilidad apunta a su frecuencia. La cantidad de acuerdos y convenios homologados por el Ministerio de Trabajo aumentó considerablemente, tanto en las negociaciones por rama de actividad como por empresa. Así, mientras que entre 1991 y 1999 el promedio fue de 187 acuerdos anuales, entre 2004 y 2013 fue de 1196, según datos del MTEySS.

Sin embargo, más allá de la frecuencia total es preciso indagar en el ámbito de la negociación, en los actores que negocian y en los trabajadores que son cubiertos por los acuerdos y convenios colectivos. Respecto al primer punto, es notoria la evolución del proceso de descentralización de la NC de 1995 en adelante. De los datos elaborados por el MTEySS se sigue que entre la última década del siglo XX y la primera del siglo XXI hubo un abrupto cambio de tendencia: en 1991 el 18% de los acuerdos fueron firmados al nivel de la empresa y el 82% restante en el nivel de la actividad, en 2003 cerca del 83% de los acuerdos fueron convenidos en el nivel de la empresa y el 17% restante fue por rama de actividad. Si bien es cierto que en el período que se extiende entre

2003 y 2013 el porcentaje de acuerdos a nivel de rama de actividad se incrementó entre unos 10 y 15 puntos respecto a 2003, estos no alcanzaron la importancia que tenían en los primeros años de la década del '90 dado que tanto en términos absolutos como relativos siguen siendo más numerosos los acuerdos por empresa (Marticorena, 2013a). Sin embargo, y ya adentrando el análisis en el segundo ítem que se destacaba, esto no implicó el protagonismo de los sindicatos por empresa como sujetos de la negociación. Al respecto, los datos del Observatorio de Derecho Social de la CTA (ODS-CTA) indican que si bien entre 2006 y 2009 la preeminencia de las federaciones y sindicatos nacionales cedió algunos puntos porcentuales a los sindicatos de primer grado y a los regionales, seccionales y locales, los primeros predominaron a lo largo de todo el período que aquí se analiza. Por otra parte, de 2009 a 2013, las federaciones comenzaron a recuperar su importancia relativa alcanzando el 70% de las negociaciones en 2013, mientras que los sindicatos locales la perdieron. Este elemento no obstó para que el porcentaje de negociaciones que contaron con la participación de representantes sindicales de los lugares de trabajo creciera a lo largo de toda la década<sup>15</sup>.

El incremento de acuerdos y convenios colectivos por rama de actividad, como también la importancia de las federaciones y los sindicatos nacionales en las negociaciones, ha dado lugar a que algunos autores como Senén González, Medwid y Trajtemberg (2011) destaquen la “reactivación” de la NC centralizada. En razón de que el marco institucional que define la estructura de la NC se ha mantenido estable tanto en los '90 como en la pos-convertibilidad, los autores argumentan que los determinantes de dicho avance han sido los cambios en materia económica (crecimiento económico) y política (“gobierno de coalición” y Estado “regulador e intervencionista”)<sup>16</sup>.

El tercer punto a examinar consiste en la cobertura de la NC. En el período 1990-2000 la NC alcanzó aproximadamente a 3 millones de trabajadores y entre 2003 y 2013 superó a los 4 millones (Duarte, 2013). Este incremento está estrechamente relacionado con la creación de empleo registrado ya que el convenio colectivo rige para todos los trabajadores de la actividad que están registrados, sin importar si estos son afiliados al sindicato o no (Senén González, 2011; Senén

<sup>15</sup> Como destaca el ODS-CTA en varios de sus informes, la participación en instancias de negociación no implica necesariamente su injerencia en la toma de decisiones durante la negociación.

<sup>16</sup> En este punto, cabe introducir los aportes de Marticorena (2013a) referidos a la necesidad de evitar las imputaciones automáticas que entienden a la negociación centralizada como la más favorable para el polo del trabajo en su medición permanente de fuerzas con y contra el capital. En su lugar, la autora propone un análisis concreto y situado que pueda decir algo más que aquello que el grado de centralización aporta.



González y otros, 2011). Es por esto que el crecimiento y la desaceleración de ambas variables se desarrollaron parejamente a lo largo de todo el período.

Independientemente del nivel de centralización de la negociación, es destacado el predominio del contenido salarial por encima las cláusulas orientadas a transformar el proceso de trabajo en los acuerdos colectivos (Senén González y otros, 2011; Marticorena 2013a; Duarte, 2013). Esto hace de la NC una política definida por algunos como antiinflacionaria. Acerca de este punto, Duarte (2013) considera que no hubo un abordaje certero del rol del salario en la estructura de precios. Esto implicó que, en la medida en que se fue apreciando la moneda nacional y la producción perdió competitividad, los salarios aumentaron e incrementaron el costo laboral para los empresarios, quienes intentaron compensar esta pérdida con nuevas subas en el precio de los bienes.

Antes de concluir con el análisis de la NC, es preciso introducir algunas cuestiones referidas a la dinámica de la NC en relación con el salario real y el SMVM. Inicialmente, los aumentos salariales provinieron del incremento del Salario Mínimo Vital y Móvil por decisión gubernamental, que impuso pisos a las negociaciones posteriores (Campos y otros, 2010). Luego, comenzaron a aparecer fuertes diferencias sectoriales derivadas del poder de negociación de cada sindicato en particular y esta realidad cobró una relevancia mayor luego de 2009 cuando, por otro lado, se incrementaron los aumentos en los adicionales que percibían los trabajadores de las distintas ramas de actividad. Sin embargo, también es necesario subrayar que, por lo menos hasta ese año, predominaron los aumentos en las escalas básicas muy por encima de las sumas adicionales (Campos y Campos, 2011).

Como ya vimos, 2007 marca un punto de inflexión a partir del que el modelo de crecimiento empieza a toparse con sus condicionantes estructurales. En materia de NC, Campos y Campos (2011) indican que esto se puso de manifiesto en el retraso del aumento en el SMVM respecto a las rondas de negociaciones. Debido a que los incrementos se pautaron después de las negociaciones, cumplieron la función de convalidar la pauta salarial y ya no la de ejercer un “efecto potenciador” sobre la misma. Esto incidió, por un lado, en el aumento de la brecha salarial entre trabajadores registrados y no registrados y, por el otro, en la diferenciación del salario promedio percibido por los trabajadores de las distintas ramas de actividad. Así, sólo algunos sectores pudieron acordar sumas remunerativas superiores a la inflación anual (metalúrgica, alimentación, papel, caucho) (Campos y otros, 2010). El caso del sindicato de camioneros ha sido paradigmático, dado que mediante las sumas adicionales por antigüedad convenidas durante 2007, el gremio consiguió elevar





el salario promedio un 23%, mientras que la pauta salarial sugerida por el gobierno en sus “acuerdos testigo” (transporte de cargas, construcción e industria textil, entre otros) fue del 16,5% (Campos y Campos, 2011).

### **La conflictividad laboral**

Las transformaciones sociales y económicas suscitadas durante los años '90 conformaron un terreno prolífico para el surgimiento de tesis que vaticinaban el “fin del trabajo” como elemento estructurante de lo social y el desplazamiento del conflicto social “de la fábrica al barrio”<sup>17</sup>. Sin embargo, esto no parece haber impedido la emergencia de análisis que, indagando en la década subsiguiente, se empeñaron en demostrar la imprescriptibilidad del ámbito laboral como espacio de conflicto y el incremento de la conflictividad laboral (CL) como otro de los indicadores de la revitalización sindical.

El desglosamiento del conflicto laboral toca, por un lado, a empresarios y trabajadores; y por otro, al Estado y quienes lo gobiernan. Así, las aseveraciones acerca del conflicto laboral siempre reservan un lugar a un Estado que, mediante sus leyes e instituciones, favorece, permite u obtura la CL. En este sentido, los diagnósticos revisados son bien dispares. Etchemendy y Collier (2008) y Senén González (2011; Senén González y otros, 2011) sostuvieron la importancia de un gobierno que toleró y avaló el conflicto industrial en el primer caso y que propuso un diálogo con sindicatos y empresarios, en el segundo. En un sentido contrario, Atzeni y Ghigliani (2008) rechazaron esta postura afirmando que el gobierno mostró cierta tolerancia sólo durante el primer bienio, a raíz de la necesidad de sentar las bases de la gobernabilidad y de contener el conflicto social.

La elaboración de series históricas sobre conflicto laboral es, igual que en el caso de la afiliación sindical, sumamente dificultosa. Como explica Ghigliani (2009), la ausencia de estadísticas oficiales en esta materia provocó que, durante mucho tiempo, las cifras disponibles fueran resultado de los esfuerzos individuales y colectivos de investigadores que recopilaban datos a partir del análisis de fuentes periodísticas. Sin embargo, en 2006 el MTEySS puso en práctica un indicador de CL basado en el análisis de más de 125 fuentes periodísticas y gremiales. Allí se entiende por conflicto laboral a “la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar

sus reivindicaciones laborales” (Palomino, Spaltenberg, y otros 2007: 3). Así, las acciones conflictivas relevadas incluyeron declaraciones de “estado de alerta”, anuncios con definición de fechas de realización de acciones conflictivas, asambleas, movilizaciones, quites de colaboración, huelgas, cortes o bloqueos y ocupaciones. Por su parte, también el ODS-CTA ha elaborado una medición propia en la que agrega a las acciones conflictivas la realización de actividades en la vía pública, el inicio de acciones legales contra el empleador por parte de los trabajadores y el piquete en el establecimiento. El relevamiento de acciones se realiza, en este caso, a partir de un conjunto de medios de prensa escrita, compuesto por cuatro periódicos de alcance nacional, un periódico por cada una de las regiones del país, y otros medios de menor alcance<sup>18</sup>.

Cuadro 2. Conflictos laborales y nivel de agregación, período 2006-2013.

Año	Conflictos con Paro	Nivel de agregación del conflicto			
		Lugar de trabajo	Rama provincial	Rama nacional	Huelgas generales
2006	785	468	304	13	0
2007	851	524	305	22	1
2008	849	504	307	38	0
2009	888	515	350	23	0
2010	958	635	294	29	0
2011	961	665	277	19	0
2012	1217	807	383	27	1
2013	1206	850	338	18	0

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

Habiendo pasado revista sobre las conceptualizaciones, nos adentraremos en la evolución de la CL durante el período 2006-2013 y de sus principales características. Tomando como referencia el año 2006, la frecuencia global de conflictos con paro exhibió una tendencia creciente a lo largo

<sup>17</sup> No obstante, hubieron voces disonantes que buscaron reponer la acción sindical también en los años ‘90. Al respecto, puede consultarse los artículos elaborados por algunos integrantes del PIMSA en los albores de la década del 2000.

<sup>18</sup> El hecho de que ambas mediciones se basen en fuentes periodísticas acarrea algunas dificultades que si bien no impiden el empleo de las mismas, sí requieren la alerta del investigador que las utilice. Ghigliani (2009) cuestiona, en primer lugar, que los diarios revisados suelen ser de tirada nacional y que, por su alto nivel de agregación, subestiman conflictos en el interior del país y “huelgas pequeñas”. Otro problema metodológico que encuentra es que se desconoce el método y el criterio de recolección dado que se accede al dato ya procesado y no a la base de datos.



de la serie elaborada por el MTEySS y un fuerte incremento en 2012 - año en el que alcanza su pico máximo - y 2013. Los valores más reducidos se registraron al inicio del período, en 2006 y 2007. De acuerdo a la información procesada por el organismo público, los conflictos más masivos (con mayor cantidad de huelguistas) ocurrieron en 2008 y los más álgidos y sostenidos en el tiempo (es decir, aquellos que concentraron la mayor cantidad de jornadas individuales no trabajadas) sucedieron en 2008, 2009 y 2012. El año 2011 constituyó una excepción debido a que fue el año con menos huelguistas y jornadas individuales no trabajadas (JINT) de todo el período comprendido entre 2006 y 2013. Pese a ello, la cantidad de conflictos con paro desplegados durante ese año no disminuyó sino que se mantuvo y ello respondió, en buena medida, a los conflictos originados en los lugares de trabajo.

En la cumbre del nivel de agregación de los conflictos laborales, cabe alguna consideración acerca de la dinámica de las huelgas generales. Sólo dos paros generales fueron convocados entre 2003 y 2013. El primero, en abril de 2007, fue convocado por la CTA y por la CGT en repudio a la represión que terminó en la muerte del maestro neuquino Carlos Fuentealba, pero la CGT adhirió sólo por una hora. El segundo fue en noviembre de 2012 y estuvo convocado por la fracción de la CGT conducida por Hugo Moyano, por la CGT “Azul y Blanca” encabezada por Luis Barrionuevo y por la CTA “Autónoma” dirigida por Pablo Micheli. Sus principales reclamos fueron el aumento del mínimo no imponible y la universalización de asignaciones familiares (Marticorena, 2013b). Tal como apuntan Atzeni y Ghigliani (2008) es llamativa la infrecuencia de huelgas generales luego de la reunificación de la CGT.

En el otro extremo de la conflictividad, el lugar de trabajo, se observó una trayectoria relativamente uniforme de acciones que se incrementaron significativamente entre 2010 y 2013 y que alcanzaron en este último año su máximo valor. Asimismo, en 2012 tanto los huelguistas como las JINT llegaron casi a duplicarse respecto al año anterior. La rama local exhibió esta misma orientación hacia el final de la década analizada. Por otra parte, en la rama local y nacional, se hace más difícil identificar una tendencia porque la cantidad de conflictos se incremento y disminuyó de un año a otro sin seguir un patrón definido. En uno y otro caso, el año 2011 apareció como un año con baja conflictividad, tanto en cuanto a la cantidad de conflictos como de huelguistas y JINT. La rama nacional, por su parte, parece responder a otra lógica, dado que su año de mayor conflictividad es 2008 y no fluctúa a la par del conflicto laboral en los otros niveles.

En relación a los “sujetos de la conflictividad”, tanto el ODS-CTA como el MTEySS ofrecen datos que exhiben una preponderancia de los conflictos sindicales por encima de los no sindicales. Tal como enuncia Barrera (2013) basándose en datos del MTEySS, entre 7 y 8 de cada 10 reclamos fueron impulsados por asociaciones sindicales de distinto nivel (sindicatos, uniones, asociaciones) entre 2006 y 2010. De acuerdo al informe anual del ODS-CTA de 2013, los conflictos desplegados por “trabajadores sin representación explícita” superaron el 15% de la cantidad total de conflictos del sector privado sólo en dos ocasiones, en 2010 y en 2012. A su vez, dentro de los conflictos sindicales, desde 2007 a 2013 la conflictividad ha estado encabezada por sindicatos de base o seccionales, mientras que las federaciones o uniones han incrementado su participación en la serie debido a los conflictos por la demanda de apertura de paritarias, siendo la concentración en los primeros trimestres de cada año su indicador por antonomasia.

Resta mencionar cuál ha sido el carácter de las demandas que originaron los conflictos en uno y otro nivel. El informe elaborado por el MTEySS en 2011 arroja como resultado que, en el lugar de trabajo, fueron importantes los conflictos por cláusulas salariales, pero cobraron una mayor importancia relativa las cláusulas relacionadas a las condiciones de trabajo (43%) (“condiciones y medio ambiente”, “despidos o renovación contractual” y “regulación contractual”). Este dato deviene más relevante aún cuando es puesto en relación con los conflictos a nivel local o nacional, donde los reclamos por mejoras salariales predominaron ampliamente y explicaron el 65% de la conflictividad. Esto se repitió, como una constante, en todo el período que se extiende entre 2006 y 2010, donde el 62% de las demandas aparecen vinculadas a lo salarial (Barrera, 2013).

En cuanto al ámbito institucional del empleador se observa que en 2010, como en los años anteriores, la conflictividad (medida a partir de los conflictos, huelguistas y jornadas no trabajadas) en el ámbito público fue mayor que en el ámbito privado y que el nivel del Estado provincial fue más conflictivo que el municipal y nacional (MTEySS, 2011). A su vez, la mayor frecuencia de conflictos en el ámbito público se concentró en la administración pública, salud y enseñanza.

A lo largo de la serie 2006-2013 el ámbito público concentró alrededor del 60% de la cantidad total de conflictos con paro y su pico máximo de conflictividad fue en 2012. Además, los conflictos en el sector público fueron muy intensos, dado que en la mayor parte de la serie (2007, 2008, 2009, 2012 y 2013) fueron más de 7, en promedio, las jornadas no trabajadas por huelguista. Respecto al carácter de las demandas, tanto en el nivel municipal como provincial hubo un aumento gradual de conflictos ligados a las condiciones de trabajo.

Por su parte, los años de mayor conflictividad en el ámbito privado han sido 2012 y 2013, aunque salta a las claras que aquí los conflictos no han sido tan prolongados como en el caso del sector público. Entre 2006 y 2013, el promedio total de jornadas no trabajadas por huelguista fue de 2,35, dato que contrasta con el promedio observado en el ámbito público. Sin embargo, más allá de que es evidente que la intensidad de los conflictos no fue similar, la cantidad de huelguistas en el sector público y privado fue casi idéntica en los años 2008 y 2009. Asimismo, de 2009 en adelante, según indica el ODS-CTA, cobraron una mayor dimensión los conflictos originados a partir de medidas de crisis tomadas por los empleadores<sup>19</sup>.

Para finalizar con el análisis de la CL, valen algunas consideraciones respecto a los repertorios de acción desplegados en el período 2006-2013. Las huelgas han sido, clásicamente, el repertorio de acción predominante de la fuerza de trabajo organizada. Esta modalidad de protesta es medible mediante las tres dimensiones que el MTEySS pondera en la elaboración de su indicador (JINT, conflictos, y huelguistas) (Palomino y otros, 2007). Con la amenaza o aviso de huelga, con el boicot y con la movilización-marcha eso no es viable y es por ello que los reportes de conflictividad elaborados por la SSPTyEL contabilizaron conflictos con paro y conflictos en general. En el caso del ODS-CTA, sí se tomaron en cuenta estas modalidades de acción de los trabajadores y, al respecto, no se observaron diferencias significativas en la proporción que cada tipo de acción conflictiva representa en relación al total, ya sea para conflictos de orden público o privado. Con todo, una y otra fuente acuerdan en señalar que son los repertorios típicos de acción sindical los más frecuentes (según aparece desagregado en los estudios del ODS-CTA: los paros, marchas y movilizaciones y acciones comunicacionales que incluyen volanteadas, etc.). Pareciera ser que, al fin y al cabo, ni el trabajo ni sus formas tradicionales de lucha han desaparecido y que “la dinámica sindical es la que moldea el conflicto laboral en nuestro país” (Barrera, 2013: 130)

### **Reflexiones finales**

A lo largo del trabajo se repasaron los principales cambios en el mercado, las tesis acerca de la renovada presencia sindical a la que ellos dieron lugar y los indicadores que fueron considerados para dar cuenta de este fenómeno.

Los problemas metodológicos presentados por el registro y la elaboración de series históricas comparables de afiliación sindical no inviabilizan la utilización de un indicador que ubica al

---

<sup>19</sup> De acuerdo a la definición que ofrece el ODS-CTA, se trata de medidas que restringen fuentes de trabajo, tales como



sindicalismo como un factor de poder en torno al cual gravita la política nacional, sobre todo en un contexto de aumento de asalariados y de creación de empleo registrado. Aun reconociendo su importancia vital, no se puede soslayar que el indicador tal como es concebido actualmente recorta de la población trabajadora a aquellos asalariados que cumplen con la doble condición de ser trabajadores del sector privado y – aquí su mayor limitación, que no es sólo del indicador sino también de la modalidad de afiliación sindical en Argentina– registrados. Es llamativo que el incremento de afiliados ocurra a pesar de un marco institucional argentino que no funciona como un incentivo positivo para la afiliación al permitir que el poder sindical no se siga necesariamente del número de afiliados (Marshall y Perelman, 2008; Atzeni y Ghigliani, 2008). Tal vez indagar en la identificación de los afiliados con el sindicato o en la participación en la vida interna del mismo contribuya a iluminar algunos aspectos que aquí no están siendo considerados<sup>20</sup>.

La NC es, indudablemente, un elemento a ponderar en la recuperación sindical pos-2003. Su trasfondo está condicionado por un cambio en la estructura de precios que reposiciona la demanda interna como factor dinamizador de la demanda global y que repone la centralidad de los actores económicos en la discusión por la renta nacional. El aumento de negociaciones colectivas y, en particular, el protagonismo de los mayores niveles de agregación sindical y la tramitación de contenidos principalmente salariales son, tal vez, las señales más contundentes respecto al reempoderamiento de los sindicatos en el escenario político-económico entre 2003 y 2013. A partir de 2009, la recomposición de este poder sindical queda más en evidencia debido a que los incrementos salariales penden, más que antes, del poder material que cada sindicato posee.

El aumento en la CL y, en particular, del conflicto salarial llevado adelante por las organizaciones sindicales (Barrera, 2013) es también un efecto del cambio en el escenario económico. El análisis de este indicador muestra la importancia de los conflictos protagonizados por los niveles más desagregados de la acción sindical, sobre todo en los últimos años de la serie elaborada por el MTEySS, en el marco de cierto estancamiento de algunos indicadores económicos. Si, como afirman Atzeni y Ghigliani (2008), el momento de la huelga general habla sobre el carácter del ciclo de protesta vigente, la unidad del movimiento obrero y la solidaridad intra-clase, la reunificación de la CGT debería haber promovido una mayor cantidad de huelgas generales en el

---

las suspensiones, las reducciones de personal, el adelanto de las vacaciones, etc.

<sup>20</sup> En esta dirección, cabe mencionar que la Encuesta a Trabajadores en Empresas recupera la participación en actividades sindicales y/o reclamos colectivos, la existencia o no de representación sindical y los canales de resolución de conflictos escogidos por los trabajadores (Aspiazú y otros, 2006).



período 2003-2013. Pero su infrecuencia, en lugar de generar un efecto de contraste con lo que podría haber ocurrido, puede abrir interrogantes que indaguen en la relación del sindicalismo con las coyunturas políticas y con el gobierno nacional y en la lógica que subyace a las medidas de fuerza de las centrales sindicales.

Si bien los tres indicadores analizados dan cuenta de un proceso de reactivación del accionar sindical, no refieren a lo mismo y el énfasis en uno u otro implica diferentes maneras de entender el proceso de “revitalización sindical”<sup>21</sup>. En principio pareciera que mientras la NC restablece el poder de los sindicatos tradicionales en el período 2003-2013, el incremento de la CL recupera la relevancia de los conflictos acaecidos en el nivel local o del lugar de trabajo. Por su parte, el aumento de la AS podría ofrecer algunas pistas acerca del poder de los sindicatos en tanto organización. No obstante, se reconoce que un abordaje acabado de cada una de estas cuestiones ameritaría un sinnúmero de preguntas referidas a diferentes aspectos y escalas.

Un elemento insoslayable, al momento de analizar la dinámica de los sindicatos como actores relevantes para el período de la pos-convertibilidad es, también, la dimensión política del fenómeno. El interrogante en clave de “recursos políticos” (Senén González y Haidar, 2014), de tradiciones político-ideológicas y consecuentes “lecturas, énfasis e interpretaciones sobre la historia reciente” (Abal Medina, 2015: 69) y de concepciones acerca de la forma sindicato y del modelo sindical, así como la pregunta por las demandas de participación política (Natalucci, 2013) constituyen, creemos, un terreno fecundo para seguir pensando las transformaciones acaecidas en la década que nos ocupa.

## **Bibliografía**

- . Abal Medina, P. (2015). Dilemas y desafíos del sindicalismo argentino. Las voces de dirigentes sindicales sobre la historia política reciente. En *Trabajo y sociedad*, (24), 53-71.
- . Abeles, M.; Amarante, V. y Vega, D. (2014). Participación del ingreso laboral en el ingreso total en América Latina, 1990-2010. En *Revista CEPAL*, (114), 31-52. Recuperado de: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37435/RVE114Amaranteetal\\_es.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37435/RVE114Amaranteetal_es.pdf?sequence=1)
- . Aspiazu, E.; Waisgrais, S.; y Senén González, C. (2006). La Encuesta a Trabajadores en Empresas. En *Trabajo, Ocupación y Empleo*, (6), 59-95.

- . Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2008). Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina. En *LabourAgain Publications*. Recuperado de: <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf>
- . Baccaro, L.; Hamann, K.; y Turner, L. (2003). The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective. En *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 119-133.
- . Barrera, F. (2013). Conflictos salariales y organización sindical en la Argentina post-convertibilidad. En *Documentos y comunicaciones 2011-2012, PIMSA*, (14), 117-130.
- . Basualdo, E. (2008). La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales. En Centro de Estudios Legales y Sociales, *Memoria Anual 2008*, Buenos Aires.
- . Campos, J. y Campos, L. (2011). La negociación colectiva y el salario real: una aproximación al patrón de regulación de los salarios en la post convertibilidad (2003 – 2010). Documento de trabajo del Observatorio de Derecho Social de la CTA. Recuperado de: [http://obderechosocial.org.ar/docs/nc\\_it\\_neg\\_sal\\_js2011.pdf](http://obderechosocial.org.ar/docs/nc_it_neg_sal_js2011.pdf)
- . Campos, L.; González, M.; y Sacavini, M. (2010). El mercado de trabajo en los distintos patrones de crecimiento. En *Realidad Económica*, (253), 48-81.
- . Corte, Néstor (1994). *El modelo sindical argentino. Régimen legal de las asociaciones sindicales*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni editores.
- . Delfini, M. (2013). La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes. En *Revista Internacional de Sociología*, 71 (1), 91-114.
- . Duarte, M. (2013). La negociación colectiva en la pos-convertibilidad. En *Realidad económica*, (278), 10-30.
- . Etchemendy, S. y Collier, R. B. (2007). Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003/2007). *Postdata*, (13), 145-192. Recuperado de: [https://docs.google.com/file/d/0B637k\\_n5waBpX1R1NG9nLWhkb28/edit?pli=1](https://docs.google.com/file/d/0B637k_n5waBpX1R1NG9nLWhkb28/edit?pli=1)
- . Fairbrother, P. (2005). Wanted a new trade unionism for Europe. En *Eurotopía*, (1), 3-5.
- . Fairbrother, P. y Hammer, N. (2005). Global Unions. Past efforts and future prospects. En *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 60 (3), 405-431.

---

<sup>21</sup> Al respecto, Senén González (2014) ha ensayado una interesante tipología que diferencia entre la revitalización

- . Frege, C. y Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. En *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 7-24.
- . Ghigliani, P. (2009). Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas. En *Conflicto Social*, 2 (2), 76-97.
- . Groisman, F. (2014). Empleo, salarios y desigualdad en Argentina: análisis de los determinantes distributivos. En *Problemas del Desarrollo Económico*, 177 (45), 59-86.
- . Kennedy, D. (2014). Producción y apropiación en Argentina: el rol del deprimido salario real. En *Problemas de Desarrollo Económico*, 176 (45), 157-182.
- . Lindenboim, J.; Graña, J. M.; y Kennedy, D. (2005). Distribución funcional del ingreso en Argentina. Ayer y hoy. En *Documentos de Trabajo*, CEPED-UBA, (4). Recuperado de: [http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/ceped-uba/20110516103919/DT4\\_Lindenboim\\_Grana\\_Kennedy.pdf](http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/ceped-uba/20110516103919/DT4_Lindenboim_Grana_Kennedy.pdf)
- . Marshall, A. (2006). Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México. En *Cuadernos del IDES*, (8).
- . Marshall, A. y Groisman, F. (2005). Afiliación sindical en Argentina: incidencia de características personales y del empleo, 1990-2001. En *Estudios del Trabajo*, enero-junio 2005, 15-40. Recuperado de: <http://www.aset.org.ar/docs/Marshall%20Groisman%2029.pdf>
- . Marshall, A. y Perelman, L. (2008). Why “union revitalization” is not an issue in Argentina? Labour institutions and the effectiveness of traditional trade union recruitment strategies. Trabajo presentado en *29th Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*, Porto, 8-10 de septiembre de 2008.
- . Marticorena, C. (2013a). Relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva. Avances en torno a su problematización. Trabajo presentado en 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 7-9 de agosto de 2013.
- . Marticorena, C. (2013b). Apuntes sobre la relación entre sindicalismo y kirchnerismo (2003-2013). Trabajo presentado en XXIX Congreso Latinoamericano de Sociología ALAS, Santiago de Chile, 30 de septiembre-4 de octubre de 2013.
- . Murillo, M. V. (2013). Cambio y continuidad del sindicalismo en democracia. En *Revista SAAP*, 7 (2), 339-348.

- . Natalucci, A. (2013). Revitalización sindical y sindicalismo peronista: encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012). En *Les Cahiers ALHIM*, (26). Recuperado de: <https://alhim.revues.org/4745>.
- . Palomino, H.; Spaltenberg, R. y otros. (2007). Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la argentina 2006-2007. En *Trabajo, Ocupación y Empleo*, (7), 17-35.
- . Santarcáelo, J. E. y Perrone, G. (2013). El desempeño del mercado de trabajo argentino durante la pos-convertibilidad. En *Ensayos de Economía*, (43), 45-61.
- . Senén González, C. (2011). La revitalización sindical en argentina durante los Kirchner. *Trabajo*, 5 (8), 39-64.
- . Senén González, C. (2014). Sindicatos en la Argentina desde una perspectiva multi-sectorial ¿nuevas prácticas o renovación de las viejas? En *Revista de Trabajo*, (12), 99-116.
- . Senén González, C.; Medwid, B.; y Trajtemberg, D. (2011). La negociación colectiva y sus determinantes en Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales. En *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, 16 (25), 155-181.
- . Senén González, C. y Haidar, J. (2014). Movilización de recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001. En *Cuadernos del CENDES*, 31(87), 107-125.
- . Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (MTEySS) (2011). Los conflictos laborales en 2010. Principales resultados. Recuperado de: [http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Conflicto\\_Laboral\\_2010.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/Conflicto_Laboral_2010.pdf)
- . Trajtemberg, D.; Senén González, C.; y Medwid, B. (2008). La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL. En *Trabajo, Ocupación y Empleo*, (8), 13-34.

**Fuentes consultadas:**

- . Observatorio de Derecho Social de la CTA
- . Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA)
- . Instituto de Estadística y Censos de la República Argentina
- . Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social