

David E. Trajtemberg y Gabriela A. Pontoni

Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014)¹

5

Introducción

El modelo de negociación colectiva argentino se construyó sobre la base de cuatro estándares que tendieron a cristalizar sus rasgos salientes: i) su centralización en grandes unidades de negociación concentradas en los diversos sectores de la economía; ii) el protagonismo asumido por los sindicatos mayoritarios de cada rama de actividad económica, que detentan con exclusividad el derecho a negociar colectivamente; iii) la extensión o cobertura amplia de los contenidos pactados sobre el conjunto de los trabajadores del sector, con independencia de su afiliación sindical; iv) la vigencia por tiempo indeterminado de las cláusulas pactadas, principio definido como ultractividad (Novick y Trajtemberg, 2000).

David E. Trajtemberg: Licenciado en Economía de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Postgrado en el Centro de Formación OIT (Universidades de Bologna y Castilla La Mancha), la UBA y Universidad Tres de Febrero. Docente UNLaM. Correo: dtrajtem@gmail.com

Gabriela A. Pontoni: Dra. en Ciencias Sociales (UBA); Lic. en Relaciones Laborales (UNLaM). Becaria postdoctoral 2014-2017 del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Argentina. Centro de trabajo: Grupo de Estudios del Trabajo (GrET), Facultad de Cs. Económicas y Sociales (FCEyS), Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP); Docente UNLaM. Correo electrónico: gabriela.pontoni@conicet.gov.ar

¹ Agradecemos la colaboración de M. Eugenia Fernández y Daniela Primerano en el tratamiento y construcción de las bases de datos y búsqueda bibliográfica para la elaboración del artículo. Asimismo, esta investigación se ha nutrido de los aportes de Héctor Palomino, Cecilia Senén González y Carla Borroni.

Bajo estos parámetros, la negociación colectiva “institucionalizada” muestra en la Argentina una larga trayectoria que reconoce sus orígenes a mediados del siglo pasado, cuando se sancionaron las principales leyes reguladoras de las relaciones laborales (RRL) en nuestro país, principalmente: la de asociaciones sindicales (n° 23.551) y la de convenciones colectivas de trabajo (CCT) (n° 14.250). Sin embargo, esta extensa trayectoria ha mostrado lapsos de discontinuidad dado que entre mediados del siglo pasado y fines de la década del ‘80, se constatan momentos relativamente breves en los que dicho instituto tuvo plena operatividad. En efecto, los golpes de Estado y las condiciones de un contexto económico adverso sirvieron de argumento para limitar su funcionamiento libre y pleno. En este sentido, Bunel (1991) señala que entre el golpe de Estado que derrocó al presidente Juan D. Perón (1955) y el año 1988 (cuando se restituye la negociación colectiva luego de la dictadura militar iniciada en 1976), la negociación colectiva sólo tuvo vigencia plena por nueve años.

6

Si bien los sindicatos retoman las funciones propias de su actividad luego de la prohibición de desarrollar actividades gremiales durante el período de suspensión y violación de las garantías constitucionales ligadas al estado de derecho (1976-1983), la negociación colectiva no se incorpora en el centro de sus acciones gremiales, sino que recién hacia fines de los años 80, es el Estado quien retoma su papel regulador de las RRL entre trabajadores y empresarios, reinstalando la discusión bipartita bajo las pautas generales de funcionamiento con las cuales se institucionalizó en 1953 (Bisio, 1992).

2 La participación asalariada en el ingreso retrocede 12 p.p. en el período final de la convertibilidad, iniciando una etapa de recuperación a partir de la implementación de una serie de políticas redistributivas, tales como aumentos salariales generalizados y subas del piso salarial mínimo de la economía (Graña y Kennedy, 2008; Lindemboin, 2015).

3 La distinción entre CCT y acuerdos refiere a la instrumentación de las negociaciones colectivas en Argentina. Los CCT concentran la regulación de las RRL de un determinado sector económico o una empresa, mientras que los acuerdos los reforman parcialmente (Trajtemberg, *et al.*, 2005).

4 Como se mencionó previamente, la negociación colectiva incluyó hacia fines del período analizado a 4.303 millones de trabajadores, de ese total, el 95% corresponde a CCT y acuerdos de nivel sectorial, mientras que el 5% al ámbito de la empresa (Informe MTEySS, 2014).

Por su parte, durante la década de los 90, si bien no hubo prohibición de negociar, el aumento del desempleo y la informalidad laboral debilitaron la capacidad de negociación de los sindicatos (Novick y Trajtemberg, 2000).

Recién en este nuevo siglo, en un contexto más favorable para la acción sindical, signado por el crecimiento de la producción y del empleo², se abre una etapa en la que se verifica un aumento significativo en el número de CCT y acuerdos firmados³ y, lo que es más importante, de una expansión en la cantidad de trabajadores cubiertos por este instituto⁴. En efecto, el número de CCT y acuerdos pactados fue creciendo paulatinamente, pasando de las

200 unidades anuales pautadas durante los años 90, a las casi 2.000 negociaciones registradas entre los años 2003-2014.

Por otra parte, si bien pareciera que durante los años 2003-2014 la negociación colectiva se concentró exclusivamente en la discusión de la distribución primaria del ingreso entre el trabajo y el capital, lo cual redundó en los incrementos salariales registrados por los trabajadores, también se observan modificaciones de cláusulas no salariales en materia de condiciones de trabajo, higiene y seguridad o la regulación de las RRL, entre otras (Ruiz, *et. al.*, 2009-2013).

Una de las características centrales de la negociación colectiva en el tramo 2003-2014 es que se firmaron anualmente más acuerdos que CCT, y pese a que se ha ido revirtiendo la tendencia hacia la negociación por empresa, éstas últimas aún son predominantes por sobre las sectoriales. No obstante, se destaca que las negociaciones por rama de actividad económica son las que poseen mayor cobertura de trabajadores.

Así, durante la última década, los sindicatos argentinos recuperaron su tradicional protagonismo en la dinámica de las RRL, ya sea desde una perspectiva macro, esto es, en la negociación e intercambio con el gobierno nacional y los representantes empresarios en materia de políticas públicas de amplio alcance, así como en un nivel meso, es decir, mediante los procesos de negociación colectiva. Dicho protagonismo también se trasladó al plano micro, segmento que remite a la cotidianeidad de vínculos que se establecen en cada lugar de trabajo.

En este escenario, se verifica un proceso de dinamización de las instituciones laborales, en especial de recuperación de la negociación colectiva, siendo esta herramienta uno de los principales instrumentos que recuperaron los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida y trabajo. Son varios los estudios que se encargaron de analizar la dinámica general de la negociación colectiva post 2003, su evolución, forma y contenidos, los cuales constataron el desarrollo positivo de dicho mecanismo (Palomino y Trajtemberg, 2006; Echemendy y Collier, 2006; Senén González, Medwid y Trajtemberg, 2011, entre otros).

Sin embargo, algunos estudios (Marticorena, 2010; 2015; Campos y Campos, 2010; Drolas, Delfini y Montes Cató, 2012; Varela, 2012) cuestionan que la recuperación de la negociación colectiva pos 2003 pueda asociarse con un proceso que haya logrado revertir las tendencias flexibilizadoras acordadas mediante dicho mecanismo durante la década de los años 90.

En este marco de debate, el objetivo central de este artículo es discutir con los cuestionamientos señalados por los autores antes mencionados, buscando

establecer si aún en el marco del intenso desarrollo de la negociación colectiva verificado durante el período 2003-2014, continúan actualmente estando activos los CCT sectoriales provenientes de la ronda de negociaciones⁵ desplegadas entre 1990-2002. En esa misma sintonía, nos proponemos analizar cuál ha sido el alcance de su representación en relación al conjunto de CCT sectoriales activos al año 2014.

Para dar respuesta a dicho interrogante, metodológicamente se analizaron los CCT sectoriales firmados entre 1975 y 2014. El recorte empírico responde a que en dichos instrumentos se concentra la cobertura del 95% de los asalariados formales del sector privado de la economía argentina.

El artículo se organiza del siguiente modo, en la primera parte se mostrarán los argumentos teóricos y empíricos puestos en debate. En la segunda parte, presentaremos la metodología adoptada para la construcción de la información estadística. En la tercera, mostraremos la dinámica de la negociación colectiva desplegada desde 1975 hasta 2014 para avanzar en el cuarto apartado en el análisis de la cantidad de los CCT sectoriales que aún continúan estando activos, marcando los rasgos centrales de la estructura actual de la negociación colectiva. De este modo, buscamos distinguir el número de instrumentos que han sido heredados de rondas previas de negociación y al mismo tiempo, diferenciarlos de aquéllos que han sido sustituidos por nuevos cuerpos normativos. Finalmente, se muestran las conclusiones a las que hemos arribado, conforme a los resultados logrados durante la investigación.

8

Debate de los argumentos puestos en tensión

Como mencionamos en la introducción, entre 2003 y 2014 diferentes autores han destacado la recuperación del rol de los sindicatos en la dinámica de las RRLL, especialmente en materia de negociación colectiva (Palomino y Trajtemberg, 2006; Etchemendy y Collier, 2006; Senén González, Medwid y Trajtemberg, 2011).

5 Dada la discontinuidad que ha caracterizado al desarrollo de la negociación colectiva en nuestro país, cada instancia puntual en la que se convocaba a discutir paritarias se la reconocía como “ronda”, buscando así resaltar la concentración de dicho proceso en ciertos períodos históricos, además de marcar puntos de discontinuidad respecto a desarrollos posteriores.

En dirección contraria de aquellas posturas, otros autores (Marticorena, 2010; 2015; Campos y Campos, 2010; Delfini, Drolas y Montes Cató, 2012; Varela, 2012) consideran que aquella dinámica no se asocia con una recuperación de las discusiones colectivas que

permitieran superar las tendencias flexibilizadoras que mostró dicho mecanismo durante la década previa.

En efecto, en el caso del trabajo de Marticorena (2010), el análisis se centra en la dinámica de la negociación colectiva post 2003, tomando como unidad analítica algunos sectores de la industria manufacturera (puntualmente, alimentación -subsector aceitero, subsector panadero-, químico y petroquímico, textil, del vestido y automotriz), para mostrar la persistencia de contenidos que expresan la continuidad de cláusulas de flexibilización laboral, pautadas en la ronda de negociaciones de la década previa. La autora concluye que pese a los cambios de corte más estructural, como el aumento del empleo y una dinámica más activa de la negociación colectiva basada, sin embargo, en contenidos netamente salariales, éstos no lograron, post 2003, el retroceso de los procesos de flexibilización heredados de la década de los '90.

En 2015, la misma autora publicó otro trabajo en el que estudió el rol que asumieron los sindicatos en el denominado proceso de revitalización sindical post 2003, recuperando su análisis de la negociación colectiva ligado a los sectores de la industria manufacturera antes mencionados, concentrándose, en esta oportunidad en el alcance de la cobertura, el nivel en el que prevaleció la negociación colectiva (sectorial o por empresa) así como sus principales contenidos. En las conclusiones de dicho estudio, Marticorena sostiene que los debates sobre el resurgimiento o revitalización sindical descuidaron el análisis de corte cualitativo de los contenidos negociados, perdiendo de vista la continuidad de puntos centrales de la flexibilización laboral heredada de la década previa. Esta situación, sumada a la relevancia de la negociación salarial que caracterizó la dinámica de las paritarias post 2003, muestra que el sindicalismo tradicional mantuvo una estructura de la negociación no competitiva y centralizada, en pos de recuperar el salario real y su participación en la distribución del ingreso, proceso que señala más bien una recobrada centralidad de la lucha sindical que un “retorno” de estos actores a la escena política y laboral, de la cual nunca estuvieron ausentes.

Por su parte, Campos y Campos (2010), en una suerte de continuidad del estudio publicado por el Observatorio de Derecho Social en 2007, sostienen que aún frente a la significativa dinámica de la negociación colectiva post 2003, junto a los cambios en el ciclo económico y la recuperación de algunos derechos laborales luego de la sanción de la ley N° 25.877, subsistieron altos niveles de introducción de cláusulas de flexibilidad de las condiciones de trabajo, particularmente en los contenidos ligados a la regulación de la jornada laboral y la organización del trabajo, dimensiones en las que concentran su análisis. Esta afirmación la sostienen a partir del estudio comparado de lo sucedido, por un lado, durante la década de los años '90 y por el otro, el período 2003-2009. Metodológicamente,

estos trabajos toman como fuente de información sólo los CCT, dejando fuera de su análisis los acuerdos. De esta manera, el propio documento indica que cuenta con un menor nivel de comparabilidad entre ambos períodos, aunque de ese modo se evita el sesgo que provocaría la incorporación de la negociación exclusivamente salarial, rasgo distintivo de las modificaciones introducidas en la negociación postconvertibilidad.

En el caso del trabajo de Drolas, Delfini y Montes Cató (2012), los autores centran su análisis en el sector automotriz, tomándolo como “ejemplo paradigmático en tanto sector productivo emblemático de la estructura productiva argentina”, para establecer continuidades y rupturas respecto a las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo -ligada a la flexibilización laboral-, comparando las negociaciones desarrolladas en los períodos 1990-2002 y 2003-2011, entre las distintas firmas del sector y sus respectivos gremios.

10

En dicho estudio, los autores sostienen que las sanciones de una serie de leyes permitió a los trabajadores y sus representantes posicionarse mejor frente al capital en comparación al período de reformas neoliberales, recuperando algunos derechos amenazados por dichas reformas y moderar algunas lógicas de flexibilización. Esto se sumó a la recuperación de los niveles de empleo y un renovado protagonismo del actor sindical. Sin embargo, lo acordado colectivamente en el nivel de las empresas del sector automotriz no reflejaron esos cambios más de corte estructural, sino que su incorporación en el plano de dichas compañías tuvo un efecto parcial. Esto lo confirman asegurando que en términos cuantitativos la descentralización de la negociación colectiva post 2003 fue superior a la de la década previa, mientras que en términos cualitativos, si bien se incorporaron contenidos que reconocieron los cambios en la legislación laboral, esto coexistió con la introducción de prácticas flexibles en los lugares de trabajo.

En función de estos resultados y análisis, es necesario introducir tres comentarios para mostrar algunos contrapuntos respecto a las conclusiones a las que arriban los trabajos antes citados, ligadas principalmente a cuestiones metodológicas que, como demostraremos a lo largo de estas páginas, llevan a análisis controvertidos.

El primero remite al hecho de que los trabajos en cuestión basan sus conclusiones en estudios de caso sectoriales, sumado a que los CCT que los autores analizan se aplican principalmente al ámbito de la empresa. Es por esto que sus conclusiones no se pueden extrapolar al conjunto de negociaciones (es decir, a un nivel agregado), ni mucho menos a la mayor parte de los trabajadores comprendidos por la negociación colectiva (nos referimos a los asalariados privados de sectores no agrícolas), cuya cobertura suele estar concentrada en los CCT secto-

riales (instrumentos cuyo alcance se extiende al 95% de los asalariados). En consecuencia, la muestra en la que se apoyan dichas investigaciones no resulta representativa del conjunto de trabajadores cubiertos por este instituto legal.

En segundo lugar, si bien los autores reconocen que hubo negociación de nuevos CCT, al mismo tiempo destacan la falta de renovación de contenidos, y en consecuencia, la continuidad de las cláusulas flexibilizadoras firmadas en la década del '90. Incluso sostienen que en los nuevos CCT y acuerdos pactados post 2003 existe una persistencia de las cláusulas que introducen formas de flexibilización laboral asociadas a la distribución de la jornada de trabajo y al desarrollo de tareas polivalentes. Sin embargo, estos estudios caen en dos tipos de confusión. Por un lado, no contemplan ni el bajo nivel de negociación registrado durante los años '90, ni tampoco que gran parte de los CCT sectoriales pactados en ese período –generalmente firmados en el ámbito de empresa y por tanto, tendientes a descentralizar la negociación colectiva y fragmentar las unidades de negociación–, fueron renovados por nuevos instrumentos acordados con posterioridad a 2003, tal como demostraremos en los próximos apartados del artículo. Por otro lado, aseguran que existe una continuidad de cláusulas flexibilizadoras, lo que resulta en principio poco probable, puesto que los CCT sectoriales no sufrieron mayores modificaciones durante la década del '90, sino que por el principio de ultractividad, sostuvieron su vigencia. Esta combinación de factores permitió mantener la aplicación de los CCT acordados en rondas previas, asegurando así la continuidad de la aplicación de sus contenidos en la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores. Cabe señalar, sin embargo, que en la última década del siglo pasado la flexibilización de las condiciones de trabajo ingresó en los establecimientos productivos a raíz de un escenario que exhibía crecientes niveles de empleo no registrado y desempleo, al tiempo que desde el Estado se promovía la fragmentación del conjunto de los asalariados registrados mediante la creación de múltiples formas de contratación precaria, tales como los contratos temporales o sin protección contra el despido arbitrario.

11

En tercer lugar, nuestras observaciones atienden a la unidad de análisis temporal que habitualmente se utiliza para sostener ciertas afirmaciones de orden cuantitativo, referidas a la negociación de CCT en contraste con la firma de acuerdos. Esto remite al carácter anual⁶ de la negociación colectiva. Específicamente, si bien es cierto que la cantidad de CCT sectoriales firmados anualmente entre 2003 y 2014 resulta minoritaria frente a la

6 Independientemente del tiempo que involucre el proceso de negociación y del momento en el que se selle o firme el acuerdo que dará lugar al CCT, en este documento utilizamos la fecha de homologación para contabilizar a los CCT en un año específico. Esto implica considerar la fecha en que la autoridad de aplicación, es decir, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) constata que dicho instrumento no quiebra el orden público laboral, dando así validez jurídica a lo acordado entre los actores.

cantidad de acuerdos, es igualmente cierto que el ritmo de negociaciones de CCT verificado durante esos años, mostró mayor dinamismo en relación a lo sucedido en otros momentos en los cuales, estando habilitado dicho mecanismo, éste no evolucionó de la misma forma ni mucho menos con el mismo volumen y alcance. Es por esto que si se mide la evolución del stock de CCT sectoriales pactados desde 2003, el panorama se modifica sustancialmente, argumento que comprobaremos en el tercer apartado de este documento.

En suma, los contrapuntos expuestos abren el debate en torno a las características que ha adoptado la negociación colectiva entre los años 2003 y 2014 en contraste con lo sucedido en la década anterior. En tal sentido, las cuestiones metodológicas marcadas en los párrafos anteriores, plantean controversias respecto a la posible continuidad en la aplicación de los CCT sectoriales provenientes de la ronda desarrollada entre 1990 y 2002. Esto nos lleva a preguntarnos cuál ha sido la dinámica de la negociación colectiva en términos sectoriales, buscando establecer si las negociaciones acordadas post 2003 marcaron un rumbo diferente al observado en los años previos.

12

Fuentes de datos y metodología de clasificación de los instrumentos estudiados

La fuente de datos de la información analizada proviene del conjunto de CCT sectoriales homologados desde la ronda de negociación de 1975 hasta 2014⁷, en el marco de la Ley N° 14.250 que regula la discusión de condiciones de empleo y trabajo. Cabe señalar entonces que nuestra unidad de análisis se constituye centralmente por los CCT sectoriales que regulan las condiciones laborales de los asalariados formales que prestan servicios en empresas del sector privado no

agrícola. Si bien se analiza un período continuo, como fuera precisado y fundamentado previamente, la negociación colectiva estuvo interrumpida en la Argentina desde el golpe de Estado de 1976 hasta 1988, aunque entre 1983 y 1988 el gobierno radical reinstauró la vigencia y aplicación de las CCT acordadas en la ronda de 1975, sin reapertura de nuevas rondas de negociación.

7 Estos datos provienen de la base de registros de acuerdos y CCT elaborada por el Departamento de Negociación Colectiva, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (DNC-DERT-SSPTyEL-MTEySS). Sin embargo, dado que dicha fuente se construye a partir del año 2004, la reconstrucción de la serie para el período 1975-2003 se efectuó consultando los registros de CCT y acuerdos publicados tanto en la Web (<https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/Aviso.asp>) como en la biblioteca y en el sector de “Guarda de CCT” del organismo antes mencionado.

A los fines propuestos, se emplean algunas definiciones operativas que se

describen a continuación, las cuales ayudarán a clasificar los CCT en función de determinados atributos, útiles para precisar y analizar la información recabada.

Para la OIT, y según se desprende de la Recomendación Nro. 91 (1951)

“La expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”.

Más allá de esta recomendación, entendemos que un convenio colectivo de trabajo es el resultado de un complejo proceso de negociaciones, cuya extensión en el tiempo está directamente ligada a las circunstancias del contexto en el que se desarrollen, la predisposición de los actores, los temas a acordar y la cantidad de empresas y trabajadores involucrados.

Dicho proceso requiere que se definan quiénes serán los actores habilitados para negociar y qué contenidos (construidos sobre la base de los intereses sectoriales) constituyen el repertorio de demandas puestas en juego a la hora de acordar colectivamente las condiciones laborales de determinado grupo de trabajadores, conforme las estrategias que siguen los sindicatos y las empresas. Los resultados de este complejo proceso, en el cual indudablemente influyen los factores exógenos -como el contexto macroeconómico-, y los factores endógenos, -como la estructura de los sindicatos y sus estrategias-, se materializan mediante acuerdos y CCT. Este cuerpo de normas será finalmente el que regulará tanto la relación que se establece entre trabajador y empleador así como el vínculo entre el sindicato y la representación empresarial (Trajtemberg y Borroni, 2013).

13

En el marco de esta complejidad, y con el objetivo de responder a nuestro interrogante respecto a la continuidad de la vigencia y representación de los CCT negociados durante los años ‘90 por sobre aquellos que se acordaron con posterioridad a 2003, nos proponemos determinar la cantidad de CCT actualmente *activos*, lo cual nos condujo a definir y diferenciar entre los conceptos “sustitución” y “activación”.

En primer lugar, cuando se produce la sustitución de un CCT por otro, aplicado al mismo ámbito funcional y territorial, y en el que participan los mismos actores, se entiende que dichos instrumentos “se sustituyen, al agotarse el primero de ellos” (Gorelli Hernández, 2011:15). En este caso, el nuevo CCT pasará a estar “*activo*”, en tanto, el convenio “sustituido” dejará de hacerlo y asumirá la

condición de “*no activo*” por sustitución. El nuevo CCT constituye una “renovación” total del CCT “sustituido” (Valverde, 1985), reconfigurando el marco regulatorio de la relación laboral.

En segundo lugar, es probable que algunos CCT “*no sustituidos*”, homologados antes de 2003, dejen de estar “*activos*”⁸. Esto sucede cuando las empresas de la actividad dejan de existir o cuando las partes firmantes del CCT se hayan disuelto⁹. Para contemplar esta situación, se propone clasificar como “*activos*” sólo a aquellos CCT que mostraron algún tipo de actividad de negociación posterior a 2003. En este sentido, los CCT “*no sustituidos*”, que registraron al menos la firma de un acuerdo que los modificara parcialmente luego de 2003, fueron considerados como “*activos*”. Por su parte, los CCT que no mostraron signos de renegociación total, es decir, por sustitución; o parcial, esto es, por activación mediante la firma de algún acuerdo, fueron clasificados como “*no activos*” por inactividad.

8 Para el caso argentino, cabe señalar que la ley N° 14.250 (texto ordenado por el Decreto 1135/2004), establece en su artículo 6, que un CCT, cuyo período de vigencia estuviera vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta tanto lo sustituya (total o parcialmente) un nuevo instrumento, salvo que en el CCT vencido se hubiese acordado lo contrario. Al respecto, García (2015:501) señala que “el período de vigencia de un CCT se encuentra suplementado *de iure* por la ley, la cual le adiciona un lapso temporal indeterminado, en virtud del cual dicha vigencia se prolonga hasta la entrada en vigor de un nuevo instrumento que lo reemplace. Esta prórroga, reconducción o diferimiento temporal se conoce como *ultractividad*”. Es decir, en nuestro país un CCT puede mantener su vigencia gracias a este principio, aunque podría no estar activo. De allí la importancia de tomar como categoría analítica el concepto de CCT *activo* y no el de vigencia.

9 En este sentido, Recalde (2001) plantea que la desaparición de las partes firmantes no implicaría, necesariamente, la extinción de la convención colectiva, aunque sí podría perder vigencia por la desaparición de la actividad a la que estaban destinadas sus cláusulas. Es por esto que entendemos que si bien la desaparición de las partes firmantes no pone fin a un CCT, sí puede existir la posibilidad de que deje de utilizarse en la práctica cotidiana.

En definitiva, la noción de “*activación*” remite a la idea de que un CCT estará “*activo*” si cumple con alguno de los siguientes criterios: i) fue firmado luego del año 2003 y no fue sustituido; ii) fue firmado con anterioridad a 2003, no fue sustituido pero registró renovaciones parciales de sus contenidos mediante acuerdos pautados entre ese año y el 2014. Por su parte, los CCT “*no activos*” son aquellos que: i) fueron sustituidos en la totalidad de sus cláusulas por otro CCT (catalogados como “*no activos por sustitución*”); ii) fueron pactados antes del año 2003, no fueron sustituidos por otro CCT y no registran ningún acuerdo que modificara parcialmente su contenido con posterioridad al año 2003 (clasificados como, “*no activos por inactividad*”). En síntesis, se espera clasificar cada uno de los CCT homologados entre 1975 y 2014, en alguna de las tres categorías excluyentes que se desprenden del análisis precedente: i) Activos; ii) No activos por sustitución; iii) No activos por inactividad.

Tabla N°1: Determinación de la condición de activación de los CCT sectoriales, negociados entre 1975 y 2014.

CCT's homologados	¿Registra acuerdos post 2003?	¿Firmó un nuevo CCT?	ACTIVOS	NO ACTIVOS	
				Por SUSTITUCIÓN	Por INACTIVIDAD
Antes de 2003	SI	-	X	-	-
	NO	Se firmó un nuevo CCT	-	X	-
		No se firmó un nuevo CCT	-	-	X
Desde 2003	-	-	X	-	-
		Se firmó un nuevo CCT	-	X	-

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los datos publicados por el MTEySS - SSPTyEL- DERT

Dinámica reciente de la negociación de CCT sectoriales

Entre 1975 y 2014 se firmaron 1.154 CCT sectoriales en el marco de la Ley N° 14.250, los cuales establecieron salarios y otras condiciones laborales en distintas ramas de actividad económica. La primera tanda importante de convenios colectivos se pactó en la ronda de negociaciones de 1975. Ese año concentró el 39% de los CCT negociados en todo el período analizado (448 CCT). En los años posteriores, la incidencia en el total de CCT sectoriales pactados durante el período de estudio resulta bastante menor, con porcentajes que rondan el 5% en ciertos años con una importante actividad de negociación. Esta diferencia entre el total de CCT sectoriales firmados en 1975 y los años posteriores, obedece a la inestabilidad de la negociación colectiva en la etapa comprendida entre 1976 y 1988.

Es así que cada etapa de negociación previa a 1988 era reconocida como “ronda de negociación”, con la intención de indicar la concentración de negociaciones paritarias en ciertos períodos y marcar puntos de discontinuidad respecto a rondas posteriores. En particular, en la “ronda de negociación” de 1975 confluyeron dos fenómenos que dieron origen a una intensa actividad de este mecanismo, plasmada en los 448 CCT sectoriales pactados entre sindicatos y

cámaras empresarias. El primero responde a la reapertura de las negociaciones luego de la suspensión impuesta durante el Pacto Social de 1973 y el fuerte conflicto político y laboral suscitado en torno al deterioro de las condiciones salariales de los trabajadores producto de dicho pacto. El segundo, se vincula con la iniciativa adoptada por los sindicatos en ese contexto, en orden a demandar la incorporación de las regulaciones promulgadas a través de ley de contrato de trabajo (LCT) N° 20.744 sancionada en 1974, las cuales introdujeron un profundo matiz protectorio respecto a los derechos individuales del trabajador que claramente no habían sido incorporadas en los contenidos de los CCT paudados previamente¹⁰.

En la siguiente ronda paritaria de relevancia (1988-1990) se pactaron 148 CCT sectoriales que representan el 13% del total negociado entre 1975 y 2014. En los primeros meses de 1988, con la aprobación de las leyes 23.544 y 23.545¹¹ y sus respectivos decretos reglamentarios, se inició la reapertura “formal” de la negociación colectiva en un momento de inestabilidad desde el punto de vista económico y político. Bisio (1992) reconoce que los conflictos de representación de las partes ocasionaron dificultades y demoras en la constitución de las comisiones negociadoras, atribuibles principalmente al sector empresario¹². Los cambios sociales y productivos acontecidos entre 1975 y 1988 provocaron el nacimiento de nuevos actores, modificando el peso de los integrantes de las diversas cámaras empresarias preexistentes, la constitución de nuevas organizaciones que agrupaban a las pequeñas y medianas empresas, entre otros factores. Esta demora en la conformación de las mesas paritarias, seguida de la negociación y aprobación del CCT, pudo haber contribuido a la reducida cantidad de instrumentos homologados en 1988 (27) en relación con la cantidad registrada en 1989 (59) y 1990 (62) (Bisio, 1992).

16

10 Esta ley reforzaba, por ejemplo, la estabilidad en el empleo, dificultando el despido arbitrario de trabajadores, entre otros derechos novedosos para la época.

11 La ley n° 23544 ratificó el convenio 154, adoptado por la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre “*fomento de la negociación colectiva*”. Por su parte, la ley n° 23545, introdujo modificaciones en la ley n° 14250.

12 Si bien en el ámbito sindical se generaron conflictos de distinta índole, éstos tuvieron menor relevancia frente a los conflictos surgidos en el sector empresario.

Por su parte, entre 1991 y 2002 se inicia un ciclo de reducción sistemática de la cantidad de CCT sectoriales pactados entre sindicatos y cámaras empresarias, hasta llegar en determinados años a su casi total desaparición. En total, en este lapso se acordó la firma de 204 CCT sectoriales (17% de los 1154 CCT sectoriales homologados entre 1975 y 2014), haciendo un promedio de 17 convenios anuales durante dicho período. Este promedio esconde la dinámica de dos etapas bien diferenciadas: i) la primera remite al lapso 1991 y 1995, en el que se negocia-

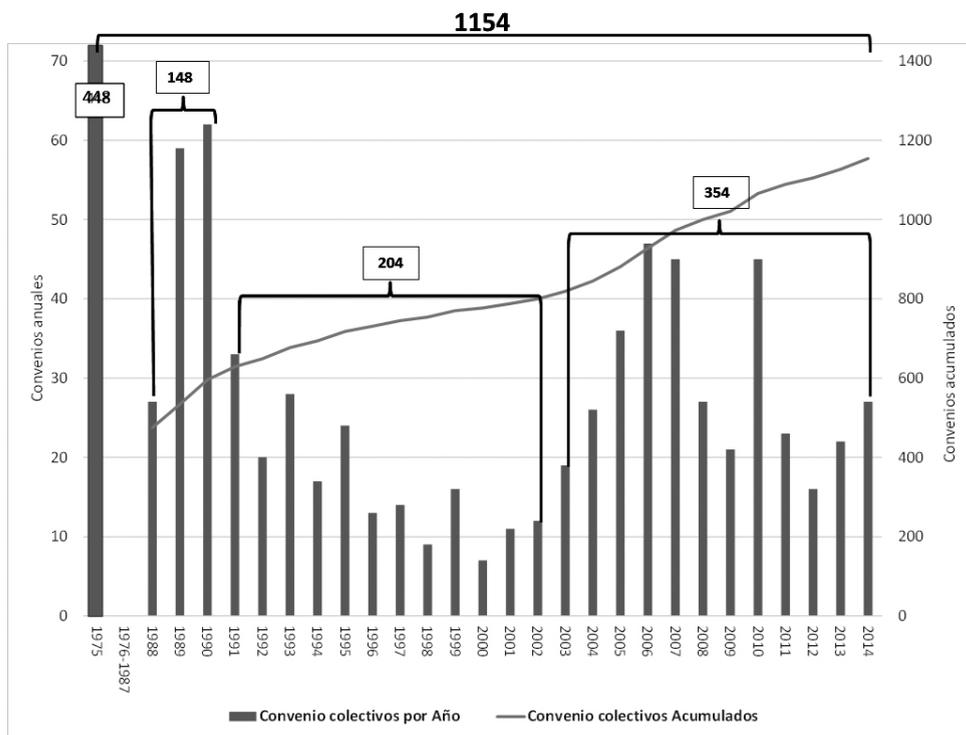
ron 24 CCT por año; ii) la segunda, se desarrolla entre 1996 y 2002, momento en que el promedio se reduce a menos de la mitad, y llega a poco más de 11 negociaciones anuales. En este segundo subperíodo, la degradación de la situación del mercado de trabajo, observable en el incremento de la tasa de desempleo y los niveles de pobreza¹³, sumada a las presiones para legalizar la flexibilización de las condiciones laborales, tuvieron un evidente impacto en las estrategias sindicales. En efecto, muchos sindicatos prefirieron conservar las condiciones laborales cristalizadas en rondas de negociaciones previas, antes que negociar su renovación (total o parcial) en un contexto desfavorable.

Desde 2003 se inicia una etapa de recuperación del ritmo de negociaciones. En efecto, en 2003 se firmaron 19 CCT sectoriales y en 2006 se alcanzó la cifra de 47, totalizando un incremento en este período de 147% entre ambos años. Por su parte, en 2007 el número de CCT resultó levemente menor al pico registrado en 2006, pero se sostuvo en un nivel alto de homologaciones, registrándose la firma de 45 CCT sectoriales. En 2008 y 2009, en simultáneo con el despliegue de la crisis económica y financiera internacional, el número de CCT sectoriales se redujo a la mitad, en relación con los resultados de los dos años previos (27 y 21 instrumentos, respectivamente). En 2010 volvió a incrementarse la cantidad de instrumentos acordados, marcando niveles similares a los de 2006 y 2007. Sin embargo, no se sostuvo este dinamismo y los últimos cuatro años analizados (2011-2014) la frecuencia de la negociación colectiva registró niveles semejantes a los de los años 2008 y 2009. Si bien en todo el período estos procesos indican algunas oscilaciones, intercalando años de elevada frecuencia de la negociación colectiva con lapsos de menor intensidad, el promedio de negociaciones tendió a sostenerse sistemáticamente por encima de los niveles de la década del '90 (gráfico n° 1). En efecto, mientras que el acumulado de homologaciones registradas entre los años 2003 y 2014 muestra que en dicho período se concentra el 31% de los CCT sectoriales pactados desde 1975, durante la ronda de negociaciones de los años '90 ese porcentaje se reduce al 18 %.

17

13 La tasa de desempleo trepó de un 8.6%, en 1990, a un 21.5% en el 2002 (<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel/>), mientras que la pobreza creció continuamente desde 1994 (16,1%) hasta llegar en 2003 al alarmante 51,7% de la población (Orlansky, Grottola y Kantor, 2006).

Gráfico N°1: Evolución de la cantidad de CCT sectoriales homologados. Total anual y acumulado. 1975-2014



Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los datos publicados por el MTEySS - SSPTyEL- DERT

Análisis del número de CCT sectoriales “activos” al año 2014. Su relevancia respecto a rondas de negociaciones previas

Algunos de los 1.154 CCT firmados entre 1975 y 2014 han sido sustituidos íntegramente por nuevos instrumentos, mientras que otros (principalmente de la ronda de negociación de 1975) no registran actividad desde 2003, situación que en el marco de un período de intenso dinamismo de la negociación colectiva, sugiere que se encontrarían “inactivos”. Una vez que se depura la cifra total, siguiendo los criterios planteados en el apartado metodológico, el stock actual de CCT sectoriales “activos” es de 506, mientras que 418 han sido sustituidos y 230 están inactivos (tabla n° 2). Dentro de este último grupo, se incluyen unidades de negociación en

las cuales los actores o bien se disolvieron o se integraron y/o fusionaron, o bien, algunas empresas, afectadas por el cambio tecnológico, las transformaciones de los procesos de organización de la producción y el trabajo, o las alteraciones en los patrones de la demanda de bienes y servicios, tendieron a disolverse.

Una primera observación respecto a estos datos, nos lleva a sostener que proporcionalmente los 111 CCT “activos” provenientes de los 448 CCT sectoriales acordados durante la ronda de 1975, constituyen el 22% del total de CCT activos actualmente (gráfico N° 2). Asimismo, de esos 448 CCT sectoriales, 165 (37%) fueron sustituidos por nuevos instrumentos en rondas posteriores, mientras que 172 (38%) resultan “inactivos” por falta de actualización posterior a 2003. Cabe señalar que dentro del conjunto de 111 CCT sectoriales negociados en 1975, vigentes por ultractividad y activos en la actualidad, se encuentran los instrumentos de mayor cobertura de trabajadores, tal es el caso del CCT de comercio (N° 130/75), o el de la construcción (N° 76/75), el de los metalúrgicos (N° 260/75) o el de la sanidad (N° 122/75), por citar algunos ejemplos. En estos casos se han renovado diversos contenidos salariales y no salariales¹³ mediante acuerdos, aprovechando el contexto de negociaciones anuales desplegadas luego de 2003.

Tabla N°2: Análisis de la cantidad de CCT sectoriales “activos”, “sustituidos” o “inactivos” verificados al año 2014. En N° de CCT sectoriales

19

Rondas	CCT firmados	Sustituidos	Inactivos	Activos
Ronda '75	448	165	172	111
Ronda '88-'90	148	68	31	49
Ronda '91-'02	204	104	27	73
Ronda '03-'14	354	81	0	273
Totales	1154	418	230	506

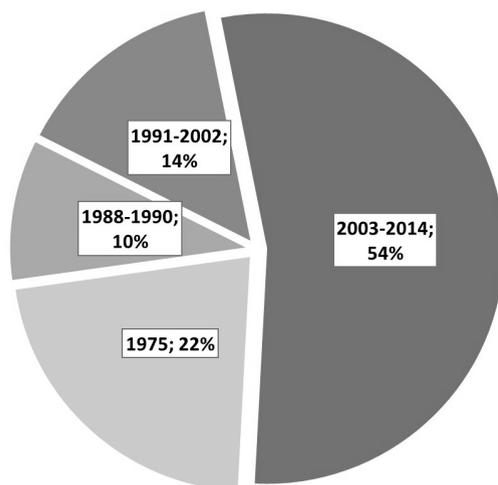
Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los datos publicados por el MTEySS - SSPTyEL- DERT

Una segunda observación nos permite afirmar que de los CCT sectoriales provenientes de la ronda de 1988-1990 encontramos activos al día de hoy 49 instrumentos (tabla N°2), lo que representa un 10% del total de CCT sectoriales activos actualmente (gráfico N°2). A su vez, 68 CCT sectoriales procedentes de esta

13 Por ejemplo, el CCT de los obreros metalúrgicos incorporó nuevas categorías profesionales adaptadas al uso de las nuevas tecnologías en la producción. En el CCT de comercio, a pedido del sindicato se instituye la conformación de una mesa de negociación para tratar los temas de trabajo en días domingos, trabajadores tercerizados, tiempo parcial y jornada reducida, entre otros ítems.

ronda de negociaciones fueron sustituidos, mientras que otros 31 no muestran señales de activación luego de 2003.

Gráfico N°2: Convenios colectivos “activos” en 2014. En % del total de CCT activos.



Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los datos publicados por el MTEySS - SSPTyEL- DERT

20

Una tercera observación nos lleva a señalar que los CCT “activos” heredados de la década del ‘90 ascienden a 73 instrumentos (tabla N°2) y representan un 14% del total de los CCT sectoriales activos al año 2014 (gráfico N°2). Este volumen de negociaciones no sólo constituye una minoría dentro del total de CCT activos actualmente, sino que también poco más de la mitad (104) de los CCT firmados en dicho período (204) fueron sustituidos por otros instrumentos, muchos de los cuales se renegociaron luego de 2003, en un marco más favorable para el desarrollo de las paritarias. Por otro lado, 27 CCT sectoriales provenientes de esta ronda no mostraron signos de activación posterior a 2003.

Por último, la reactivación de la negociación colectiva observada a partir del año 2003 se refleja, entre otros aspectos, en que de los 506 CCT sectoriales “activos” actualmente, 273 (tabla N° 2), es decir un 54% (gráfico N°2), fueron pactados en esta nueva ronda de negociaciones.

La dinámica descrita se torna más intensa si se considera que de los 354 CCT sectoriales firmados entre 2003 y 2014, 81 fueron sustituidos por instrumen-

tos acordados en el mismo período. La importancia de este mayor ritmo de negociaciones a nivel sectorial se traduce en la incorporación y cobertura de un mayor número de trabajadores bajo las prerrogativas de estos instrumentos. Recordemos que la negociación colectiva en la Argentina tiene cobertura amplia, es decir, sus efectos se extienden a todos los trabajadores de un mismo sector económico, independientemente de su afiliación al sindicato que ejerce la representación gremial en la rama de actividad económica en la que éstos se desempeñen.

En síntesis, se observa que de un total de 506 CCT sectoriales registrados como “activos” al año 2014, sólo el 14% (73 CCT) provienen de la ronda de negociaciones de los años 1990-2002; el 10% (49 CCT) fueron pactados en las rondas de los años ‘88-’89, mientras que el 22% (111 CCT) son producto de las paritarias desarrolladas durante el año 1975. Se destaca que la ronda de negociaciones desarrollada entre los años 2003-2014 representa el 54% de CCT activos actualmente (273), por lo que resulta una de las rondas más significativas en términos de representatividad de CCT activos actualmente.

Conclusiones

El objetivo de este trabajo fue responder a algunos cuestionamientos de la literatura respecto a la intensidad y características que mostró la dinámica de la negociación colectiva desarrollada durante los años 2003-2014. Con tal propósito, buscamos establecer si aún en el marco del intenso desarrollo de la negociación colectiva registrado en los últimos doce años, los CCT sectoriales pactados entre 1991 y 2002 todavía representan un porcentaje significativo dentro del conjunto de CCT sectoriales “activos” en la actualidad, y bajo esa premisa, establecer algunos contrapuntos respecto a la continuidad de los procesos flexibilizadores acordados colectivamente en la década de los años ‘90.

Para responder a estos interrogantes y debates, se clasificaron los CCT sectoriales negociados entre los años 1975 y 2014. Esto permitió catalogar dichos instrumentos en *activos*, *sustituídos* o *inactivos* de forma excluyente.

Tras dicho proceso, se identificó que desde 1975 se han firmado 1.154 CCT sectoriales entre sindicatos y cámaras empresarias, de los cuales 506 continúan activos. Es de destacar que el 54% de ellos fueron acordados durante los años 2003-2014.

La otra mitad, si bien fueron negociados con anterioridad a 2003 y aún se encuentran vigentes por el principio de ultractividad, la dinámica de negociaciones anuales que adoptó la negociación colectiva luego de ese año, impulsó a los

actores del sistema de RRL a introducir diversas modificaciones a los CCT mediante acuerdos colectivos.

De ese conjunto de negociaciones ultractivas, observamos que los CCT sectoriales firmados durante la década del '90, en un contexto de mayor desempleo y una tendencia creciente a la precarización y flexibilización laboral, tuvieron un importante ritmo de sustitución, lo que provocó el surgimiento de nuevos cuerpos normativos pactados en condiciones económicas y sociales más favorables, tales como las que se verificaron con posterioridad a 2003. En efecto, 104 CCT sectoriales (que representan 51% de los 204 instrumentos firmados entre 1991 y 2002) pasaron a la inactividad por sustitución luego de 2003. En otras palabras, a partir de ese año, la renegociación de nuevos CCT sectoriales posibilitaron la renovación de poco más de la mitad de los instrumentos acordados durante la década de los años '90. Asimismo, 27 de esos 204 CCT (13%) fueron catalogados como inactivos, es decir, no mostraron signos de renovación parcial de contenidos producto de la firma de acuerdos posteriores a 2003. Finalmente, hallamos que tan solo 73 CCT sectoriales provenientes de la ronda de negociaciones de los años '90 aún están activos. Esto representa un 14% del total de CCT sectoriales activos al 2014.

22

Estos datos arrojan evidencia contraria a las tesis que sostienen que post 2003 existió una continuidad en la aplicación de CCT sectoriales pactados durante los años '90 (Campos y Campos, 2010; Marticorena, 2010, 2015; Drolas, Delfini y Montes Cató, 2012), pues el 51% de dichos CCT han sido sustituidos en las paritarias posteriores a 2003, mientras que el 14% no han sido activados. En otros términos, el 64% de los CCT sectoriales negociados durante la ronda de paritarias de los años '90 se encuentran actualmente inactivos, ya sea por sustitución o por inactividad.

Conforme a lo expuesto, concluimos en que tanto la dinámica de sustitución de CCT sectoriales provenientes de la ronda de negociaciones que tuvo lugar durante la década de los años '90, como su falta de activación posterior a 2003, sugiere (al menos) cierto retroceso de dichos instrumentos en la regulación de las RRL actuales. Este tipo de comportamiento abona la postura respecto a la recuperación de las instituciones laborales post 2003, en particular, a la hora de la determinación colectiva de las condiciones de empleo y trabajo en el ámbito sectorial de la actividad privada.

Este primer paso abre una nueva línea de investigación que nos permitirá avanzar en futuros estudios sobre la forma en que las negociaciones posteriores a 2003 posibilitaron la introducción de cambios en los contenidos pactados durante los años 90, desandando (ya sea total o parcialmente) los caminos de la flexibilización de las RRL trazados en dicho período.

Bibliografía

Bisio, R. (1992). El restablecimiento pleno de la negociación colectiva: una difícil empresa de la democracia y de los protagonistas sociales en Argentina. En Abramo L. y Cuevas A. (eds.). *El sindicalismo latinoamericano en los noventa. Volumen II. Negociación colectiva y sindicatos* (pp. 35-70). Santiago de Chile: CISL, ISCOS CLACSO.

Bunel, J. (1991). *Pactos y Agresiones. El sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica (FCE).

Campos, J. y Campos, L. (2010). Hay que dar vuelta el viento como la taba, el que no cambia todo no cambia nada. Acerca de la persistencia de cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo homologados en la postconvertibilidad. *Razón y Revolución*, 20, 49-62.

Decreto No. 1135. Poder Ejecutivo Nacional (PEN). Textos ordenados de las Leyes N° 14.250 y 23.546 y sus respectivas modificatorias, 31 de agosto de 2004. Boletín Oficial del Estado Argentino, 3 de septiembre de 2004. pp. 1-4.

Drolas, A.; Delfini, M. y Montes Cató, J. (2012). Procesos de flexibilización de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina: continuidades y rupturas desde la implementación del programa neoliberal. *Si somos americanos*, 12(2), 85-108.

Etchemendy, S. y Berins Collier, R. ([2007], 2008). Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Revista Postdata*, 13, 145-192.

García, H. (2015). Ultratractividad y sucesión de convenios colectivos en el ordenamiento argentino, más algunas nuevas apreciaciones en torno a la tesis de la ‘incorporación al contrato de trabajo’. *Derecho del trabajo: revista crítica mensual de jurisprudencia, doctrina y legislación*, 75(3), 495-509.

Gorelli Hernández, J. (2011). La concurrencia de convenios colectivos en la jurisprudencia laboral. *Temas Laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 108, 13-52.

Graña, J. M. y Kennedy, D. (2008). Salario real, costo laboral y productividad. Argentina 1947 – 2006. Análisis de la información y metodología de estimación. *Documento de Trabajo 12*. Buenos Aires: CEPED-IIE-FCE-UBA.

Informe sobre el estado de la Negociación Colectiva (2014). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. [online], disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/negColectiva/ResumenNegociacion2014.pdf> [Acceso 20/12/2014].

Ley nacional No. 14.250. Convenciones Colectivas de Trabajo. 29 de septiembre 1953. Boletín Oficial del Estado Argentino, 20 de octubre de 1953. pp.1.

Ley nacional No. 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. 5 de septiembre de 1974. Boletín Oficial del Estado Argentino, 27 de septiembre de 1974. pp. 2-12.

Ley nacional No. 23.551. Asociaciones Sindicales, 23 de marzo 1988. Boletín Oficial del Estado argentino, 22 de abril 1988. pp.1-4. Decreto Reglamentario No. 467, 14 de abril 1988. Boletín Oficial del Estado argentino, 22 de abril de 1988. pp. 4-6.

Ley nacional No. 23544. Ratificación del convenio 154, adoptado por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), sobre “fomento de la negociación colectiva”. 22 de diciembre de 1987. Boletín Oficial del Estado Argentino, 15 de enero de 1988. pp. 1-2.

Ley nacional No. 23545. Modificación de la ley N° 14.250. 22 de diciembre de 1987. Boletín Oficial del Estado Argentino, 15 de enero de 1988. pp.3.

Lindemboin, J. (2015). Empleo, pobreza, distribución del ingreso: ¿qué poco sabemos! *Revista Lavboratorio*, 26(15), 29-38.

Marticorena, C. (2010). Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera. *Estudios del Trabajo*, 39/40, 59-87.

Marticorena, C. (2015). Revitalización sindical y negociación colectiva en Argentina (2003-2011). *Perfiles Latinoamericanos*, 23(46), 173-195.

Novick, M. y Trajtemberg, D. (2000). La negociación colectiva en el período 1991-1999. *Documento de Trabajo N° 19*, Secretaría de Trabajo, Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales, Ministerio de Trabajo de la Nación.

Observatorio del Derecho Social (ODS) (2007). La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo. *Documento de Trabajo de Central de Trabajadores Argentinos*, [online], disponible en: <http://archivo.cta.org.ar/La-negociacion-colectiva-2003-2007.html> [Acceso 20/12/2007].

Orlansky, D.; Grottole, L. y Kantor, M. (2006). Argentina después de la crisis: continuidades y rupturas. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales*, 65, 24-25.

Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en Argentina. *Revista Trabajo*, 3, 47-68.

Recalde, M. (2001). La vigencia de los convenios colectivos de trabajo y el principio de negociación colectiva libre y voluntaria en la ley 25250. *Doctrina laboral y Previsional*, XV.

Ruiz, Á.; Gambacorta, M.; Arocco, G.; Terny, L.; Troya, M.; Güemes, T.; Laveglia, L.; Martino, M.; Merlo Ávila, X. (2009-2013). Nuevos contenidos de la negociación colectiva. Tomos I al IV. Subsecretaría de Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, Argentina .

Senén González, C.; Medwid, B. y Trajtemberg, D. (2011). La negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 16(25), 155-181.

Trajtemberg, D. y Borroni, C. (2013). La relación entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía. Aspectos teóricos y evidencias sobre el caso argentino. En Senén González, C. y Del Bono, A. (comps.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas* (pp. 29-52). Buenos Aires: Prometeo-UNLaM.

Trajtemberg, D., Varela, H., Walter, L., con la consultoría de Palomino, H. y Senén González, C. (2005). Contenidos de la negociación colectiva durante 2004. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 2, pp. 53-79.

Valverde, A. M. (1985). Concurrencia de los convenios colectivos del trabajo. En Borrajo Dacruz, E. (dir.), *Comentarios a las Leyes laborales: el estatuto de los trabajadores*, Tomo XII, Vol. 2. Madrid: Edersa.

Resumen

Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014)

David E. Trajtemberg
y Gabriela A. Pontoni

El artículo propone debatir con aquellos argumentos que consideran que, a pesar del intenso desarrollo de la negociación colectiva sucedida en Argentina entre 2003-2014, no tuvo lugar una significativa renegociación de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) sectoriales acordados entre 1991-2002, etapa caracterizada por la flexibilización laboral. Metodológicamente, se analizaron los CCT sectoriales firmados entre 1975 y 2014. Esta muestra cubre el 95% de los asalariados formales del sector privado no agrícola.

Los resultados de la investigación indican que actualmente el 64% de los CCT sectoriales negociados entre 1991 y 2002 se encuentran inactivos. Así, se demuestra que gran parte de los CCT sectoriales establecidos en la década de los '90 no muestran continuidad en su aplicación post 2003, evidencia que pone en cuestión otros estudios sobre la temática.

Palabras clave:

(negociación colectiva)
(instituciones laborales)
(Argentina)

Abstract

Structure, Dynamic & Validity of Private Sector's Collective Agreements at Sectoral Level (1975-2014)

David E. Trajtemberg
y Gabriela A. Pontoni

The article discuss with those arguments that consider that, despite the intense development of collective bargaining occurred in Argentina between 2003-2014, it did not take place a significant renegotiation of sectoral Collective Bargaining Agreements (CBA) established between 1991-2002, a period characterized by labor flexibility. Methodologically, we analyzed the sectoral CBA signed between 1975 and 2014. This sample covers the 95% of formal workers in the non-agricultural private sector.

The results arising from research indicate that currently the 64% of the sectoral CBA negotiated between 1991 and 2002 are inactive. Therefore, it is shown that much of the sectoral CBA established in the early 90's did not have continuity in their application, proving questionable the results of other studies on the same subject.

Keyword:

(collective bargaining)
(institutional labor framework)
(Argentina)