

Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina

Cecilia Senén González y Julieta Haidar***

Introducción

Diferentes autores coinciden en señalar que en el último cuarto del siglo XX, y con mayor intensidad en la década de los '90 se produjo una “crisis de representación sindical”, es decir, un debilitamiento de los sindicatos como organizaciones protectoras y representantes de la clase trabajadora. Resumidamente, en Argentina este fenómeno resultaría de un proceso de reestructuración capitalista que se traduce en la confluencia de a) una serie de reformas estructurales (privatizaciones; apertura comercial; suspensión de regímenes de promoción; licencia de empleados públicos; etc.) que implican una expulsión de mano de obra y un aumento de la informalidad laboral, lo cual erosiona la base de afiliación sindical y el nivel de representatividad de la organización; y b) una ola de medidas desregulatorias en el ámbito laboral destinadas a flexibilizar las condiciones de contratación y empleo, los modos de remuneración del trabajo y los procedimientos de disciplinamiento en el mercado interno de trabajo (modificación de leyes laborales; cambios en las cláusulas

Recibido: 07/12/09 - Aprobado: 07/01/10

* Dra. en Estudios Sociales, UAM-I, México D.F, Investigadora del CONICET con sede en el IIGG-Argentina. Profesora de la Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Relaciones Laborales, UBA y de la Unlam. Actualmente consultora del Ministerio de Trabajo en la SSPTyEL. Email: csenen@fibertel.com.ar.

** Licenciada en Ciencia Política y doctoranda en Ciencias Sociales de la UBA. Becaria de investigación en el IIGG-Argentina. Profesora de la Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Relaciones Laborales, UBA y de la UNER. Email: julietahaidar@yahoo.com.ar.

las de los Convenios Colectivos de Trabajo, como los salarios por productividad; prácticas que fortalecen la discrecionalidad patronal sobre la organización del trabajo, incluyendo el *management*, la subcontratación de tareas y la descentralización de la negociación; etc.), todo lo cual genera una disminución del espacio de acción de los sindicatos, atomización y fragmentación de los trabajadores y sus posibilidades de organización y representación.

En este marco las organizaciones sindicales perdieron capacidad de movilizar a los trabajadores y representar sus intereses en el lugar de trabajo y en la sociedad, cayó su protagonismo en las negociaciones colectivas y en las acciones conflictivas frente a nuevas expresiones colectivas (movimientos de desocupados, “piqueteros”, cooperativas y empresas recuperadas).

Promediando la primera década del nuevo siglo, en un contexto de desprestigio del consenso neoliberal, reactivación de la producción, recuperación progresiva de las instituciones laborales y caída sostenida del nivel de desempleo (del 17,5% en 2003 al 8% en 2007)¹, encontramos en Argentina un renovado protagonismo de las organizaciones sindicales. Esta presencia sindical se refleja en los tres indicadores más utilizados en los estudios sobre el “poder sindical”: Aumento del conflicto laboral, de los trabajadores afiliados y de las negociaciones colectivas de trabajo.

Nuestra pregunta se orienta a conocer si este crecimiento de la actividad sindical nos permite hablar de “revitalización”. En esta línea teórica nuestro trabajo se propone en un primer momento discutir el significado del concepto revitalización presente en los debates en la literatura internacional y nacional, para luego en un segundo momento reflexionar sobre los alcances de la revitalización en los sectores telecomunicaciones y automotriz, atendiendo particularmente al indicador negociación colectiva. Para poder observar si en el período iniciado en 2003 se produjo en ambos sectores cambios de envergadura, es preciso tomar un eje diacrónico de análisis, en el cual se compare la negociación colectiva con respecto a la década del '90.

1. El debate internacional

En Europa la “crisis de representación sindical” refiere a los retos con que se encontraron los sindicatos por la reestructuración del trabajo asalariado en las sociedades post-industriales (Jódar, Ortiz, Martí, Martín y Alós, 2004). En el último cuarto del siglo XX se produjo una severa reestructuración de las sociedades industriales avanzadas y una creciente erosión de un prototipo de clase trabajadora relativamente homogé-

1 Datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en base a la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC.

nea (obreros industriales, varones, blancos, empleados en grandes establecimientos de la industria pesada, la metalurgia, la producción de automóviles y otros artículos cuyo consumo era accesible a los propios trabajadores) que había facilitado la consolidación de los sindicatos como actores sociales básicos luego de la II Guerra Mundial.

En un marco de creciente movilidad del capital, aumento de la competencia y reorganización laboral, la preocupación en torno a la crisis de representación sindical comienza a ser central en los países anglosajones y el término “revitalización” se utiliza en Gran Bretaña y Estados Unidos para significar las nuevas estrategias seguidas por los sindicatos a fin de promover su fortalecimiento a través de: la afiliación de nuevos miembros; el impulso de estructuras sindicales horizontales; la realización de manifestaciones populares y la construcción de coaliciones con otras organizaciones de la sociedad civil, procurando presentarse ante la sociedad como organizaciones que trascienden los intereses particulares (Heery, Kelly y Waddington, 2003).

En esta dirección, Fairbrother (2005) señala que la revitalización implica mirar más allá del sindicato, crear canales para constituir una organización acorde al lugar de trabajo, la comunidad y los desposeídos; promover la organización de campañas; ampliar el reclutamiento más allá de los familiares de los miembros de las bases; establecer relaciones fluidas entre los diferentes niveles sindicales. El énfasis está puesto en la participación, el control e involucramiento públicos, orientados a un sindicalismo democrático con procesos de movilización participativos que cimenten una alianza genuina con los movimientos sociales.

Un ejemplo de esta orientación sería el movimiento sindical estadounidense cuya estrategia de revitalización está centrada en la organización, lo cual implica no sólo reclutar nuevos miembros, sino también presentarse ante la sociedad trascendiendo los intereses particulares. Por ello las actividades se dirigen a trabajadores asalariados pobres y con trabajos inseguros, muchos de ellos mujeres, minorías e inmigrantes. La construcción de coaliciones resulta fundamental, el sindicalismo comienza a ser parte de la lucha por la justicia social, lo laboral se vincula con los movimientos de derechos humanos, medioambientales, religiosos, estudiantiles, feministas, etc., y estas movilizaciones van atrayendo a nuevos miembros.

Entendida en estos términos, la revitalización sindical se acercaría a lo que Moody (referente del activismo sindical norteamericano) llamó como “*sindicalismo de movimiento social*” para definir expresiones de acción colectiva que involucran lazos entre los sindicatos y organizaciones sociales no sindicales (Ferrero y Gurrera, 2007). Como venimos sugiriendo, el análisis de Moody también traza una relación directa entre los cambios ocurridos en la organización capitalista y los procesos productivos, y las formas organizativas de los sindicatos.

El sindicalismo de movimiento social emergería por contraposición al asociacionismo entre el capital y los sindicatos, y a la tendencia a la concertación entre el sector empresario y las cúpulas sindicales con escasa representatividad entre sus miembros de base. Se trataría de una reacción a lo que se ha denominado en la literatura anglosajona como “sindicalismo de negocios” (corporativo), a lo cual se opone un sindicalismo “clasista” que retorna a la resistencia y la distancia respecto de los partidos, fortalece la democracia de base y teje redes con otras organizaciones sociales, afiliando a nuevos miembros y reconociendo a la clase trabajadora como un todo.²

No obstante, dentro de la literatura internacional otros autores también de origen anglosajón sostienen que el concepto “revitalización” se refiere a un conjunto de estrategias orientadas a recuperar la fortaleza de las organizaciones sindicales en distintos contextos nacionales.

En esta línea se ubican quienes adoptan como método los estudios comparados en diferentes países e identifican una variedad de problemas a los que se enfrentan todos los movimientos sindicales en el mundo industrializado: pérdida de miembros; dificultades en la definición de intereses y agregación; erosión de estructuras de representación de intereses, como el sindicalismo en los lugares de trabajo y los concejos de trabajo; declinación en la capacidad de movilización; debilitamiento de los vínculos con los partidos políticos; disminución de recursos de poder. En este marco, la revitalización es definida como una serie de estrategias para abordar y tratar de revertir esa variedad de problemas: organizar nuevos miembros; reestructurar la organización; construir coaliciones con otros movimientos sociales; asociarse con los empleadores; actuar políticamente; establecer vínculos internacionales (Frege y Kelly, 2003).

Entonces si bien en Gran Bretaña y Estados Unidos se pondría el énfasis en tareas vinculadas con la organización, como la afiliación de nuevos miembros, otros países adoptarían estrategias diferentes (Alemania, España, Italia). Esta interpretación se funda en el enfoque del “*strategic choice*” que entiende que los actores (en este caso los sindicatos) -si bien condicionados por el contexto (económico, político, social); el marco institucional y una estructura histórica preexistente-, pueden tomar diferentes opciones estratégicas (Locke, Kochan y Piore, 1995).

2 Un caso testigo sería la CUT de Brasil, nacida en 1983 y que tuvo al actual presidente Lula como el principal líder y a los trabajadores metalúrgicos del ABC como el soporte más fuerte. Según explica Rodrigues (2004) este nuevo sindicalismo emergió en la transición a la democracia brasilera como un actor político clave, dándole a la clase trabajadora un camino para involucrarse en los asuntos públicos, y construyendo un puente con importantes sectores de la sociedad civil, lo que legitimó la acción sindical.

En una línea interpretativa similar otros autores retoman elementos del enfoque estratégico y del institucionalismo, pero los consideran limitados para poder explicar fenómenos como el resurgimiento de la AFL-CIO y esto se debería a que dichos enfoques tienden a favorecer la estabilidad del sistema por colocar demasiado énfasis en los acuerdos colectivos y la cooperación entre trabajo y *management*.

La propuesta sería pensar la revitalización desde la dinámica del actor sindical, como un aumento del activismo político de las organizaciones sindicales, que seguirían diferentes estrategias de acuerdo a la disponibilidad de recursos institucionales (Baccaro, Hamann y Turner, 2003).

Desde esta perspectiva, los sindicatos cuya fuente primaria de fuerza está en la base de sus miembros y donde los canales institucionales tradicionales están cerrados, probablemente pondrían el foco en la comunidad más que en la empresa, y en buscar un soporte externo organizando y movilizándolo a quienes aún no están afiliados y construyendo coaliciones con movimientos sociales y grupos de ciudadanos a niveles local y nacional. Éste sería el caso de los sindicatos estadounidenses y británicos, que por disponer de una débil posición institucional han promovido de manera creciente la organización y movilización.

Siguiendo esta argumentación, por el contrario, sindicatos más vinculados en el sistema socio político, es decir, con mayor disponibilidad de recursos institucionales (incluyendo el acceso a la hechura de la política) colocarían sus esfuerzos en acrecentar su influencia en el mercado laboral, y tendrían menos incentivos para movilizar a sus miembros, organizar nuevos afiliados, construir coaliciones con otros grupos sociales o dar apoyo a las iniciativas populares. Dentro del estudio comparado, este sería el caso de las organizaciones sindicales de Alemania, Italia y España, que se centran en la inserción institucional.

A diferencia de Gran Bretaña y Estados Unidos en que la preocupación por las dificultades de organización y afiliación de nuevos miembros es especialmente relevante, en otros países que representan distintas “variedades de capitalismo” (Hamman y Martínez Lucio, 2003) como España, la afiliación no explica todo el potencial de los sindicatos puesto que las organizaciones extraen gran parte de sus recursos de los resultados en las elecciones sindicales que se celebran cada cuatro años, fenómeno que se denomina “*voters’ unionism*” (Jódar *et al.*, 2004).

En todos los casos los sindicatos responden a las presiones del capitalismo global resignificándose y centrando sus esfuerzos como actores políticos. Unos -con una posición institucional débil- tienden hacia el sindicalismo de movimiento social, a la movilización popular, la organización de afiliados y la construcción de coaliciones (Estados Unidos y Gran Bretaña); y otros -donde la posición política-institucional es fuerte- se centran en la construcción de pactos sociales y en la inserción

institucional como el mejor canal de revitalización sindical (España, Italia y Alemania).

Por lo tanto podemos clasificar en líneas argumentales las definiciones sobre la “revitalización”. Para algunos se trataría de una estrategia organizativa basada en el fortalecimiento de la organización y la construcción de coaliciones con otras organizaciones de la sociedad civil; y para la literatura de estudios comparados se trataría de un conjunto de estrategias variables -según las características institucionales y organizacionales- que implican en todos los casos un aumento del activismo político sindical.

2. El debate en Argentina³

En Argentina a partir del año 2003 luego de la devaluación y el reposicionamiento en el sistema internacional impulsado por el aumento del precio de los *commodities* exportables, comienza a producirse una importante reactivación económica y una caída sostenida del nivel de desempleo. A su vez, en un contexto de quiebre del consenso neoliberal se da una recuperación progresiva de las instituciones laborales, de la mano del fortalecimiento de la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS- y de la legislación laboral que da marcha atrás sobre muchas de las disposiciones flexibilizadoras de los '90s. En este marco se produce un renovado protagonismo de las organizaciones sindicales frente a otras expresiones que habían emergido con la crisis de 2001 (como las organizaciones de desocupados). Ese protagonismo es visible en el aumento del conflicto laboral que desplaza al conflicto social, en una recuperación de la tasa de afiliación y en el crecimiento de las negociaciones colectivas de trabajo (Trajtemberg, Senén, Medwid, 2009).

A partir de estos indicadores nos preguntamos si -atendiendo al debate internacional- podemos caracterizar este proceso como “revitalización” sindical.

Desde una perspectiva más cercana a la definición anglosajona y a lo que siguiendo a Moody se denomina como “sindicalismo de movimiento social”, Atzeni y Ghigliani (2008) ponen en cuestión la aplicabilidad de la categoría “revitalización” a la Argentina, puesto que de su análisis crítico de algunos indicadores (densidad sindical, conflictos laborales, negociación colectiva y reunificación de la Confederación General del Trabajo) se desprende que no habría nuevas estrategias organizativas y vínculos de los sindicatos con otras organizaciones sociales,

3 Parte de este debate se discute en una investigación más amplia: “Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores: heterogeneidades sectoriales”. PICT-AGENCIA 2007, N° 1672, dirigido por Cecilia Senén González.

sino un resurgimiento sindical asociado básicamente con prácticas tradicionales.

Con respecto a la densidad sindical, si bien en los '90s convergieron varios procesos poco propicios para la sindicalización (caída del empleo en sectores económicos con sindicalización más elevada; reformas laborales que aumentaron la inestabilidad; reducción de la población asalariada en condiciones de sindicalizarse), los mismos no afectaron mayormente las tasas globales de afiliación sindical, que tendieron a mantenerse estables con oscilaciones menores desde la segunda mitad de la década del '40 (Marshall, 2007). No obstante para los autores referidos, si bien la densidad sindical es estadísticamente alta, no tiene en cuenta el número de trabajadores no registrados (que alcanza casi un 40%).

En segundo lugar, las estadísticas del MTEySS registran un crecimiento de los conflictos laborales, destacándose un máximo en el año 2005 que cae luego lentamente en los años sucesivos, pero que de cualquier manera se mantiene por encima de los niveles de los '90s.

A pesar de ello, para Atzeni y Ghigliani estos datos no tienen en cuenta que la posibilidad de los trabajadores para confrontar con los empleadores en el lugar de trabajo es muy limitada (por la escasa presencia de delegados sindicales) y que además la mayoría de los conflictos han sido conducidos por líderes tradicionales -en un contexto de crecimiento económico- a través de prácticas también tradicionales. En esta dirección, Palomino destaca que el conflicto laboral que después de una década vuelve a predominar frente a otros conflictos sociales, adopta los rasgos de un conflicto "típicamente industrial" que en el sector privado refleja la centralización sindical de la acción colectiva con participación de un gran número de huelguistas y un reducido promedio de jornadas no trabajadas por paro, que son rasgos característicos de este tipo de acciones (Palomino, 2008).

Por lo tanto, la persistente hegemonía del liderazgo tradicional sobre el movimiento obrero resultaría un obstáculo para seguir una estrategia de "revitalización" orientada a fortalecer estructuras horizontales y construir coaliciones con otros movimientos sociales.

Sobre la negociación colectiva, que es otro de los indicadores fundamentales que permitirían hablar de "revitalización", las estadísticas del MTEySS muestran un crecimiento exponencial de la misma, y aunque las negociaciones por empresa prevalecen por sobre las de actividad ha habido un incremento mayor en estas últimas, lo cual implica un mayor alcance de la cobertura.

Aún así, Atzeni y Ghigliani señalan que el incremento de las negociaciones colectivas no es producto en su mayoría de convenios colectivos de trabajo sino de acuerdos que se refieren principalmente a ajustes

salariales⁴. Además -al igual que ocurre con los conflictos- los delegados tienen escasa participación en las negociaciones y la democracia interna está muy limitada, con lo cual la negociación implica una recuperación del liderazgo tradicional dentro de los sindicatos. Por lo tanto, este indicador no estaría expresando nuevas resistencias organizacionales o nuevas tácticas, ni una democratización de las estructuras como se plantea en una “revitalización” al estilo anglosajón.

Por último, otro de los elementos cuestionados por estos autores como indicador del fortalecimiento sindical es la reunificación de la Confederación General del Trabajo (CGT) producida en el 2004. La CGT es la central sindical que se creó en Argentina en 1930 y que se consolidó en 1945, con el gobierno de Juan Domingo Perón. En sus 80 años de historia, esta central tuvo varias escisiones de carácter temporario, que respondieron a diferencias en sus posicionamientos políticos o estratégicos.

En esta dirección Ghigliani y Atzeni se refieren a la unificación de tres corrientes sindicales de la CGT en el año 2004, lo cual podría interpretarse como signo de fortalecimiento en tanto la unidad política-institucional es considerada corrientemente como un signo de fuerza. Sin embargo, estos autores señalan que esa unificación institucional no se tradujo en acciones unificadas, puesto que si bien la conflictividad creció a nivel sectorial, hubo un solo paro general desde 2003, que por otra parte fue convocado por una central alternativa, la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA).

Es preciso aclarar que la CTA no constituye una corriente dentro de la CGT, ni un desprendimiento transitorio de la misma, sino que nació como central autónoma en 1992 y cinco años más tarde fue reconocida jurídicamente por el Ministerio de Trabajo de la Nación. No obstante, la CTA no posee personería gremial, instrumento que -acorde a lo que determina la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551- otorga el “monopolio de la representación” al sindicato con mayor cantidad de afiliados de cada actividad, lo que le permite representar con exclusividad a los trabajadores en convenios o acuerdos de carácter colectivo.

En síntesis, desde esta perspectiva en Argentina hay señales concretas de una recuperación del sindicalismo pero muy pocas de renovación, ya que se reactualizan viejas prácticas del sindicalismo, producto en parte del crecimiento económico y en parte de las políticas implementadas desde el gobierno. No se ven en cambio estrategias sindicales innovadoras de fortalecimiento de estructuras horizontales, afiliación de

4 Los convenios son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales mientras que los acuerdos son modificaciones o incorporaciones parciales de contenido y/o correcciones salariales de los convenios (Trajtemberg, 2008).

nuevos miembros y construcción de vínculos con organizaciones de la sociedad civil.

En esta línea, no habría una revitalización cercana al llamado “sindicalismo de movimiento social”, que sí respondería en cambio a la lógica seguida por la CTA, una organización que -partiendo de su falta de personería gremial- traza relaciones con otras organizaciones y recluta afiliados por fuera del sector formal, a partir de una definición más amplia de la “clase trabajadora”. Incluye -por ejemplo- a trabajadores estatales, docentes, judiciales, junto a comunidades indígenas, asociaciones de usuarios, asociaciones de meretrices, cooperativas de viviendas, centros de jubilados, agrupaciones de trabajadores desocupados, asociaciones barriales y comedores infantiles entre otros (Gurrera, 2004).

Sin embargo, si bien es cierto que a partir de 2003 hubo participación de sindicatos y delegados vinculados con esta central, y que la combinación de factores económicos y políticos ha abierto un nuevo espacio para la emergencia de conflictos y movilizaciones de trabajadores por afuera de la hegemonía del liderazgo tradicional (como en los casos recientes de conflictos en los hospitales y metro), su papel en el resurgimiento de la conflictividad y la negociación colectiva ha sido comparativamente menor.

En esta dirección, Etchemendy y Collier (2007) apuntan que el principal protagonista del resurgimiento del trabajo en la Argentina post-ajuste no es de ese tipo, sino principalmente el sindicalismo peronista tradicional de la CGT, que es muy jerárquico, escasamente pluralista y basado en monopolios sectoriales, con pocos vínculos con el sector informal o movimientos sociales nacionales o internacionales.

Atendiendo a las experiencias históricas y la literatura sobre corporativismo, para estos autores el resurgimiento sindical experimentado en la Argentina se ha dado en la forma de un “*neocorporativismo segmentado*”. Esta forma es entendida como un nuevo patrón de negociaciones tripartitas a nivel cupular en las cuales los sindicatos -acorde a la Ley de Asociaciones Sindicales- detentan el monopolio de la representación y junto con las asociaciones empresariales y el gobierno pactan salarios sectoriales acordes a metas de inflación y un salario mínimo general que se aplica al resto de los trabajadores formales o registrados.

Este neocorporativismo se distanciaría del “corporativismo estatal” predominante en Argentina antes del neoliberalismo. El “corporativismo estatal” fue el resultado de la iniciativa estatal, en que los sindicatos se encontraban integrados en las estrategias electorales de los partidos, y que significó un alto nivel de regulación y control y ciertos beneficios. Por el contrario, para estos autores en los últimos años el movimiento sindical en su mayoría ha sido relativamente autónomo del Estado y el sistema de partidos, ejerciendo presión sobre los salarios y alentando a la movilización sin la aprobación del gobierno.

No obstante, habría que relativizar esta apreciación sobre la autonomía de los sindicatos respecto al Estado, teniendo en cuenta lo dicho anteriormente sobre la injerencia del gobierno en la reunificación de la CGT, en los pedidos de “moderación” de los reclamos salariales, en las prerrogativas y subsidios a algunos gremios, en los recursos para obras sociales, entre otros aspectos.

Con respecto al hecho de que habría una creciente movilización sin la aprobación del gobierno, hay que señalar que los conflictos no son “políticos”, no están dirigidos al gobierno ni tienen carácter “general”, sino que son económicos. Se trata de conflictos “típicamente industriales”, protagonizados por el sector privado con centralización sindical, que reclaman mejores condiciones en el mercado de trabajo (fundamentalmente salarios) y que no se vinculan con otros reclamos sociales.

Por otra parte, siguiendo a Etchemendy y Collier, el “neocorporativismo segmentado” se distinguiría de las formas de intermediación neocorporativistas en los países avanzados, principalmente por dos razones. Por un lado, por su carácter “segmentado”, que está dado por el hecho de que las negociaciones tripartitas afectan solamente a los trabajadores del sector formal de la economía, dejando por fuera a los no registrados y agudizando las diferencias con los mismos. Por otro lado, porque al neocorporativismo segmentado le falta el componente de “política social” del neocorporativismo europeo que redujo históricamente las desigualdades al interior de la clase obrera a través del Estado de bienestar y la reducción de la dispersión salarial. En su lugar, dicen los autores, las organizaciones sindicales (tradicionales) administran la puja distributiva en el contexto de un gobierno favorable, ganando aumentos salariales (compatibles con las metas inflacionarias) y beneficios organizacionales y particularistas dirigidos hacia los sindicatos más grandes. Este es el caso de los subsidios al transporte (camioneros) o designaciones en las comisiones directivas de las empresas re-nacionalizadas (agua, correos)⁵, lo cual refuerza lo dicho anteriormente sobre los vínculos con el Estado.

De estos elementos podemos inferir que este llamado “neocorporativismo segmentado” se encontraría más cercano al concepto de “revitalización” como una estrategia de los sindicatos más tradicionales, nucleados en la CGT que, en un contexto de reactivación económica y con un gobierno afín a la tradición peronista sindical, disponen de mayores recursos institucionales, por lo cual orientan sus esfuerzos a acrecentar

5 A partir del inicio de la presidencia de Néstor Kirchner en 2003, el gobierno cuestionó severamente el modo en que se realizaron en los '90s las privatizaciones y los beneficios otorgados a las empresas privadas que se hicieron cargo de la provisión de algunos servicios. Así se tomó la decisión de rescindir los contratos de concesión de algunas de las empresas que registraban mayores incumplimientos de las condiciones contractuales: Aguas Argentinas, Correo Argentino, algunos ramales ferroviarios.

su influencia en el mercado laboral, construir coaliciones con otros grupos sociales o dar apoyo a las iniciativas populares.

3. La negociación colectiva en los sectores de telecomunicaciones y automotriz

Tal como lo mencionamos anteriormente, las estadísticas del MTEySS muestran un crecimiento exponencial de la negociación colectiva desde el año 2004 (pasó de 348 negociaciones homologadas en 2004 a 1027 en 2007). En esta dirección, dos de los sectores que han tenido mayor protagonismo en este proceso son el de telecomunicaciones y el automotriz.

En el caso del **sector automotriz** en la Argentina, ha tenido un papel destacado en la generación de empleo y un rol dinamizador del mercado de bienes intermedios y de consumo durante el período de sustitución de importaciones. Así, este sector ha sido una referencia empírica inevitable para la investigación social tanto en nuestro país, como internacionalmente, y la reactivación económica volvió a ponerlo en el centro de interés (Novick y Catalano, 1996 y Novick, 2006).

Por su parte el **sector de telecomunicaciones**, cuyo origen se remonta a principios del siglo pasado, presenta hacia la década del '90 un cambio radical en el que confluyen la privatización del servicio básico de telefonía, la desregulación del mercado de equipos y la constante innovación tecnológica (Senén González, 2004).

En términos de **empleo total**, los datos surgen a partir de las declaraciones juradas de las empresas ante la autoridad administrativa de la seguridad social (SIJP). Estos datos incluyen sólo a los trabajadores asalariados registrados en la seguridad social, que son quienes gozan de protección contra el despido, salario familiar, seguro de desempleo, y se encuentran representados sindicalmente en la negociación colectiva⁶.

En el sector automotriz, la cantidad de trabajadores que conforman el sector alcanza a 75.600 trabajadores (en el año 2007) incluidos todos los subsectores (75% pertenecientes a las terminales, las autopartistas de equipo original y las concesionarias oficiales y el 25% restante al mercado de reposición).

En el sector de telecomunicaciones (año 2007) la dotación de empleados de las dos principales licenciatarias de telefonía fija arroja un total de 21.324 empleados -incluyendo una parte de los servicios correspondientes a Internet y transmisión de datos. Mientras que los emplea-

⁶ Las empresas sólo declaran a los trabajadores que pertenecen a la firma, independientemente de las modalidades contractuales en que se encuentren (tiempo indeterminado, determinado, etc.). Por lo tanto, no se incluye a los trabajadores que se encuentran ocupados en el establecimiento de la empresa, pero que pertenecen contractualmente a otra y brindan servicios que no forman parte de la actividad principal (gastronomía, limpieza, seguridad, etc.).

dos directos del sector de telefonía celular de todas las licenciatarias suman aproximadamente 7.400 (Senén González y Garro, 2008). En cuanto al empleo en el sector de *call centers* hacia 2006 se contabilizaban 36.000 puestos de trabajo (Del Bono, 2007).

Teniendo en cuenta estos datos, vamos a acercarnos a ambos sectores prestando especial atención a los siguientes elementos: Caracterización general del sector; principales actores sindicales intervinientes; cantidad de convenios y acuerdos negociados; contenidos de la negociación, desde una mirada diacrónica que nos permita ver continuidades o rupturas en el período inaugurado en 2003 con respecto a la década del '90s.

3.1. El sector de telecomunicaciones

En Argentina el sector de telecomunicaciones ha atravesado por un proceso de reestructuración iniciado en la década pasada que incluyó la privatización, desregulación y la constante incorporación de cambio tecnológico, transformaciones que continúan afectando el mundo del trabajo y el empleo (Senén González, 2004; Larangeira, 2003). Por ello, el sector trasciende largamente su consideración original como un vehículo de transmisión de voz, incluyendo actualmente: Servicios de Internet, redes y tráfico de datos, comunicación móvil de tercera generación para la transmisión de base de datos, transmisión de voz por medio de redes de datos.

Sumada a esta complejización del sector, Senén González y Garro (2008) advierten que convergen distintos procesos: a) El ingreso de nuevos operadores a la telefonía argentina (expresado con la expansión de *call centers*, entre otros); b) la notable expansión de convenios y acuerdos colectivos diferenciados por empresa, por sindicatos y por región (CCT de *telemarketers*, *call centers*, locutorios, cooperativas, etc.); c) el aumento de la fragmentación sindical (desafiliación de varios sindicatos de la Federación FOESITRA); surgimiento de un sindicato de teleoperadores; creación de un nuevo sindicato en Buenos Aires y una nueva Federación, FATEL.⁷

En este complejo panorama del sector, es destacable que salvo para Telefónica y Telecom, las cooperativas y parte de los locutorios, segmentos claramente representados por los sindicatos telefónicos, la mayor parte de las “nuevas” actividades están encuadradas en otros sindi-

7 FOESITRA es la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina, y FATEL la Federación Argentina de Telecomunicaciones. FOETRA Sindicato Buenos Aires se desafilió de la Federación FOESITRA en 1999. Dos años después hicieron lo mismo los sindicatos de las provincias de Chaco, Tucumán y Santa Fe y de las ciudades de Rosario y Luján. Inmediatamente a la desafiliación de FOETRA Sindicato Buenos Aires, la FOESITRA impulsó la creación de un sindicato en su mismo ámbito de actuación (SOESIT Buenos Aires).

catos, sea por interpretaciones jurídicas, decisiones políticas y/o por las “fronteras borrosas” entre las distintas actividades.

Tradicionalmente, los actores sindicales del sector telefónico se agrupaban en cuatro organizaciones gremiales: la Federación de Obremos y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA), que concentra al personal operativo o de base, la Unión de Personal Jerárquico (UPJET), la Federación del Personal de Supervisión y Técnico (FOPSTTA) y el Centro de Profesionales Universitarios de las Empresas de Telecomunicaciones (CPU).

Con la privatización operada a principios de los '90, el conjunto de los trabajadores telefónicos de base quedó dividido en dos tendencias contrapuestas: la Federación (FOEESITRA) de participación y colaboración con el proceso privatizador y la FOETRA Sindicato Buenos Aires con una postura antiprivatista y de confrontación.

Por otro lado, el personal de telefonía celular, la mayor parte de los *call centers* y los empleados administrativos de consultoras de gestión se encuentran encuadrados en la Federación Argentina de Sindicatos de Comercio (FAECyS). Las subcontratistas de obra seca (asociada a las instalaciones de servicios de telecomunicaciones) en la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) y los empleados de las operadoras de cable en la UOCRA, el Sindicato Argentino de Televisión (STA) o la FAECyS. Además, las empresas de informática encuadran a sus empleados generalmente en FAECyS aunque hay una tendencia del sector a la baja sindicalización con un alto porcentaje de personal “fuera de convenio”.

Ahora bien, entre 1992 y 1993 se produjo la renovación de los CCT telefónicos y la aparición de un nuevo actor, la UOCRA, que firmó un CCT para la rama de ingeniería telefónica. Además de esta incorporación, se incrementó la división sindical por lo que en 1993 coexistían siete CCT (comercio, rama en la UOCRA personal de base, un CCT de profesionales para cada empresa, jerárquicos y supervisores técnicos).

En 1997 el personal de base firmó un CCT con las cooperativas y renovaron su convenio los supervisores y profesionales que se presentaron a negociar en forma conjunta por lo que el número de CCT vigentes no cambió. La siguiente firma de CCT se produjo en el año 2002, luego de la devaluación y de la desafiliación de FOETRA Buenos Aires de la Federación. Por lo tanto, de los 23 CCT vigentes en la actividad al día de hoy, 16 corresponden al período 2002-2006.

Entendemos que, como mencionamos en la introducción, el cambio de contexto económico y político favoreció el desarrollo de la negociación colectiva, en especial mediante la intervención del Estado que a través de los aumentos de suma fija no remunerativa y la Convocatoria al Concejo del Salario estimuló el inicio de las discusiones salariales

(Palomino y Trajtemberg, 2007). Sin embargo, la mayor cantidad de acuerdos y convenios no puede atribuirse sólo a la dimensión contextual, sino que se debe también a las particulares características del sector y de los actores involucrados.

En efecto, gran parte de la dispersión de negociaciones se explica por la desafiliación de FOETRA Buenos Aires y otros sindicatos de la FOESITRA y por una mayor propensión a la negociación de Telecom contra una mayor reticencia de Telefónica de Argentina.

Senén González y Garro (2008) señalan que en muchas ocasiones hay discusiones respecto a “quien empieza” a negociar pero que en los hitos de confrontación con las empresas, el interlocutor más frecuente es FOETRA Buenos Aires (que es la organización que va creando el precedente a seguir), y que actualmente, todos los sindicatos telefónicos de base tienen la misma escala salarial, distribución de categorías y otros acuerdos.

Ahora bien, como se mencionó, la posibilidad de observar si en el período inaugurado en 2003 se produjo en el sector telecomunicaciones una “revitalización” sindical es preciso tomar un eje diacrónico, en el cual se compare la negociación con respecto a la década del '90s.

En términos de **cantidad**, como hemos señalado, de los 23 CCT vigentes en la actividad, 16 corresponden al período 2002-2006, lo cual expresa una notable expansión de convenios diferenciados por empresa, por sindicatos y por región.

En relación a los **contenidos** de la negociación, hay que considerar aquellas cláusulas flexibilizadoras y/o que representaron claras pérdidas para los trabajadores en la década pasada, entre otras: El incremento de la jornada de trabajo, el aumento de la flexibilidad organizativa mediante la incorporación de cláusulas de polivalencia y movilidad funcional, la existencia de flexibilidad contractual o numérica y la desaparición o limitación de la actuación del sindicato en la gestión interna de la empresa (Brinkmann, 1999; Walter y Senén González, 1999).

En contraste, en las negociaciones de los últimos años se observa una tendencia a mejorar la mayoría de estas cláusulas para el personal de base del sector por medio de acuerdos articulados con los convenios colectivos. Lo que ocurrió fue que, así como en general abrir la negociación en la década de los '90s resultaba temerario para los sindicatos (por la tendencia a perder conquistas), en el nuevo contexto los sindicatos aprovecharon los conflictos salariales para obtener al cabo de los mismos otro tipo de cláusulas reivindicativas.

Una de ellas fue la **reducción horaria** lograda parcialmente en el año 2005. En efecto, mediante un acta-acuerdo se estipuló una reducción horaria gradual hasta llegar a trabajar 7 horas diarias los trabajadores de base y 6 horas y media los de atención telefónica. Este tipo de

acuerdos, se mantienen en 2008, por ejemplo, la Federación de Obreros Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la RA negocia con Telecom Argentina SA y Telefónica de Argentina SA una reducción de la jornada a 6.30 horas para el personal de telegestión y a 7 horas para el resto del personal (Informe de Negociación Colectiva 2008, SSPTyEL).

Esta conquista tiene un importante valor simbólico para los trabajadores más antiguos que son quienes vivieron la pérdida de las 7 horas producto de los convenios posteriores a la privatización.

Este rubro y la recuperación del día del trabajador telefónico como feriado no laborable en el año 2004 es valorado por los delegados de base como un buen signo de “no cambiar conquistas por dinero” a diferencia de lo que sucedía en la década pasada.

Por otra parte, Senén González y Garro (2008) y Garro (2007) señalan que los sindicatos telefónicos han realizado reuniones con grupos de trabajadores para relevar puestos y funciones a fin de avanzar en una mejor redefinición de las especialidades para una categorización más específica, y que lograron disminuir una parte del poder discrecional de la empresa. En esta dirección, se establecieron plazos de permanencia en las categorías y especialmente a partir de 2004, existen varios acuerdos de “vuelcos de categorías”. Esto significa que los trabajadores de una categoría, a partir del acuerdo, pasan automáticamente a la siguiente en función del criterio de antigüedad y no el de competencias o calificación. Esta modificación implica un incremento salarial para los trabajadores que pasan de categoría, además de la recuperación del valor de la antigüedad como criterio y sobre todo la ingerencia del sindicato en algunas de las facultades que había perdido producto del proceso privatizador.

En cuanto al control de la oferta de trabajo, en los últimos años los sindicatos pactaron por distintas vías limitar la “salida” de trabajadores, mediante acuerdos de estabilidad absoluta, esto significa que no hay despidos sin causa. Respecto al control de entrada, FOETRA Buenos Aires logró reactivar la bolsa de trabajo y tiene acuerdos firmados con las empresas para que una parte de los ingresos sean propuestos por el sindicato. Si bien tienen muchas dificultades para lograr el cumplimiento efectivo de estos acuerdos, en Telefónica ingresaron por esta vía 100 trabajadores de la bolsa de trabajo, hijos de afiliados del sindicato.

Por último, en consonancia con lo que sucede en otros sectores de actividad, Senén González y Garro (2008) destacan una preocupación de los sindicatos por incorporar cláusulas en los CCT y acuerdos que restrinjan el trabajo de terceras empresas o que las obligue a pertenecer al CCT en vigencia, puesto que los demás convenios tienen inferiores condiciones de trabajo e ingresos respecto de los convenios principales de los trabajadores telefónicos de base.

3.2. El sector automotriz⁸

Al igual que en telecomunicaciones, el sector automotriz en Argentina presenta una trama particular y compleja, en el que convergen distintos procesos: a) fue uno de los pocos sectores que en los '90 obtuvo un marco regulatorio regional ad-hoc que lo diferenció de la mayoría de los otros sectores de la industria manufacturera y lo preservó, en cierto sentido, del impacto negativo de la apertura comercial externa sobre esos otros sectores en esa época; b) las negociaciones colectivas en el sector combinan de manera compleja convenios por empresa y convenios de actividad, sostenidos por sindicatos con capacidad para centralizar esas negociaciones en la escala local; c) en cada una de las negociaciones los actores que las conducen deben considerar no sólo la tradición específica de las relaciones entre actores sindicales y empresariales y la situación económica y de empleo general y del sector, sino también el marco de regulación de la industria automotriz en el espacio de integración regional, la posición de mercado, así como las estrategias globales de las empresas a las que pertenecen las filiales locales (Senén González *et al.*, 2006).

El sector automotriz está integrado por cuatro subsectores: Las terminales automotrices, la industria autopartista, las concesionarias y el de materias primas. Las terminales, son las firmas que centralizan la cadena productiva del sector y en la actualidad pueden identificarse diez empresas. Las mismas controlan “hacia atrás” a buena parte de las firmas autopartistas, entre las que se encuentran aquellas que producen partes y piezas y las que producen subconjuntos y conjuntos. Las terminales controlan “hacia adelante” la comercialización por medio de las concesionarias oficiales que son las intermediarias de las firmas terminales. Las concesionarias oficiales tienen a su cargo el proceso de intermediación financiera que desarrollan las empresas, ya sea por medio de planes de ahorro o crédito. El subsector materias primas integra la cadena productiva del complejo automotriz ya que corresponde a la producción de materias primas tales como insumos de caucho, textiles, vidrio, aluminio, plásticos, etc., y porque es un sector que interactúa con otros subsectores productivos, principalmente el de autopartes y terminales automotrices.

Dada esta estructura, los sindicatos prevalecientes en términos de representación de la mayoría de los trabajadores en el sector son el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), entre quienes históricamente se han entablado conflictos por la representación.

8 Esta información proviene del estudio “Negociación colectiva en el sector automotriz” realizado en la SSPTyEL, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por Senén González, Cecilia; Trajtemberg, David; Varela, Hernán y Baldi, Lucila en el año 2006.

El SMATA representa la mayoría de los trabajadores de las firmas terminales (70%) y cubre además a algunas autopartistas y casi la mitad de los concesionarios (cuyo encuadramiento se disputa con el sindicato de comercio). La UOM por su parte representa casi el 50% de los trabajadores autopartistas y también tiene a su cargo a la firma terminal Peugeot-Citroen.

Si bien los actores prevalecientes son UOM y SMATA, en la dinámica de las relaciones laborales al interior del sector intervienen otros sindicatos, ya sea en el subsector autopartista como en el de materias primas.

Dentro del subsector de autopartes, la industria del caucho y el neumático es la que agrupa a más sindicatos, contando con tres entidades que la representan: el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático y Afines (SUTNA), el Sindicato de Empleados del Caucho y Afines (SECA) y el Sindicato de Obreros del Caucho, Anexos y Afines. Dentro de este subsector se encuentran también la industria del vidrio representada por medio de sus dos sindicatos, el Sindicato de Obreros de la Industria del Vidrio y Afines (SOIVA) y el Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina (SEIVARA) y la petroquímica a través de la Federación de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica.

En cuanto al subsector de materias primas están representadas la industria del plástico, por la Unión de Obreros y Empleados del Plástico (UOEP) y la de pinturas, por la Unión del Personal de Fábricas de Pintura y Afines de la República Argentina, cada una con su convenio de actividad.

En lo que se refiere a la representación gremial de los supervisores existen en el mapa dos entidades sindicales, la Asociación de Supervisores de la Industria Metalúrgica de la República Argentina (ASIMRA) y la Asociación del Personal Superior de Daimler Chrysler Argentina, un sindicato de empresa.

Aún reconociendo estos sindicatos, vamos a centrarnos en los dos de mayor magnitud, SMATA y UOM. En esta dirección es destacable que hacia fines de los '50s e inicios de la década del '60 con la llegada de empresas multinacionales, el SMATA constituyó su representación a través del "sindicato por empresa", en contraste con el modelo predominante en el país, de carácter centralizado con un sindicato único centrado en convenios colectivos por rama de actividad. Esta práctica originaria del SMATA de acordar convenios por empresa se combinó a partir de 1991 con un modelo de relaciones laborales caracterizado por una negociación articulada. Se trata de una negociación en dos niveles: en el nivel macro, se establece un Acuerdo General del sector entre los principales actores (Estado - Sindicato - Empresas y Cámaras) y en el nivel micro, "módulos particulares" que son negociados entre el Sindicato -con par-

ticipación tanto de las comisiones de reclamos de las empresas, como de la seccional regional respectiva, la Comisión Directiva Nacional y la empresa de que se trate (Novick y Catalano, 1996).

En contraste, la UOM mantiene su convenio colectivo formalmente centralizado en el nivel de rama desde el año 1975. Dicho convenio agrupa 21 sectores que abarcan distintas subramas: Siderurgia, electrónica, aluminio, herrería, productos metálicos, etc. Tradicionalmente, ha sido el sindicato más importante y representativo del sector metalúrgico y se ha tomado como paradigmático y como convenio “testigo” en el sentido que los acuerdos alcanzados en la misma eran “seguidos” hasta mediados de los 70’s por el resto de los sectores, sobre todo los industriales (Jabbaz, 2000).

La década del ’90s, caracterizada por el predominio de la apertura de la economía y el ingreso de grandes empresas autopartistas de capital transnacional, favoreció la expansión de la cobertura de representación del SMATA y restringió la correspondiente a la UOM.

La firma de CCT de las autopartistas con SMATA debe asociarse a la relación de las terminales con sus proveedoras, en particular, con el ingreso al mercado de las mayores autopartistas mundiales, que tomaron como modelo los CCT de las terminales. Por ejemplo, los convenios de las firmas autopartistas como Yazaki, Pilkington y Master Trim toman una parte considerable de la filosofía y la organización del trabajo establecidas en el convenio de la empresa Toyota, en especial lo relacionado con la producción “*just in time*”, el método “*kaizen*” de mejora continua y los conceptos de polivalencia y flexibilidad funcional.

Por lo tanto, Senén *et al.* (2006) advierten que las empresas y el SMATA vinieron a constituir un molde previo para las relaciones laborales. El SMATA consolidó su rol de representación del personal de las terminales, expandió su representación horizontal sobre el personal de las autopartistas de la industria y, finalmente, desplazó de posiciones claves a su rival estratégico -la UOM- en el plano del encuadramiento convencional.

A la inversa de la UOM, el SMATA estaba “ya preparado” para la negociación colectiva descentralizada por empresa, intensificada a partir de los ’90 en el contexto de la “apertura” impuesta por las firmas que operan en la actividad. La UOM, en cambio, parecía más atada al viejo modelo de negociación centralizada, cuya defensa a ultranza absorbe una parte importante de los recursos del sindicato (Palomino y Senén González, 1998).

Con respecto al marco normativo de la negociación colectiva en el sector automotriz, se destaca que está compuesto por 41 convenios colectivos vigentes provenientes de diferentes períodos históricos y 62

acuerdos firmados y homologados entre enero de 2003 y septiembre 2005.

En términos cuantitativos, 10 convenios fueron homologados desde el año 2003, mientras que el resto fue homologado con anterioridad y se mantiene en condiciones de ultraactividad producto de las anteriores coyunturas de negociación en los que participó el sector (las rondas de negociación de 1975 y la normalización de la negociación colectiva en el año 1988).

Entre 1991 y 1992, tres situaciones provocaron un cambio contundente para el futuro del sector: el cambio en las condiciones macroeconómicas vigentes, la sanción de un nuevo régimen para la industria automotriz⁹ y la consolidación del MERCOSUR iniciado en el año 1990. En ese nuevo contexto, a partir del año 1994 se instalan nuevas terminales y autopartistas que impulsaron la negociación colectiva en esos años, caracterizado por estrategias regionales desde una perspectiva global (Novick y Wilkis, 2001). Varias de las empresas que habían abandonado el país como General Motors, Fiat, Renault y Chrysler, retornaron al país y algunas empresas, como Toyota, comenzaron a operar en el país.

Tras el interludio de la crisis económica del año 2001 que produce una baja notable de las ventas e incluso el retiro del país de algunas de las firmas que componen el sector, a partir de 2003 se registra un crecimiento de la actividad, una reactivación del mercado interno junto con un comportamiento exportador y nuevas inversiones que se van consolidando a fines de 2004.

Los acuerdos colectivos firmados a partir de 2003 muestran un sostenido aumento de la negociación, lo que se debería a la situación post devaluación 2001 y el crecimiento económico que ha llevado a que las demandas de los trabajadores para recuperar parte del salario perdido tomen la forma de acuerdos modificatorios de los valores salariales básicos de convenio y ya no como en la década pasada donde se los ligaba a aumentos en la productividad o por medio de actualizaciones salariales bajo la forma de tickets alimentarios u otros conceptos no remunerativos. De esta manera, la gran cantidad de negociaciones tuvo como principal demanda el cierre de la brecha entre los salarios básicos de convenio y los salarios de bolsillo de los trabajadores.

En lo que respecta exclusivamente a la **cantidad** de acuerdos homologados para el sector automotriz, se percibe una tendencia creciente desde el año 2003, encontrándose la mayoría firmados en los sectores autopartistas y de terminales. Incluso en el año 2008, el sindicato que

9 Basado en un Acuerdo de concertación para el crecimiento de la Industria Automotriz de los años 1991-1994. El Acuerdo que otorgó beneficios a estas industrias se firmó entre las entidades representativas de firmas terminales (ADEFA), las concesionarias (ACARA), autopartistas y los sindicatos del sector (SMATA y UOM).

más participó de la negociación colectiva fue el SMATA con 63 negociaciones (53 de empresa y 10 de actividad) (Informe de Negociación Colectiva 2008, SSPTyEL). Más retrasados quedaron los acuerdos firmados para los sectores proveedores de materias primas o para los concesionarios encargados de la comercialización de los vehículos.

En línea con el análisis de los CCT, los acuerdos vigentes firmados por el SMATA, corresponden en su mayoría a negociaciones de empresa -30-. En cuanto a la UOM, más allá de su estructura centralizada, el interés por mantener niveles agregados de negociación, ha permitido que las regionales sindicales acuerden -vía actas específicas- las nuevas relaciones de trabajo que se darán a sí mismos en las empresas, sin intervenir en las mismas implicando mayor autonomía para la regional (Jabbaz, 2000). Es decir que, aunque la UOM ha sostenido la necesidad de mantener vigente su convenio por actividad, la propia dinámica de la negociación le ha impuesto la obligación de tener que introducir ciertas flexibilidades mediante acuerdos salariales, firmados en el ámbito de la rama o aún en la empresa (Novick y Wilkis 2001).

Con respecto al **contenido** de la negociación, vale decir que de los CCT y acuerdos vigentes actualmente, sólo una parte fueron negociados entre 2003-2005. Muchos de ellos, provienen de otras épocas, por lo que es necesario, al hacer referencia a los contenidos, establecer una distinción entre los “viejos” convenios que son los acuerdos vigentes con las empresas que permanecieron en el país en la década del '80 y los “nuevos” convenios que surgieron con las radicaciones de empresas desde el año 1991 (Novick y Wilkis, 2001). Los “viejos” convenios como los de las terminales Ford, Volkswagen y Renault tienen aún vigentes los firmados entre 1988 y 1990 (con la excepción de Peugeot que mantiene el de 1975) y durante los '90s establecieron algunas modificaciones en los contenidos como las cláusulas de productividad, las modalidades flexibles de contratación y otras cláusulas tendientes a disminuir costos empresariales. En cambio, los “nuevos” convenios como fueron los casos de Toyota, General Motors (GM), Daimler-Chrysler y Fiat se asocian a una nueva lógica de negociación relacionada con la firma del convenio del SMATA con la empresa GM a principios de 1994. La firma de este convenio aún cuando GM no había puesto en funcionamiento sus nuevas plantas significó el pacto de un encuadre previo al que debían ajustarse los trabajadores estando ausentes del acuerdo celebrado.

Se introdujeron así innovaciones tales como la organización del trabajo basada en células de producción, la flexibilidad horaria que pasó a ser regulada en base a cantidad de jornadas anuales, y una estructura de gestión de las firmas más horizontalizada que desplazó los viejos esquemas jerárquicos asentados en cadenas de mandos piramidal.

A partir de 2003 el principal contenido negociado es el salario, y la demanda de aumento salarial provino de uno de los sindicatos líderes en

el sector, el SMATA. Luego las otras empresas, incluyendo las autopartistas, siguieron el mismo rumbo. De todas maneras, más allá de ciertas diferencias en las escalas salariales, el hecho más destacable radica en que a partir del 2003, todos los subsectores renovaron sus CCT mediante acuerdos o incluso todo el CCT como el caso de Toyota.

Ahora bien, si bien las cláusulas salariales son las que más se han negociado en el período, también se han rediscutido temas tales como las modalidades de contratación, jornada de trabajo y la conformación de comisiones de interpretación del convenio colectivo.

Las cláusulas sobre condiciones de trabajo integran los métodos de producción y de organización del trabajo. En esta categoría se examinan las cláusulas de tiempo de trabajo, los períodos de licencia (anual y especial), la definición de los puestos y la descripción de las tareas asignadas, que pueden contemplar la posibilidad de adjudicar más de una tarea o función a un puesto de trabajo por medio de la polivalencia y movilidad funcional. Asimismo, se encuentran en este grupo las cláusulas que hacen referencia a la capacitación y reentrenamiento del personal y los procedimientos y criterios para cubrir puestos vacantes y para ascender en la estructura jerárquica de la empresa. Por último, se incluyen las medidas que regulan las modalidades de contratación del personal que en la actualidad se reduce a las que posibilita la Ley de Contrato de Trabajo.

Dentro de las negociaciones de la industria automotriz en el período analizado, las cláusulas de condiciones de trabajo alcanzan a un 39% de las negociaciones. Dentro de esta clasificación, las que se presentan con mayor frecuencia son las referidas a jornada de trabajo y modalidad de contratación, cada una de ellas con 21% de las negociaciones. Por ejemplo, el SMATA acordó con la empresa Volkswagen Argentina SA que cumplidos dos períodos de contratación “a plazo fijo” semestrales, el personal será contratado por tiempo indeterminado.

Las cláusulas de relaciones laborales y participación sindical, son aquellas que revelan las principales tareas de los sindicatos como voz colectiva de los trabajadores manifestando y canalizando sus inquietudes a los empresarios. Se incluyen en este grupo aquellas que establecen la realización de reuniones bipartitas para el análisis de los aspectos de la organización del trabajo o como mecanismo de prevención y auto-composición de conflictos de intereses entre las partes (comisiones de interpretación del convenio, comisiones de seguimiento de conflictos, comisiones sobre seguridad e higiene, etc.). Asimismo, se relevan las cláusulas que regulan la actuación de los delegados del personal en la empresa y las contribuciones empresarias y los aportes del trabajador al sindicato que tienen distintos objetivos, entre otros, bienestar social y capacitación.

La cláusula más frecuente es la que trata sobre las comisiones de interpretación, las cuales estuvieron presentes en el 18% de las negocia-

ciones. Estas comisiones, en su mayoría compuesta por representantes del sindicato como de la parte empresaria, se crean para la interpretación y seguimiento del convenio colectivo de trabajo.

Por último, otras cláusulas de asidua negociación en esta categoría son las contribuciones y aportes al sindicato (15% y 13% respectivamente), las cuales tienen carácter obligatorio para empresas y trabajadores.

4. Consideraciones finales

El término “revitalización” se utilizó primeramente para definir estrategias innovadoras seguidas por el movimiento obrero en Estados Unidos y Gran Bretaña para fortalecer las organizaciones sindicales frente a la crisis de representación sufrida por la reestructuración del trabajo asalariado en el post-industrialismo.

Entre esas estrategias se encuentran principalmente la afiliación de nuevos miembros; el impulso de estructuras sindicales horizontales; la realización de manifestaciones populares y la construcción de coaliciones con otras organizaciones de la sociedad civil.

Siguiendo este modelo resulta difícil poder caracterizar el aumento de las negociaciones colectivas y de la conflictividad laboral (aunque no haya sido estudiada en este trabajo) experimentada a partir del año 2003 en Argentina como “revitalización”, en tanto que dichas acciones estuvieron protagonizadas por el liderazgo sindical tradicional con mecanismos tradicionales, muy lejanos al “sindicalismo de movimiento social”.

Si en cambio, entendemos a la “revitalización” como un aumento del activismo sindical que se expresa a través de diferentes estrategias (la construcción de coaliciones sería sólo una de ellas) podemos pensar que el aumento de la conflictividad y de la negociación colectiva -si bien escasamente innovadores- son signos de una revitalización con ciertas características particulares que podría denominarse “neocorporativismo segmentado”.

Del estudio sectorial realizado, atendiendo al indicador negociación colectiva, podemos advertir que en el sector telecomunicaciones la fragmentación de los sindicatos se combina con algunos indicios de novedosa fortaleza colectiva. A diferencia de lo que plantean Atzeni y Ghigliani, las negociaciones inauguradas en 2003 no pasan única ni principalmente por acuerdos destinados a ajustes salariales (aunque no debemos omitir que los sindicatos telefónicos están dentro de los que obtienen mayores sueldos en comparación con otros sectores productivos), sino que se constata una reconquista de derechos perdidos, puesto que los sindicatos telefónicos han logrado revertir algunas cláusulas flexibilizadoras de la década pasada como lo demuestra el acuerdo sobre reducción del horario de trabajo y la inclusión del criterio de antigüedad para la promoción de los trabajadores.

No obstante, es posible reconocer también otra tendencia que no ha retrocedido en el mercado de trabajo argentino sino que parece profundizarse: las estrategias empresarias de reducción de costos de la mano de obra especialmente mediante la tercerización y la apertura de nuevos segmentos de la actividad producto de las innovaciones tecnológicas y la expansión de *call centers*, entre otras estrategias flexibilizadoras. Por lo menos el 50% de la actividad de telecomunicaciones pasa por fuera de las empresas líderes, Telefónica y Telecom. Este es el caso de las subcontratistas de obra, *call centers* y otras terceras empresas, cuyos convenios colectivos presentan condiciones de trabajo inferiores y salarios más bajos, impactando negativamente en la calidad del empleo creado.

Por otra parte, en el sector automotriz se observa que los convenios y acuerdos colectivos señalan un marcado aumento de la negociación colectiva a partir de 2003. Esto último asociado a los cambios de estrategias entre los principales sindicatos del sector.

El resultado ha sido el cierre de la brecha entre salarios efectivos y salarios básicos de convenio impulsado por uno de los principales sindicatos del sector, el SMATA, lo que representa una de las principales diferencias en materia de negociación colectiva respecto a otros períodos. A diferencia de los '90 cuando las empresas tendieron a individualizar la relación salarial, los aumentos salariales estaban ligados a aumentos en la productividad o por medio de actualizaciones salariales bajo la forma de tickets alimentarios, en cambio hoy prevalece la determinación colectiva del salario.

Por otro lado, la UOM, busca ahora negociar un acuerdo marco y convenios particulares por rama de actividad, y el hecho más destacable es la reactivación de la negociación colectiva de la UOM y el retorno de las negociaciones de empleadores y sindicatos en el sector.

Tal como en el sector de telecomunicaciones, se advierte que el dinamismo del sector automotriz induce a que las relaciones entre las empresas y los sindicatos sean igualmente dinámicas y trasciendan en muchos sentidos las negociaciones salariales. En esta dirección, tanto la UOM como el SMATA negocian en muchas ocasiones a nivel de cada firma modificaciones que no son estrictamente salariales, y que son indispensables para comprender la complejidad de la negociación colectiva y las relaciones laborales en la industria automotriz.

En síntesis, durante el período estudiado, todos los convenios colectivos de mayor cobertura han tenido aumentos salariales ya sea por impulso de la política oficial o por decisión de los actores sociales en la negociación colectiva, registrándose una notoria convergencia entre salario de convenio y salario efectivo. Esto implica un protagonismo de la negociación colectiva como instancia para la fijación de los salarios, a diferencia de los '90 período en que las empresas no negociaban colectivamente el salario.

Por último, advertimos que en la literatura internacional sobre “revitalización” la coincidencia terminológica encubre diferencias semánticas que se vinculan con la realidad de distintos contextos nacionales. Este defasaje hace más complicado aún poder ejercitar la traductibilidad de dicha categoría al caso argentino.

Bibliografía

- Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2008). “Nature and limits of trade unions’ mobilizations in contemporary Argentina”. *LabourAgain Publications*. IISG, Amsterdam.
- Baccaro, L.; Hamann, K. y Turner, L. (2003). “The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective”. *European Journal of Industrial Relations*, V. 9; 119.
- Brinkmann, M. E. (1999). “Las Relaciones laborales en el sector telefónico”. En: Fernández A. y Bisio, R. (comps.) *Política y Relaciones laborales en la transición democrática Argentina*. Lumen/Humanitas, Buenos Aires.
- Del Bono, A. (2006). “Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo”. En: *Revista Sociología del Trabajo*, Nueva época, Núm. 56, Ed. Siglo XXI, Madrid.
- Etchemendy, S. y Collier, R. (2007). “Golpeados pero de Pie: Resurgimiento Sindical y Neocorporativismo Segmentado en Argentina (2003-2007)”. *Politics and Society*, Septiembre.
- Fairbrother, P. (2005). “Wanted, a new trade unionism for Europe”. *Eurotopia*, Issue 1.
- Ferrero, J. y Gurrera, M. (2007). “El sindicalismo de movimiento social. Algunas reflexiones en torno del concepto”. En: Fernández, A. (comp.) *Estado y sindicatos en perspectiva latinoamericana*. Ed. Prometeo.
- Frege, C. y Kelly, J. (2003). “Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective”. *European Journal of Industrial Relations*, V.9, N° 1, 7-24.
- Garro, S. (2007). “Hacia una comprensión de los conflictos intra e inter-sindicales en el sector de telecomunicaciones”, V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Montevideo.
- Gurrera, S. (2004). “Ruptura y promesa movimientista. La construcción política de la Central de los Trabajadores Argentinos en la década de 1990”. Tesis de Maestría en Políticas Públicas y Gerenciamiento del Desarrollo, Universidad Nacional de San Martín/ Georgetown University (inédito).

- Hamman, K.; Martínez Lucio, M. (2003). "Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation". *European Journal of Industrial Relations*, V. 9, N° 1.
- Heery, E.; Kelly, J. y Waddington, J. (2003). "Union Revitalization in Britain". *European Journal of Industrial Relations*, V. 9 N° 1, 79-97.
- Jabbaz, M. (2000). "Modalidades y estructura de la negociación durante procesos de cambio organizacional. Estudio comparativo en las industrias automotriz y siderúrgica argentinas". III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.
- Jódar, P.; Ortiz, L.; Martí, J.; Martín, A. y Alós, R. (2004). "Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO de Cataluña". VIII Congreso Español de Sociología, Alicante, Septiembre.
- Larangeira, S. (2003). "La reestructuración de las telecomunicaciones y los sindicatos", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, Junio, Vol. 18, N° 052, San Pablo.
- Locke, R., Kochan, T. y Piore, M. (1995). "Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional". *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 114, N° 2.
- Marshall, A. (2007). "Estructura del empleo, desempleo y orientación política: efectos sobre la afiliación sindical". V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo (ALAST), Montevideo, Abril de 2007.
- Novick, M. (2006). "¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006" en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, N° 18, Montevideo.
- Novick, M. y Catalano, A. M. (1996). "Reconversión productiva y estrategias sindicales en la industria automotriz argentina". *Estudios del Trabajo* N° 11, ASET, Buenos Aires.
- Novick, M. y Wilkis, A. (2001). "El complejo automotor argentino a principios de siglo: crisis productiva y tensión en el sistema de relaciones laborales". Seminario FITIM-OIT-ACTRAV, Buenos Aires.
- Palomino, H. (2008). "El fortalecimiento actual del sistema de Relaciones laborales: sus límites y potencialidades". (Mimeo), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- Palomino, H. y Senén González, C. (1998). "Los sindicatos y el Sector Automotriz en la Argentina". Presentado en el Instituto de Inves-

- tigación Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Palomino, H. y Trajtenberg, D. (2007). “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en Argentina”. *Revista Trabajo*. N° 3, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- Rodrigues, I. (2004). “Crisis of unionism in Latin America? Aspects of the brazilian experience”. *Labour Again Debate*, Febrero.
- Senén González, C. (2004). “Relaciones laborales, desregulación y modernización en los sectores de Telecomunicaciones, Agua y Saneamiento y Gas. El caso de Argentina (1990-2002)”. Tesis de doctorado no publicada. Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, México.
- Senén González, C. y Garro, S. (2008). “Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector de telecomunicaciones en la Argentina post-devaluación”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, II Epoca, Año 13, N° 19, Venezuela.
- Senén González, C.; Trajtemberg, D.; Varela, H. y Baldi, L. (2006). “Negociación colectiva en el sector automotriz”. *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo*, N° 4, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- Trajtemberg, D; Senén González, C. y Medwid, B. (2009). “La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL”. *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo*, N° 8, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- Walter, J. y Senén González, C. (1999). “Empresas y sindicatos en la telefonía argentina privatizada”. En Walter, J. y Senén González (comp.) *La privatización de las telecomunicaciones en América Latina*. EUDEBA, Buenos Aires.

Resumen

Tras la “crisis de representación sindical” vivida en Argentina en la década del '90, a partir de 2003, en un contexto de recuperación de la regulación laboral, la producción y el empleo, se produce una “revitalización sindical” que se mostraría en tres indicadores: aumento del conflicto, de la afiliación y de la negociación colectiva. En este trabajo reflexionaremos sobre el significado del concepto “revitalización” presente en los debates en la literatura internacional y nacional; y sobre los alcances de dicha revitalización en los sectores telecomunicaciones y automotriz, atendiendo particularmente al indicador negociación colectiva.

Palabras clave: revitalización sindical, negociación colectiva, sector automotriz y telecomunicaciones, Argentina.

Abstract

Following the dramatic “crisis of union representation” of the nineties in Argentina, “union revitalisation” started to take place in 2003 within the context of the recovery of labour regulation, production and employment. This would be demonstrated by three factors: an increase of conflict, of membership and of collective bargaining. In this work we reflect on the meaning of the concept of “revitalisation” described in both national and international literary debates; and on the extent of this said revitalisation in the telecommunication and automobile sectors, with particular attention to collective bargaining.

Key words: union revitalization, collective bargaining, telecommunication and automobile sectors, Argentina